

Struktur- und
Entwicklungsplan
2022-2026

Teil D – Gleichstellungsplan

1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Der Bereich der Gleichstellung an der Hochschule Biberach (HBC) ist direkt dem Kanzler zugeordnet.

Zu Beginn des Jahres 2019 hat eine Neustrukturierung der Chancengleichheit mit folgenden Zielen stattgefunden:

1. Zusammenführung der Gleichstellung und Chancengleichheit wie in der Grundordnung angelegt. Im September 2019 wurde das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit in das Amt der Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen integriert.
2. Ausstattung der Gleichstellung und Chancengleichheit mit der gesetzlichen Kapazität.
3. Einrichtung einer Gleichstellungskommission, die als beratender Senatsausschuss dient.

Die Gleichstellungskommission setzt sich zusammen aus

1. Dem*r Kanzler*in der Hochschule
2. Der Stabstelle für Gleichstellung und Diversity
3. Dem*r Familienbeauftragten
4. Dem*r Gleichstellungsbeauftragten und 2 Vertreter*innen
5. Den Vertrauenspersonen für sexuelle Belästigung
6. Dem*r Beauftragten für Antidiskriminierung und gegen Mobbing
7. Dem*r Beauftragten für Studierende mit Behinderungen
8. Der Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung, sowie deren Vertretung

Hierdurch werden die optimalen Rahmenbedingungen geschaffen, um die strategische Planung und Umsetzung im Bereich Gleichstellung und Diversity voranzubringen.

Die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen setzt sich wie folgt zusammen:

- 20 % Gleichstellungsbeauftragte
- 5 % je Vertreterin (die HBC hat derzeit 2 Vertreterinnen)

Eine Reduzierung der Entlastung um 40 % wurde beim Rektorat beantragt, da mit der Stabstelle Gleichstellung und Diversity die strukturellen Voraussetzungen geschaffen wurden.

Alle weiteren Ämter werden im Ehrenamt ausgeführt.

Es wurden keine festen Budgets für die verschiedenen Bereiche wie Familie, Gleichstellung und Diversity, Schwerbehinderung, familiengerechte Hochschule, sowie die Ferienbetreuung festgelegt. Die einzelnen Projekte wurden je nach Bedarf finanziell unterstützt. Eine Budgetierung der zentralen Verwaltung, der Serviceeinheiten und selbstständigen Kommissionen ist angedacht. Eine Umsetzung soll noch im Zeitrahmen der aktuellen HOFV II erfolgen.

2. Bewertung des vergangenen Planungszeitraums

2.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums bezogen auf den nichtwissenschaftlichen Bereich

2.1.1 Erhöhung des Frauenanteils bei Neubesetzungen von Stellen

Jede Stelle wird grundsätzlich unter Verwendung m/w/d ausgeschrieben. Bei Stellenausschreibungen wird in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, folgender Hinweis aufgenommen: "Im Zuge der Gleichstellung freuen wir uns besonders über Bewerbungen von qualifizierten Frauen." In diesen unterrepräsentierten Bereichen wird zusätzlich darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen – wenn keine dienstlichen Belange entgegenstehen – grundsätzlich teilbar sind.

Alle externen Stellenausschreibungen werden auch intern ausgeschrieben. Bei internen Stellenausschreibungen / Stellenbesetzungen gelten dieselben Regelungen wie bei den externen. Interne Bewerbungen werden unabhängig des Geschlechts bevorzugt behandelt. Bei der Beurteilung der erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten werden Besonderheiten in der Berufsbiographie, wie z.B. Unterbrechung oder Reduzierung der Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, Familienarbeit, soziales Engagement oder durch ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Eignungen ebenso als Teil der Qualifikation gewertet und berücksichtigt wie Schlüsselqualifikationen, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind. Dabei kann bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die Förderung von Frauen als zusätzliches Hilfskriterium berücksichtigt werden. Die Hochschule strebt neben der Erhöhung des Frauenanteils grundsätzlich die Erhöhung der Diversität aller Geschlechter, Weltanschauungen und Nationalitäten an. Bei gleicher Qualifikation und entsprechender Anzahl von Bewerber*innen soll der Anteil bei Personalauswahlgesprächen paritätisch verteilt sein. In gleichem Maße wird angestrebt, die Besetzung des Auswahlgremiums bei Personalauswahlgesprächen soweit möglich zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern zu besetzen.

Bei Stellenbesetzungen wird die Gleichstellungsbeauftragte oder deren Vertreterin frühzeitig eingebunden. In Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen kann sie die Bewerbungsunterlagen einsehen und an den Personalauswahlgesprächen teilnehmen. Darüber hinaus wird sie an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig beteiligt. Hierfür werden ihr alle entscheidungsrelevanten Daten mitgeteilt. Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. deren Vertreterin dokumentiert ihre Einbindung in Bewerbungsprozesse unter dem Aspekt der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit.

