

Gleichstellungsplan

Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg

2022-2026

Stand: 12. Juli 2021

Nah dran. Weit voraus.

Präambel

Die Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg (HFR) versteht die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen als bedeutendes Element zur Differenzierung im Wettbewerb. Die Gleichstellung und Chancengleichheit ist daher ein Baustein des eigenen Selbstverständnisses und spielt eine wichtige Rolle im Hochschulmanagement. Als im Kontext der Nachhaltigkeit mehrfach ausgezeichnete Hochschule möchte die HFR das eigene Profil im Bereich der Gleichstellung noch stärker als bisher schärfen. Dabei wird Gleichstellung weniger als Instrument zur Behebung von Problemen gesehen. Vielmehr prägt ein positives Bild die Vorstellung der HFR von Gleichstellungsarbeit.

Die Herausforderung besteht in besonderem Maße in Hinblick auf die Verankerung der Gleichstellungsarbeit in den Strukturen der Hochschule. Die Gleichstellungsarbeit soll in den einzelnen Funktionsbereichen sichtbar verankert und Verantwortlichkeiten deutlicher formuliert werden. Mitarbeitenden ebenso wie Studierenden soll auf diese Weise der Zugang zu Beratungs-, und Unterstützungsleistungen erleichtert werden. Der Kooperation mit Partnern außerhalb der Hochschule, wie z.B. der Stadt Rottenburg oder dem Tageselternverein kommt hierbei eine hohe Bedeutung zu. Gleichzeitig gilt es, die Gleichstellung und Chancengleichheit stärker in der Kultur der Hochschulorganisation zu verankern. Gleichstellungsorientierte Aufgaben sollen stärker in den Alltag der Hochschulangehörigen integriert werden. Anreiz- und Informationssysteme der Hochschule sollen stärker als bisher Themen der Familienfreundlichkeit transportieren.

Ein besonderes Anliegen ist der HFR die Vereinbarkeit von Beruf sowie Studium und Familie. Mütter und Väter sollen im Studium, aber auch in der Berufstätigkeit an der Hochschule sehr gute Rahmenbedingungen vorfinden, damit die Verbindung von beiden Lebensbereichen ermöglicht wird. Gleiches gilt für Personen mit familiären Pflegeaufgaben. Sie sollen an der HFR Rahmenbedingungen vorfinden, die ihnen die Betreuung der Angehörigen, aber gleichzeitig auch die Teilnahme an Beruf und Studium erlauben. Flexibilisierung von Arbeits-, und Studienzeiten, sowie Information und Beratung sind dafür Bausteine, die an der HFR bereits praktiziert werden, aber eine weitere Professionalisierung im Sinne der Schaffung verlässlicher Strukturen erfahren sollen.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept bezieht sich sowohl auf Aspekte der Gleichstellung von Männern und Frauen in wissenschaftlichen und ausbildenden Aufgabenfeldern, als auch auf die Verbesserung der Chancengleichheit in den Verwaltungsbereichen der Hochschule. Es bezieht sich in seinen Aussagen auf einen Fünfjahreszeitraum von 2022 bis 2026. Das Konzept berücksichtigt die strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, ebenso wie Maßnahmen zur quantitativen und qualitativen Förderung von Männern und Frauen. Der Analyse der aktuellen Situation folgt dabei die Formulierung von Zielsetzungen und von Vorschlägen, wie diese Ziele umgesetzt werden können. Dabei werden die gleichstellungspolitisch relevanten Zielgruppen der Studierenden, des wissenschaftlichen Nachwuchses, der Mitarbeitenden im wissenschaftlichen Dienst sowie der Professorinnen und Frauen auf Leitungsebene berücksichtigt. Vor dem Hintergrund der Chancengleichheit werden ebenfalls Mitarbeitende im nichtwissenschaftlichen Dienst betrachtet. Die vorgeschlagenen Maßnahmen setzen bei der Gewinnung von Männern und Frauen für Studiengänge an, in denen sie unterrepräsentiert sind, führen jedoch weit darüber hinaus. So versteht sich die HFR

auch als Partnerin der Wirtschaft und nimmt die Aufgabe an, traditionell bedingte geschlechterspezifische Aufgabenverteilungen in Unternehmen und in der Verwaltung der öffentlichen Hand positive Gegenbeispiele anzubieten. Umgekehrt kann die HFR durch den Kontakt mit ihrem dichten Netzwerk aus der Praxis von Genderkompetenz der freien Wirtschaft profitieren.

Rottenburg, den 12.07.2021

gez. Prof. Dr. Dr. h.c. Bastian Kaiser
Rektor

gez. Prof. Dr. Frank Brodbeck
Gleichstellungsbeauftragter und
Beauftragter für Chancengleichheit

Inhaltsverzeichnis

1. Kurzdarstellung der Hochschule für Forstwirtschaft unter Gleichstellungs- und Chancengleichheitsaspekten	7
2. Gleichstellungsstrategie der Hochschule: Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten	8
2.1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsarbeit	8
2.2. Akteurinnen und Akteure der Gleichstellungsarbeit.....	8
2.3. Gleichstellungskommission.....	9
2.4. Weitere Beteiligungsrechte des Gleichstellungsbeauftragten	10
2.5. Gemeinsamer Gleichstellungsbeauftragter	10
2.6. Zuständigkeiten und Aufgaben	10
2.7. Entlastung der Akteurinnen und Akteure der Gleichstellungsarbeit	11
2.8. Mittelausstattung für Gleichstellungsaktivitäten.....	12
3. Gleichstellungs- und Chancengleichheitsziele.....	13
3.1. Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums	13
3.1.1. Übergreifende Maßnahmen für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal	13
3.1.2. Entwicklung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich (Lehre, Forschung).....	14
3.1.2.1. Frauenanteil bei den Professuren.....	14
3.1.2.2. Frauenanteil beim akademischen Personal und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	14
3.1.2.3. Frauenanteil in den Hochschulgremien.....	15
3.1.2.4. Studentinnen in den einzelnen Studiengängen	16
3.1.3. Entwicklung der Frauenanteile im nichtwissenschaftlichen Bereich.....	17
3.2. Bestimmung von Entwicklungszielen	19
3.2.1. Wissenschaftlicher Bereich	19
3.2.1.1. Erhöhung des Frauenanteils beim akademischen Personal und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	19
3.2.1.2. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren	20
3.2.1.3. Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien und Leitungspositionen	20
3.2.1.4. Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden	21
3.2.2. Nichtwissenschaftlicher Bereich.....	21
4. Umsetzungsstrategie	22
4.1. Übergeordnete Maßnahmen	22
4.1.1. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie	22
4.1.2. Maßnahmen im MINT-Bereich	24
4.2. Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich	25

4.2.1.	Weibliches wissenschaftliches Personal und Nachwuchswissenschaftlerinnen	25
4.2.2.	Professorinnen.....	26
4.2.3.	Frauen in Gremien und auf Leitungsebene.....	28
4.2.4.	Studierende	29
4.3.	Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich.....	30
4.3.1.	Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen.....	31
4.3.2.	Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen.....	32
5.	Organe, Gremien und Leitungspositionen	33
5.1.	Hochschulrat	33
5.2.	Senat.....	33
5.3.	Personalrat.....	33
5.4.	Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	33
6.	Bestätigung.....	34
7.	Bekanntmachung.....	34
8.	Anhang	35

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Akteurinnen und Akteure mit Gleichstellungs- und Chancengleichheitsaufgaben.....	9
Tabelle 2: Zusammensetzung der Gleichstellungskommission	9
Tabelle 3: Entwicklung der Frauenanteile in den Studiengängen der HFR von 2017 bis 2021	16
Tabelle 4: Entwicklungsziele im Bereich des akademischen Personals	19
Tabelle 5: Entwicklungsziele im Bereich der Professuren.....	20
Tabelle 6: Entwicklungsziele im Bereich der Gremien und Leitungspositionen.....	20
Tabelle 7: Entwicklungsziele im Bereich der Studierenden	21
Tabelle 8: Entwicklungsziele im Nichtwissenschaftlichen Bereich	21
Tabelle 9: Übergeordnete Maßnahmen	23
Tabelle 10: Ziele und Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele beim weiblichen wissenschaftlichen Personal und den Nachwuchswissenschaftlerinnen	26
Tabelle 11: Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren	27
Tabelle 12: Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Frauen auf Leitungsebene	28
Tabelle 13: Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich der Studierenden.....	29
Tabelle 14: Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele beim nichtwissenschaftlichen Personal.....	30

1. Kurzdarstellung der Hochschule für Forstwirtschaft unter Gleichstellungs- und Chancengleichheitsaspekten

Die HFR hat in den zurückliegenden 20 Jahren ein bemerkenswertes Wachstum erlebt. Dieses Wachstum kann nicht nur an quantitativen Zahlen festgemacht werden, sondern schlägt sich auch in der Qualität von Lehre und Forschung nieder. So wurde die HFR mehrfach für ihr Engagement im Bereich der Bildung für nachhaltige Entwicklung ausgezeichnet.¹ Die Forschungstätigkeit sowie das Volumen eingeworbener Drittmittel sind verglichen mit der Größe des Kollegiums beachtlich.² Diese Entwicklung der Hochschule ist Hand in Hand mit Verbesserungen der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsarbeit erfolgt. Welche konkreten Fortschritte die HFR verzeichnen kann, stellen die folgenden Kapitel dar.

Inhaltlich bestand das Lehrangebot der HFR im Jahr 2001 aus dem Studiengang „Forstwirtschaft“. Heute können junge Frauen und Männer aus einem Studienangebot von fünf Bachelor- und drei Masterstudiengängen wählen. So bietet die HFR in Kooperation mit der Hochschule für Technik in Stuttgart (HFT) und der Hochschule Ulm – Hochschule für Technik (HSU) seit 2002 den Masterstudiengang SENCE (Sustainable Energy Competence) an, der technisches und kaufmännisches Wissen in verschiedenen Bereichen der regenerativen Energien vermittelt. Aus Mitteln des Entwicklungsprogramms Hochschule 2012 konnte die HFR im Januar 2007 den Bachelor Studiengang BioEnergie (später umbenannt in Erneuerbare Energien) einrichten, der sich mit der Bereitstellung erneuerbarer Energien und ihrer effizienten Nutzung beschäftigt. Zwei Jahre später wurde das Portfolio durch den Studiengang Ressourcenmanagement Wasser erweitert. Im Jahr 2013 folgte der Bachelorstudiengang „Nachhaltiges Regionalmanagement“. Auf Initiative regionaler Holzunternehmer entstand schließlich der Bachelorstudiengang Holzwirtschaft. Sein Anliegen ist es, den Studierenden Wissen zu innovativer Holzverwendung, zu Materialentwicklung, Fertigungstechnologien, Holzbau und Betriebswirtschaft zu vermitteln. Fortgeführt werden können dieses Studium und andere Abschlüsse an der HFR und anderen Hochschulen seit Wintersemester 2014 im Masterstudiengang „Ressourceneffizientes Bauen“. Zum Sommersemester 2017 kam der Masterstudiengang „Forstwirtschaft“ hinzu.