2.1.2 Personalentwicklung

Graphische Darstellung der Entwicklung der geschlechtsspezifischen Verteilung bezogen auf die Eingruppierung im vorangegangenen Planungszeitraum

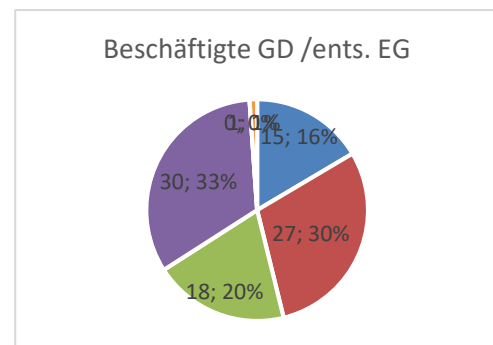
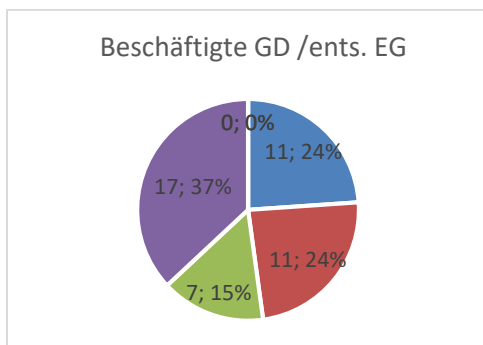
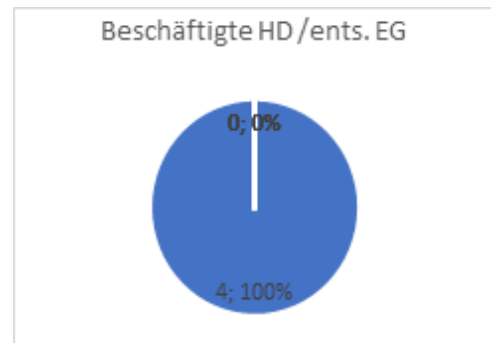
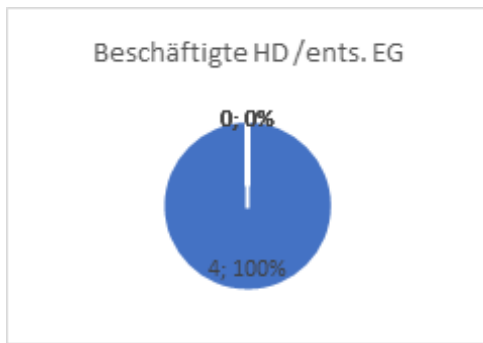


Abbildung 3: Gehobener Dienst (A 11-12; E9-12) 2016

Abbildung 4: Gehobener Dienst (A 11-12; E 9-12), 2020

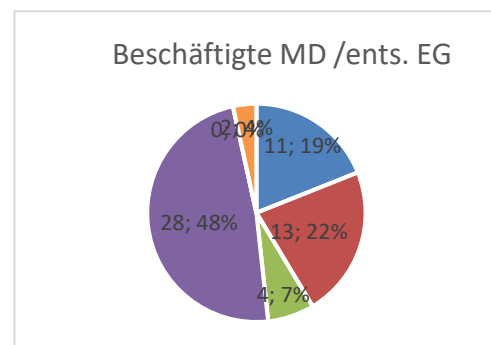
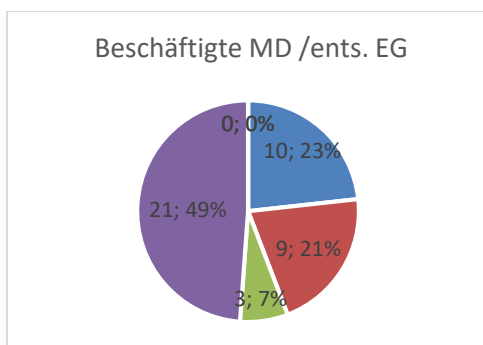


Abbildung 5: Mittlerer Dienst (E 6-9), 2016

Abbildung 6: Mittlerer Dienst (E 6-9), 2020

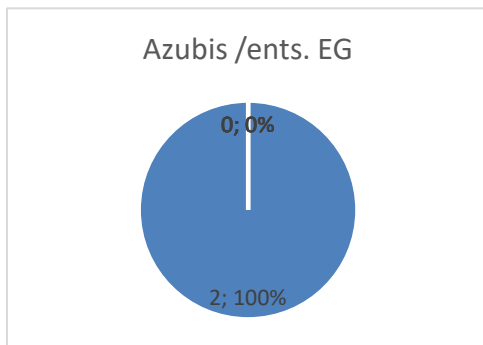


Abbildung 7: Azubis, 2016

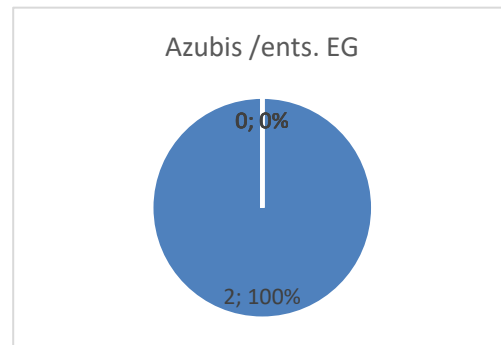


Abbildung 8: Azubis, 2020

Legende



Im höheren Dienst gab es zu 2016 keine Veränderung, weiterhin sind hier nur Männer eingruppiert.

Im gehobenen Dienst ist der Anteil der männlichen Mitarbeitenden in Vollzeit zu 2016 um 8 % gesunken, der der Frauen um 6 % gestiegen. Es herrscht keine Parität mehr, sondern ein Verhältnis von 1/3 Männern zu 2/3 Frauen. Im Teilzeitbereich ist die Aufteilung ähnlich, jedoch hat sich der Anteil der Männer in Teilzeit um 5 % erhöht. Es zeigt sich folglich eine Verschiebung der Männer hin zur Teilzeittätigkeit und der der Frauen zur Vollzeitbeschäftigung.

Im mittleren Dienst hat es im Vergleich keine wesentlichen Änderungen gegeben. Die Hälfte der Mitarbeitenden in diesem Bereich sind Frauen in Teilzeit. Männer und Beurlaubte machen knapp 10 % aus. Mitarbeitende in Vollzeit sind gleichberechtigt verteilt.