Das Fächerspektrum der Hochschule wurde dabei auch um solche Studiengänge erweitert, die hohe Attraktivität für weibliche Studierende aufweisen. Dies trifft insbesondere auf die beiden Bachelorstudiengänge „Ressourcenmanagement Wasser“ und „Nachhaltiges Regionalmanagement“ zu. Der Studiengang „Ressourcenmanagement Wasser“ beschäftigt sich mit der derzeitigen und zukünftigen nationalen und internationalen Wasserproblematik und versucht interdisziplinäre Lösungen für bestehende und kommende Probleme im Wassersektor zu finden. Der Bachelorstudiengang „Nachhaltiges Regionalmanagement“ befähigt die Studierenden, Strategien und Methoden zur Entwicklung von und zum Erhalt der Lebensqualität in ländlichen Regionen einzusetzen.

¹ Für ihr zukunftsgerichtetes Bildungsangebot wurde die HFR fünfmal in Folge von der UNESCO-Kommission als Projekt der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ ausgezeichnet und siegte beim Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft im Bundeswettbewerb Exzellenzstrategien.

² siehe Rechenschaftsbericht des Rektors 2019, S. 42f

2. Gleichstellungsstrategie der Hochschule: Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

Im folgenden Abschnitt wird die Gleichstellungsstrategie der Hochschule erläutert. Dabei werden auch hochschulinterne Diskussions- und Abstimmungsprozesse dargestellt.

Es werden Informationen zur organisatorischen Verankerung der Gleichstellung, zu den Ansprechpersonen und zu den Ressourcen gegeben, die für die Bearbeitung von Gleichstellungsthemen zur Verfügung stehen.

2.1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsarbeit

Die Geschäftsstelle des Gleichstellungs- und Chancengleichheitsbeauftragten ist als Stabsstelle direkt dem Rektorat der Hochschule zugeordnet. Der Gleichstellungsbeauftragte und seine zwei Stellvertreterinnen werden von einer Gleichstellungsreferentin in einem Gleichstellungsbüro unterstützt.

Neben diesen Personen wird die Gleichstellungsarbeit von weiteren Beschäftigten der Hochschule unterstützt. Dies erfolgt derzeit fallweise bzw. auf Anfrage des Gleichstellungsbeauftragten sowie seiner Stellvertreterinnen und der Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros. Funktionale Zuständigkeiten sind aufgrund der Größe der Hochschule bislang nicht definiert. Im Einzelnen sind dies der Rektor und der Prorektor der Hochschule, der Kanzler der Hochschule, die Leiterin der zentralen Studierendenverwaltung, die Pressesprecherin der Hochschule, die Beschäftigten der Personalverwaltung, die Mitglieder des Personalrats sowie vereinzelt auch die Koordinator*innen der Studiengänge sowie deren Leitungen.

2.2. Akteurinnen und Akteure der Gleichstellungsarbeit

Die Akteurinnen und Akteure im Bereich der Chancengleichheits- und der Gleichstellungsarbeit werden in folgender Tabelle aufgeführt:

Funktion	Name	Position an HFR
Gleichstellungsbeauftragter	Prof. Dr. Frank Brodbeck	Professor für Biomasseproduktion und Logistik
Stellvertreterinnen	Elisa Mayer	Studiengangskordinatorin im Bachelorstudiengang Erneuerbare Energien
	Nina Martin	Mitarbeiterin im Prüfungsamt
Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro	Margarethe Hergott	Referentin der Geschäftsstelle für den Gleichstellungsbeauftragten; Studiengangskordinatorin im Studiengang M.Sc. Forstwirtschaft

Weibliche Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung	Prof. Dr. Monika Bachinger	Professorin für Tourismus
Männliche Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung	Jan Springorum	Mitarbeiter des Instituts für Angewandte Forschung, Vorsitzender des Personalrats
Stellvertreterin der weiblichen Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung	Annette Klaiber-Bächle	Mitarbeiterin der Bibliothek
Stellvertreter der männlichen Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung	Michael Polster	Leiter des Rechenzentrums

Tabelle 1: Akteurinnen und Akteure mit Gleichstellungs- und Chancengleichheitsaufgaben

2.3. Gleichstellungskommission

Der Senat der HFR hat im Dezember 2018 eine Gleichstellungskommission gemäß § 4 Absatz 4 LHG eingerichtet. Diese berät und unterstützt die Hochschule und den Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags.

Die Zusammensetzung der Gleichstellungskommission ist in Tabelle 2 dargestellt:

Funktion	Name	Position an HFR
Gleichstellungsbeauftragter	Prof. Dr. Frank Brodbeck	Professor für Biomasseproduktion und Logistik
Stellvertreterinnen	Nina Martin	Mitarbeiterin im Prüfungsamt
	Elisa Mayer	Studiengangskoordinatorin im Bachelorstudiengang Erneuerbare Energien
Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro	Margarethe Hergott	Referentin der Geschäftsstelle für den Gleichstellungsbeauftragten; Studiengangskoordinatorin im Studiengang M.Sc. Forstwirtschaft
1 Vertreter*in des Rektorats	Gerhard Weik	Kanzler
1 Vertreter*in des Personalrats	wechselnd	
1 Referent*in für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	Petra Martin	Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
1 Vertreter*in der Studierenden (seit Januar 2021*)	Lara Dumschat	Jeweils von der Verfassten Studierendenschaft vorgeschlagen

Tabelle 2: Zusammensetzung der Gleichstellungskommission

In der 123. Senatssitzung der HFR vom 30.10.2020 wurde auf Antrag des Gleichstellungsbeauftragten einstimmig beschlossen, die Gleichstellungskommission um ein studentisches Mitglied zu erweitern.

Die Gleichstellungskommission tagt i.d.R. einmal pro Semester und gegebenenfalls zusätzlich bei Bedarf. Es werden aktuelle Gleichstellungsthemen diskutiert und Anliegen der Studierenden eingebracht.

Neben der Gleichstellungskommission und den Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sind keine weiteren Gremien oder Personen an der Gleichstellungsarbeit der Hochschule beteiligt.

2.4. Weitere Beteiligungsrechte des Gleichstellungsbeauftragten

Gemäß § 7 Absatz 1 der Grundordnung der HFR gehört der Gleichstellungsbeauftragte mit beratender Stimme der **Findungskommission für hauptamtliche Rektoratsmitglieder** (§18 Abs. 1 LHG) an.

Gemäß § 8 Absatz 1 der Grundordnung der HFR gehört der Gleichstellungsbeauftragte stimmberechtigt dem **Senat** an (vgl. § 4 Abs. 4 LHG und §19 Abs. 2 Ziffer 3 LHG).

Gemäß § 9 Absatz 3 der Grundordnung der HFR gehört der Gleichstellungsbeauftragte mit beratender Stimme der **Findungskommission zur Auswahl der Mitglieder des Hochschulrats** nach § 20 Absatz 4 LHG an.

2.5. Gemeinsamer Gleichstellungsbeauftragter

Gemäß § 13 der Grundordnung der HFR nimmt der Gleichstellungsbeauftragte sowohl die Aufgaben der **Gleichstellungsbeauftragten nach dem LHG** als auch die Aufgaben des **Chancengleichheitsbeauftragten nach dem Chancengleichheitsgesetz** wahr (vgl. § 4 Abs. 9 LHG gemeinsamer Gleichstellungsbeauftragter für das weibliche wissenschaftliche sowie nichtwissenschaftliche Personal).

2.6. Zuständigkeiten und Aufgaben

Folgende Aufgaben werden von den Ansprechpersonen wahrgenommen:

- Gremienarbeit in Senat und Hochschulrat (Gleichstellungsbeauftragter / Stellvertreterin)
- Teilnahme an Berufungs- und Auswahlkommissionen sowie Bewerbungsverfahren (Gleichstellungsbeauftragter / Stellvertreterin)
- Strategieentwicklung, Gleichstellungspläne, Zielformulierung (Rektor, Prorektor, Kanzler, Gleichstellungsbeauftragter)
- Beratungsaufgaben gegenüber Studierenden (Rektor, Prorektor, Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro, Leiterin Studierendenverwaltung, Leiter Akademisches Auslandsamt)
- Beratungsaufgaben gegenüber Beschäftigten (Kanzler, Personalverwaltung, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragter, Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro)
- Projektarbeit zur Familienfreundlichkeit und Gleichstellung (Gleichstellungsbeauftragter, Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro)
- Öffentlichkeitsarbeit für die Gleichstellung und Chancengleichheit (Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro, Pressesprecherin)
- Vernetzung mit Einrichtungen der Familien- und Gleichstellungsarbeit in der Region (Gleichstellungsbeauftragter, Stellvertreterin, Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro)

2.7. Entlastung der Akteurinnen und Akteure der Gleichstellungsarbeit

Der Gleichstellungsbeauftragte und seine Stellvertreterinnen werden von ihren Dienstaufgaben entlastet (vgl. § 4 Absatz 6 Satz 2 LHG).

Die Höhe der Entlastung ergibt sich aus der Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung (GEVO). Für die HFR ist § 7 Absatz 1 Ziffer 1 der GEVO anzuwenden („Höhe der Entlastung an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften; Zahl der Studierenden bis zu 1999) und beträgt 30 Prozent der Bemessungsgrundlage.

Die HFR hat nach § 4 Absatz 9 LHG eine Zusammenführung der Ämter der Gleichstellungsbeauftragten nach LHG (für das wissenschaftliche Personal) und der Beauftragten für Chancengleichheit nach Chancengleichheitsgesetz (für das nichtwissenschaftliche Personal) beschlossen.

Daher wird der Gleichstellungsbeauftragte und seine Stellvertreterinnen um weitere 10 Prozent der Bemessungsgrundlage entlastet (vgl. § 7 Absatz 2 GEVO).

Die zu gewährende Entlastung beträgt somit insgesamt 40 Prozent und wird wie folgt aufgeteilt:

Amt	Entlastung [in %]	Entlastung in Wochenstunden
Gleichstellungsbeauftragter	15%	Deputatsentlastung 3 SWS (seit Einführung der GEVO; davor 2 SWS)
1. Stellvertreterin	5%	2 Stunden
2. Stellvertreterin	--	---
Summe:	20%	

Auf Antrag des Gleichstellungsbeauftragten wurde von der Mindestentlastung (40%) anteilig nach unten abgewichen, um stattdessen die Mindestausstattung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule zu verbessern (vgl. § 10 GEVO).

Bis Ende Februar 2019 wurde der Gleichstellungsbeauftragte noch von einer Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro (Stellenumfang 30%) unterstützt.

Zur Verbesserung der Mindestausstattung der Gleichstellungsarbeit (gem. GEVO) wurde die Stelle einer Gleichstellungsreferentin (Teilzeit, 25%) eingerichtet und im Februar 2020 besetzt.

Somit war im zurückliegenden Berichtszeitraum für fast ein Jahr keine personelle Unterstützung des Gleichstellungsbeauftragten vorhanden.