5 Personen befanden sich zum Stichtag 100% in Elternzeit und eine Person in Mutterschutz.

Weiterhin werden Hospitationen, Jobrotation und Abordnungen auf Anfrage und bei Bedarf ermöglicht. Hierdurch sollen nicht nur die fachlichen und sozial-kulturellen Aspekte gefördert, sondern auch eine Möglichkeit geschaffen werden, um best practice Lösungen zu generieren.

Die Mitarbeiter*innen der Hochschule werden bei beruflichen Weiterqualifizierungen bestmöglich unterstützt und beraten.

Des Weiteren werden hochschulinterne Fort- und Weiterbildungen angeboten, wie zum Beispiel:

- Excel- und Englischkurse
- Gleichstellungsthemen
- Führungs- und Sozialkompetenz
- Zeit und Selbstmanagement; Stressbewältigung
- Kommunikationsstrategien

Die Einführung der Mitarbeitergespräche befindet sich im Umsetzungsprozess im Rahmen der Initiative Verwaltung 4.0 und der darin integrierten Führungswerkstatt. Im Laufe des Jahres 2021 sollen Mitarbeitergespräche für alle Mitarbeitenden und in einem strukturierten Prozess angeboten werden.

Im Zuge des Projekts InnoPROF, welches sich mit dem Prozess des Recruiting, Onboarding, der Personalentwicklung, sowie dem Austritt von Professor*innen beschäftigt und 2020 gestartet ist, ist die Entwicklung eines übergreifenden Mentor*innen-Programms angedacht. In diesem Rahmen werden auch Aspekte der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit fokussiert.

2.1.3 Bewertung

Bewertend lässt sich sagen, dass es im vergangenen Planungszeitraum im Bereich des höheren und mittleren Dienstes sowie bei den Azubis keine wesentlichen Veränderungen in der Personalstruktur hinsichtlich der Aufteilung von Teil- und Vollzeit, sowie der Verteilung Mann-Frau stattgefunden hat. Im gehobenen Dienst hat jedoch eine Umverteilung stattgefunden. Es sind mehr Männer in Teilzeit und mehr Frauen in Vollzeit beschäftigt. Die Frauen machen in Voll- und Teilzeit den größeren Anteil aus als Männer.

74 % der Beschäftigten im mittleren Dienst sind Frauen, 26 % Männer. Im gehobenen Dienst sinkt der Frauenanteil um 11 % auf 63 %. Im höheren Dienst sind keine Frauen vertreten.

Durch die Einsetzung der Gleichstellungskommission wurde ein wichtiger Grundstein für die Weiterentwicklung von Chancengleichheit und Diversität geschaffen, die im kommenden Planungszeitraum sichtbare Veränderungen herbeiführen möchte. Die ersten Erfahrungen mit der Arbeit der Gleichstellungskommission zeigt, dass hier die wesentlichen Aspekte der Gleichstellungsarbeit diskutiert und konkrete Handlungsstränge abgeleitet werden können. Durch die Besetzung der Kommission mit allen Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit können hier Synergien geschaffen werden.

2.2 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums bezogen auf den wissenschaftlichen Bereich

2.2.1 Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und akademischen Mitarbeiter*innen sowie des Student*innenanteils

Die im Gleichstellungsplan des vorangegangenen Planungszeitraums gesetzten Ziele wurden innerhalb der letzten Periode aufgegriffen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied aller Berufungskommissionen. Die Ausschreibungen wurden gezielt in Frauennetzwerken veröffentlicht. Bei Fachbereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, wurde angestrebt, entsprechend der Qualifikation vermehrt Frauen einzuladen. Das Mathilde-Planck-Programm wurde in der Hochschule genutzt und weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden in der Aufnahme einer Promotion bestärkt.

Auch ist es der Hochschule vor allem in den MINT-Studiengängen ein Anliegen, den Anteil der Studentinnen zu erhöhen. Die Hochschule Biberach bietet bei Bedarf und auf Nachfrage die Möglichkeit eines Praktikums an. Dabei können Realschüler*innen und Gymnasiast*innen im Rahmen der Berufsorientierung in technische und ingenieurwissenschaftliche Berufe hineinschnuppern. Besonders im Bereich der Pharmazeutischen Biotechnologie werden in regelmäßigen Abständen Praktika nachgefragt. Im Durchschnitt werden 3 Praktika im Jahr durchgeführt, hauptsächlich im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung am Gymnasium (BOGY). Dabei bekommen die Schüler*innen einen Einblick in Vorlesungen und Laborpraktika des Studiengangs. Um Schüler*innen auf den naturwissenschaftlichen Studiengang aufmerksam zu machen, werden zudem von der Fakultät auf Nachfrage (in der Regel ca. zweimal im Jahr) für Schulklassen ganz- oder halbtägige Workshops angeboten. Darüber hinaus werden an zwei Schulen (Aalen und Ehingen) regelmäßig einmal im Jahr von Tutor*innen halbtägige Workshops durchgeführt, in denen nicht nur die Hochschule vorgestellt wird, sondern zudem Versuche durchgeführt werden, die auf den naturwissenschaftlichen Beruf neugierig machen sollen. Des Weiteren wird jedes Semester ein eintägiges Schnupperstudium angeboten, in welchem den potentiellen Studenten*innen die Studieninhalte der Studiengänge Pharmazeutische Biotechnologie und Industrielle Biotechnologie erfahrbar gemacht werden sollen und diese gleichzeitig einen fundierten Einblick in die Theorie und Praxis naturwissenschaftlicher Tätigkeitsfelder gewinnen können. Der Studiengang Industrielle Biotechnologie war 2016-2019 zudem an der Schüler-Ingenieur-Akademie Biberach beteiligt, einen Zusammenschluss aus verschiedenen Firmen und Schulen aus und um Biberach, in der Schüler*innen die Vielseitigkeit des Ingenieurberufs dargeboten wird.

In der Fakultät Architektur und Energie-Ingenieurwesen werden vom Studiengang Energie-Ingenieurwesen pro Semester ca. 1-2 Veranstaltungen mit Grundschulen zum Thema „Strom von der Sonne“ durchgeführt. Ausgehend von einem kleinen Theorievortrag sowie einem Beitrag von der Sendung mit der Maus, dürfen die Kinder anschließend mit kleinen Solarzellen experimentieren und so die Thematik hautnah erleben. Seit dem Schuljahr 2019/20 begleitet die Fakultät AE die Schüler-Ingenieur-Akademie.

Die Studiengänge Bauingenieurwesen, Projektmanagement (Bauingenieurwesen) und Architektur gestalten federführend die MINT-Programmpunkte für den Girls und Boys Day und führen damit 7-8-Klässler*innen spielerisch an den Berufsalltag eines jeden heran.

Im Rahmen einer Kooperation führt die Hochschule gemeinsam mit dem Beruflichen Gymnasium Riedlingen ein Programm zur Förderung von Schüler*innen im MINT-Bereich durch. Teil dieses Programms ist auch die Orientierung von Schüler*innen im Hochschulsystem.

2.2.2 Personalentwicklung

Im vorangegangenen Gleichstellungsplan wurde die Erhöhung des Professor*innenanteils gemessen an den neu zu besetzenden Stellen ausgewiesen. Das Ziel war ein Frauenanteil von 30,8 % in der Professor*innenschaft. Folgendes Ergebnis ist für den vergangenen Planungszeitraum festzuhalten. Im Zeitraum zwischen 2016 und 2020 ausgeschriebenen Professuren zeigte sich folgendes Bild:

Es gab 273 Bewerber*innen, hiervon waren 41 Frauen (15 %).

Es wurden 31 Personen gelistet, hier lag der Frauenanteil mit 5 Frauen bei 16 %.

Berufen wurden 18 Personen, davon 1 Frau, sprich 6 %.

Ernannt wurden 13 Personen, darunter 1 Frau was 8 % entspricht.

Die Entwicklung der Professuren zwischen 2014 und 2021 zeigt folgendes Bild:

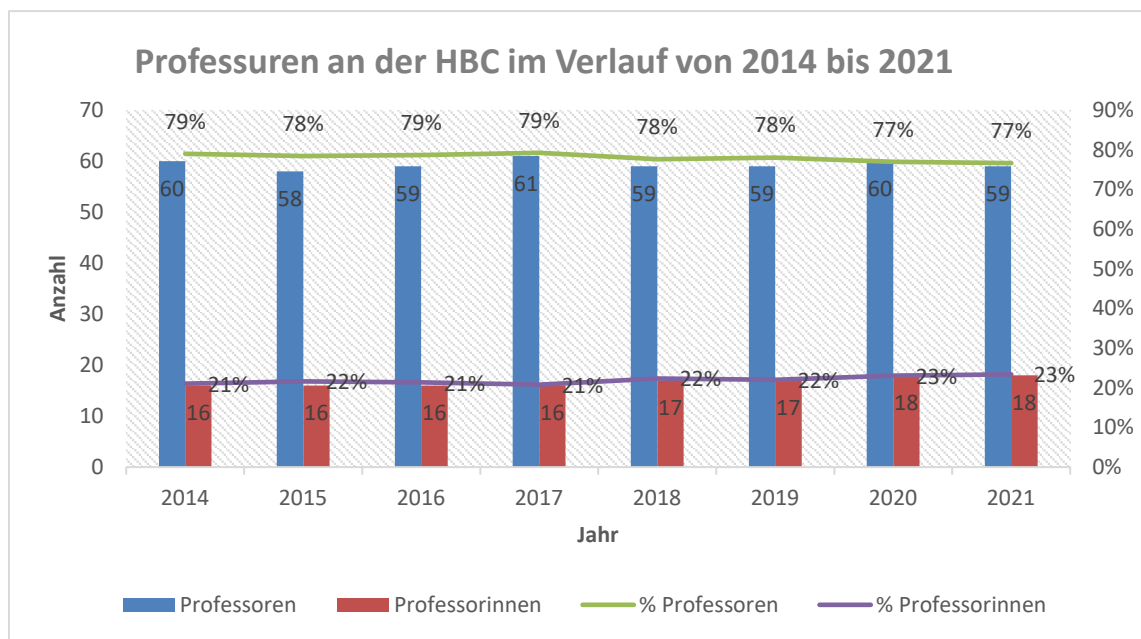


Abbildung 1 Statistik zur Entwicklung der Professuren an der HBC in Bezug auf die Geschlechterverteilung

Im Bereich der Professorenschaft konnte im vergangenen Planungszeitraum keine signifikante Veränderung des Frauenanteiles erzielt werden. Die Verteilung in den Studiengängen ist gleichbleibend.

Im Bereich der Energiewirtschaft herrscht Parität bei den Professuren. In der Pharmazeutischen Biotechnologie überwiegt der Frauenanteil mit 67 % / 33 %. In allen anderen Bereichen dominieren die Professoren.