Amt	Entlastung [in %]	Entlastung in Wochenstunden
Gleichstellungsbeauftragter	15%	Deputatsentlastung 3 SWS
1. Stellvertreterin	5%	2 Stunden
2. Stellvertreterin	--	---
Gleichstellungsreferentin	25% (seit 02/2020)	Verbesserung der Mindestausstattung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule gemäß § 10 GEVO.
Summe:	45%	

Aus obiger Übersicht wird ersichtlich, dass die HFR seit Februar 2020 eine um 5 Prozentpunkte höhere Entlastung gewährt als der Mindestumfang nach GEVO vorsieht.

Allerdings ist die Stelle der Gleichstellungsreferentin gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz auf zwei Jahre befristet („sachgrundlose Befristung“). Dadurch kann es spätestens alle zwei Jahre, bei der Neubesetzung der Stelle, dazu kommen, dass die Stelle nicht „nahtlos“ wiederbesetzt werden kann. Eine Übergabe und eine Einarbeitung der Nachfolgerin wird somit erschwert. Eine neue Gleichstellungsreferentin muss sich zunächst wieder in das Thema einarbeiten. Unter dem Gesichtspunkt einer dauerhaften, lückenlosen und kontinuierlichen Besetzung der Stelle der Gleichstellungsreferentin wäre eine Umwandlung in eine Dauerstelle (unbefristet) wünschenswert.

2.8. Mittelausstattung für Gleichstellungsaktivitäten

Die Mittelausstattung des Gleichstellungsbeauftragten (vgl. § 4 Absatz 6 Satz 1 LHG) zur Erfüllung seiner Aufgaben und zur Durchführung von Gleichstellungsaktivitäten beträgt 10.000.- EUR pro Haushaltsjahr (seit Haushaltsjahr 2017; bis einschließlich Haushaltsjahr 2016 betrug das Budget 4.000.- EUR). Daraus werden im Wesentlichen Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie sowie Maßnahmen für die Karriereförderung von Frauen finanziert.

Insgesamt ist die personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsarbeit an der HFR im Vergleich zur Größe der Hochschule angemessen.

3. Gleichstellungs- und Chancengleichheitsziele

Ziel der HFR war und ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in Lehre, Forschung und wissenschaftsstützenden Bereichen. Seit der Aufstellung des ersten Frauenförderplans im Jahr 2009 hat die Hochschule ambitionierte Zielsetzungen im Sinne der Gleichstellung formuliert. Die Gleichstellung wird nicht länger als ein „randständiges Extraziel“ verstanden und als Anhang an die strategische Planung formuliert, sondern ganz bewusst als deren integrativer Teil verstanden. Gleichstellung ist damit eine Querschnittsaufgabe, die an der HFR von verschiedenen organisatorischen Bereichen (z.B. Studiengänge, Studierendenverwaltung, Rektorat) bearbeitet wird.

Die Arbeit im Bereich der Gleichstellung und Chancengleichheit wurde vor diesem Hintergrund weiter ausgebaut und professionalisiert. Wesentliche Kernpunkte der Maßnahmen in den zurückliegenden Jahren waren einerseits das Monitoring des Erfolgs der eigenen Maßnahmen; in regelmäßigen Abständen werden statistische Informationen erhoben und ausgewertet. Auf der anderen Seite stand die Profilschärfung als familienfreundliche Hochschule im Mittelpunkt. Hier sind gerade in den letzten Jahren erste Maßnahmen ergriffen worden, die es nun gilt, weiterzuführen bzw. zu intensivieren. Im folgenden Abschnitt wird einerseits die zahlenmäßige Entwicklung der Mitarbeiterinnen, der Studentinnen, Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen dargestellt. Auf der anderen Seite werden qualitative Maßnahmen dargestellt, die an der HFR durchgeführt wurden, um die Chancengleichheit im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich der Hochschule zu sichern.

3.1. Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Im Folgenden werden die quantitativen Veränderungen im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen und die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet. Zu jeder Zielgruppe werden für den Betrachtungszeitraum 2017 bis 2021 die quantitativen Entwicklungen dargestellt und die umgesetzten Maßnahmen beschrieben.

Weiterhin erfolgt eine kritische Auseinandersetzung mit den durchgeführten Maßnahmen und deren Beitrag zur Erreichung der gesetzten Ziele.

3.1.1. Übergreifende Maßnahmen für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie werden für das gesamte Personal angeboten und durchgeführt, daher wird hier auf zwei getrennte Kapitel für den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich verzichtet.

Im Gleichstellungsplan für den vorhergehenden Planungszeitraum (2017-2021, Gleichstellungsziel Nr. 17) wurden zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie folgende Maßnahmen geplant:

- *„Bereitstellung von mindestens drei Kinderbetreuungsplätzen für Hochschulangehörige für Notfallbetreuung in Kooperation mit lokalen Partnern“.*

Bewertung: Das Ziel wurde nicht erreicht, wird aber zukünftig weiter verfolgt. Eine Abfrage im Jahr 2016 bei den Hochschulangehörigen ergab, dass das Alter der Kinder zu heterogen

war, um sie in einer Gruppe betreuen zu können. Ggf. muss der Bedarf neu abgefragt werden.

- *„Langfristig Einrichtung eines Still- und Wickelraums bzw. eines Eltern-Kind-Arbeitsraums für Hochschulangehörige“.*
Bewertung: Ziel wurde erreicht, ein Still- und Wickelraum ist im Südflügel eingerichtet. Eine weitere Wickelmöglichkeit wurde im Seminargebäude eingerichtet. Weitere Still- und Wickelräume sind im Zuge des Anbaus geplant.
- *„Langfristig: Beratende Unterstützung lokaler Partner bei der Errichtung eines Waldkindergartens“.*
Bewertung: Es haben Gespräche stattgefunden, trotzdem wurde das Ziel nicht erreicht. Eine Kooperation scheiterte an fehlenden Räumlichkeiten (Betreiber wollte Räume/Fläche an der HFR).
- *„Ausweitung des Beratungsangebots für Mitarbeitende mit familiären Pflegeaufgaben: Einrichtung einer Kooperation mit lokalen Pflegeeinrichtungen bzw. dem Deutschen Pflegering“.*
Bewertung: Ziel wurde teilweise erreicht: das Beratungsangebots für Mitarbeitende mit familiären Pflegeaufgaben wird vom Gleichstellungsbüro und von der Zentralen Studienberatung im Rahmen der personellen Möglichkeiten durchgeführt; eine Kooperation mit lokalen Pflegeeinrichtungen kam nicht zustande.

Neben diesen geplanten Maßnahmen gab es im Berichtszeitraum weitere Entwicklungen und Maßnahmen. Hier ist vor allem die massive Ausweitung der Home-Office-Angebote zu nennen. Ausgelöst durch die Corona-Pandemie 2020/2021 wurden sehr großzügig und unbürokratisch Homeoffice-Lösungen für die Beschäftigten genehmigt und teilweise auch die technischen Voraussetzungen dafür geschaffen (z.B. Beschaffung von weiteren Laptops zur Nutzung im Homeoffice; Beschaffung von Headsets für Videokonferenzen oder Online-Lehre; Beschaffung von Software-Produkten für Online-Lehre und Videokonferenzen).

Die erweiterten Möglichkeiten zur Arbeit im Homeoffice sind ein wichtiges Element zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

3.1.2. Entwicklung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich (Lehre, Forschung)

3.1.2.1. Frauenanteil bei den Professuren

Bestandsaufnahme: Im Berichtszeitraum (2017-2021) waren keine Professuren neu zu besetzen. Daher blieb der Frauenanteil bei den Professuren bei 6 % (nur zwei von insgesamt 31 Professuren sind mit Frauen besetzt) (vgl. Anhang 1 (Tabelle 1)).

3.1.2.2. Frauenanteil beim akademischen Personal und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Bestandsaufnahme: Der Bereich der Forschung an der HFR zeigt sich sehr dynamisch. Es werden viele Drittmittelanträge gestellt und auch bewilligt. Davon profitierten im Berichtszeitraum ganz wesentlich auch Frauen als Nachwuchswissenschaftlerinnen. Das akademische Personal ist von 2016 bis Ende 2020 von 12 (6 Männer, 6 Frauen) auf 40 Beschäftigte (18 Männer, 22 Frauen) angewachsen; der Frauenanteil ist im selben Zeitraum von 50 % auf 55 % gestiegen (siehe Anhang 1

(Tabelle 1)). Viele der akademischen Mitarbeiter*innen nutzen die Beschäftigung auch für eine wissenschaftliche Qualifikation.

Zur Erhöhung des Frauenanteils beim akademischen Personal waren im Gleichstellungsplan für den vorhergehenden Planungszeitraum (2017-2021, Gleichstellungsziele Nr. 7 und 8) folgende Maßnahmen geplant:

- *„Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf dem Weg zur Promotion“*
Bewertung: Ziel wurde erreicht. Es konnten viele Promotionsvorhaben von Frauen erfolgreich abgeschlossen werden. Darüber hinaus wurden E-Mailverteiler für Frauen eingerichtet, zur gezielten Information von Projektmitarbeiterinnen über Informations-, Fortbildungs- und Mentoringprogramme für Frauen.
- *„Teilnahme der HFR an Fortbildungsseminaren für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Hochschulregion“.*
Bewertung: Ziel wurde erreicht, die HFR informiert regelmäßig über Angebote und Veranstaltungen der Hochschulregion; Nachwuchswissenschaftlerinnen der HFR nehmen Angebote wahr. Darüber hinaus hat die HFR in den Jahren 2019 und 2020 selbst insgesamt 3 Fortbildungsseminare für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen organisiert und angeboten (2019: "Erfolgsstrategien und Karrieremanagement für Frauen" (10 TN), 2020: "Argumentation als Faktor für den Kommunikationserfolg" (2 mal je 15 TN). Für 2021 ist bereits ein weiterer Workshop organisiert: "Selbst Bewusst Sein" (16 TN).
- *„Mindestens ein Antrag auf das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm³ wird gestellt“*
Bewertung: Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professor*innen wurden regelmäßig über das Programm informiert, dennoch wurde kein Antrag gestellt.

Gesamtbewertung: Das Ziel war, den Frauenanteil bei 50 % zu halten. Obwohl nicht alle Einzelmaßnahmen komplett durchgeführt werden konnten, hat sich der Frauenanteil im Bereich des akademischen Personals sogar auf 55 % erhöht. Das heißt, in diesem Bereich wurden im Berichtszeitraum mehr Frauen als Männer neu eingestellt.

3.1.2.3. Frauenanteil in den Hochschulgremien

Bestandsaufnahme: Der Frauenanteil im Senat ist von 20 % (2017) auf aktuell 9,1 % zurückgegangen. Der Frauenanteil im Hochschulrat ist von 45 % (2017) auf aktuell 42 % leicht zurückgegangen.

Bewertung: Das Ziel des vergangenen Planungszeitraums, den Frauenanteil im Senat auf 38 % zu erhöhen (Ziel Nr. 13) wurde nicht erreicht. Da in der Professorenschaft der Frauenanteil sehr gering ist, ist es schwierig aus dieser Gruppe Frauen für eine Mitarbeit im Senat zu gewinnen. Aktuell sind alle Senatsmitglieder aus der Gruppe der Professor*innen männlich. Auch die Senatsmitglieder aus dem Rektorat sind allesamt männlich.

³ Mit dem Brigitte-Schlieben-Lange-Programm können u.a. Postdoktorandinnen mit Kind bei ihrer Qualifizierung für eine Karriere als Hochschullehrerin gefördert werden. Die Förderdauer Programms beträgt in der Regel zwei Jahre.

In der Gruppe der Beschäftigten und der Studierenden wurden Frauen zwar aktiv zu einer Kandidatur ermuntert; trotzdem wurde aus jeder der genannten Gruppen nur jeweils 1 Frau in den Senat gewählt. Aufgrund der geringen Größe des Senats wirken sich schon kleine Veränderungen der absoluten Zahlen bei prozentualen Angaben sehr stark aus.

Die detaillierten Zahlen sind aus Anhang 2 (Tabelle 2) zu entnehmen.

3.1.2.4. Studentinnen in den einzelnen Studiengängen

Bestandsaufnahme: Die Entwicklung des Anteils der weiblichen Studierenden an der HFR insgesamt und nach einzelnen Studiengängen von 2017 bis 2021 ist in Tabelle 3 zu sehen.

Studiengang	WS 2016/17		WS 2020/21				Entwicklung des Frauenanteils
	Studierende gesamt	Anteil weibl.	Studierende gesamt	davon männl.	davon weibl.	Anteil weibl.	
Erneuerbare Energien B.Sc.	174	20%	141	120	21	15%	↘
Forstwirtschaft B.Sc.	386	27%	397	255	142	36%	↗
Holzwirtschaft B.Sc.	134	13%	90	70	20	22%	↗
Nachhaltiges Regional- management B.Sc.	149	67%	158	58	100	63%	→
Ressourcenmanagement Wasser B.Sc.	164	32%	134	77	57	43%	↗
Ressourceneffizientes Bauen M.Sc.	17	24%	30	14	16	53%	↑
Forstwirtschaft M.Sc.	---	---	11	8	3	27%	---
Sence M.Sc.	30	20%	17	13	4	24%	↗
HFR insgesamt	1.054	30%	978	615	363	37%	↗

Tabelle 3: Entwicklung der Frauenanteile in den Studiengängen der HFR von 2017 bis 2021

Bewertung: Die HFR bewegt sich in einem Fächerspektrum, das traditionell von Männern dominiert wird. Dies gilt insbesondere für die Forstwirtschaft, aber auch für technische Studiengänge wie die Holzwirtschaft oder Erneuerbare Energien. Dennoch ist es im Berichtszeitraum gelungen, den Frauenanteil an der Hochschule insgesamt von 30 % auf 37 % zu erhöhen.

Bei Betrachtung der einzelnen Studiengänge stellt man fest, dass in den meisten Studiengängen der Frauenanteil deutlich gestiegen ist, zum Teil sogar sehr stark (M.Sc. Ressourceneffizientes Bauen). Einzig im sehr technisch geprägten Studiengang Erneuerbare Energien ist der ohnehin schon geringe Frauenanteil (2017 = 20 %) weiter gesunken (2021 = 15 %).

Auch im Studiengang Nachhaltiges Regionalmanagement ist der Frauenanteil leicht gesunken (von 67 auf 63 %). In diesem Fall ist dies jedoch positiv zu bewerten, da in diesem Studiengang die Männer unterrepräsentiert sind.

Zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden in den Studiengängen, in denen sie unterrepräsentiert sind waren im Gleichstellungsplan für den vorhergehenden Planungszeitraum (2017-2021, Gleichstellungsziel Nr. 1) folgende Teilziele und Indikatoren formuliert:

- *„Bis 2021 steigt der Anteil an Frauen an der HFR um 5%[-Punkte], insbesondere auch in den Studiengängen Forstwirtschaft und Holzwirtschaft“*
Bewertung: Ziel wurde erreicht. Im Studiengang Forstwirtschaft stieg der Frauenanteil um 9 Prozentpunkte; im Studiengang Holzwirtschaft stieg der Frauenanteil ebenfalls um 9 Prozentpunkte.
- *„Bis 2021 sind mindestens 35% der eingeschriebenen Studierenden weiblich.“*
Bewertung: Ziel wurde erreicht. Zum Wintersemester 2020/21 waren 37 % der eingeschriebenen Studierenden weiblich.

Zur Erreichung dieser Ziele wurden verschiedenste Aktivitäten durchgeführt, unter anderem die jährliche Teilnahme am „Girls‘ Day“; die aktive Ansprache und Information von studieninteressierten Frauen z.B. bei den Studieninfotagen und Messen; und die gendergerechte Überarbeitung von Informationsmaterialien (Print und Online) über die Hochschule und die einzelnen Studiengänge.

3.1.3. Entwicklung der Frauenanteile im nichtwissenschaftlichen Bereich

Die folgenden Ausführungen betreffen die quantitative Entwicklung der an der Hochschule beschäftigten Personen im nichtwissenschaftlichen Bereich (Verwaltung, Bibliothek, Technisches Personal, sonstiges Personal). Im Einzelnen stellt sich das Bild wie folgt dar:

Bestandsaufnahme: Die **Gesamtzahl** der Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich ist von 31 (Stand 2017) auf 37 (Stand 2021) gestiegen; der Frauenanteil ist im gleichen Zeitraum von 61 % leicht auf 59 % gesunken. Insofern sind Frauen in diesem Bereich insgesamt immer noch leicht überrepräsentiert.

Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten ist von 13 auf 20 stark gestiegen; die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist von 18 auf 17 leicht gesunken.

Der Anteil der Frauen an den **Vollzeitbeschäftigten** ist von 15 % auf 35 % gestiegen; der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten liegt konstant bei 94 %. Das heißt, nach wie vor sind es vor allem Frauen, die in Teilzeit arbeiten.

Die Zahl der Beschäftigten im **höheren Dienst** ist von 3 auf 5 gestiegen (nach wie vor keine Beamt*innen; alle in Entgeltgruppe E13). Der Frauenanteil ist zwar leicht gesunken (von 67 % auf 60 %), dennoch sind die Frauen im höheren Dienst sogar leicht überrepräsentiert.

Die Zahl der Beschäftigten im **gehobenen Dienst** (bzw. entsprechende Entgeltgruppen E9 bis E12) ist von 18 auf 22 leicht gestiegen, der Frauenanteil liegt konstant bei 50 %. Wegen der insgesamt geringen Beschäftigtenzahl in dieser Besoldungs-/Entgeltgruppe wird auf eine getrennte Betrachtung von Beamt*innen und Tarifbeschäftigten hier verzichtet.

Die Zahl der Beschäftigten im **mittleren Dienst** (bzw. entsprechende Entgeltgruppen E5 bis E8) liegt konstant bei 10; der Frauenanteil liegt konstant bei 80 %.

Eine Betrachtung nach **Tätigkeiten** ergibt folgendes Bild:

Beim **Verwaltungspersonal** ist die Zahl der Beschäftigten von 13 auf 18 gestiegen; der Frauenanteil ist mit 78 % (2017 = 77 %) fast unverändert sehr hoch.

Beim **Bibliothekspersonal** liegt die Zahl der Beschäftigten unverändert bei 4; durch die Neubesetzung der Bibliotheksleitung im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil hier von 75 % auf 100 % gestiegen.

Beim **Technischen Personal** ist die Zahl der Beschäftigten von 11 auf 12 leicht gestiegen; der Frauenanteil ist aber von 36 % auf 17 % weiter zurückgegangen.

Bewertung: Für die Mitarbeiterinnen im nichtwissenschaftlichen Bereich war im Gleichstellungsplan für den vorhergehenden Planungszeitraum folgendes Ziel formuliert: *„Erhöhung des Frauen- und Männeranteils in Verwaltungsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind“* (Gleichstellungsplan 2017-2021; Gleichstellungsziel Nr. 18.)

Der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich *insgesamt* ist im Berichtszeitraum von 61 % auf 59 % gesunken, somit ist die HFR dem Ziel der Geschlechterparität näher gekommen.

In einzelnen Tätigkeitsbereichen stellt sich die Situation jedoch differenziert dar: in Tätigkeitsbereichen mit hohem Frauenanteil (Verwaltung, Bibliothek) ist der Frauenanteil konstant hoch (Verwaltung) bzw. sogar weiter gestiegen (Bibliothek); in bisher schon von Männern dominierten Tätigkeitsbereichen (Technisches Personal) ist der Frauenanteil weiter gesunken.

Aufgrund der insgesamt recht geringen Beschäftigtenzahlen in den einzelnen Tätigkeitsbereichen wirken sich jedoch schon kleine Veränderungen der absoluten Zahlen bei prozentualen Angaben sehr stark aus.

Hier muss langfristig weiter durch gezielte Anpassung von Ausschreibungstexten und aktive Ansprache von geeigneten Kandidat*innen auf eine Erhöhung des Frauen- und Männeranteils in Tätigkeitsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, hingewirkt werden.

3.2. Bestimmung von Entwicklungszielen

In diesem Abschnitt werden Maßnahmen und deren Weiterentwicklung über die Planungszeiträume des vorangegangenen und des aktuellen Gleichstellungsplanes hinweg dargestellt und die Gleichstellungsstrategie der Hochschule erläutert.

Gleichstellungsstrategie der Hochschule:

- Der Frauenanteil soll in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, erhöht werden.
- Frauen werden in der Stellenbesetzung bei gleicher Qualifizierung konsequent bevorzugt.
- Die HFR unterstützt ihre Partner aus der Wirtschaft und der öffentlichen Hand darin, ihre Stellen unter anderem auch mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Absolventinnen werden aktiv angesprochen bzw. empfohlen.
- Eigene Stellen der HFR werden gezielt in einschlägigen Gleichstellungsportalen bzw. über einschlägige Verteiler ausgeschrieben. Dies gilt insbesondere für Berufungsverfahren: Seit Jahren werden alle Ausschreibungen an die einschlägigen „Frauen-Netzwerke“ weitergeleitet
- Bei Stellenausschreibungen und Berufungsverfahren wird die Förderung von Frauen immer ausdrücklich in den Ausschreibungstext aufgenommen und im Verfahrensablauf mehrfach (selbst)kritisch hinterfragt.

Zur Umsetzung der Strategie wurden konkrete Ziele für die einzelnen Bereiche formuliert.

3.2.1. Wissenschaftlicher Bereich

3.2.1.1. Erhöhung des Frauenanteils beim akademischen Personal und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Beim akademischen Personal liegt der Frauenanteil bereits jetzt bei 55 %. Für den Planungszeitraum 2022-2026 ist das Ziel, den Frauenanteil bei mindestens 50 – 55 % zu halten. Dazu sollen die erfolgreichen Maßnahmen aus dem vorangegangenen Gleichstellungsplan fortgeführt und ausgebaut werden.

Nr.	Gleichstellungsziele	Zu erledigen bis... / Verantwortlich
1	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf / wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie	in einem Dreijahreszeitraum / Rektorat Gleichstellungsbüro Personalrat
2	Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf dem Weg zur Promotion	Laufend / Professor*Innen Gleichstellungsbüro
3	Ermutigung von Absolventinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn	Laufend / Professor*Innen Studiengangleitungen Gleichstellungsbüro

Tabelle 4: Entwicklungsziele im Bereich des akademischen Personals

3.2.1.2. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren

Bei den Professuren ist der Frauenanteil mit 6 % (nur 2 von 31 Professuren sind mit Frauen besetzt) nach wie vor sehr gering. Da im zurückliegenden Planungszeitraum (2017-2021) keine Professuren neu zu besetzen waren, konnten die geplanten Maßnahmen nicht umgesetzt werden.