Für den Planungszeitraum wird folgende Entwicklung angestrebt:

Gremium/Positionen	31.12.2016	31.12.2019	Zielwert für 2026
Professuren Gesamthochschule			
Gesamt	75	76	76
Anzahl Frauen	16	18	21
Frauen in %	21%	24%	28%
Professuren Architektur & Energie-Ing.			
Gesamt	22	22	22
Anzahl Frauen	4	4	5
Frauen in %	18%	18%	23%
Professuren Bauing. & Projektman.			
Gesamt	23	20	20
Anzahl Frauen	1	2	3
Frauen in %	4%	10%	15%
Professuren Betriebswirtschaft			
Gesamt	16	19	19
Anzahl Frauen	3	4	5
Frauen in %	19%	21%	26%
Professuren Biotechnologie			
Gesamt	14	15	15
Anzahl Frauen	8	8	8
Frauen in %	57%	53%	53%

Tabelle 1 Übersicht zur Entwicklung des Frauenanteils bei Professuren der HBC im vergangenen Planungszeitraum, sowie Definition von Zielwerten für 2026

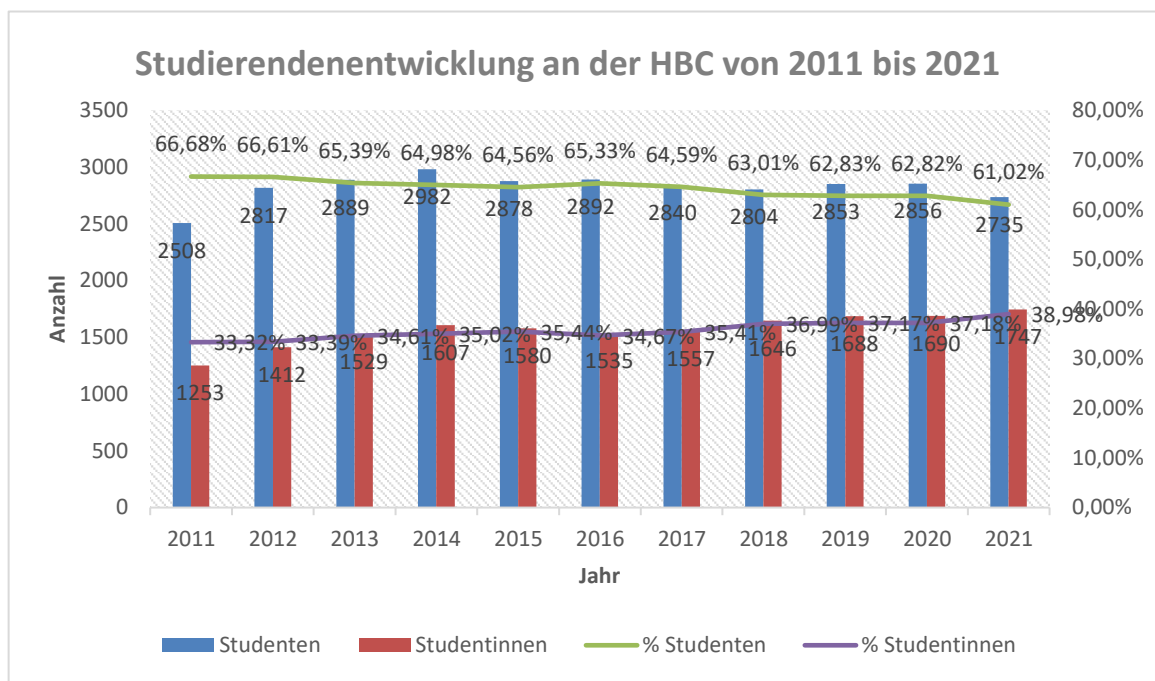


Abbildung 2 Statistik zur Entwicklung der Studierendenschaft an der HBC in Bezug auf die Geschlechterverteilung

Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule Biberach 2022-2026

In den Bereichen Architektur BA (2021 42 % / 58 %), Betriebswirtschaft BA (2021 56 % / 44 %), Wirtschaftsrecht BA (46 % / 54 %) und Industrielle Biotechnologie BA (2021 52 % / 48 %), MA (2021 43 % / 57 %), Biopharmazeutische-med.-techn. Wissenschaften MA (2021 43 % / 57 %), sind die Zahlen der Studierenden **relativ ausgeglichen** (Abweichung von 50% +/-10%).

In den Bereichen Bauingenieurwesen BA (2021 79 % / 21 %) und MA (2021 77 % / 23 %), Bau - Projektmanagement BA und MA (2021 67 % / 33 %), Holzbau Projektmanagement BA (2021 86 % / 14 %), Energiewirtschaft BA (2021 80 % / 20 %), Energie-Ingenieurwesen BA (2021 81 % / 19 %), Engineering Management (2021 80 % / 20 %), Betriebswirtschaft MA (2021 65 % / 35 %) und Wirtschaftsrecht MA (2021 62 % / 38 %) zeigt sich ein deutlich **erhöhter Männeranteil** der Studierenden.

Im Bereich der Pharmazeutischen Biotechnologie BA (2021 31 % / 69 %) und Architektur MA (2021 35 % / 65 %) ist der **Frauenanteil erhöht**.

Diese Verteilung zeigt im Verlauf der letzten zehn Jahre keine signifikanten Veränderungen. Die Veränderungsrate liegt in allen Bereichen <= 11 %.

Eine Ausnahme bildet der Masterstudiengang „Energie- und Gebäudesysteme“ der seit 2015 an der Hochschule angeboten wird. Hier hat sich der Frauenanteil bis 2019 von 11 % auf 33 % erhöht, ist aber in den vergangenen 2 Jahren wieder auf 18 % gesunken.

Im Wirtschaftsrecht BA und MA gab es jeweils eine Erhöhung des Frauenanteils.

Ziel der Hochschule war es einen Frauenanteil von 40 % in allen Gremien zu erlangen sowie den Frauenanteil der Vorsitzenden auf 37 % zu erhöhen. Die aktuelle Verteilung liegt bei einem Gesamtwert von 33%.