Im Zeitraum des vorliegenden Gleichstellungsplans (2022-2026) sind planmäßig 4 Professuren neu zu besetzen. Das Ziel ist, mindestens die Hälfte der neu zu besetzenden Professuren mit Frauen zu besetzen.

Nr.	Gleichstellungsziele	Zu erledigen bis... / Verantwortlich
4	Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren	Zeitnah / Rektorat Verwaltung Gleichstellungsbüro
5	Transparente Auswahlverfahren bei Berufungen	Zeitnah / Mitglieder von Berufungskommissionen Rektorat Gleichstellungsbüro

Tabelle 5: Entwicklungsziele im Bereich der Professuren

3.2.1.3. Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien und Leitungspositionen

Der Frauenanteil in den Gremien wurde in Kapitel 3.1.2.3 beschrieben. Die detaillierten Zahlen sind in Anhang 2 (Tabelle 2) aufgeführt.

Während der Frauenanteil im Hochschulrat (42 %) und in der Gleichstellungskommission (63 %) schon relativ hoch sind, liegt der Frauenanteil im Senat mit 9 % deutlich unter dem Ziel des vorangegangenen Planungszeitraums (38%). Im Rektorat (3 Mitglieder) ist keine Frau vertreten.

Für den aktuellen Planungszeitraum werden folgende Ziele formuliert:

Nr.	Gleichstellungsziele	Zu erledigen bis... / Verantwortlich
6	Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien der HFR, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Laufend / Rektorat Gleichstellungsbüro
7	Steigerung des Frauenanteils in den Leitungs- und Führungspositionen (Gruppen- und Abteilungsleitungen, inklusive Rektorat)	Mittelfristig/ Rektorat

Tabelle 6: Entwicklungsziele im Bereich der Gremien und Leitungspositionen

3.2.1.4. Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden

Die Ausgangssituation im Hinblick auf die Studierenden ist in den verschiedenen Studiengängen unterschiedlich (vgl. Kapitel 3.1.2.4.). Während im Studiengang Nachhaltiges Regionalmanagement bereits ein sehr hoher Anteil von Studentinnen festzustellen ist und im Masterstudiengang Ressourceneffizientes Bauen gerade Geschlechterparität erreicht wurde [bei insgesamt nur 30 Studierenden], sind Frauen in allen anderen Studiengängen weiterhin unterrepräsentiert.

Das Ziel im Planungszeitraum ist es, den Frauenanteil bei den Studierenden an der HFR weiter zu erhöhen, insbesondere in den Studiengängen, in denen sie im Moment noch deutlich unterrepräsentiert sind.

Nr.	Gleichstellungsziele	Zu erledigen bis... / Verantwortlich
8	Erhöhung des Frauenanteils an der HFR, insbesondere in den Studiengängen, in denen sie unterrepräsentiert sind	Laufend / Studiengangleitungen Studiengangskoordinator*Innen Beauftragte für Öffentlichkeitsarbeit

Tabelle 7: Entwicklungsziele im Bereich der Studierenden

3.2.2. Nichtwissenschaftlicher Bereich

Die Frauenanteile im nichtwissenschaftlichen Bereich wurden in Kapitel 3.1.3 beschrieben. Die detaillierten Zahlen sind in Anhang 3 (Tabellen 3a und 3b) aufgeführt.

Insgesamt liegt der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich bei 59 % und somit nahe an der Geschlechterparität, allerdings stellt sich die Situation in einzelnen Tätigkeitsbereichen differenziert dar: in Tätigkeitsbereichen mit sehr hohem Frauenanteil (Verwaltung, Bibliothek) ist der Frauenanteil konstant hoch (Verwaltung) bzw. sogar weiter gestiegen (Bibliothek); in bisher schon von Männern dominierten Tätigkeitsbereichen (Technisches Personal) ist der Frauenanteil weiter gesunken.

Um einen ausgeglichenen Geschlechteranteil in allen Bereichen zu erreichen, werden folgende Ziele formuliert:

Nr.	Gleichstellungsziele	Zu erledigen bis... / Verantwortlich
9	Erhöhung des Frauen- und Männeranteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind	Laufend / Rektorat
10	mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird zur Besetzung durch Frauen vorgesehen (vgl. § 6 Absatz 2 ChancenG).	Laufend / Rektorat Personalverwaltung
11	Einführung und Umsetzung von Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung unter Gleichstellungsaspekten	Laufend / Rektorat Personalverwaltung
12	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Laufend / Rektorat Personalverwaltung

Tabelle 8: Entwicklungsziele im Nichtwissenschaftlichen Bereich

4. Umsetzungsstrategie

Als Querschnittsthema findet die Gleichstellungs- und Chancengleichheitsarbeit in vielfältiger Weise Eingang in die Tätigkeit der HFR. So beteiligt sich die HFR jährlich an der Durchführung des bundesweiten Girls Day. Sie unterstützt weiterführende Schulen bei der Veranstaltung von Studieninformationstagen. Schülerinnen und Schülern werden Praktikumsplätze im Rahmen ihrer Berufsorientierung angeboten. Darüber hinaus werden Studieninformationstage auf dem Campus der Hochschule durchgeführt. Dort können interessierte junge Frauen in Kontakt mit Studentinnen der verschiedenen Studiengänge kommen und die Machbarkeit und Zukunftsaussichten der zu erwerbenden Abschlüsse für Frauen diskutieren.

Auch im familiären Umfeld der Beschäftigten und Studierenden versucht die HFR positive Akzente zu setzen: im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie werden Mitarbeitenden der Hochschule flexible Arbeitszeiten bzw. Telearbeit ermöglicht. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Studium und Beruf schöpft die HFR alle vorhandenen Möglichkeiten der Studienprüfungsordnung aus. Dies betrifft insbesondere die Abmeldung und den Rücktritt von Modulprüfungen, die terminliche Lage von Prüfungszeiträumen oder die Bewilligung der Unterbrechung des Studiums durch Beurlaubung. Studierende mit familiären Aufgaben werden zudem aktiv bei der Suche und Durchführung notwendiger Praxissemester unterstützt

In Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Besetzung von Positionen in wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereichen konnte die HFR in den vergangenen Jahren deutliche Fortschritte verzeichnen. Auch bei der Zahl der Studierenden hat die HFR in den vergangenen Jahren eine Trendwende erlebt. Diese positive Entwicklung soll auch in Zukunft fortgesetzt werden. Alle Maßnahmen sollen dazu beitragen, den Anteil an Professorinnen, Wissenschaftlerinnen und Studentinnen an der Hochschule zu erhöhen.

Im Einzelnen sollen folgende Maßnahmen an der HFR umgesetzt werden:

4.1. Übergeordnete Maßnahmen

4.1.1. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

Familienfreundlichkeit ist für Hochschule zu einem wesentlichen Wettbewerbsfaktor und damit zur Voraussetzung für Zukunftsfähigkeit geworden. Familienfreundlichkeit spricht dabei mehrere Zielgruppen an: Immer häufiger nehmen Studierende neben ihrem Studium familiäre Aufgaben wahr. Dies kann die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen beinhalten. Der HFR ist es ein besonderes Anliegen, diesem Kreis von Studierenden Unterstützung und Beratung bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie zukommen zu lassen.

Auch die Bewerbung von Frauen auf eine Professur ist von der Beurteilung abhängig, wie gut sich die Zeitbedarfe von Lehre und Forschung mit familiären Aufgaben vereinbaren lassen. Chancengleichheit zu fördern, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Wissenschaft zu beseitigen, gute Bedingungen für persönliche Lebensentwürfe zu schaffen, heißt daher immer stärker Familienfreundlichkeit an der Hochschule zu verwirklichen.

Die im Landeshochschulgesetz (§ 4 Absatz 1 LHG) und im Chancengleichheitsgesetz (vgl. §§ 29 bis 31 ChancenG) vorgesehenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden eingehalten.

Über diese gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehend sieht die HFR zur Erreichung des Gleichstellungsziels Nr. 1 folgende übergeordnete Maßnahmen vor:

Nr.	Gleichstellungsziele	Zu erledigen bis... / Verantwortlich	Maßnahmen/ Erfolgskontrolle durch....
1	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf / wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie	in einem Dreijahreszeitraum / Rektorat Gleichstellungsbüro Personalrat	Bereitstellung von mindestens drei Kinderbetreuungsplätzen für Hochschulangehörige für Notfallbetreuung in Kooperation mit lokalen Partnern Bereitstellung von mindestens drei Kinderbetreuungsplätzen für Hochschulangehörige für Ferienbetreuung mit lokalen Partnern Langfristig Einrichtung eines weiteren Still- und Wickelraums bzw. eines Eltern-Kind-Arbeitsraums für Hochschul-angehörige Prüfung der Anlage eines Spielgeländes für ältere Kinder und Jugendliche Ausweitung des Beratungsangebots für Mitarbeitende mit familiären Pflegeaufgaben: Einrichtung einer Kooperation mit lokalen Pflegeeinrichtungen Organisation von Vorträgen oder Online-Angeboten zu aktuellen Themen wie Pflegezeit oder Elterngeld

Tabelle 9: Übergeordnete Maßnahmen

- *Kinderbetreuung:* Die Unterstützung von Hochschulangehörigen bei der Kinderbetreuung während der Arbeitszeit wird von der Hochschule aktiv betrieben. Gegenstand sind insbesondere die Organisation einer flexiblen, hochschulnahen Kinderbetreuung, Kinder-Notfall-Betreuung, Kinderbetreuung in den Schulferien.
- *Familienräume:* Um Familien einen Rückzugsort an der Hochschule zu bieten, wird langfristig ein Eltern-Kind-Raum eingerichtet und ein weiterer Still- und Wickelraum eingerichtet.
- *Flexibilisierung der Studienzeiten:* Für Studierende mit Familien-Betreuungsaufgaben sind flexible Studienbedingungen ein wichtiger Baustein, um Studium und Familie vereinbaren zu können. Die Hochschule unterstützt folgende Maßnahmen: Fristverlängerungen für Seminararbeiten, Info- und Beratungsangebote für Studierende, weiterer Ausbau von E-Learning-Modulen.
- *Flexibilisierung der Studiendauer:* Im Rahmen der Reakkreditierung hat der Studiengang Erneuerbare Energien (EE) zum Wintersemester 2021/22 das „Semester PLUS“ eingeführt. Studierende, die sich für das Modell „Semester PLUS“ entscheiden, können so die Studiendauer im Grundstudium von 2 auf 3 Semester strecken. Dies erleichtert die Vereinbarkeit von Studium und Beruf vor allem in der Studieneingangsphase.
- *Flexibilisierung von Prüfungsterminen:* Wenn Studierende aus dringenden familiären Gründen (z.B. Kinderbetreuung, Schwangerschaft, Pflege von Angehörigen) nicht an einer Prüfung teilnehmen können, wird auf Antrag ein alternativer Prüfungstermin angeboten.

- *Telearbeit*: Für die Beschäftigten steht die Ausweitung von Möglichkeiten zur Telearbeit im Vordergrund. In der Corona-Pandemie 2020/2021 wurden sehr großzügig und unbürokratisch Homeoffice-Lösungen für die Beschäftigten genehmigt und teilweise auch die technischen Voraussetzungen dafür geschaffen (z.B. Beschaffung von weiteren Laptops zur Nutzung im Homeoffice; Beschaffung von Headsets für Videokonferenzen oder Online-Lehre). Nach den positiven Erfahrungen mit der Telearbeit sollen diese Lösungen auch zukünftig, insbesondere für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, großzügig genehmigt werden und bei Bedarf die erforderliche IuK-Hardware und -Software bereitgestellt werden.
- *Teilzeitarbeitsmodelle*: Den Beschäftigten (auch in Führungspositionen) werden Teilzeitarbeitsmodelle angeboten, wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe dagegensprechen.
- *Coachingangebote*: Den Beschäftigten werden individuelle Coachingangebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Aufgaben in der Familie gemacht.
- *Information / Sichtbarmachung*: Familienfreundlichkeit ist auch Sache der Wahrnehmung. Die HFR wird die Familienfreundlichkeit daher stärker in die eigene Kommunikation integrieren; Maßnahmen zur Sichtbarmachung des Themas sind: stärkere Präsenz des Gleichstellungsbüros auf dem Campus (z.B. über hausinternen Infolyer) und im Web-Auftritt der Hochschule, Verbesserung des Zugangs von Studierenden zu Informationen zur Studienorganisation, Organisation von Infoveranstaltungen bzw. Beratungstagen zur Vereinbarkeit und Familienfragen, Erstberatung zu Pflegefragen.
- *Netzwerke*: Elternnetzwerke werden an der HFR aktiv gefördert, auch in Kooperation mit regionalen Partnern. Darüber hinaus wird Kontaktpflege betrieben zu Einrichtungen der Kindertagesbetreuung, z.B. dem Tageselternverein, Kindergärten in Rottenburg mit ähnlichen Anliegen, z.B. JVA, Spitalstiftung, Stadtverwaltung. Aktive Mitwirkung erfolgt am Arbeitskreis Gleichstellung der Hochschulregion und an den Veranstaltungen der LaKof.
- *Wertschätzung*: Familiäres Engagement wird bei Studierenden und Mitarbeitenden der Hochschule Wert geschätzt; die Zuverlässigkeit und Planbarkeit von Beschäftigungsverhältnissen wird in Hinblick auf Befristung und Teilzeit erhöht. Beurlaubte beschäftigte werden aktiv am Hochschulleben beteiligt.

Die Gleichstellungsarbeit soll möglichst breit aufgestellt werden und auch in allen Studiengängen fest verankert werden. Dennoch ist es wichtig, dass alle Gleichstellungsmaßnahmen zentral vom Gleichstellungsbüro erfasst und dokumentiert werden. Dazu wird das Gleichstellungsbüro jedes Semester einen Fragebogen an alle Professor*innen und Studiengangskoordinator*innen verschicken, auf dem alle gleichstellungsrelevanten Daten/Maßnahmen erfasst und dokumentiert werden. Diese Angaben bilden eine Grundlage für den jährlichen Gleichstellungsbericht und für die Evaluation der Ziele des Gleichstellungsplans.

4.1.2. Maßnahmen im MINT-Bereich

Als Hochschule mit einem hohen Anteil an MINT-Fächern intensiviert die HFR Bemühungen, um die Zahl der Einschreibung von Studentinnen weiter zu steigern. Neben den bereits laufenden Aktivitäten, werden die Studiengänge verstärkt in frauenorientierten Medien, über frauenorientierte Veranstaltungen und Messen beworben. Auf der Homepage der einzelnen Studiengänge werden

frauenspezifische Inhalte (z.B. positive Beispiele von Studentinnen) veröffentlicht. Die Organisation von Schnuppertagen und Peer-Meetings wird verstetigt und intensiviert.

Um die Rahmenbedingungen für Studentinnen an der HFR insgesamt zu verbessern, werden weitere Maßnahmen durchgeführt. Ziel ist es dabei insbesondere, Frauen beim Übergang von Studium in den Beruf zu fördern. So können Studentinnen im Rahmen der „Hochschulregion Tübingen-Hohenheim“ an Angeboten übergeordneter Einrichtungen benachbarter Universitäten teilnehmen. Hierdurch bietet sich die Chance, am Career Center der Universität Tübingen die dortigen, in Kooperation mit dem Tübinger Gleichstellungsbüro angebotenen Kurse zu Schlüsselqualifikationen sowie Karriereplanung, bis hin zu Mentoring und persönlichem Coaching in Anspruch zu nehmen.

4.2. Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich

Bei der Umsetzung im Bereich der Wissenschaft wird nachfolgend insbesondere auf folgende Zielgruppen eingegangen:

- 4.2.1. Weibliches wissenschaftliches Personal und Nachwuchswissenschaftlerinnen
- 4.2.2. Professorinnen
- 4.2.3. Frauen in Gremien und auf Leitungsebene
- 4.2.4. Studierende

Die Chancengleichheitsstrategie der Hochschule umfasst hier folgende Maßnahmenbereiche:

- *Chancengerechtere Berufungsverfahren:* Für Berufungsverfahren gelten die Regelungen der §§ 48 LHG (Berufung von Professorinnen und Professoren) und 51 LHG (Juniorprofessur).
- *Chancengerechtere Auswahlverfahren.* Der Gleichstellungsbeauftragte wird gemäß § 4 Absatz 5 LHG bei Stellenbesetzungen des wissenschaftlichen Personals frühzeitig an Stellenausschreibungen beteiligt, ihm wird auf Wunsch Einsicht in die Bewerbungsunterlagen gewährt sowie die Teilnahme an Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen ermöglicht.
- *Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* durch die Hochschule *und*
- *Teilnahme an Chancengleichheitsprogrammen* des Landes oder Dritter.

4.2.1. Weibliches wissenschaftliches Personal und Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal ist erfreulich hoch. Bei der insgesamt recht kleinen Gruppengröße des wissenschaftlichen Personals können jedoch bereits wenige Neubesetzungen von Stellen das Geschlechterverhältnis in die eine oder andere Richtung verändern. Hier ist darauf zu achten, dass der derzeit hohe Frauenanteil gehalten werden kann.

Im Folgenden werden Maßnahmen zur Förderung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich unterhalb der Professur dargestellt. Im Wesentlichen geht es um Rahmenbedingungen, welche das Erreichen der Promotion fördern, aber auch die Ermutigung von jungen Akademikerinnen zur Aufnahme einer wissenschaftlichen Laufbahn.

Die Ziele und Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele 2 und 3 werden in Tabelle 10 aufgeführt.

Nr.	Gleichstellungsziele	Zu erledigen bis... / Verantwortlich	Erfolgskontrolle durch....
2	Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf dem Weg zur Promotion	Laufend / Professor*Innen Gleichstellungsbüro	Mindestens ein Antrag auf das Brigitte-Schlieben-Lange Programm mit geeigneten Kandidatinnen
			Weiterhin Teilnahme am COMENT-Mentoring Programm des Landes
			Teilnahme der HFR an Fortbildungsseminaren für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Hochschulregion
3	Ermutigung von Absolventinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn	Laufend Professor*Innen Studiengangleitungen Gleichstellungsbüro	Aktive Ansprache und Berücksichtigung qualifizierter Absolventinnen bei eigenen Stellenausschreibungen: Dokumentation entsprechender Aktivitäten in den Studiengängen

Tabelle 10: Ziele und Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele beim weiblichen wissenschaftlichen Personal und den Nachwuchswissenschaftlerinnen

Weitere geplante Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Personals und von Nachwuchswissenschaftlerinnen:

- *Mentoring*: Mentoring ist ein anerkanntes Instrument zur Karriereförderung und Karriereplanung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Es beinhaltet keine fachspezifische inhaltliche Beratung, sondern überfachliche Unterstützung. Das Instrument wird von der HFR im Planungszeitraum aktiv angewandt, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen.
- *Netzwerke*: Frauen können auf allen Qualifizierungsstufen vom Informationsaustausch im Netzwerk profitieren. Die HFR wird im Planungszeitraum Vernetzungsaktivitäten insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen durchführen. Dies kann in Kooperation mit der Hochschulregion erfolgen.

4.2.2. Professorinnen

In diesem Abschnitt geht es vor allem um die Erhöhung des Frauenanteils im Professorenkollegium. Für Berufungsverfahren gelten die Regelungen der §§ 48 LHG (Berufung von Professorinnen und Professoren) und 51 LHG (Juniorprofessur). Darüber hinaus wurden bereits im Gleichstellungs- und Chancengleichheitsplan 2017 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils aufgeführt. Im Zeitraum 2017 bis 2021 waren an der HFR jedoch keine Professuren zu besetzen, insofern gab es auch keine Möglichkeit den Frauenanteil zu erhöhen. Im Zeitraum 2022-2026 sind voraussichtlich 4 Professuren neu zu besetzen, dabei sollen die bereits 2017 formulierten genannten Maßnahmen konsequent umgesetzt werden.

Die Ziele und Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele 4 und 5 werden in Tabelle 11 aufgeführt.

Nr.	Gleichstellungsziele	Zu erledigen bis... / Verantwortlich	Maßnahmen / Erfolgskontrolle durch....
4	Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren	Zeitnah / Rektorat Verwaltung Gleichstellungsbüro	Jährliche Analyse der Berufungs- und Bewerbungsstatistik
			Dokumentation über Aktivitäten der aktiven Rekrutierung
			Weiterhin Teilnahme am CoMent Programm zur Erhöhung der Sichtbarkeit der HFR bei potentiell zukünftigen Bewerberinnen ab 2022
			Bei der Ausschreibung von Professuren wird im Ausschreibungstext und bei den persönlichen Gesprächen mit den Bewerber*innen aktiv auf die grundsätzliche Teilbarkeit der Stelle hingewiesen;
5	Transparente Auswahlverfahren bei Berufungen	Zeitnah Mitglieder von Berufungskommissionen Rektorat Gleichstellungsbüro	Die HFR führt Berufungsverfahren noch stärker im Einklang mit bestehenden Handreichungen durch, um insbesondere das Bewusstsein für Fragen des Gender Bias zu schulen.
			Durchführung von mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme im Bereich gendergerechter Berufungsverfahren für Mitglieder von Berufungskommissionen
			Weiterhin Dokumentation der Berücksichtigung von Frauen in Berufungsverfahren
			Erstellung einer „Checkliste zur aktiven Gewinnung von Frauen auf ausgeschriebene Professuren“ und verbindliche Anwendung der Checkliste bei allen Berufungsverfahren.
			Die HFR übernimmt die im „Leitfaden der LakoG zu fairen Berufungsverfahren“ formulierten Hilfestellungen in die eigenen Verfahrensrichtlinien für Berufungsverfahren

Tabelle 11: Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren

- *Aktive Rekrutierung*: Aktive Rekrutierung heißt, dass geeignete Frauen gezielt angesprochen und aufgefordert werden, sich auf eine ausgeschriebene Stelle zu bewerben. Die Berufungs- und Auswahlkommission wartet nicht mehr nur auf den Eingang der Bewerbungen, sondern wird selbst aktiv. Aktive Rekrutierung wird an der HFR in Zukunft systematischer von mehreren Personen betrieben; die Bemühungen werden dokumentiert. Dies bezieht sich sowohl auf die Gewinnung von Frauen für Professuren, als auch von Frauen für Hochschulgremien und Leitungsgremien.