Gremium/Positionen	31.12.2016	31.12.2019	Zielwert für 2026
Dekane und Prodekane			
Gesamt	10	13	
Anzahl Frauen	1	2	
Frauen in %	10%	15%	30%
Rektorat			
Gesamt	5	5	5
Anzahl Frauen	1	0	1-2
Frauen in %	20%	0%	20%-40%
Senat			
Gesamt	23	23	
Anzahl Frauen	4	10	
Frauen in %	17%	43%	40% - 50%
Hochschulrat			
Gesamt	11	11	
Anzahl Frauen	5	5	
Frauen in %	45%	45%	40% - 50%

Fakultätsrat Architektur & Energie-Ing.			
Gesamt	30	32	
Anzahl Frauen	10	8	
Frauen in %	33%	25%	30% - 40%
Fakultätsrat Bauing. & Projektman.			
Gesamt	18	38	
Anzahl Frauen	4	11	
Frauen in %	22%	29%	30% - 40%
Fakultätsrat Betriebswirtschaft			
Gesamt	18	26	
Anzahl Frauen	4	8	
Frauen in %	22%	31%	30% - 40%
Fakultätsrat Biotechnologie			
Gesamt	22	24	
Anzahl Frauen	13	13	
Frauen in %	59%	54%	50%

Tabelle 2 Übersicht zur Entwicklung des Frauenanteils in den Gremien der HBC im vergangenen Planungszeitraum, sowie Definition von Zielwerten für 2026

Für die Leitungsfunktionen ergibt sich folgendes Bild:

Personen mit Leitungsfunktion zum 30.06.2021	Gesamt	Männlich	Weiblich	Divers
Rektorat	5	4	1	0
Stud. Abteilung	1	0	1	0
Tech. Abteilung	1	1	0	0
Rechenzentrum	1	1	0	0
Bibliothek	1	0	1	0
IbIT	1	0	1	0
Kommunikation und Marketing	1	0	1	0
Fakultät A&E	6	5	1	0
Fakultät B&P	6	6	0	0
Fakultät W	3	3	0	0
Fakultät BT	5	4	1	0

Die Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen und die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, konnte für den vergangenen Planungszeitraum nicht vollständig erfasst werden, da die Daten teils aus Datenschutzgründen nach einem Vierteljahr gelöscht werden.

Für 2020 und das erste Halbjahr 2021 wurden zur Sicherung der Daten anonymisierte Listen geführt.

Es gab 110 männliche, 80 weibliche und 1 diverse Bewerbung. Eingeladen wurden 30 männliche, 30 weibliche und 1 diverse Person. Eingestellt wurden je 4 männliche und weibliche Personen.

Daten über Höhergruppierungen werden nicht geführt.

2.2.3 Bewertung

Bewertend lässt sich sagen, dass sich der Anteil der Frauen im Hochschulrat mit der Parität, sowie die Verteilung im Senat positiv entwickelt haben. Der Anteil an Frauen im Senat konnte um 20 % auf knapp 40 % gesteigert werden. Im Hochschulrat herrscht mit einem Verhältnis von 6 Männern zu 5 Frauen faktisch eine Parität. In den Fakultäten, mit Ausnahme der Biotechnologie, ist eine Steigerung von ca. 10 % für den kommenden Planungszeitraum angedacht.

2.3 Verbesserung der Rahmenbedingungen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bezogen auf den wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Bereich

Nachdem der erste Auditierungszyklus des audits familiengerechte hochschule 2018 erfolgreich abgeschlossen wurde und eine erneute Zertifikatserteilung stattgefunden hat, befindet sich die Hochschule Biberach nun in der Re-Auditierungsphase (Optimierung) des audits familiengerechte hochschule der Hertie Stiftung. Durch das Audit konnte die Hochschule im vergangenen Planungszeitraum deutliche Verbesserungen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie erzielen.

Ein Wickelraum und ein Familienzimmer wurden ebenso eingerichtet wie ein Eltern-Kind-Parkplatz. Informationsmaterialien für Studierende und Mitarbeiter*innen mit Kind(ern), sowie für Personen mit zu pflegenden Angehörigen sind für alle über Flyer, Aushänge und die Homepage zugänglich. Eine individuelle Beratung erfolgt auf Wunsch durch die Familienbeauftragte, die Personalabteilung (Pflegezeit), sowie das Studierendenwerk. Die Arbeitszeitmodelle in Voll- und Teilzeit sind offen gestaltet, mobiles Arbeiten ist bei Bedarf durchführbar, wodurch eine bestmögliche Vereinbarung von Beruf und Familie möglich wird. Studierende können die Studienverlaufspläne mit Unterstützung des Studiengangs unter Berücksichtigung der familiären Besonderheiten individuell gestalten. Die Ferienbetreuung in Kooperation mit dem Landratsamt wird von den Mitarbeiter*innen der HBC in Anspruch genommen. Die Kinder-Not-Betreuung über das Familienzentrum steht jederzeit zur Verfügung. Die Schaffung von hochschuleigenen Betreuungsplätzen ist momentan aufgrund der sehr geringen Nachfrage und der hohen Fixkosten nicht angedacht. Des Weiteren ist die Kinder-Uni ein fester Bestandteil der HBC geworden. An dieser können nicht nur die Kinder von Hochschulangehörigen teilnehmen, sondern auch interessierte Kinder aus der Region. Die Etablierung und Weiterentwicklung der bisher getroffenen Maßnahmen steht nun im Fokus des nächsten Auditierungszyklus. Im Zuge dessen soll ein Feedbacksystem eingeführt werden, um zu prüfen, ob die getroffenen Maßnahmen ausreichend und bekannt sind bzw. an welchen Stellen weiterer Entwicklungsbedarf besteht. Das Thema findet ebenfalls Zugang ins Studium generale.