- *Denomination/ Profil der Professuren und Stellen:* Die Denomination einer Professur und von Stellen ist eine strategische Weichenstellung. Sie legt die Funktionsbezeichnung der Stelle und somit die fachlichen Schwerpunkte fest. Die HFR wird im Planungszeitraum bei neu entstehenden oder nachzubesetzenden Stellen, flankierend und ergänzend zu den inhaltlichen und fachlichen Erfordernissen der jeweiligen Position, der Aufgabe, der Studiengänge oder der Professur Gleichstellungsaspekte bei der fachlichen Denomination berücksichtigen. Dies gilt auch für Funktionen in den Gremien und für Stellen in Leitungsfunktionen.
- *Ausschreibungen / Wettbewerbe:* Wie bereits in den vergangenen Jahren wird die HFR sich an geeigneten Förderprogrammen beteiligen, dies betrifft insbesondere Programme des Landes Baden-Württemberg wie das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm und das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm.

4.2.3. Frauen in Gremien und auf Leitungsebene

Die aktuellen Frauenanteile in Gremien sowie Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben werden in Kapitel 5 aufgeführt.

Für Frauen, die im wissenschaftlichen oder nicht-wissenschaftlichen Bereich der Hochschule einen beruflichen Aufstieg anstreben, gibt es immer noch gewisse Hürden. So erleben Frauen auf dem Weg in Leitungspositionen häufig Nachteile aufgrund der Berufungsunterbrechung in der Familienphase, oder die Zeitbedarfe von Leitungsfunktionen sind mit familiären Aufgaben nicht kompatibel.

Vor dem Hintergrund der Problemstellung dieser Beschäftigtengruppe werden folgende Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele 6 und 7 festgelegt:

Nr.	Gleichstellungsziele	Zu erledigen bis... / Verantwortlich	Erfolgskontrolle durch....
6	Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien der HFR, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Laufend / Rektorat Gleichstellungsbüro	Der Frauenanteil in der Gleichstellungskommission liegt 2026 weiterhin bei $\geq 50\%$
			Der Frauenanteil im Rektorat liegt 2026 bei 33 %
			Der Frauenanteil im Senat liegt 2026 bei mindestens 36 % (8 von 22 Senatsmitgliedern sind weiblich)
			Der Frauenanteil im Hochschulrat liegt 2026 weiterhin bei mindestens 40 %
7	Steigerung des Frauenanteils in den Leitungs- und Führungspositionen (Gruppen- und Abteilungsleitungen, inklusive Rektorat)	Mittelfristig/ Rektorat	Aktive Ansprache von Frauen im Vorfeld von Stellenausschreibungen der Hochschule, ggf. Anpassung der Stellenausschreibungen: Dokumentation der Anzahl angesprochener Personen und Aktivitäten.

Tabelle 12: Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Frauen auf Leitungsebene

Weitere Maßnahmen zur Karriereförderung für den Planungszeitraum:

- *Coaching*: Coaching ist ein speziell auf Führungskräfte zugeschnittenes Beratungssetting. Das Instrument wird von der HFR im Planungszeitraum aktiv angewandt, insbesondere für Frauen auf dem Weg in Leitungspositionen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- *Schulungen*: Frauen auf allen Qualifizierungsstufen können von Trainings und Schulungen profitieren. Die Hochschule wird insbesondere dem wissenschaftlichen Nachwuchs die Möglichkeit einräumen, an Fortbildungsseminaren der Hochschulregion teilzunehmen.

4.2.4. Studierende

Um den Anteil der Studentinnen an der HFR weiter zu steigern, sind insbesondere Maßnahmen für die einzelnen Studiengänge zu formulieren. Dafür sind Ist-Analysen anzufertigen, die Auskunft darüber geben, warum Frauen das heutige Studienangebot weniger häufig wählen als Männer; zudem ist je Studiengang die Frage zu beantworten, wie mehr Frauen angesprochen werden können. Darüber hinaus stehen weiterhin studiengangübergreifende, hochschulweite Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation von Frauen im Vordergrund.

Nr.	Gleichstellungsziele	Zu erledigen bis... Verantwortlich	Maßnahmen /Erfolgskontrolle durch....
8	Erhöhung des Frauenanteils an der HFR, insbesondere in den Studiengängen, in denen sie unterrepräsentiert sind	Laufend / Studiengangleitungen Studiengangskoordinator*Innen Beauftragte für Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Bis 2026 sind mindestens 40 % der eingeschriebenen Studierenden weiblich. • Bis 2026 steigt der Frauenanteil insbesondere auch in den Studiengängen Erneuerbare Energien und Holzwirtschaft. • Dokumentation von Aktivitäten zur aktiven Ansprache und Information von studieninteressierten Frauen, insbesondere Beteiligung an einschlägigen Veranstaltungen und Messen für Frauen, • Organisation von Schnuppertagen in den Studiengängen: Dokumentation entsprechender Aktivitäten in den Studiengängen

Tabelle 13: Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich der Studierenden

Von den unter Kapitel 4.1 genannten übergeordneten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie profitieren auch die Studierenden in gleichem Maße.

Weitere Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen:

- *Praxiskontakte*: Bei Ausgestaltung ihres Netzwerkes zu Praxispartnern, wird die HFR verstärkt darauf achten, dass auch weibliche Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. Besondere Bedeutung erhält dies auch im Hinblick auf die Durchführung von Mentoring-Programmen für Studierende.

- *Vorträge / Workshops*: Um Studentinnen, aber auch Nachwuchswissenschaftlerinnen den Berufseinstieg zu erleichtern, werden an der HFR Vorträge für Frauen zu beruflichen Chancen in der Praxis und der Wissenschaft angeboten.

4.3. Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich

In diesem Kapitel wird festgelegt, mit welchen Maßnahmen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist.

Die Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele 9 bis 12 sind in Tabelle 14 dargestellt.

Nr.	Gleichstellungsziele	Zu erledigen bis... / Verantwortlich	Maßnahmen / Erfolgskontrolle durch....
9	Erhöhung des Frauen- und Männeranteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind	Laufend / Rektorat	Gezielte Anpassung von Ausschreibungstexten, geeignete Veröffentlichung von Ausschreibungen, aktive Rekrutierung: Dokumentation
10	Mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird zur Besetzung durch Frauen vorgesehen	Laufend / Rektorat Personalverwaltung	vgl. § 6 Absatz 2 ChancenG. Sind in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden.
11	Einführung und Umsetzung von Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung unter Gleichstellungsaspekten	Laufend / Rektorat Personalverwaltung	Die Zuverlässigkeit und Planbarkeit von Beschäftigungsverhältnissen wird erhöht (auf Basis gesetzlicher Vorgaben) Beurlaubte Beschäftigte werden aktiv in das Hochschulleben eingebunden
12	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Laufend / Rektorat Personalverwaltung	Siehe Maßnahmen beim akademischen Personal; zusätzlich: Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle werden weiter ausgebaut, insbesondere die Möglichkeit zur Telearbeit.

Tabelle 14: Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele beim nichtwissenschaftlichen Personal

Darüber hinaus werden weitere Maßnahmen durchgeführt, die nachfolgend dargestellt sind.

4.3.1. Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

Folgende Maßnahmen, angelehnt an die §§ 9 bis 12 Chancengleichheitsgesetz (ChancenG), werden an der HFR durchgeführt:

- Freie und besetzbare Stellen in unterrepräsentierten Bereichen werden in der Dienststelle sowie öffentlich ausgeschrieben. Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.
- Ausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.
- Auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen wird aktiv hingewiesen (im Ausschreibungstext und in den Vorstellungsgesprächen), auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- Der Beauftragte für Chancengleichheit wird bei allen Ausschreibungen frühzeitig beteiligt.
- Aktive Rekrutierung von geeigneten Frauen, insbesondere bei Führungspositionen; ggf. ist Unterstützung durch professionelle Personalberatungsunternehmen in Anspruch zu nehmen („Headhunting“).
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind - soweit möglich - mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch zu laden (soweit sie das geforderte Profil erfüllen).
- Der Beauftragte für Chancengleichheit kann an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen.
- Der Beauftragte für Chancengleichheit ist an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen. Ihm sind die entscheidungsrelevanten Daten mitzuteilen und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen.
- 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 kann Frauenförderung als zusätzliches Hilfskriterium berücksichtigt werden.
- Besetzung des Auswahlgremiums bei Personalauswahlgesprächen soweit möglich zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern.

4.3.2. Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen

An sonstigen Personalentwicklungsmaßnahmen werden im Planungszeitraum von der HFR umgesetzt:

- Job-Rotationen (systematische Arbeitsplatz- oder Aufgabenwechsel) werden den Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich angeboten, wo dies möglich und sinnvoll ist,
- Hospitationen (Besuch in anderen Einrichtungen/Hochschulen) werden den Beschäftigten auf Wunsch ermöglicht, wo dies sinnvoll ist,
- Abordnungen (vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle unter Beibehaltung der Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle, vgl. § 25 LBG bzw. § 4 TV-L) werden den Beschäftigten auf Wunsch ermöglicht, wo dies sinnvoll ist,
- Mitarbeitergespräche (Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden über Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit, Weiterbildungsbedarf, etc.) werden regelmäßig durchgeführt und dokumentiert,
- Den Beschäftigten werden regelmäßig Qualifizierungsangebote zur Erweiterung der Karriere-möglichkeiten, insbesondere für Führungspositionen unterbreitet
- Den Beschäftigten wird auf Wunsch eine geeigneten Mentorin/ein geeigneter Mentor zugeordnet (gegebenenfalls zeitlich begrenzt) um die Karriere-möglichkeiten, insbesondere für Führungspositionen, zu verbessern

Für alle oben genannten Maßnahmen wird die Hochschule im Rahmen ihrer Möglichkeiten ausreichend finanzielle und personelle Kapazitäten zur Verfügung stellen.

5. Organe, Gremien und Leitungspositionen

Nachfolgend werden die Frauenanteile für Organe, Gremien und Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben dargestellt. Die Zahlen sind auch im Anhang 2 (Tabelle 2) aufgeführt.

5.1. Hochschulrat

Der Hochschulrat der HFR besteht aus 11 Mitgliedern, davon sind 5 weiblich und 6 männlich.

Der Frauenanteil im Hochschulrat (HSR) liegt somit bei 45 %. Die 40-prozentige Mindestbeteiligung von Frauen im Hochschulrat gemäß § 20 Absatz 3 LHG wird somit erreicht.

Der Vorsitz des Hochschulrats wird von einer Frau wahrgenommen (Iris Bienert) (Stand Juni 2021).

Zum 31.08.2021 werden drei Mitglieder des HSR wegen Erreichens der maximal zulässigen Amtszeit ausscheiden, alle drei weiblich. Um den nach LHG geforderten Frauenanteil von mindestens 40 % der Mitglieder zu erhalten, müssen alle drei neu zu bestellenden Mitglieder weiblich sein.

5.2. Senat

Der Senat der HFR besteht aus 22 Mitgliedern, davon sind 2 weiblich und 20 männlich.

Der Frauenanteil im Senat liegt somit bei 9,1 %.

5.3. Personalrat

Der Personalrat der HFR besteht aus 5 Mitgliedern, davon sind 2 weiblich und 3 männlich.

Der Frauenanteil im Personalrat liegt somit bei 40 %.

Der Vorsitz des Personalrats wird von einer Frau wahrgenommen (Simone Herrmann).

5.4. Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Nr.	Position		m	w	d
1	Leitung Studierendenverwaltung und Prüfungsamt	Dipl. Verw.-Wirtin (FH) Simone Herrmann		w	
2	Leitung Bibliothek	B.A. Katharina Haas		w	
3	Wissenschaftliche Leitung Akademisches Auslandsamt	Prof. Stefan Ruge	m		
4	Betriebsleitung Akademisches Auslandsamt	Dipl.-Ing. (FH) Sonja Fehr		w	
5	Wissenschaftliche Leitung Institut für Angewandte Forschung	Prof. Dr. Stefan Pelz	m		
6	Wissenschaftliche Leitung Rechenzentrum	Prof. Dr. Matthias Scheuber - Prorektor	m		
7	Betriebsleitung Rechenzentrum	Dipl.-Ing. Michael Polster	m		
8	Leitung Praktikantenamt	Prof. Dr. Artur Petkau	m		
9	Leitung Stabsstelle Qualitätssicherung Studium und Lehre	Dr. Margarete Sigle [ab 01.07. N.N.]		w	
10	Wissenschaftliche Leitung Zentrallabor	Prof. Dr. Harald Thorwarth	m		
11	Betriebsleitung Zentrallabor	Dr. Rainer Kirchhof	m		
12	Betriebsleitung Technikum	B.Sc. Peter Grammer	m		
13	Betriebsleitung Holzwerkstatt Technikum	B. Sc. Jodok Braun	m		
	Summe:		9	4	0

Von 13 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben an der HFR sind 4 mit Frauen besetzt (dies entspricht einem Frauenanteil von 31%).

Für den Planungszeitraum ist das Ziel, den Frauenanteil in diesem Bereich auf 40 % zu erhöhen. Bei der Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben an der HFR sollen geeignete Frauen bevorzugt berücksichtigt werden, soweit sie das geforderte Profil erfüllen.

6. Bestätigung

Es wird bestätigt, 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. Der Entwurf des Gleichstellungsplans wurde dem Personalrat am 28.06.2021 zugesendet mit der Bitte um Stellungnahme. Es gab keine Änderungswünsche von Seiten des Personalrats.

Der Personalrat hat dem Gleichstellungsplan am 30.06.2021 im Umlaufverfahren zugestimmt.

7. Bekanntmachung

Der gesamte Gleichstellungsplan wurde am 16.08.2021 auf der Webseite der Hochschule im Internet veröffentlicht. Die geltenden datenschutzrechtlichen Regelungen wurden beachtet.

8. Anhang

Anhang 1: Tabelle 1: Wissenschaftliches Personal und Professuren

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungs- stufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand:31.12.2016)	2 Zielwert im vorausgegan- nen Gleichstellungs- plan in % (Stand: 31.12.2021)	3 Aktuelle Situation (Stand: 31.12.2020)	4 Zielwert in % für 2026
Akademisches/ künstlerisches Personal - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	12 6 50	50	40 22 55	50-55
Akademisches/ künstlerisches Personal <i>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</i> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %				
Akademisches/ künstlerisches Personal <i>in Teilzeit (unbefristet)</i> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %				entfällt
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenlei- tung oder Vergleichbares - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %				
Professuren - Gesamt	31		31	31

- Anzahl Frauen - Frauen in %	2 6		2 6	4 13
Davon				
Juniorprofessuren W1 - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %			0	
Tenure-Track-Professuren - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %			0	

Anhang 2: Tabelle 2: Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen/ Hochschulgremien

Gremium/Positionen	Aktuelle Situation (Stand: Juni 2021)	Zielwert in % für 2026
Gleichstellungskommission - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	8 5 63	50-63
Fakultätsvorstände bzw. Dekane - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	entfällt	entfällt
Rektorat/Präsidium - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	3 0 0	33
Senat - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	22 2 9,1	36
Hochschulrat - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	11 5 45	≥ 40

Anhang 3 a: Tabelle 3a: Nichtwissenschaftlicher Bereich, Personal-Ist-Bestand (Stand 2017)

Hochschule: Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg		Vorangegangener Planungszeitraum																							
		Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
		Besoldungs- /Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamtinnen/Beamte																									
Beamt. h. Dienst gesamt		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0				
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		3	2	67%																					
Beschäftigte		E13	3	2	67%						3	2	67%							3	2	67%			
außertariflich Beschäftigte																									
Besch. h. Dienst gesamt		3	2	67%	0	0		0	0		3	2	67%	0	0		0	0		3	2	67%			
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben																									
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		3	2	67%	0	0		0	0		3	2	67%	0	0		0	0		3	2	67%			
prechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamtinnen/Beamte		A12	1	0	0%	1	0	0%									1	0	0%						
		A11	1	1	100%	1	1	100%									1	1	100%						
		A9	2	2	100%	2	2	100%												2	2	100%			
Beamt. geh. Dienst gesamt			4	3	75%	4	3	75%	0	0		0	0		0	0		2	1	50%	2	2	100%		
Beschäftigte		E12	1	0	0%						1	0	0%				1	0	0%						
		E11	1	0	1%	0										1	0	0%							
		E10	7	4	57%	1	1	100%			5	2	40%			3	0	0%		4	4	100%			
		E9	5	2	40%	1	1	100%	2	1	50%	2	0	0%			3	0	0%	2	2	100%			
außertariflich Beschäftigte																									
Beschäftigte geh. Dienst gesamt			14	6	43%	2	2	100%	2	1	50%	8	2	25%	0	0		8	0		6	6	100%		
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt			18	9	50%	6	5	83%	2	1	50%	8	2	25%	0	0		10	1	10%	8	8	100%		
echende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamtinnen/Beamte																									
Beamt. m. Dienst gesamt			0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0			
Beschäftigte		E8	1	1	100%															1	1	100%			
		E6	5	4	80%	3	2	67%	2	2	100%						2	1	50%	3	3	100%			
		E5	4	3	75%	4	3	75,00%									1	0	0%	3	3	100%			
außertariflich Beschäftigte																									
Beschäftigte m. Dienst gesamt			10	8	80%	7	5	71%	2	2	100%	0	0		0	0		3	1	33%	7	7	100%		
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt			10	8	80%	7	5	71%	2	2	100%	0	0		0	0		3	1	33%	7	7	100%		
Auszubildende																									
Auszubildende Beamte																									
Auszubildende Beschäftigte																									
Auszubildende gesamt			0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0			
INSGESAMT			31	19	61%	13	10	77%	4	3	75%	11	4	36%	0	0		13	2	15%	18	17	94%		

Anhang 3 b: Tabelle 3b: Nichtwissenschaftlicher Bereich, Personal-Ist-Bestand (Stand 2021)

Hochschule: Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg		Aktueller Planungszeitraum																								
		Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte			
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Besoldungs- /Entgeltgruppe																										
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																										
Beamten/Beamtinnen																										
Beam. h. Dienst gesamt	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	
davon Beam. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben																										
Beschäftigte	E13	5	3	60%	4	3	75%								1	0	0%	3	2	67%	2	2	100%			
außer tariflich Beschäftigte																										
Besch. h. Dienst gesamt	5	3	60%	4	3	75%	0	0		0	0		1	0	0%	3	2	67%	2	2	100%	0	0		0	
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	1	0	0										1	0	0											
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt	5	3	60%	4	3	75%	0	0		0	0		1	0	0%	3	2	67%	2	2	100%	0	0		0	
prechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																										
Beamten/Beamtinnen	A12	1	0	0%	1	0	0%														1	0	0%			
	A11	1	1	100%	1	1	100%														1	1	100%			
	A10	1	1	100%	1	1	100%														1	1	100%			
Beam. geh. Dienst gesamt	3	2	67%	3	2	67%	0	0		0	0		0	0		1	1	100%	2	1	50%	0	0		0	
	E12	2	0	0%	1	0	0%				1	0	0%	2	0	0%	2	0	0%							
	E11	4	2	50%	2	1	50%	1	1	100%	2	0	0%	1	1	100%	4	2	50%							
	E10	8	4	50%	2	1	50%				5	2	40%	1	1	100%	5	1	20%	3	3	100%				
	E9	5	3	60%	1	1	100%	2	2	100%	2	0	0%				2	0	0%	3	3	100%				
außer tariflich Beschäftigte																										
Beschäftigte geh. Dienst gesamt	19	9	47%	4	2	50%	3	3	100%	10	2	20%	2	2	100%	13	3	23%	6	6	100%	0	0		0	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt	22	11	50%	7	4	57%	3	3	100%	10	2	20%	2	2	100%	14	4	29%	8	7	88%	0	0		0	
echende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																										
Beamten/Beamtinnen	A9	1	1	100%	1	1	100%														1	1	100%			
Beam. m. Dienst gesamt	1	1	100%	1	1	100%	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		1	1	100%	0	0
Beschäftigte	E6	7	6	86%	5	5	100%	1	1	100%	1	0	0%	1	1	100%	2	1	50%	5	5	100%				
	E5	2	1	50%	1	1	100%				1	0	0%				1	0	0%	1	1	100%				
außer tariflich Beschäftigte																										
Beschäftigte m. Dienst gesamt	9	7	78%	6	6	100%	1	1	100%	2	0	0%	1	1	100%	3	1	33%	6	6	100%	0	0		0	
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt	10	8	80%	7	7	100%	1	1	100%	2	0	0%	1	1	100%	3	1	33%	7	7	100%	0	0		0	
Auszubildende																										
Auszubildende Beamte																										
Auszubildende Beschäftigte																										
Auszubildende gesamt	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	
INSGESAMT	37	22	59%	18	14	78%	4	4	100%	12	2	17%	4	3	75%	20	7	35%	17	16	94%	0	0		0	

Anhang 4: Tabelle 4: Gremien im nichtwissenschaftlichen Bereich

Gremium	Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (2017)	Aktuelle Situation (Stand Juni 2021)	Zielwert des Frauenanteils in % für das Jahr 2026
Gremium A (Senat)			
Gesamt	15	22	
Anzahl Frauen	3	2	
Frauen in %	20	9,1	36
Gremium B (Hochschulrat)			
Gesamt	11	11	
Anzahl Frauen	5	5	
Frauen in %	45	45	≥ 40
Gremium C			
Gesamt			
Anzahl Frauen			
Frauen in %			