Durch die Coronapandemie haben sich die Arbeitsbedingungen stark verändert. Im vergangenen Planungszeitraum wurde von der Gleichstellung das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ transparent in verschiedenen Gremien kommuniziert. Der Umgang mit wegfallender Kinderbetreuung und die Möglichkeiten der Unterstützung durch die Hochschule wurden ebenfalls gebündelt kommuniziert und auch von einigen Mitarbeitenden in Anspruch genommen (z.B. im ersten Lockdown eine Reduzierung der Arbeitszeit bei Fortzahlung der Bezüge, gute Möglichkeiten zum Nehmen von Überstunden oder Urlaub, flexible Modelle des mobilen Arbeitens, Aufhebung der Kernarbeitszeiten). Im Rahmen eines derzeit geführten Diskussionsprozesses befasst sich die Hochschule mit der Frage nach den „Arbeitswelten post Corona“ unter Einbezug aller relevanten Akteur*innen. Hier werden auch Aspekte der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt.

3. Strategische Ziele für die Chancengleichheit

Die im folgenden formulierten Ziele gelten gleichbedeutend für den wissenschaftlichen sowie nicht-wissenschaftlichen Bereich.

3.1 Chancengleichheit bei der Besetzung von Stellen, Neuberufungen und in der Gremienarbeit

Als generelles und wesentliches Ziel strebt die Hochschule die Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen an, sei es bei Neuberufungen in Professuren, Mitarbeit in Gremien, aber auch in der Studierendenschaft und bei nicht-wissenschaftlichen Tätigkeiten.

Chancengleichheit und die Nutzung der Diversität sind Ausgangspunkte für diese Zielstellung.

Gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG ist es Ziel, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

3.2 Chancengleichheit bei der Berufsausübung

Die Hochschule versteht sich als eine Arbeitgeberin, die allen Menschen unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen die gleichen Chancen und Möglichkeiten bietet.

Ein gutes soziales Klima der Gleichberechtigung, ein respektvoller Umgang und ein gendergerechtes Verhalten bilden die Grundlage hierfür.

Durch flexible Arbeitszeitmodelle, gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung, sowie Unterstützung der Mitarbeiter*innen bei Familienpflichten möchte die Hochschule eine hohe Diversität ermöglichen.

Um ein Ort der Inspiration und Innovation zu sein, als welchen sich die Hochschule versteht, ist neben der Gleichstellung und Chancengleichheit die Diversität ein wichtiger Baustein. Auch das Thema Inklusion spielt hier für die HBC eine wichtige Rolle.

3.3 Chancengleichheit als Thema der Hochschule für die Öffentlichkeit

Die Veränderungen, welche die Hochschule im Inneren in Bezug auf das Thema Gleichstellung und Diversity erzielt, möchte sie entsprechend auch nach außen präsentieren. Sie möchte noch mehr als ein Ort wahrgenommen werden, an dem Chancengleichheit und Gleichberechtigung als selbstverständlich gelten und jeder, der die Hochschule betritt, soll spüren, dass das System auch gelebt wird.

Es besteht eine Vernetzung zu lokalen Bündnissen und Initiativen, welche den Gender-Mainstream, das familiengerechte Handeln, sowie die Diversität zum Ziel haben.

3.4 Chancengleichheit als Thema für Studierende

Es ist der Hochschule bewusst, dass sie auch primär traditionell männerdominierte Studiengänge anbietet, jedoch möchte sie sich aktiv dafür einsetzen, diese Denkmuster zu durchbrechen, um ein Umfeld zu schaffen, in welchem diese Strukturen aufgebrochen werden. Ein Mensch soll aufgrund seiner Fähigkeiten und Fertigkeiten und nicht aufgrund persönlicher Merkmale beurteilt werden.

Um ein gesellschaftliches Umdenken zu erzielen, findet eine Interaktion mit der Öffentlichkeit statt.

3.5 Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung

Die HBC setzt sich für Menschen (Mitarbeitenden, Professor*innen, Studierende) mit Behinderung ein und arbeitet kontinuierlich an Maßnahmen, um Arbeit und Studium auch mit Behinderung möglich zu machen. Um dafür die räumlichen Bedingungen zu schaffen, wird bei Umbaumaßnahmen stets der Austausch mit VBBW gesucht. Auch das neu installierte Leitsystem weist barrierefreie Zugänge explizit aus. Um die Teilnahme an Besprechungen bzw. Lehrveranstaltungen zu ermöglichen, werden bei Bedarf, wenn möglich, digitale Zugänge bereitgestellt. Das heißt beispielsweise, dass Vorstellungsgespräche auf Wunsch digital durchgeführt werden können. Es wird im Rahmen der Bewerbungsverfahren darauf geachtet, dass Menschen mit Behinderung gleichberechtigt und bei gleicher Qualifikation bevorzugt behandelt werden. Dazu wird die Interessensvertretung in die Verfahren involviert.

Ziel der Hochschule ist es, vor allem für Studierende mit Behinderung gleichberechtigte Voraussetzungen zu schaffen. Als familiär geprägte Hochschule hat die HBC die Möglichkeit, flexibel und individuell auf die Bedürfnisse der Studierenden einzugehen. Dazu sollen zukünftig unter Einbezug der Gleichstellungskommission gezielte Maßnahmen entwickelt und in die Umsetzung gebracht werden. Diese Maßnahmen sollen das barrierefreie Studieren an der HBC ermöglichen.

4. Umsetzungsstrategien

Als Hochschule für angewandte Wissenschaften mit einem ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunkt ist die Rekrutierung von Studentinnen sowie die Gewinnung von qualifizierten Frauen vor allem in der Professorenschaft, wie im vorausgegangenen Bericht schon erwähnt, eine große Herausforderung. Die Bewerberinnenlage in vielen Berufungsverfahren und auch die Bewerbungssituation um die Studienplätze zeigen dies deutlich.

Da die bisher durchgeführten Maßnahmen im letzten Planungszeitraum nicht in allen Bereichen eine signifikante Steigerung des Frauenanteils herbeiführen konnten, ist kritisch zu hinterfragen, ob die getroffenen Maßnahmen in ihrer Wirksamkeit nicht ausreichend waren, ob es weitere Ursachen hierfür gibt, welche die Hochschule bisher noch nicht aufgegriffen hat oder ob die gesellschaftlichen Voraussetzungen noch nicht vorhanden sind.

Folgende Maßnahmen wurden im vergangenen Planungszeitraum umgesetzt und sollen auch im kommenden vertieft werden:

4.1 Chancengleichheit bei der Besetzung von Stellen, in der Neuberufung und der Gremienarbeit

- Stellen in unterrepräsentierten Bereichen werden intern und extern ausgeschrieben, Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.
- Stellen werden geschlechterneutral (w, m, d) unter Verwendung gendergerechter Sprache ausgeschrieben.
- Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. deren Vertreterinnen werden bei der Formulierung der Stellenausschreibungen bei Bedarf hinzugezogen und sind stimmberechtigt an Einstellungs- und Berufungsverfahren beteiligt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied der Berufungs-kommissionen.
- In unterrepräsentierten Bereichen werden alle qualifizierten Frauen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen.
- Übergeordneten Qualifikationen wie ehrenamtliche Tätigkeiten, Familien- und Pflegeaufgaben werden im Bewerbungsprozess mitbedacht, wenn diese für die Stelle relevant sind.
- Frauen werden aktiv rekrutiert.
- Auswahlgremien zu Neubesetzungen und Neuberufungen werden nach Möglichkeit paritätisch besetzt.
- Eine Gleichstellungskommission wurde eingerichtet und Ziele formuliert.

4.2 Chancengleichheit bei der Berufsausübung

- Informationsbroschüren für Mitarbeiter*innen und Studierende mit Familienpflichten (Kind(er) und zu pflegende Angehörige) sind erstellt und veröffentlicht worden.
- Eine individuelle Beratung durch die entsprechenden Beauftragten ist möglich.

- Im Bereich der Personalentwicklung werden speziell für Frauen Fortbildungen im Bereich Führungsqualifikationen angeboten.
- Hochschulinterne Fortbildungen für Mitarbeiter*innen zum Thema gendergerechtes Klima am Arbeitsplatz und Umgang am Arbeitsplatz unter Chancengleichheitsaspekten werden durchgeführt.
- Die Führungsleitplanken wurden vom audit familiengerechte hochschule entwickelt und dem Rektorat zur Verfügung gestellt. Diese werden in der Führungskräftewerkstatt mitgedacht.
- Entwicklung eines Konzepts für die Arbeitswelt post Corona
- Teilzeitmodelle sind etabliert.
- Veranstaltungen zu Themen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden regelmäßig angeboten.
- Die Möglichkeit der Kinderferienbetreuung durch das Landratsamt Biberach besteht fort und wird genutzt.
- In den Bereichen, in welchen die Mitarbeitergespräche eingeführt wurden, werden sie weiterhin systematisch geführt.
- Jobrotation, Hospitationen, Abordnungen, Qualifizierungen und Weiterbildungen werden bei Bedarf ermöglicht.

4.3 Chancengleichheit als Thema der Hochschule für die Öffentlichkeit

- Die Hochschule spielt das Thema Gleichstellung in regionalen und überregionalen einschlägigen Netzwerken ein.
- Es wird eine Kinderuni angeboten.
- Die Hochschule engagiert sich beim Frauenwirtschaftstag.
- Formulierung eines „Leitbilds Gleichstellung und Chancengleichheit“.
- Teilnahme am Girls /Boys Day.

4.4 Chancengleichheit als Thema für Studierende

- Gender und Chancengleichheit finden als Themen Zugang zum Studium generale.
- Es wird geprüft, inwiefern Chancengleichheit Zugang zum Curriculum der Studiengänge finden kann.
- Beratungsstrukturen (Studienberatung und Karriereberatung) werden unter Chancengleichheitsaspekten aufgebaut.
- Es wird eine Informationsbroschüre speziell für Schüler*innen erstellt und veröffentlicht.
- BOGY wird weiterhin durchgeführt.
- Girls /Boys Day fortführen.
- Infrastruktur als Voraussetzung wurde geschaffen (Eltern-Kind-Parkplatz, Familienzimmer, Wickelraum usw.) und soll weiter ausgebaut werden.

5. Bestätigungen

Es ist eine Bestätigung darüber abzugeben, dass der örtliche Personalrat seine Rechte gemäß § 75 Absatz 4 Nummer 19 LPVG zu den Kapiteln im Gleichstellungsplan, die das nichtwissenschaftliche Personal betreffen, ausgeübt hat.

6. Bekanntmachung

Die den nichtwissenschaftlichen Bereich betreffenden Kapitel des Gleichstellungsplans sind entsprechend § 7 ChancenG zu veröffentlichen. Das Wissenschaftsministerium regt an, den gesamten Gleichstellungsplan auf der Webseite der Hochschule im Internet zu veröffentlichen. Die Hochschulen müssen die geltenden datenschutzrechtlichen Regelungen beachten. Gemäß § 7 Abs. 2 ChancenG sind Daten, die auf einer Datenbasis von weniger als sechs Personen beruhen, zwar in den Gleichstellungsplan gemäß § 4 Abs. 5 LHG zu integrieren, jedoch nicht zu veröffentlichen.

7. Zwischenbericht

Gemäß § 4 Absatz 5 Satz 5 LHG legt das Rektorat dem Senat und dem Hochschulrat nach drei Jahren einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplans.