

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Chancengleichheitsziele</b>	<b>5</b>
3.1	<b>Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums</b>	<b>6</b>
3.1.1	Wissenschaftlicher Bereich	6
3.1.2	Kennzahlen für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal	15
3.1.3	Beschäftigungskennzahlen des Personals ohne Professorinnen und Professoren	16
3.1.4	Beschäftigungskennzahlen des nichtwissenschaftlichen Personals	22
3.1.5	Maßnahmen 2014-2017	23
3.1.6	Übergeordnete Maßnahmen	23
3.2	<b>Bestimmung von Entwicklungszielen</b>	<b>23</b>
3.2.1	Wissenschaftlicher Bereich	23
3.2.2	Nichtwissenschaftlicher Bereich	28
<b>4</b>	<b>Umsetzungsstrategie</b>	<b>28</b>
4.1	<b>Übergeordnete Maßnahmen</b>	<b>28</b>
4.1.1	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie	28
4.1.2	Maßnahmen im MINT-Bereich	28
4.1.3	Maßnahmen im strukturellen Bereich	29
4.2	<b>Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich</b>	<b>30</b>
4.2.1	Studentinnen	30
4.2.2	Wissenschaftlicher Nachwuchs	30
4.2.3	Beschäftigte im Wissenschaftlichen Dienst	30
4.2.4	Professorinnen und Frauen auf Leitungsebene	31
4.3	<b>Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich</b>	<b>31</b>
4.3.1	Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen	31
4.3.2	Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen	32
<b>5</b>	<b>Organe, Gremien und Leitungspositionen</b>	<b>32</b>
<b>6</b>	<b>Bekanntmachung</b>	<b>33</b>
<b>7</b>	<b>Anhang</b>	<b>33</b>
7.1	Liste mit Fakultätskürzeln	33

Tabelle 3-1 Zuordnung der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum wissenschaftlichen bzw. nichtwissenschaftlichen Personal .....	6
Tabelle 3-2 Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich im vergangenen Planungszeitraum ....	7
Tabelle 3-3 Entwicklung Professorinnen und Professoren 2011 – 2017.....	8
Tabelle 3-4 Lehrbeauftragte im Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm.....	10
Tabelle 3-5 Studierende in den Bachelor-Studiengängen der Hochschule Esslingen 2011 – 2016 .....	12
Tabelle 3-6 Absolventinnen und Absolventen der Hochschule Esslingen 2011 und 2016 .....	13
Tabelle 3-7 Frauenanteile der Masterstudiengänge der Hochschule Esslingen WiSe 13/14 – SoSe 17 .....	15
Tabelle 3-8 Beschäftigte: Teilzeit/Vollzeit.....	18
Tabelle 3-9 Beschäftigte: befristet/unbefristet.....	18
Tabelle 3-10 Beurlaubte Beschäftigte.....	19
Tabelle 3-11 Beschäftigte mit Vorgesetzten-/Leitungsfunktion .....	19
Tabelle 3-12 Höhergruppierungen .....	20
Tabelle 3-13 Beförderungen .....	20
Tabelle 3-14 Stufenlaufzeitverkürzungen .....	20
Tabelle 3-15 Bewerbungen/Einstellungen 2015-2016.....	21
Tabelle 3-16 Beschäftigte: Befristungen/Entfristungen .....	21
Tabelle 3-17 Nichtwissenschaftlich Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.....	22
Tabelle 3-18 Übergeordnete Maßnahmen im vergangenen Planungszeitraum .....	23
Tabelle 3-19 Entwicklungsziele Professuren: Aktueller Stand 01.10.2017 .....	24
Tabelle 3-20 Entwicklungsziele Professuren: Entwicklungsmöglichkeiten bis SoSe 2022 .....	24
Tabelle 3-21 Entwicklungsziele Professuren: Ziele bis SoSe 2022 .....	25
Tabelle 3-22 Entwicklungsziele Studierende nach Studiengang bis 2022 .....	28
Tabelle 5-1 Frauen in Leitungs-/Hochschulgremien .....	33

## 1 Einleitung

Dieser Gleichstellungsplan basiert auf den Empfehlungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg vom Juni 2017.

Auf die gesetzlichen Bestimmungen wird nachfolgend nicht explizit eingegangen – diese sind einzuhalten. Sie umfassen sowohl die Bestimmungen des LHG, als auch die Bestimmungen des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG). Der Gleichstellungsplan schließt das gesamte hauptberuflich tätige Personal der Hochschule ein, also auch das nichtwissenschaftliche Personal. Die Pflicht zur Erstellung eines separaten Chancengleichheitsplans nach dem Chancengleichheitsgesetz entfällt damit.

Insbesondere vom Ministerium wird außerdem auf die Anregungen für die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG „Ein Instrumentenkasten aus der Praxis“ (<http://www.instrumentenkasten.dfg.de/>) und Empfehlungen des Wissenschaftsrates im Rahmen der Publikation „Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ (2012) verwiesen.

Der aktuelle Gleichstellungsplan wurde unter Beteiligung verschiedener Gremien und Akteure im Zeitraum von Januar 2017 bis November 2017 erstellt.

- Die **Gleichstellungsbeauftragte** und die **Beauftragten für Chancengleichheit** haben die Erstellung des Gleichstellungsplans maßgeblich koordiniert.
- Die **Gleichstellungskommission** der Hochschule Esslingen hat sich mit dem Entwurf befasst und konkrete Maßnahmen in einer Sitzung am 08. Mai 2017 entwickelt und diskutiert.
- Am 30.5.2017 fand ein separates Treffen mit dem **Rektorat** statt.
- Ein erster Entwurf wurde in der **Senatssitzung** vom 20.06.2017 beraten.
- Der **Personalrat** hat in seiner Sitzung vom 06.07.2017 über den Teil, der das nichtwissenschaftliche Personal betrifft, beraten.
- Zweite Beratung im **Senat** in der Sitzung vom 17.10.2017.
- Verabschiedung des Struktur- und Entwicklungsplans der Hochschule und des Gleichstellungsplan durch den **Hochschulrat** in der Sitzung vom 7. November 2017.

### **Bestätigungen für den nichtwissenschaftlichen Bereich:**

Für die Kapitel des Gleichstellungsplans, die den nichtwissenschaftlichen Bereich betreffen, war die frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit bei der Erstellung des Gleichstellungsplans gewährleistet.

Es wird zudem bestätigt, dass der Personalrat der Hochschule seine Rechte gemäß § 75 Absatz 4 Nummer 19 LPVG zu den Kapiteln im Gleichstellungsplan, die das nichtwissenschaftliche Personal betreffen, ausgeübt hat.

## 2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

Nach §2 Abs. 4 LHG fördern die Hochschulen die Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Aufgabe, die die ganze Hochschule betrifft, und an der alle Mitglieder der Hochschule mitarbeiten. An der Hochschule Esslingen gibt es jedoch Akteurinnen und Akteure, die sich dem Thema Gleichstellung und Chancengleichheit insbesondere widmen:

- die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin (§4 Abs. 2 LHG),
- die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin (§15ff ChancenG),
- die Gleichstellungskommission (§4 Abs. 6 LHG),
- die Ansprechpartnerin und der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung (§4 Abs. 9 LHG),
- die Koordinatorin und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Familiengerechte Hochschule,
- der Personalrat.

## **Gleichstellungsbeauftragte / Beauftragte für Chancengleichheit** Gemäß Landeshochschulgesetz (LGH) bzw. Chancengleichheitsgesetz (ChancenG)

- wählt der Senat eine Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertreterin, die mit der Aufgabe betraut sind die Hochschule „bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen“ zu unterstützen,
- wählen die weiblichen Beschäftigten des nichtwissenschaftlichen Bereichs eine Beauftragte für Chancengleichheit sowie ihre Stellvertreterin, die auf die Durchführung und Einhaltung des ChancenG achtet und die Hochschulleitung bei der Umsetzung desselben unterstützen.

Die Hochschule Esslingen macht damit ganz bewusst nicht von der nach §4 Absatz 8 LHG bestehenden Möglichkeit Gebrauch, die Ämter der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit zusammenzulegen. Beide Ämter erhalten durch die getrennten Verantwortlichkeiten ein größeres Gewicht als durch eine Zusammenlegung. Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit im wissenschaftlichen als auch im nichtwissenschaftlichen Bereich können somit effektiver und ohne Priorisierung verfolgt werden.

### **Gleichstellungskommission**

Die Gleichstellungskommission besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten sowie je einer Vertreterin/einem Vertreter jeder Fakultät und einem studentischen Mitglied, das vom AstA benannt wird. Als Gäste sind die Beauftragten für Chancengleichheit, die Koordinatorin für Familiengerechte Hochschule sowie die Schwerbehindertenvertretung zu den Sitzungen eingeladen. Die Gleichstellungskommission unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei ihrer Arbeit und tritt einmal pro Semester zusammen. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission tragen die Anliegen der Gleichstellungsarbeit in die Fakultäten und sind direkte Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner der Gleichstellungsbeauftragten. Den Vorsitz in der Gleichstellungskommission führt die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule.

### **Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit – Grundordnung der Hochschule**

Die Grundordnung legt fest, dass die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen jeweils vier Jahre beträgt; Wiederwahl ist möglich. Die Grundordnung der Hochschule sieht vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte beratend von der Findungskommission zur Vorbereitung der Wahl der hauptamtlichen Rektoratsmitglieder (§18 Abs. 1 LHG) sowie von der Findungskommission zur Auswahl der Hochschulratsmitglieder (§20 Abs. 4 LHG) hinzugezogen werden kann. Von dieser Möglichkeit wurde bei den letzten Wahlen Gebrauch gemacht. Die Einrichtung der Gleichstellungskommission als beratendem Senatsausschuss ist ebenfalls in der Grundordnung geregelt.

### **Strukturelle Verankerung – Leitbild der Hochschule**

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist im Leitbild der Hochschule Esslingen verankert. Dort heißt es u.a.

*„Wir leben als Team einen von gegenseitiger Wertschätzung getragenen Arbeitsstil und bringen uns gemeinsam aktiv in alle Belange der Hochschule ein.[...] Wir fördern die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist uns selbstverständlich. Wir wirken Benachteiligungen aller Art aktiv entgegen.“*

### **Entlastung/Ausstattung**

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin erhalten jeweils eine Deputatsermäßigung von 3 SWS. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Funktionszulage von monatlich 250 EUR für die Gleichstellungsarbeit. Für die Gleichstellungsarbeit steht den Gleichstellungsbeauftragten ein eigener Etat zur Verfügung. Nach Bedarf kann über ein Budget von bis zu 10.000 EUR verfügt werden. Im Jahr 2017 stehen ca. 9.000 EUR zur Verfügung. Die Gleichstellungsbeauftragte kann auf eine Sekretariatsunterstützung im Umfang von 25% zurückgreifen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit erhält seit Juni 2017 eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit im Umfang von 5% für diese Aufgabe. Die Stellvertreterin erhält keine Entlastung. Für die Chancengleichheitsarbeit wurde den Beauftragten in den Jahren 2015, 2016 und 2017 ein eigener Etat von jährlich 500 Euro zugewiesen. Über alle Jahre wurden der Beauftragten für Chancengleichheit und deren Stellvertreterin 1.000 € im Jahr reserviert.

Der Deputatsnachlass der Ansprechpartnerin für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung beträgt 2 SWS, der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung übernimmt dieses Amt im Rahmen der normalen Tätigkeiten und ohne Freistellung. Es gibt kein eigenes Budget für diese Aufgabe jedoch die Zusage der Kostenübernahme durchs Rektorat.

Zur Umsetzung der Ziele als familiengerechte Hochschule gibt es eine Themenverantwortliche mit einer Deputatsermäßigung von 1 SWS. Sie wird von einer Servicestelle Familiengerechte Hochschule für Beschäftigte durch einen Mitarbeiter im Rahmen der normalen Tätigkeiten und ohne Freistellung und durch einen Service für Studierende mit Familienpflichten in der Zentralen Studienberatung im Rahmen der normalen Beratungstätigkeit und damit ohne Freistellung unterstützt. Für den Dual Career Service ist in der Personalabteilung ein Stellenanteil von 5% vorgesehen.

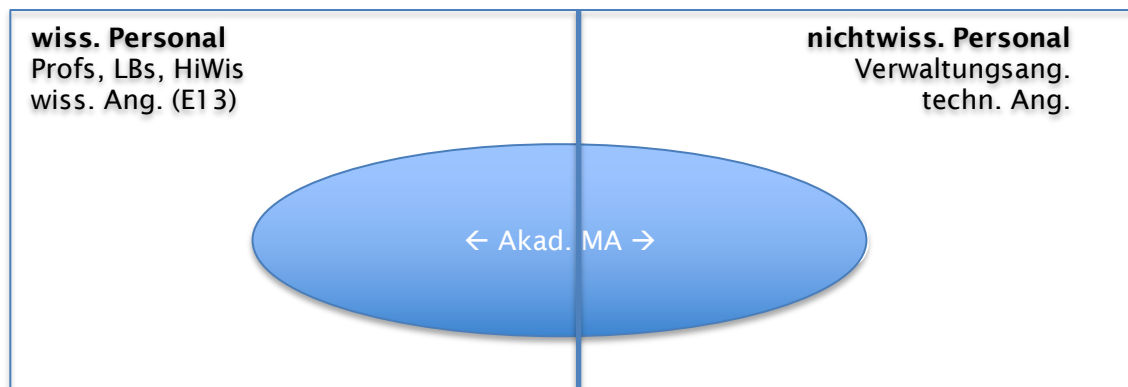
### 3 Chancengleichheitsziele

#### Abgrenzung wissenschaftliches/nichtwissenschaftliches Personal

Die Gleichstellungsbeauftragte ist für das wissenschaftliche Personal (§4 LHG), die Beauftragte für Chancengleichheit für das nichtwissenschaftliche Personal an Hochschulen zuständig.

Daher ist eine Abgrenzung erforderlich.

Diese Abgrenzung ist nach §44 LHG (Personal) eindeutig, bis auf die Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (s. Abbildung 1).



**Abbildung 1: Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal**

Es gibt verschiedene Grundlagen für die Abgrenzung zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal und damit insbesondere für die Zuordnung der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Einen Überblick gibt die folgende Tabelle:

Grundlage	Kriterium	Akad. MA im wiss. Personal	Akad. MA im nichtwiss. Personal
LHG § 52 Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Tätigkeitsbezeichnung	üben <b>wissenschaftliche Dienstleistungen</b> aus (Aufgaben in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung)	- <b>technische Angestellte</b> - <b>Verwaltungsangestellte</b>
Statistiken für das Statistische Landesamt (StaLa) (Definition gemäß MWK-Vorgabe)	Dienststart	Akad. MA im <b>wissenschaftlichen Dienst</b>	Akad. MA im nichtwissenschaftlichen Dienst: Unterscheidung zwischen - <b>techn. Dienst</b>

Grundlage	Kriterium	Akad. MA im wiss. Personal	Akad. MA im nichtwiss. Personal
			- <b>Verwaltungsdienst</b>
<b>WissZeitVG §6</b>	Befristung	Wissenschaftliche Tätigkeiten - Hilfstätigkeit (HiWis, §6) - Dienstleistungen - Wissensch. Arbeiten (ab E13)	keine
<b>LPVG (Landespersonalvertretungsgesetz)</b>	Zuständigkeit Personalrat (PR)	akad. MA, die selbständig in Forschung und Lehre tätig sind  (PR nicht zuständig → E13)	akad. MA, die wiss. Dienstleistungen erbringen  (PR bei Einstellung nicht dabei aber danach zuständig → nicht E13)
<b>Kosten- und Leistungsrechnung</b>	Kostenart	<b>alle</b> akad. MA sind wiss. Personal	keine

**Tabelle 3-1 Zuordnung der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum wissenschaftlichen bzw. nichtwissenschaftlichen Personal**

Für die Erstellung des Gleichstellungsplans wird die Zuordnung der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum wissenschaftlichen bzw. nichtwissenschaftlichen Bereich gemäß den Statistiken, die an das Statistische Landesamt übermittelt werden, also nach Dienstart, verwendet.

### 3.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Ziel der Rückschau ist es, einen Überblick zu gewinnen, welche Bemühungen die Hochschule im vorausgegangenen Planungszeitraum unternommen hat, um die Chancengleichheit von Männern und Frauen voranzutreiben und welchen Erfolg sie damit erzielt hat.

Durch eine abgestimmte Chancengleichheitsstrategie von Hochschulen und Land soll die chancengerechtere Beteiligung von Frauen und Männern an Hochschulen weiter vorangebracht werden. Das Datenmonitoring sowie die Berichterstattung über implementierte bzw. geplante Maßnahmen an der Hochschule tragen zur Transparenz bei und unterstützen die Hochschulen in der zentralen Leistungsdimension Gleichstellung.

#### 3.1.1 Wissenschaftlicher Bereich

Die Hochschule Esslingen hat im vergangenen Planungszeitraum eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt, die dazu beitragen, den Frauenanteil in der Professorenschaft, unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insbesondere in den technisch orientierten Fakultäten und bei den Studierenden insbesondere in den technisch orientierten Studiengängen zu erhöhen und die Chancengleichheit an der Hochschule zu verbessern. In Anlehnung an den Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule stellen wir die durchgeführten Maßnahmen tabellarisch dar:

Themenschwerpunkt	Maßnahmen
Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und akademischen Mitarbeiter/innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder. Besetzung von drei geförderten Vorgriffprofessuren.</li> <li>• Kontinuierliche Begleitung der Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragten oder eine Vertreterin oder einen Vertreter.</li> <li>• Regelmäßige Aktualisierung des Berufungsleitfadens. Die Personalabteilung achtet auf die Einhaltung des Berufungsleitfadens.</li> <li>• Ausschreibungen der Hochschule werden von der Personalabteilung in die Datenbank der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und der DHBW (Lakof BW) eingestellt.</li> </ul>

Themenschwerpunkt	Maßnahmen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den Berufungskommissionen wird eine Liste mit Datenbanken zur aktiven Kandidatinnensuche zur Verfügung gestellt. Die Berufungskommissionsvorsitzenden in Fakultäten, in denen der Professorinnenanteil unter 50 % liegt, werden aufgefordert über diese Datenbanken oder auf andere Weise eine aktive Rekrutierung von Frauen für zu besetzende Professuren durchzuführen.</li> <li>• Die Hochschule Esslingen unterstützt Teilzeitprofessuren um Pflege- oder Erziehungsaufgaben mit der Professur zu vereinbaren.</li> </ul>
Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme am Mathilde-Planck-Lehrbeauftragten-Programm: Die Dekaninnen und Dekane erhalten jeweils zum Semesterende eine Aufforderung, im Rahmen der neuen Semesterplanung das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm zu nutzen.</li> <li>• Unterstützung bei der Suche nach Lehrbeauftragten durch die Gleichstellungsbeauftragte und Hilfe bei der Antragstellung für das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm.</li> <li>• Der Begleitzirkel Promotion sowie ein Seminar zum Promotionsstart der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an HAW in BaWü (LaKof BW) finden seit Jahren an der Hochschule Esslingen statt und werden von Professorinnen der HE mit betreut.</li> <li>• Professorinnen der Hochschule Esslingen nehmen als Beraterinnen an den Informationsveranstaltungen „Professur (HAW/DHBW)“ der LaKof BW teil.</li> </ul>
Erhöhung des Studentinnenanteils; Förderung von Studentinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überführung der MINT-Karriereberatung für Studentinnen und des Mentoring-Programms mentes in das Career-Center der Hochschule und damit Verstetigung der Programme.</li> <li>• Angebote zur überfachlichen Qualifizierung von Studierenden durch die Zentrale Studienberatung (Lerntechniken, Rhetorik, Kommunikation, Stressbewältigung, Softskills in Führungspositionen, etc).</li> <li>• Angebote für Schülerinnen: Girls' Day, Mutter-Tochter-Workshops, Girls-Day-Akademie, Girls' Campus, Kinder-Uni, Technolino, First-Lego-League</li> <li>• Teilnahme am BMBF-geförderten Verbundprojekt „Technik braucht Vielfalt – Neue Strategien und Netzwerke für mehr junge Frauen/Migrantinnen in MINT-Studienfächern“</li> <li>• Jährliche Vergabe eines von der Firma Bosch gestifteten Preises für hervorragende Bachelorvorprüfungen von Studentinnen im MINT-Bereich.</li> <li>• Gezielte Platzierung von Presseartikeln über Studentinnen, die aus dem Studium eines technischen Studiengangs berichten.</li> <li>• Teilnahme am Schülerinnen- und Schüler-Mentoring-Programm „MINToring“ der Südwestmetall.</li> <li>• Jährliche Veranstaltung im Rahmen der Frauenwirtschaftstage, mit Role Models aus Industrie, Wirtschaft oder Öffentlichkeit.</li> </ul>

**Tabelle 3-2 Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich im vergangenen Planungszeitraum**

### 3.1.1.1 Professorenschaft

Für die Entwicklung der Professorinnenanteile im vergangenen Planungszeitraum wurde das Ziel gesetzt, dass bei den geplanten Neubesetzungen entsprechend dem Kaskadenmodell mindestens der Studentinnenanteil in der jeweiligen Fakultät erreicht werden kann. Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass diese Ziele hochschulweit und in den meisten Fakultäten erreicht wurden. Lediglich der Fakultät Fahrzeugtechnik (FZ) und der sehr kleinen Fakultät Graduate School (GS) gehören keine Professorinnen an.

	Stand WiSe 2011			Ziel laut Gleichstellungs- plan 2013 - 2018	Stand SoSe 2017		
Fakultät	Alle	Frauen	%		Alle	Frauen	%
HE	208,1	37	17,8%	20%	222	46	20,7%
AN	17	3	17,6%	18%	17	4	23,5%
BW	16	1	6,3%	17%	17	3	17,6%
FZ	21	0	0%	4%	26	0	0%
G	20,5	4	19,5%	20%	21	5	23,8%
GS	6	0	0%	0%	6	0	0%
GU	13	0	0%	7%	16	1	6,3%
IT	20,5	1	4,9%	8%	19	2	10,5%
MB	22	1	4,5%	8%	22	1	4,5%
ME	25	1	4,0%	7%	27	1	3,7%
SAGP	37,1	25	67,4%	64%	39	27	69,2%
WI	9	0	0%	8%	12	2	16,7%

Tabelle 3-3 Entwicklung Professorinnen und Professoren 2011 - 2017

### 3.1.1.2 Frauen in Förderprogrammen

#### Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm

Die Zahl der über das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm geförderten Frauen konnte von 2011 bis 2016 von 10 auf über 20 mehr als verdoppelt werden. Die Zahl der Fakultäten, die sich an dem Programm beteiligen, konnte breiter gestreut werden. Die Hochschule begreift das Lehrauftragsprogramm als Chance, um Frauen Einblick in die Hochschullehre zu geben und für die anstehende Besetzungen von Professuren zur Bewerbung aufzufordern.

Fakultät	Jahr	Vergebene Lehraufträge insgesamt				Über MPL geförderte Lehraufträge
		m	w	Gesamt	Anteil Frauen	absolut
HE	2011	622	195	817	23,9%	10
	2012	684	202	886	22,8%	14
	2013	686	219	905	24,2%	16
	2014	678	225	903	24,9%	23
	2015	705	227	932	24,4%	24
	2016	695	238	933	25,5%	22
AN	2011	16	6	22	27,3%	
	2012	19	6	25	24,0%	1
	2013	21	7	28	25,0%	1
	2014	19	8	27	29,6%	1
	2015	35	18	53	34,0%	1
	2016	34	15	49	30,6%	
BW	2011	68	21	89	23,6%	
	2012	70	20	90	22,2%	
	2013	86	21	107	19,6%	
	2014	71	21	92	22,8%	



		Vergebene Lehraufträge insgesamt				Über MPL geförderte Lehraufträge
Fakultät	Jahr	m	w	Gesamt	Anteil Frauen	absolut
	2015	73	17	90	18,9%	
	2016	67	15	82	18,3%	
FZ	2011	102	3	105	2,9%	
	2012	120	2	122	1,6%	
	2013	120	3	123	2,4%	
	2014	122	0	122	0,0%	
	2015	129	1	130	0,8%	1
	2016	113	0	113	0,0%	
G	2011	30	8	38	21,1%	
	2012	31	7	38	18,4%	
	2013	31	9	40	22,5%	
	2014	39	9	48	18,8%	1
	2015	43	15	58	25,9%	3
	2016	37	13	50	26,0%	4
GS	2011	36	10	46	21,7%	
	2012	41	12	53	22,6%	
	2013	34	15	49	30,6%	
	2014	38	13	51	25,5%	
	2015	36	13	49	26,5%	
	2016	34	15	49	30,6%	
GU	2011	18	2	20	10,0%	
	2012	14	2	16	12,5%	
	2013	17	4	21	19,0%	
	2014	17	6	23	26,1%	
	2015	22	5	27	18,5%	
	2016	32	5	37	13,5%	
IT	2011	90	8	98	8,2%	
	2012	104	8	112	7,1%	
	2013	94	5	99	5,1%	
	2014	87	6	93	6,5%	
	2015	94	11	105	10,5%	
	2016	100	10	110	9,1%	
MB	2011	46	6	52	11,5%	
	2012	51	3	54	5,6%	
	2013	51	6	57	10,5%	
	2014	56	11	67	16,4%	
	2015	57	10	67	14,9%	
	2016	59	9	68	13,2%	

Fakultät	Jahr	Vergebene Lehraufträge insgesamt			Über MPL geförderte Lehraufträge	
		m	w	Gesamt	Anteil Frauen	absolut
ME	2011	132	22	154	14,3%	1
	2012	139	21	160	13,1%	1
	2013	149	18	167	10,8%	
	2014	144	17	161	10,6%	2
	2015	130	15	145	10,3%	2
	2016	127	16	143	11,2%	2
SAGP	2011	60	103	163	63,2%	7
	2012	65	113	178	63,5%	8
	2013	58	121	179	67,6%	11
	2014	62	126	188	67,0%	17
	2015	64	113	177	63,8%	17
	2016	67	130	197	66,0%	16
WI	2011	24	6	30	20,0%	2
	2012	30	8	38	21,1%	4
	2013	25	10	35	28,6%	4
	2014	23	8	31	25,8%	2
	2015	22	9	31	29,0%	
	2016	25	10	35	28,6%	

Tabelle 3-4 Lehrbeauftragte im Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm

### Professorinnenprogramm II

Im Rahmen der zweiten Stufe des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder wurden drei Kolleginnen auf vorgezogene Professuren aus dem naturwissenschaftlichen-technischen Bereich berufen. Zusammen mit der ersten Stufe konnten an der Hochschule Esslingen somit fünf Professorinnen über das Professorinnenprogramm gewonnen werden.

#### 3.1.1.3 Studierende

In allen Studiengängen wurde im vergangenen Planungszeitraum grundsätzlich ein Frauen- und Männeranteil zwischen 40 und 60 Prozent angestrebt. Zur Erreichung dieser Anteile wurden konkrete prozentuale Zielvorgaben gewählt, die sich am Anteil der durchschnittlichen Frauenanteile in ähnlichen Studienbereichen an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg orientiert haben. In Studiengängen, bei denen der Anteil schon im angestrebten Zielkorridor zwischen 40 und 60 Prozent lag oder die Hochschule Esslingen näher am Zielkorridor als der Referenzwert war, sollte versucht werden, den Frauenanteil zu halten.

Studierende Fakultät	Stand Ende 2011			Zielvereinbarung laut Gleichstellungs- plan 2012 bis 2018	Stand Ende 2016		
	Alle	Frauen	%		Alle	Frauen	%
Bachelor-Studiengänge							
<b>AN</b>							
Biotechnologie	127	77	61	61%	123	83	67
Chemieingenieurwesen	207	80	39	39%	218	88	40
<b>BW</b>							
Int. Technische Betriebswirtschaft	278	126	45	45%	307	139	45

Studierende <b>Fakultät</b>	Stand Ende 2011			Zielvereinbarung laut Gleichstellungs- plan 2012 bis 2018	Stand Ende 2016		
	Alle	Frauen	%		Alle	Frauen	%
Bachelor-Studiengänge							
Technische Betriebs- wirtschaft/Automobil- industrie <sup>1</sup>	-	-	-	-	250	72	29
<b>FZ</b>							
Fahrzeugtechnik	722	45	6	13%	760	60	8
<b>GU</b>							
Gebäude-, Energie-, Umwelttechnik <sup>2</sup>	338	44	13	16%	443	95	21
<b>G</b>							
Elektrotechnik- Informationstechnik- Pädagogik	11	1	9	6%	11	2	18
Fahrzeugtechnik- Maschinenbau- Pädagogik	13	1	8	13%	16	2	13
Informationstechnik- Elektrotechnik- Pädagogik	9	0	0	15%	13	2	15
Maschinenbau- Automatisierungs- technik-Pädagogik	8	1	13	14%	15	3	20
Versorgungstechnik- Maschinenbau- Pädagogik	-	-	-	-	14	5	36
<b>IT</b>							
Technische Informatik	227	22	10	15%	238	21	9
Softwaretechnik/Medien- informatik	310	29	9	15%	276	33	12
Kommunikationstechnik <sup>3</sup>	59	7	12	-	-	-	-
Wirtschaftsinformatik <sup>4</sup>	239	66	28	28%	239	66	23
<b>ME</b>							
Elektrotechnik	362	16	4	6%	354	29	8
Automatisierungs- technik	295	14	5	6%	267	20	7
Mechatronik Plus	11	0	0	4%	55	5	9
Mechatronik <sup>5</sup>	99	9	9	9%	73	7	10
<b>MB</b>							
Maschinenbau	624	45	7	14%	712	70	10
<b>SAGP</b>							
Bildung u. Erziehung in der Kindheit	128	122	95	87%	128	117	91
Sozial Arbeit	692	546	79	79%	628	534	85
Pflege/Pflegemanage- ment	84	60	71	71%	99	71	72
Pflegepädagogik	85	74	87	81%	133	108	81
<b>WI</b>							
Wirtschaftsingenieur- wesen	473	113	24	24%	412	109	26

<sup>1</sup> Der Studiengang „Technische Betriebswirtschaft/Automobilindustrie“ ist im WiSe 2013/14 gestartet .

<sup>2</sup> Der Studiengang „Versorgungs- und Umwelttechnik“ läuft aus und wurde im WiSe 2013/14 durch den neu anlaufenden Studiengang „Gebäude-, Energie- und Umwelttechnik“ ersetzt.

<sup>3</sup> Der Studiengang „Kommunikationstechnik“ ist ausgelaufen. Zum Ende des Berichtszeitraums gibt es keine Studierenden mehr in diesem Studiengang.

<sup>4</sup> Der Studiengang „Wirtschaftsinformatik“ hat zum WiSe 2013/14 von der Fakultät WI in die Fakultät IT gewechselt.

<sup>5</sup> Dieser Studiengang hieß bislang "Mechatronik/Feinwerktechnik" und wurde zum WiSe 2017/18 in "Mechatronik" umbenannt.

In den meisten Studiengängen wurden die Zielvorgaben erreicht, eine Ausnahme bilden die Studiengänge der Informatik und der Studiengang Fahrzeugtechnik, bei dem durch die Zuordnung zum Referenzstudiengang „Verfahrenstechnik“ ein ehrgeiziges Ziel gewählt wurde. Auch in diesem Studiengang hat sich aber der Frauenanteil unter den Studierenden erhöht. In der Fakultät Informatik hat sich durch das Auslaufen des Studiengangs Kommunikationstechnik und der Neuhinzunahme des Studiengangs Wirtschaftsinformatik der Frauenanteil erhöht.

Für die Studiengänge der Ingenieurpädagogik wurden keine separaten Ziele aufgeführt; es galten die Ziele für die jeweiligen Schwerpunktfächer, über die auch die Zulassung erfolgt.

Zielwerte für den Prozentsatz an Frauen unter den Absolventinnen und Absolventen der Hochschule wurden im letzten Gleichstellungsplan noch nicht formuliert. Trotzdem soll an dieser Stelle ein Vergleich der Zahlen zu Beginn und Ende des vergangenen Berichtszeitraums dargestellt werden:

Absolventinnen und Absolventen	Absolventinnen und Absolventen 2011			Absolventinnen und Absolventen 2016		
	Alle	Frauen	%	Alle	Frauen	%
<b>Bachelor-Studiengänge</b>						
<b>AN</b>						
Biotechnologie (Bachelor)	21	16	76	27	14	52
Chemieingenieurwesen (Bachelor)	31	13	42	33	13	39
<b>BW</b>						
Int. Technische Betriebswirtschaft (Bachelor)	60	29	48	56	33	59
Technische Betriebswirtschaft/Automobilindustrie (Bachelor) <sup>6</sup>	-	-	-	8	1	13
<b>FZ</b>						
Fahrzeugtechnik (Bachelor)	113	10	9	146	7	5
<b>GU</b>						
Gebäude-, Energie-, Umwelttechnik (Bachelor) <sup>7</sup>	58	5	9	74	16	22
<b>IT</b>						
Technische Informatik (Bachelor)	46	2	4	32	4	13
Softwaretechnik/Medieninformatik (Bachelor)	34	4	12	34	2	6
Kommunikationstechnik (Bachelor) <sup>8</sup>	5	0	0	-	-	-
Wirtschaftsinformatik (Bachelor) <sup>9</sup>	26	5	19	13	2	15
<b>ME</b>						
Elektrotechnik (Bachelor)	65	2	3	68	8	12
Automatisierungstechnik (Bachelor)	72	6	8	59	2	3

<sup>6</sup> Der Studiengang „Technische Betriebswirtschaft/Automobilindustrie“ ist im WiSe 2013/14 gestartet

<sup>7</sup> Der Studiengang „Versorgungs- und Umwelttechnik“ läuft aus und wurde im WiSe 2013/14 durch den neu anlaufenden Studiengang „Gebäude-, Energie- und Umwelttechnik“ ersetzt.

<sup>8</sup> Der Studiengang „Kommunikationstechnik“ ist ausgelaufen. Zum Ende des Berichtszeitraums gibt es keine Studierenden mehr in diesem Studiengang

<sup>9</sup> Der Studiengang „Wirtschaftsinformatik“ hat zum WiSe 2013/14 von der Fakultät WI in die Fakultät IT gewechselt.

Absolventinnen und Absolventen	Absolventinnen und Absolventen 2011			Absolventinnen und Absolventen 2016		
Bachelor-Studiengänge	Alle	Frauen	%	Alle	Frauen	%
Mechatronik (Bachelor) <sup>10</sup>	13	0	0	14	1	7
<b>MB</b>						
Maschinenbau (Bachelor)	90	8	9	77	9	12
<b>SAGP</b>						
Bildung u. Erziehung in der Kindheit (Bachelor)	22	21	95	16	16	100
Sozial Arbeit (Bachelor)	166	142	86	154	134	87
Pflege/Pflegemanagement (Bachelor)	20	19	95	22	18	82
Pflegepädagogik (Bachelor)	19	15	79	24	19	79
<b>WI</b>						
Wirtschaftsingenieurwesen (Bachelor)	59	13	22	94	26	28

Tabelle 3-6 Absolventinnen und Absolventen der Hochschule Esslingen 2011 und 2016

Insbesondere in den Studiengängen Wirtschaftsingenieurwesen und Gebäude- und Umwelttechnik konnte eine deutliche Steigerung der Absolventinnen verzeichnet werden. In den restlichen Studiengängen schwankt der Frauenanteil unter den Absolventinnen, die Schwankungen sind dabei auf sehr kleine absolute Zahlen zurückzuführen – oft nur eine Studentin mehr oder weniger.

Für die Masterstudiengänge der Fakultät GS und die Masterstudiengänge in den einzelnen Fakultäten, die erst im Laufe des Berichtszeitraums ausgebaut wurden, wurden lediglich die Frauenanteile im Zeitverlauf den Frauenanteilen der zuliefernden Bachelorstudiengänge gegenübergestellt.

Aus diesem Grund werden hier zusätzlich zu den Masterstudiengängen die zuführenden Bachelorstudiengänge aufgelistet.

Fakultät/Studiengang	WiSe 13/14	SoSe 14	WiSe 14/15	SoSe 15	WiSe 15/16	SoSe 16	WiSe 16/17	SoSe 17
<b>Fakultät AN</b>								
<b>Chemieingenieurwesen (CIB)</b>								
weiblich %	39	41	42	41	42	41	40	41
weiblich	86	84	88	85	90	84	88	87
Gesamt	207	219	210	206	212	203	218	211
<b>Master Angewandte Oberflächen- und Materialwirtschaft (OMM)</b>								
weiblich %	40	22	28	44	50	56	52	52
weiblich	18	8	13	20	24	27	24	24
Gesamt	45	36	46	45	48	48	46	46
<b>Fakultät BW</b>								
<b>Internationale Technische Betriebswirtschaft (TBB), Technische Betriebswirtschaft Automobilindustrie (TAB), (Internationales) Wirtschaftsingenieurwesen (IWB+WIB), Wirtschaftsinformatik (WFB+WKB)</b>								
weiblich %	31	25	30	30	30	31	33	33
weiblich	305	292	336	351	351	314	328	323
Gesamt	998	1152	1133	1171	1178	1005	1007	992
<b>Master Innovationsmanagement (IMM)</b>								
weiblich %	36	35	43	45	51	46	53	57

<sup>10</sup> Dieser Studiengang hieß bislang "Mechatronik/Feinwerktechnik" und wurde zum WiSe 2017/18 in "Mechatronik" umbenannt.

Fakultät/Studiengang	WiSe 13/14	SoSe 14	WiSe 14/15	SoSe 15	WiSe 15/16	SoSe 16	WiSe 16/17	SoSe 17
weiblich	22	20	25	28	29	23	27	33
Gesamt	61	57	58	62	57	50	51	58
<b>Fakultät FZ</b>								
<b>Alle Bachelor-Studiengänge der Fakultäten FZ, MB</b>								
weiblich %	6	7	7	9	9	8	9	9
weiblich	86	103	110	126	127	116	130	127
Gesamt	1452	1450	1477	1449	1478	1411	1472	1381
<b>Master Fahrzeugtechnik (FZM)</b>								
	-	-	-	0	0	1	2	3
	-	-	-	0	0	1	1	2
	-	-	-	38	36	75	54	76
<b>Fakultät GS</b>								
<b>Alle Bachelor-Studiengänge der Fakultäten FZ, MB</b>								
weiblich %	6	7	7	9	9	8	9	9
weiblich	86	103	110	126	127	116	130	127
Gesamt	1452	1450	1477	1449	1478	1411	1472	1381
<b>Master Design and Development for Mechanical and Automotive Engineering (DDM)</b>								
weiblich %	15	17	15	13	15	9	9	3
weiblich	7	5	7	4	6	3	4	1
Gesamt	48	30	46	32	41	32	46	37
<b>Alle Bachelor-Studiengänge der Fakultäten FZ, IT, MB, ME</b>								
weiblich %	8	9	8	9	9	10	10	10
weiblich	243	262	220	234	244	274	299	293
Gesamt	3071	2972	2796	2661	2746	2816	2970	2807
<b>Master Automotive Systems (ASM)</b>								
weiblich %	15	16	14	13	15	19	18	13
weiblich	11	7	6	12	9	10	5	10
Gesamt	71	45	72	40	67	47	66	47
<b>Alle Bachelorstudiengänge der Hochschule außer die Studiengänge der Fakultät SAGP</b>								
weiblich %	14	14	14	15	15	16	16	17
weiblich	608	621	621	651	678	675	722	701
Gesamt	4460	4522	4370	4268	4378	4251	4423	4201
<b>Master International and Industrial Management (MBA)</b>								
weiblich %	21	19	28	36	39	40	40	35
weiblich	9	4	13	9	19	10	17	6
Gesamt	42	21	46	25	49	25	43	17
<b>Fakultät Maschinenbau</b>								
<b>Maschinenbau (MBB)</b>								
weiblich %	7	8	10	11	9	9	10	11
weiblich	49	59	69	75	66	61	70	70
Gesamt	701	706	726	708	713	677	712	664
<b>Master Ressourceneffizienz im Maschinenbau (RMM)</b>								
weiblich %	-	-	-	-	-	7	7	7
Weiblich	-	-	-	-	-	2	2	4
Gesamt	-	-	-	-	-	27	27	56
<b>Fakultät IT</b>								
<b>Alle Bachelorstudiengänge der Fakultät IT</b>								
weiblich %	13	14	10	11	11	15	14	15

Fakultät/Studiengang	WiSe 13/14	SoSe 14	WiSe 14/15	SoSe 15	WiSe 15/16	SoSe 16	WiSe 16/17	SoSe 17
weiblich	106	104	53	55	58	102	108	113
Gesamt	788	760	512	491	510	686	749	737
<b>Master Angewandte Informatik (AIM)</b>								
	-	-	-	-	-	-	5	12
	-	-	-	-	-	-	1	4
	-	-	-	-	-	-	20	33
<b>Fakultät SAGP</b>								
<b>Pflege/Pflegemanagement (BPM) und Pflegepädagogik (BPP)</b>								
weiblich %	80	79	78	79	77	76	77	77
weiblich	172	138	178	150	188	140	179	143
Gesamt	216	175	227	191	245	184	232	186
<b>Master Pflegewissenschaft (MPW)</b>								
weiblich %	79	82	82	91	97	89	86	87
weiblich	40	18	40	31	48	23	47	30
Gesamt	46	21	45	32	53	28	57	38
<b>Soziale Arbeit (BSA)</b>								
weiblich %	82	81	83	84	84	85	85	84
weiblich	548	510	529	535	532	535	534	533
Gesamt	666	626	637	637	635	631	628	631
<b>Master Soziale Arbeit (MSA)</b>								
weiblich %	79	82	82	91	97	89	86	87
weiblich	30	47	23	48	31	40	18	40
Gesamt	38	57	28	53	32	45	21	46
<b>Fakultät VU</b>								
<b>Versorgungs- und Umwelttechnik (VUB)</b>								
weiblich %	15	17	15	15	18	20	21	21
weiblich	60	67	65	66	83	87	95	85
Gesamt	391	398	441	436	454	430	446	402
<b>Master Energie und Gebäude Management (EGM)</b>								
weiblich %	17	12	24	20	18	16	16	19
weiblich	8	7	11	10	8	8	8	10
Gesamt	46	58	46	49	44	51	51	52

Tabelle 3-7 Frauenanteile der Masterstudiengänge der Hochschule Esslingen WiSe 13/14 – SoSe 17

Bei den neu hinzugekommenen Masterstudiengängen RMM und FZM liegen die Frauenanteile noch deutlich unter den Frauenanteilen der zuführenden Bachelorstudiengängen. Die Hochschule möchte deshalb insbesondere diese Studiengänge bei den Bachelorstudentinnen der zuführenden Studiengänge, aber auch bei Studentinnen anderer Hochschulen bewerben.

### 3.1.2 Kennzahlen für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal

#### Anmerkung

Bisher wurden im Ergänzungsplan nach § 5 ff. Chancengleichheitsgesetz der Hochschule Esslingen nur zwei Bereiche (der technische und der nicht-technische Bereich) bzw. drei Dienstgrade (mittlerer, gehobener, höherer Dienst) betrachtet. Zudem wurde zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal ohne Professorinnen und Professoren nicht unterschieden.

In Zukunft soll nach Vorgabe des Ministeriums zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal differenziert und für das nichtwissenschaftliche Personal drei Bereiche analysiert werden. Dies sind die Bereiche Verwaltung, Bibliothek und Technisches Personal. Alle Bereiche werden zudem nach Dienstgraden und Entgeltgruppe sowie nach Beamten und Beschäftigten unterteilt. Des Weiteren werden die Merkmale Leitungsaufgaben, Teilzeit- und Vollzeitkräfte, Beurlaubungen sowie Azubis betrachtet. Zudem wurden auch eine Auswertung nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten durchgeführt.

Um die Vergleichbarkeit mit den Chancengleichheitsplänen der vergangenen Jahre zu gewährleisten, wird im Folgenden zuerst die gesamte Beschäftigungsstruktur analysiert. Danach erfolgt die gesonderte Analyse des nichtwissenschaftlichen Personals.

### 3.1.3 Beschäftigungskennzahlen des Personals ohne Professorinnen und Professoren

#### Positive Beschäftigungsentwicklung durch Männer in Teilzeit

Der Beschäftigungsstand ist vom 30.06.2014 bis zum 01.12.2016 von 388 Beschäftigten und Beamten um drei Stellen auf 391 gestiegen. Dabei wurden zwei Stellen im höheren Dienst, alle acht im einfachen Dienst und eine Azubistelle abgebaut und im Gegenzug 12 Stellen im gehobenen und zwei im mittleren Dienst geschaffen.

Die spätere Analyse der Voll- und Teilzeitarbeitskräfte zeigt, dass bei den Vollzeitstellen 12 Stellen abgebaut, 10 Männer und 2 Frauen, während 15 neue Teilzeitstellen dazukamen, die ausschließlich von Männern besetzt wurden. Damit arbeiten 2016 fünf Männer mehr und zwei Frauen weniger an der Hochschule als 2014.

#### Frauenquote sinkt weiter

Die Entwicklung der Frauenquote zeigt einen Abwärtstrend. So wurde im Chancengleichheitsplan von 2009 noch eine Frauenquote von 56% aufgeführt. Bis 2014 sank die Frauenquote auf 50 % und liegt zum 01.12.2016 bei 48,6%. Damit konnte das Ziel, die Quote mindestens bei 50 % zu halten, nicht erfüllt werden.

#### Mehr Teilzeitbeschäftigung durch Männer

Insgesamt arbeiten 43 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit. Damit stellen die Teilzeitbeschäftigten die Minderheit. Betrachtet man nur die Frauen, liegt die Teilzeitquote bei 59 %.

In den letzten Jahren blieb der Anteil der Frauen mit Vollbeschäftigung unter den Vollbeschäftigten stabil bei 35%.

Insgesamt sank die Zahl der Vollzeitbeschäftigten von 234 Stellen 2014 auf 222 im Jahr 2016. Davon wurden zwei Stellen von Frauen abgebaut und 10 von Männern.

Im Gegensatz dazu nahm die Zahl der Teilzeitbeschäftigten von 2014 mit 154 bis 2016 mit 169 zu. Im höheren Dienst blieb die Anzahl von 30 Teilzeitstellen stabil, doch die Stellen der Frauen sanken von 16 auf 12. Im gehobenen Dienst kamen 8 Teilzeitstellen hinzu, doch die Zahl der Frauen sank um 1. Im mittleren und einfachen Dienst kamen 10 Teilzeitstellen hinzu und die Zahl der Frauen stieg um 4. Eine Azubiteilzeitstelle kommt neu hinzu. Damit erhöhte sich nur die Zahl der Männer – 4 im höheren, 9 im gehobenen Dienst, 6 im mittleren Dienst. Die Zahl der Männer in Teilzeit stieg von 41 auf 56. Im Gegenzug blieb die Zahl bei den Frauen stabil. Sowohl 2014 als auch 2016 waren 113 Mitarbeiterinnen in Teilzeit beschäftigt.

Folglich sank der Anteil der Frauen in Teilzeit an allen Teilzeitkräften deutlich von 73 % Mitte 2014 auf 67 % Ende 2016.

Dies hat auch zur Folge, dass beim höheren Dienst die Quote der Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten auf 40 % sank. Damit gibt es in dieser Gruppe erstmals mehr Teilzeitbeschäftigte Männer als Frauen. Grundsätzlich steigt der Anteil der Männer mit dem Dienstgrad.



Im Durchschnitt arbeitet eine Teilzeitkraft 60%, wobei Frauen im Durchschnitt knapp einen höheren Beschäftigungsumfang haben als Männer.

Laufbahn  Kategorie Besoldung/Entgeltgr.	Teilzeit						Vollzeit		
	Gesamt		Frauen		Frauen in %		Gesamt	Frauen	Frauen in %
	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl (= VZÄ)	Anzahl (=VZÄ)	
Höherer Dienst	30	19,75	12	8,37	40%	42%	25	7	28%
Beamte	0	0					2	2	100%
A14	0	0					1	1	100%
W3	0	0					1	1	100%
Beschäftigte	30	19,75	12	8,37	40%	42%	23	5	22%
E13	28	18,2	12	8,37	43%	46%	23	5	22%
E14	1	0,75			0%	0%	0		
E15	1	0,8			0%	0%	0		
Gehobener Dienst	88	51,04	56	32,85	64%	64%	133	45	34%
Beamte	5	2,35	5	2,35	100%	100%	5	3	60%
A10	0	0					1	1	100%
A11	4	1,6	4	1,6	100%	100%	0		
A12	1	0,75	1	0,75	100%	100%	1	1	100%
A13	0	0					2	1	50%
A9	0	0					1		0%
Beschäftigte	83	48,69	51	30,5	61%	63%	128	42	33%
E10	46	27,1	25	15,35	54%	57%	47	7	15%
E11	18	11,19	14	8,9	78%	80%	44	13	30%
E12	3	2,05			0%	0%	15	1	7%
E13	3	1,5	1	0,5	33%	33%	2	1	50%
E9	13	6,85	11	5,75	85%	84%	20	20	100%
Mittlerer Dienst	50	29,35	44	26,5	88%	90%	58	22	38%
Beschäftigte	50	29,35	44	26,5	88%	90%	58	22	38%
E2	1	0,3			0%	0%	0		
E3	1	0,75			0%	0%	0		
E4	3	1,14	2	0,89	67%	78%	0		
E5	18	10,96	18	10,96	100%	100%	8	5	63%
E6	23	13,5	21	12,7	91%	94%	14	13	93%
E7	0	0					2		0%
E8	1	0,5	1	0,5	100%	100%	5	2	40%
E9	3	2,2	2	1,45	67%	66%	29	2	7%

Auszubildende	1	0,75	1	0,75	100%	100%	6	3	50%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>169</b>	<b>100,89</b>	<b>113</b>	<b>68,47</b>	<b>67%</b>	<b>68%</b>	<b>222</b>	<b>77</b>	<b>35%</b>

Tabelle 3-8 Beschäftigte: Teilzeit/Vollzeit

### Befristet Beschäftigungen nehmen ab

Am 30.06.2014 waren 181 Personen davon zu 44 % Frauen befristet beschäftigt. Die Zahl der befristeten Beschäftigungen sank bis zum 01.12.2016 auf 170 und auch der Anteil der Frauen mit befristeten Arbeitsverhältnissen an allen Befristungen reduzierte sich auf 40%.

Besonders auffällig ist der Rückgang der Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten des höheren Dienstes.

Lag er 2014 noch bei 42%, 20 von 48, so sank er bis 2016 auf 27% ab, 12 von 44. Fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Besoldungsgruppe E 13.

Insgesamt ist anzumerken, dass aktuell 44 von 55 Stellen im gehobenen Dienst befristet sind.

Einen Anteil von mehr als 50% der Teilzeitbeschäftigten weisen die Frauen nach wie vor im mittleren Dienst auf. Allerdings gibt es im mittleren Dienst kaum befristete Stellen.

Die unbefristeten Stellen stiegen in den letzten zwei Jahren von 207 auf 221 Stellen.

Laufbahn Kategorie Besoldung/ Entgeltgr.	Befristungen						
	befristet			unbefristet			
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt- ergebnis
Beschäftigte	163	64	39%	209	112	54%	372
Höherer Dienst	44	12	27%	9	5	56%	53
E13	43	12	28%	8	5	63%	51
E14				1		0%	1
E15	1		0%				1
Gehobener Dienst	104	44	42%	107	49	46%	211
E10	68	19	28%	25	13	52%	93
E11	9	5	56%	53	22	42%	62
E12	3		0%	15	1	7%	18
E13	3	1	33%	2	1	50%	5
E9	21	19	90%	12	12	100%	33
Mittlerer Dienst	15	8	53%	93	58	62%	108
E2	1		0%				1
E3	1		0%				1
E4	2	1	50%	1	1	100%	3
E5	5	5	100%	21	18	86%	26
E6	4	2	50%	33	32	97%	37
E7				2		0%	2
E8				6	3	50%	6
E9	2		0%	30	4	13%	32
Beamte				12	10	83%	12
Auszubildende	7	4	57%				7
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>170</b>	<b>68</b>	<b>40%</b>	<b>221</b>	<b>122</b>	<b>55%</b>	<b>391</b>

Tabelle 3-9 Beschäftigte: befristet/unbefristet

Beurlaubte	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Gehobener Dienst	4	4	100%
E10	1	1	100%
E11	1	1	100%
E9	2	2	100%
Mittlerer Dienst	2	1	50%
E6	1		0%
E8	1	1	100%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83%</b>

Tabelle 3-10 Beurlaubte Beschäftigte

#### Primär Frauen sind beurlaubt

Die Zahl der Beurlaubungen ist von 11 im Jahr 2014 auf aktuell 6 gesunken, darunter ein Mann.

#### Leitungsaufgaben sind klassisch verteilt

Die 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vorgesetzten- und Leistungsfunktion verteilen sich äußerst klassisch auf die Bereiche. Im wissenschaftlichen Dienst und im Technischen Dienst führen nur Männer, im Verwaltungsdienst nur Frauen.

Im gehobenen Dienst haben 3 Frauen und 3 Herren eine Leitungsposition inne, im höheren Dienst sind es ebenfalls 3 Frauen in der Verwaltung und jeweils 1 Mann im Wissenschaftlichen und im Technischen Dienst.

Kategorie Besoldung/ Entgeltgr.	Wissenschaftlicher Dienst			Verwaltungsdienst			Technischer Dienst			Gesamt- ergebnis
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Höherer Dienst	1		0%	3	3	100%	1		0%	5
Beamte				2	2	100%				2
A14				1	1	100%				1
W3				1	1	100%				1
Beschäft.	1		0%	1	1	100%	1		0%	3
E13				1	1	100%	1		0%	2
E15	1		0%							1
Gehobener Dienst				3	3	100%	3		0%	6
Beamte				2	2	100%	1		0%	3
A12				1	1	100%				1
A13				1	1	100%	1		0%	2
Beschäft.				1	1	100%	2		0%	3
E10							1		0%	1
E13				1	1	100%	1		0%	2
<b>Gesamt- ergebnis</b>	<b>1</b>		<b>0%</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>		<b>0%</b>	<b>11</b>

Tabelle 3-11 Beschäftigte mit Vorgesetzten-/Leitungsfunktion

Insgesamt wurden seit 2013 55 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter höher gruppiert, darunter deutlich mehr Frauen als Männer. Unter den Verwaltungsangestellten war dies zu erwarten. Doch auch bei den akademischen Mitarbeitenden waren es deutlich mehr Frauen. Bei den Technischen Angestellten wurden immerhin fast so viele Frauen wie Männer höher gruppiert.

Höhergruppierungen	2013	2014	2015	2016	Summe
Akad. MA gesamt	18	4	3	3	28
Frauen	10	3	2	2	17
Männer	8	1	1	1	11
Verwaltungsangestellte gesamt	3	4	5	1	13
Frauen	3	3	5	1	12
Männer	0	1	0	0	1
Techn. Ang. gesamt	2	3	8	1	14
Frauen	1	1	3	1	6
Männer	1	2	5	0	8
<b>Gesamt</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>55</b>

Tabelle 3-12 Höhergruppierungen

Befördert wurden primär Frauen, allerdings gibt es auch nur Beförderungen in den Bereichen, in denen Frauen dominieren.

Beförderungen	2013	2014	2015	2016	Summe
Bibliotheksbeamter/in gesamt	1	0	0	0	1
Frauen	1	0	0	0	1
Männer	0	0	0	0	0
Verwaltungsbeamter/in gesamt	1	1	3	1	6
Frauen	1	1	2	1	5
Männer	0	0	1	0	1
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

Tabelle 3-13 Beförderungen

Auch die meisten Stufenlaufzeitverkürzungen von 2014 bis 2017 entfielen auf Frauen.

Stufenlaufzeitverkürzungen 2014 - 2017 (Stand: 11.05.2017)	
Gesamt	16
Frauen	10
Frauen in %	63%

Tabelle 3-14 Stufenlaufzeitverkürzungen

#### Mehr Bewerbungen von Frauen – mehr Einstellungen von Männern

	Anzahl		Bewerbungen		Einstellungen			ohne Einstellung
	Verfahren	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	
TD	74	253	108	29,9%	34	9	20,9%	66
VD	44	221	673	75,3%	4	30	88,2%	21
WD	37	180	235	56,6%	21	11	34,4%	15

	Anzahl	Bewerbungen			Einstellungen			ohne Einstellung
	Verfahren	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	
<b>Gesamt</b>	155	654	1016	60,8%	59	50	45,9%	96

**Tabelle 3-15 Bewerbungen/Einstellungen 2015-2016**

2015 und 2016 liefen 155 Bewerbungsverfahren, die meisten davon im technischen Dienst. Leider verliefen 96 Verfahren ohne Einstellung, kam es zu einer Einstellung dominierten die Männer leicht.

Über die Bereiche verteilten sich die Bewerbungen sehr unterschiedlich. Im Technischen Bereich kamen knapp 30% der Bewerbungen von Frauen, bei den Einstellung lag der Frauenanteil nochmals niedriger bei 21 %.

Im Verwaltungsdienst sind die Bewerbungen von Frauen mit über 75 % deutlich dominant und münden in einer weiteren „Verweiblichung“ des Verwaltungsapparates.

Im Wissenschaftlichen Dienst liegt die Zahl der Bewerberinnen über der der Bewerber, doch bei den Einstellungen unterliegen die Frauen deutlich.

#### Befristete Verträge und Entfristungen

	Anzahl der bestehenden oder neu abgeschlossenen befristeten Verträge	Übernahme aus befristeten Arbeitsverhältnissen in dauerhafte Beschäftigungen		
		Insg.	w	m
<b>Hauptberuflich nicht wissenschaftlich Beschäftigte</b>				
		35	21	14
2013	148	7	4	3
2014	174	5	3	2
2015	170	1	1	0
2016	192	14	9	5
2017 (Stand: 15.05.2017)	147	8	4	4
<b>Hauptberuflich wissenschaftlich Beschäftigte</b>				
		0	0	0
2013	55	0	0	0
2014	62	0	0	0
2015	58	0	0	0
2016	79	0	0	0
2017 (Stand: 15.05.2017)	65	0	0	0

**Tabelle 3-16 Beschäftigte: Befristungen/Entfristungen**

Im nichtwissenschaftlichen Bereich stieg die Anzahl der befristeten Verträge bis 2016 deutlich an. 2016 waren 192 von 340 Personen im nichtwissenschaftliche Bereich befristet beschäftigt. Seit 2017 sinkt die Zahl wieder aufgrund der geänderten Gesetzeslage, die auch die erhöhte Entfristung von 14 Stellen 2016 und weiteren 8 im Jahr 2017 erklärt.

Deutlich erkennbar ist, dass die Entfristungen mehrheitlich Frauen betreffen.

### 3.1.4 Beschäftigungskennzahlen des nichtwissenschaftlichen Personals

Die Mehrheit von 340 der 391 Mitarbeiterinnen arbeitet im nichtwissenschaftlichen Bereich, davon 321 Beschäftigte, 12 Beamtinnen und Beamte und 7 Azubis.

Im mittleren Dienst arbeiten 108 Personen davon 66 Frauen bzw. 42 Männer.

Im gehobenen Dienst, der deutlich größten Gruppe, arbeiten 217 Personen, 99 Frauen und 118 Männer.

Im höheren Dienst arbeiten an der gesamten Hochschule mit 8 Personen, 5 Frauen und 3 Männer nur 2 % im nichtwissenschaftlichen Bereich.

Unter den Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich liegt die Frauenquote bei 49,8 %. Bezieht man die 10 Beamtinnen und 2 Beamten mit ein, steigt die Frauenquote leicht auf 51% bei einer Betrachtung der Kopffzahlen bzw. auf 46 % bei den VZÄ. Auch unter Einbeziehung der 4 weiblichen und 3 männlichen Auszubildenden bleibt die Frauenquote so.

#### Frauen in den Besoldungsgruppen bis E9 besonders stark vertreten

Betrachtet man die Dienstgrade und die Einkommensgruppen fällt auf, dass die Frauenquote bis zur Entgeltstufe 9 zumeist über 50 % liegt.

Beim mittleren Dienst (E2- E9) liegt die Frauenquote bei den Kopffzahlen bei 61 %, bei den VZÄ bei 52 %.

Bei den Beschäftigten im gehobenen Dienst liegt die Frauenquote nur bei der Entgeltstufe 9 sogar über 90 %. In den höheren Entgeltstufen des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil dagegen immer unter 50%.

Bei den 10 Beamtinnen und Beamten sieht es anders aus, hier sind 8 Frauen vertreten.

Aufgrund der geringen Größe der Gruppe hat der hohe Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten aber kein Gewicht.

Im gehoben Dienst arbeiten an der gesamten Hochschule ebenfalls nur 9 Personen, mit 5 Frauen und 4 Männern liegt der Frauenanteil in dieser kleinen Gruppe ebenfalls über 50 %.

#### Im Technischen Bereich verharrt die Frauenquote auf niedrigem Niveau bei 18,5%

Frauen sind in der Verwaltung mit einer Quote von 94 % und im Bibliotheksdienst mit 100 % sehr stark vertreten. Im Gegenzug liegt der Anteil der Frauen im Technischen Bereich bei 18,5 %. Betrachtet man die VZÄ so ergibt sich hier sogar nur eine Frauenquote von 15 %.

Ein Blick auf den höheren Dienst verdeutlicht, dass alle 5 Frauen in der Verwaltung und alle 3 Männer im technischen Bereich arbeiten.

#### Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im nichtwissenschaftlichen Bereich nur in der Verwaltung

	Frauen	Gesamt	Anteil Frauen
Gehobener Dienst	3	6	50%
Höherer Dienst	3	4	75%
Gesamt	6	10	60%

**Tabelle 3-17 Nichtwissenschaftlich Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion**

In der Summe haben 10 Personen eine Vorgesetzten- und Leitungsaufgabe, 6 Frauen in der Verwaltung und 4 Männer im Technischen Bereich, wobei nur eine Frau in Teilzeit arbeitete. Dies hat sich 2017 geändert, aktuell arbeiten alle Führungskräfte 100%.

Von den Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind 5 Personen Beschäftigte und 5 verbeamtet.

4 Personen sind dem höheren Dienst zuzuordnen, 6 dem gehobenen Dienst und die Entgeltgruppe reicht von E10 bis W3.

### 3.1.5 Maßnahmen 2014-2017

Die Beauftragten der Chancengleichheit initiierten den **Arbeitskreis Synergien** mit dem Ziel der Zusammenarbeit verschiedener Hochschuleinrichtungen, um die Chancengleichheit von Männern und Frauen voranzutreiben.

Die Beauftragten der Chancengleichheit haben in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung den „**Leitfaden zur Stellenbesetzung /Neueinstellung**“ der Hochschule Esslingen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überarbeitet und um die Aspekte der Chancengleichheit erweitert. Dieser Leitfaden gilt für das wissenschaftliche und das nichtwissenschaftliche Personal.

Einen großen Teil der Arbeit der Beauftragten war die stichprobenartige aber stetige Kontrolle der **Stellenausschreibungen und –besetzungsverfahren**:

- Zusatzklausel bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Geschlechtsneutralität der Ausschreibungen,
- Hinweis auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen,
- Prüfung der Anteile von Frauen und Männern bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Stichprobenartige Teilnahme an Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen.

Festzustellen bleibt leider, dass die Maßnahmen weder dazu geführt haben, die Frauenquote stabil auf 50% zu halten, noch verstärkt Frauen in den technischen Bereichen einzustellen. Leitungs- und Vorgesetztentätigkeiten scheinen im nicht-wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule nur mit einer Vollzeitstelle vereinbar zu sein.

Erfreulich ist, dass es weniger befristete Stellen gibt.

### 3.1.6 Übergeordnete Maßnahmen

Themenschwerpunkt	Maßnahmen
Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2013 und 2017: Rezertifizierung als „Familiengerechte Hochschule“ durch die beruf und familie gGmbH.</li> <li>• Verfolgung der Ziele, die im Audit familiengerechte Hochschule vereinbart wurden.</li> </ul>
Öffentlichkeitsarbeit und Marketing	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jährliche Teilnahme an den Frauenwochen Esslingen.</li> <li>• Jährliche Teilnahme an den Frauenwirtschaftstagen.</li> <li>• Sommersemester 2017: Ethikreihe mit 13 Vorträgen zum Thema „Gender“.</li> <li>• Abendveranstaltung im Rahmen des Jubiläums 25 Jahre Standort Göppingen zum Thema „Mehr Frauen in die Technik!“ mit Best-Practice Ansätzen aus Schule, HE , Industrie, Verbänden und Politik.</li> </ul>

Tabelle 3-18 Übergeordnete Maßnahmen im vergangenen Planungszeitraum

## 3.2 Bestimmung von Entwicklungszielen

### 3.2.1 Wissenschaftlicher Bereich

Ziel ist es, in allen Bereichen einen Frauenanteil von mindestens 40% zu erreichen. Wo dies nicht möglich ist, sollen auf Basis des Kaskadenmodells oder anderer relevanter Daten Ziele gestellt werden.

**Ziel:** Erhöhung des Professorinnenanteils.

**Messkriterium:** Der Erfolg wird gemessen an der Höhe des Frauenanteils an der Professorenschaft.

Die derzeitigen Professorinnenanteile gegenüber dem Stellenbestand und den besetzten Stellen ist in Tabelle 3-19 „Entwicklungsziele Professuren: Aktueller Stand 01.10.2017“ fakultätsweise dargestellt. In Tabelle 3-20 „Entwicklungsziele Professuren: Entwicklungsmöglichkeiten bis SoSe 2022“ ist die voraussichtliche Entwicklung und in Tabelle

3-21 „Entwicklungsziele Professuren: Ziele bis SoSe 2022“ sind die Zielsetzungen hinsichtlich der Professorinnenanteile fakultätsweise dargestellt.

Ziel des Ministeriums ist es, in allen Bereichen einen Frauenanteil von mindestens 40% zu erreichen. Da dies bei den Professorinnen im gegebenen Planungszeitraum nicht realisierbar ist, wurde für die Ziele das Kaskadenmodell verwendet.

Dabei wird der Anteil an den neu zu besetzenden Stellen analog der Studentinnenanteile in der jeweiligen Fakultät vorgesehen. Bei den Fakultäten mit einem geringen Frauenanteil wurde die Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen aufgerundet.

	1	2	3	4 (3:2)
	Stellenbestand	davon besetzt	davon mit Frauen besetzt	Frauenanteil in %
<b>HE</b>	245,5	224	48	21,4
<b>AN</b>	17	17	4	23,5
<b>BW</b>	17	17	3	17,6
<b>FZ</b>	30	27	0	0,0
<b>G</b>	21	21	5	23,8
<b>GS</b>	6	6	0	0,0
<b>GU</b>	17	16	1	6,3
<b>IT</b>	26	18	3	16,7
<b>MB</b>	26	23	1	4,3
<b>ME</b>	29	27	1	3,7
<b>SAGP</b>	43,5	39	28	71,8
<b>WI</b>	13	13	2	15,4

Tabelle 3-19 Entwicklungsziele Professuren: Aktueller Stand 01.10.2017

	5 (2-1)	6	7	8 (5+6)
	unbesetzte Stellen	im Planungszeitraum frei werdende Stellen - künftige Ruheständler	davon bisher mit Frauen besetzt	(wieder) zu besetzende Stellen
<b>HE</b>	21,5	40	4	61,5
<b>AN</b>	0	5	0	5
<b>BW</b>	0	2	0	2
<b>FZ</b>	3	3	0	6
<b>G</b>	0	0	0	0
<b>GS</b>	0	1	0	<b>0</b>
<b>GU</b>	1	4	0	5
<b>IT</b>	8	4	0	12
<b>MB</b>	3	6	0	<b>10</b>
<b>ME</b>	2	8	0	10
<b>SAGP</b>	4,5	7	4	11,5
<b>WI</b>	0	0	0	0

Tabelle 3-20 Entwicklungsziele Professuren: Entwicklungsmöglichkeiten bis SoSe 2022

Bei der Fakultät GS wird im Planungszeitraum eine Stelle frei, die in der Fakultät Maschinenbau wiederbesetzt wird. Dort erhöht sich die Anzahl der zu besetzenden Stellen um Eins.



	9	10 (=8)	11 (9*10)	12 (2-6+8)	13 (3-7+11)	14 (13:12)
	Studentinnen- anteil	Summe neu zu besetzender Stellen	Ziel: davon Frauen	Stellen insgesamt (Ende Planungs- zeitraum)	Ziel: davon Frauen	Ziel: neuer Frauenanteil in %
<b>HE</b>	31%	61,5	20	245,5	64	26%
<b>AN</b>	52%	5	3	17	7	41%
<b>BW</b>	39%	2	1	17	4	24%
<b>FZ</b>	7%	6	1	30	1	3%
<b>G</b>	22%	0	0	21	5	24%
<b>GS</b>	13%	0	0	5	0	0%
<b>GU</b>	21%	5	1	17	2	12%
<b>IT</b>	15%	12	2	26	5	19%
<b>MB</b>	10%	10	1	27	2	7%
<b>ME</b>	9%	10	1	29	2	7%
<b>SAGP</b>	83%	11,5	10	43,5	34	78%
<b>WI</b>	27%	0	0	13	2	15%

Tabelle 3-21 Entwicklungsziele Professuren: Ziele bis SoSe 2022

**Ziel:** Erhöhung der Anzahl weiblicher Lehrbeauftragten zum Zwecke der Gewinnung potentieller Bewerberinnen für Professuren.

**Messkriterium:** Anzahl der im Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm geförderten Lehraufträge.

**Ziel:** Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Erhöhung der Studentenanteile in Fächern, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

**Messkriterium:** Der Erfolg wird gemessen am Anteil der Studentinnen im jeweiligen Studiengang.

Entsprechend dem Kaskadenmodell müsste in allen Studiengängen ca. die Hälfte der Studierenden Frauen sein. Realistische Ziele für den nächsten Planungszeitraum wurden auf Basis der derzeitigen Studentinnenanteile formuliert.

Als Referenzwert werden die durchschnittlichen Frauen- und Männeranteile der jeweiligen Fächergruppe an den Fachhochschulen des Landes Baden-Württemberg zugrunde gelegt. Die Zuordnung der Studiengänge zu den Fächergruppen erfolgt gemäß dem Schlüsselverzeichnis für die Studenten- und Prüfungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. Die Fächergruppen liegen auch der Studierenden-Statistik des Statistischen Landesamtes zugrunde, der die landesweiten Studentinnenanteile entnommen wurden.

Berechnung der Zielwerte: Bei Frauen- und Männeranteilen zwischen 40 und 60 Prozent ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgewogen; liegen die Werte außerhalb dieser Grenzen, werden Zielvorgaben für die geschlechterspezifische Zusammensetzung der Studiengänge formuliert.

Als Zeitziel bei Unter- oder Überschreitung der Referenzwerte wird festgelegt, dass die Abweichung innerhalb der kommenden fünf Jahre mindestens auf die Hälfte reduziert werden

soll. Ausnahme sind die Studiengänge, bei denen der Anteil zwischen den Referenzwerten und dem angestrebten Zielkorridor von 40 bis 60 Prozent liegen. Dort soll der Frauenanteil gehalten werden.

Fakultät <sup>11</sup>	Studiengang <sup>12</sup> Fächerschlüssel <sup>13</sup>	Studierende	IST SS 2017 <sup>14</sup>	Fächergruppe <sup>15</sup> Frauenanteil <sup>16</sup>	Ziel bis 2022
AN	Bachelor BTB <b>Biotechnologie</b> 0282	gesamt weibl. Frauenanteil	130 87 67%	Biologie 63%	67%
AN	Bachelor CIB <b>Chemieingenieurwesen</b> 0033	gesamt weibl. Frauenanteil	210 86 41%	Maschinenbau/ Verfahrenstechnik 21%	41%
BW	Bachelor TBB <b>Internationale Technische BWL</b> 0179	gesamt weibl. Frauenanteil	287 128 45%	Wirtschaftsingenieurwesen/ Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften 29%	45%
BW	Bachelor TAB <b>Technische Betriebswirtschaft/ Automobilindustrie</b> 0179	gesamt weibl. Frauenanteil	259 77 30%	Wirtschaftsingenieurwesen/ Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften 29%	30%
FZ/G	Bachelor FZB/FMP <b>Fahrzeugtechnik / Fahrzeugtechnik- Maschinenbau- Pädagogik</b> 0235	gesamt weibl. Frauenanteil	715 56 8%	Verkehrstechnik/Nautik 10%	9%
GU/G	Bachelor GUB/VMP <b>Gebäude-Energie- und Umwelttechnik / Versorgungstechnik- Maschinenbau- Pädagogik</b> 0213	gesamt weibl. Frauenanteil	396 82 21%	Maschinenbau/ Verfahrenstechnik 21%	21%
IT	Bachelor SWB <b>Softwaretechnik- Medieninformatik</b>	gesamt weibl.	257 30	Informatik	

<sup>11</sup> Eine Liste mit den Fakultätskürzeln findet sich im Anhang.

<sup>12</sup> Für den Studiengang Ingenieurpädagogik wurden keine separaten Ziele aufgeführt. Die Studierenden werden mit den Studiengängen des jeweiligen Schwerpunktfaches zusammengefasst.

<sup>13</sup> Fächerschlüssel: Die Zuordnung der Studiengänge der Hochschule Esslingen entstammt einer Tabelle der Studentischen Abteilung (zur Verfügung gestellt von Frau Kiriakidou am 09.06.2017).

<sup>14</sup> Studierendenzahlen der Hochschule Esslingen: Studentische Abteilung (MWK-Statistik „Studierendenzahlen nach Abschluss, Geschlecht und Semester“ (ohne Beurlaubte)).

<sup>15</sup> Fächergruppe entsprechend dem Fächerschlüssel der Studiengänge: Statistisches Bundesamt, H201 – Hochschulstatistik, „Schlüsselverzeichnisse für die Studenten- und Prüfungsstatistik, Stand: WS 2016/2017 und SS 2017“, [www.stala.bwl.de/hochschulstatistik/SP/pdf/SP\\_Schluessel.pdf](http://www.stala.bwl.de/hochschulstatistik/SP/pdf/SP_Schluessel.pdf) (abgerufen am 12.06.2017).

<sup>16</sup> Frauenanteil in den Fächergruppen in Baden-Württemberg: Statistisches Landesamt, „Studierende an baden-württembergischen Hochschulen im Wintersemester 2015/16“, Statistische Berichte Baden-Württemberg vom 11.11.2016,

[https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Statistische\\_Berichte/323416001.pdf](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Statistische_Berichte/323416001.pdf) (abgerufen am 12.06.2017). Dort: 4. Studierende [...] nach Hochschularten, Fächergruppen, Studienbereichen und Geschlecht (S. 7f).

Fakultät <sup>11</sup>	Studiengang <sup>12</sup> Fächerschlüssel <sup>13</sup>	Studierende	IST SS 2017 <sup>14</sup>	Fächergruppe <sup>15</sup> Frauenanteil <sup>16</sup>	Ziel bis 2022
	0079	Frauenanteil	12%	21%	16%
IT/G	Bachelor TIB/IEP <b>Technische Informatik / Informationstechnik- Elektrotechnik- Pädagogik</b> 0123	gesamt weibl.  Frauenanteil	233 20  9%	Informatik   21%	   15%
IT	Bachelor WKB <b>Wirtschaftsinformatik</b> 0277	gesamt weibl. Frauenanteil	241 60 25%	Informatik  21%	  25%
MB/G	Bachelor MBB/MAP <b>Maschinenbau / Maschinenbau- Automatisierungstechni k-Pädagogik</b> 0104	gesamt weibl.  Frauenanteil	661 69  10%	Maschinenbau/ Verfahrenstechnik 21%	   16%
ME	Bachelor ATB <b>Automatisierungstechnik</b>  0048	gesamt weibl.  Frauenanteil	242 23  10%	Elektrotechnik und Informationstechnik 13%	   11%
ME/G	Bachelor ETB/EIP <b>Elektrotechnik / Elektrotechnik- Informationstechnik- Pädagogik</b> 0048	gesamt weibl.  Frauenanteil	308 27  9%	Elektrotechnik und Informationstechnik 13%	   11%
ME	Bachelor MTB/FTB <b>Mechatronik</b> (ab WiSe 17) / <b>Feinwerktechnik</b> (bis SoSe 17) 0212	gesamt weibl.  Frauenanteil	63 7  11%	Ingenieurwesen allgemein (Mechatronik: Signatur 380 <sup>17</sup> ) 16%	   14%
ME	Bachelor MPK <b>MechatronikPlus</b>  0048	gesamt weibl.  Frauenanteil	41 4  10%	Elektrotechnik und Informationstechnik 13%	   kein Ziel
SAGP	Bachelor BBE <b>Bildung u. Erziehung in der Kindheit</b> 0253	gesamt weibl. Anteil	102 93 91%	Sozialwesen 79%	   85%
SAGP	Bachelor BPM <b>Pflegemanagement</b>  0232	gesamt weibl.  Anteil	77 54 70%	Gesundheitswissenschaften allgemein 76%	   70%
SAGP	Bachelor BPP <b>Pflegepädagogik</b>  0234	gesamt weibl.  Anteil	104 84 81%	Gesundheitswissenschaften allgemein 76%	   79%

<sup>17</sup> Für den neuen Studiengang wurde als Vergleichswert der Frauenanteil für „Mechatronik“ zugrunde gelegt.

Fakultät <sup>11</sup>	Studiengang <sup>12</sup> Fächerschlüssel <sup>13</sup>	Studierende	IST SS 2017 <sup>14</sup>	Fächergruppe <sup>15</sup> Frauenanteil <sup>16</sup>	Ziel bis 2022
SAGP	Bachelor BSA <b>Soziale Arbeit</b> 0208	gesamt	622	Sozialwesen 79%	82%
		weibl.	525		
		Anteil	84%		
WI	Bachelor WNB <b>Wirtschaftsingenieur- wesen</b> 0370	gesamt	410	Wirtschaftsingenieurwesen/ Schwerpunkt Ingenieurwissenschaften 26%	26%
		weibl.	108		
		Frauenanteil	26%		

Tabelle 3-22 Entwicklungsziele Studierende nach Studiengang bis 2022

**Ziel:** Studentinnenanteile in den Masterstudiengängen sollten genau so groß sein, wie die Studentinnenanteile in den zuführenden grundständigen Bachelorstudiengängen.

**Messkriterium:** Der Erfolg wird gemessen am Anteil der Studentinnen im jeweiligen Masterstudiengang und Bachelorstudiengang

### 3.2.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich

**Ziel:** Deutliche Angleichung der Geschlechteranteile nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ) im technischen Bereich.

**Messkriterium:** Frauenanteil im technischen Bereich.

**Ziel:** Mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zur Besetzung durch Frauen vorzusehen (vgl. § 6 Absatz 2 ChancenG).

**Messkriterium:** Anteil Frauen bei Neueinstellungen.

**Ziel:** Bei Beförderung und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, soll der Anteil der Frauen deutlich erhöht werden.

**Messkriterium:** Anteil Frauen bei Beförderungen sowie Anteil der Frauen in Führungspositionen.

**Ziel:** Mehr Frauen in den höheren Gehaltsstufen ab E10.

**Messkriterium:** Anteil Frauen in den Gehaltsstufen.

**Ziel:** Mehr Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit.

**Messkriterium:** Anteil der Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit.

## 4 Umsetzungsstrategie

### 4.1 Übergeordnete Maßnahmen

#### 4.1.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

**Ziel:** Stärkung familienbewussten Denkens und Handelns

**Messkriterium:** Der Erfolg wird gemessen an der Erreichung der im Rahmen des Sicherungsverfahrens in der Zielvereinbarung mit der beruf und familie GmbH vom 09.02.2017 festgelegten Ziele (4. Audit „Familiengerechte Hochschule“).

**Maßnahmen:** Die genauen Maßnahmen sind in der Zielvereinbarung und im Kurzportrait „Familiengerechte Hochschule“ nachzulesen.

#### 4.1.2 Maßnahmen im MINT-Bereich

*Ansprache von Schülerinnen, um sie für ein Studium im MINT-Bereich zu gewinnen.*

**Maßnahmen:**

- Jährliche Beteiligung am Girls' Day an allen Standorten (7. oder 8. Klasse).
- Prüfung, ob die Hochschule im Rahmen der Berufsorientierung Praktika für Realschülerinnen (Projekt BORS, 9. Klasse) und Gymnasiastinnen (Projekt BOGY, 9. oder 10. Klasse) anbieten kann.
- Angebote für Mädchen beim Tag der offenen Tür bzw. beim Studieninfotag.
- Beratung von Schülerinnen und weiblichen Auszubildenden in Bezug auf die naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge durch Gleichstellungsbeauftragte, Studiengangleitungen und zentrale Studienberatung. Vermittlung von Gesprächsrunden mit Studentinnen aus den entsprechenden Studiengängen.
- Verschiedene Kooperationsprojekte mit Schulen sollen insbesondere Schülerinnen frühzeitig in die naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge der Hochschule einbinden (z.B. NWT-Bildungshaus, Schülerinnen- und Schülerstudium, IT-Bildungshaus, TECademy, ...).
- Teilnahme der Hochschule am Schülerinnen und Schüler-Mentoring-Programm MINToring von Südwestmetall und Vector-Stiftung.

#### *Einbindung der Hochschule in Netzwerke*

##### **Maßnahmen:**

- Projekt Technik braucht Vielfalt zusammen mit der Universität Stuttgart und verschiedenen Migrationsvereinen soll weitergeführt werden, durch entsprechendes Bildmaterial sollen insbesondere auch Frauen mit Migrationshintergrund für die Studiengänge der Hochschule Esslingen angesprochen werden, evtl. Erstellung eines Imagefilms.
- Aktive Mitgliedschaft der Hochschule Esslingen im Landesbündnis „Frauen in MINT-Berufen“.
- Aktive Unterstützung der Veranstaltungen der LaKof BW zur Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur.
- Aktive Mitgliedschaft im Frauenrat Esslingen.
- Jährliche Veranstaltungen im Rahmen der Frauenwirtschaftstage mit weiblichen Role Models aus Industrie und Wirtschaft.

#### **4.1.3 Maßnahmen im strukturellen Bereich**

##### *Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule*

##### **Maßnahmen:**

- Verbesserung der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten: in Anlehnung an die Mindestausstattung der Gleichstellungsbeauftragten an Universitäten gemäß Hochschulfinanzierungsvertrag wird eine Geschäftsstelle innerhalb der Hochschulverwaltung angestrebt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält ein eigenes Gleichstellungsbüro, Unterstützung durch einer Referentin und/oder Sekretariat.
- Die Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin wird in Anlehnung an die Empfehlung des MWK erhöht. Sollte dies nicht umgesetzt werden können, sind andere Unterstützungsmaßnahmen notwendig. Auch bei keiner oder nur sehr geringer Freistellung muss der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin ermöglicht werden, ihren Aufgaben im Zusammenhang mit dem Amt nachzukommen. Dazu zählt u. a. Zeit für die Erarbeitung eines Gleichstellungsplans und die Umsetzung der darin erhaltenen Maßnahmen. Auch die Teilnahme an Fortbildungen und Netzwerkveranstaltungen werden der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin ermöglicht.
- Einführung eines Gleichstellungscontrollings: Einbindung von geschlechterbezogenen Kennzahlen in das regelmäßige Reporting der Hochschule.
- Verbesserung des Kontakthalteprogramms / Wiedereinstieg für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: hochschulweite Informationen werden an alle weitergeleitet.
- Vorbereitung und Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit durch ein „Drei-Phasen-Programm“ – vor, während und nach der Elternzeit.
- IT-seitige Abbildung von Namensänderungen.
- Sitzungstermine zu familienfreundlichen Arbeitszeiten.
- Prüfung des Aufbaus einer Pflegeberatungsstelle an der Hochschule.
- Bei einem Antrag zur Telearbeit muss der Antragstellerin oder dem Antragsteller spätestens nach 4 Wochen Rückmeldung bezüglich der Entscheidung gegeben werden.

#### *Marketing/Öffentlichkeitsarbeit*

- Aktualisierung des Kommunikationsleitfadens der Hochschule (gendergerechte Sprache und gendergerechtes Bildmaterial).
- Gleichstellungsthemen ins Studium Generale aufnehmen.
- Überarbeitung bzw. Aktualisierung des Internetauftritts von Gleichstellung/BfC/Ansprechpartner für sexualisierte Belästigung/Familiengerechte Hochschule.
- Jährliche Beteiligung an den Frauenwochen Esslingen.
- Jährliche Veranstaltungen im Rahmen der Frauenwirtschaftstage mit weiblichen Role Models aus Industrie und Wirtschaft.

#### *Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt*

- Die Ansprechpartnerin und der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung wirken darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschule vor sexueller Belästigung geschützt sowie bei Bedarf beraten und unterstützt werden.
- Entwicklung eines umfassenden Schutzkonzeptes zur Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule Esslingen durch die Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten und der LaKof.

## 4.2 Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich

### 4.2.1 Studentinnen

#### *Förderung von Studentinnen*

##### **Maßnahmen:**

- Mentoring-Programme
- Spezielle Seminare/Angebote zu Diversity und Chancengleichheit.
- Erstellen einer Datenbank mit Firmen, die speziell Studentinnen zum verpflichtenden Vorpraktikum aufnehmen.
- Spezielle Angebote und Mentoring-Programme für Masterstudentinnen.
- Beratungsangebote durch die zentrale Studienberatung und das Career-Center der Hochschule.
- Firmenbesichtigungen und Personalgespräche speziell für Studentinnen.

#### *Sichtbarmachen von Leistungen*

##### **Maßnahmen:**

- Preise & Auszeichnungen für MINT-Studentinnen.

#### *Studium und Lehre*

- Die Hochschule bemüht sich, Studienangebote so zu formulieren, dass Frauen sich angesprochen fühlen. Bei Änderungen oder der Neueinführung von Studiengängen soll zukünftig gesondert dargestellt werden, in welcher Form sich die Änderung auf den Studentinnenanteil unter den Studierenden auswirkt.
- Die Hochschule ist Kooperationspartner des Forschungsprojekts „GENDERMint 4.0“ der TU München, das sich mit dem Studienwahlverhalten von Frauen in Bezug auf MINT-Fächer beschäftigt. Die Studienanfänger (Männer und Frauen) der Fakultät IT wurden in diesem Zuge zu ihrem Studienwahlverhalten befragt. Die Hochschule möchte daraus Erkenntnisse ziehen um diese Studiengänge für Frauen attraktiver zu machen.

### 4.2.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs

#### *Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrbeauftragten.*

##### **Maßnahmen:**

- Regelmäßige Erinnerung an die Fakultäten, weibliche Lehrbeauftragte zu gewinnen und ggf. über das MPL zu fördern.
- Erstellung eines Flyers, um mehr Frauen, insbesondere für die technischen Studienfächer als Lehrbeauftragte zu gewinnen.

### 4.2.3 Beschäftigte im Wissenschaftlichen Dienst

#### *Förderung von Karrierewegen für Frauen im Wissenschaftlichen Dienst.*

##### **Maßnahmen:**

- Informationen zur Promotionsförderung für Frauen werden regelmäßig an der Hochschule verteilt.

- Teilnahme an LaKof-Infoabenden „Professur HAW/DHBW“ von Professorinnen der Hochschule Esslingen.

#### 4.2.4 Professorinnen und Frauen auf Leitungsebene

*Erhöhung des Frauenanteils in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.*

##### **Maßnahmen:**

- Förderung von Teilzeitprofessuren.
- Bei Neuauflage, Teilnahme am Professorinnenprogramm III.
- Proaktive Ansprache von Frauen für die Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren.

*Chancengerechtere Auswahl- und Rekrutierungsverfahren.*

##### **Maßnahmen:**

- Aktive Rekrutierung von Frauen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (< 40%).
- Prüfung, ob Ausschreibungen auf anderen Plattformen erweitert werden können (z. B. Zeitungen im Ausland).
- Qualitätssicherung in Berufungsverfahren
  - Der Berufungsleitfaden der Hochschule Esslingen wird aktuell gehalten.
  - Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig und angemessen beteiligt.
  - Besonderheiten von Frauen in den Berufungsverfahren berücksichtigen.

*Sicherung der Fairness der W-Besoldung im Geschlechtervergleich*

##### **Maßnahmen:**

Die Leistungsbezüge werden geschlechtsbezogen beobachtet, um einen etwaigen Gender Pay Gap im Rahmen der W-Besoldung erkennen zu können. Analysiert werden die an der Hochschule bezahlten Leistungsbezüge, die Ergebnisse werden anonymisiert an die Gleichstellungsbeauftragte berichtet, unterteilt nach Berufungs-, Bleibe-, Leitungs-, Funktions-, Forschungs- und Lehrzulagen. Angegeben werden dabei Häufigkeiten ebenso wie Durchschnittswerte und Spannweiten der Zulagenhöhe. Unterschieden werden sollte nach Geschlecht und zusätzlich danach, ob die Person in der W-Besoldung eingestellt wurde oder von der C- in die W-Besoldung gewechselt ist. Zeigen sich bei den Leistungsbezügen Differenzen bei Professorinnen und Professoren, so initiiert die Hochschulleitung Aktivitäten, um hier entgegenzuwirken.

### 4.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich

#### 4.3.1 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

Die folgenden Maßnahmen sind angelehnt an die §§ 9 bis 12 des Chancengleichheitsgesetzes:

- Freie und besetzbare Stellen in unterrepräsentierten Bereichen sind an der Hochschule, im Jobportal der Hochschule sowie öffentlich auszuschreiben. Hierbei sollte neben der Veröffentlichung beim Arbeitsamt mindestens eine weitere öffentliche Ausschreibung erfolgen. Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.
- Bewerben sich bei der ersten Ausschreibung keine Frauen, so ist die Stelle erneut öffentlich auszuschreiben.
- Ausschreibungen erfolgen in gendergerechter Sprache, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.
- Auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Vollzeitstellen sowie auf die Möglichkeit von Tandembewerbungen ist hinzuweisen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- Die Beauftragte für Chancengleichheit erhält alle Ausschreibungen mindestens zwei Arbeitstage vor deren Veröffentlichung, um noch Möglichkeit zur Beteiligung sicherzustellen.
- Aktive Rekrutierung von geeigneten Frauen, insbesondere bei Führungspositionen, durch die jeweils übergeordnete Führungskraft unter Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit.
- 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. Sollte keine Frau eingeladen werden, ist dies gegenüber den Beauftragten zur Chancengleichheit zu begründen.
- Die Beauftragten für Chancengleichheit können an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen. Daher sind die Beauftragten für

Chancengleichheit über den Termin mit der Bekanntgabe an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, spätestens aber fünf Arbeitstage vor dem Termin, zu informieren. Bei Teilnahme sind ihnen entscheidungsrelevante Daten (z.B. das Tätigkeitsprofil) mitzuteilen und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen.

- Die Beauftragten für Chancengleichheit sind auch an den Entscheidungen über Beförderungen und Höhergruppierungen frühzeitig zu beteiligen.
- Das Gleiche gilt bei Beförderungsplanstellen, die hochschulweit auszuschreiben sind, und bezüglich des Vorgehens wie Stellenausschreibungen zu behandeln sind.
- 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 ist die Frauenförderung als zusätzliches Hilfskriterium zu berücksichtigen.
- Besetzung des Auswahlgremiums bei Personalauswahlgesprächen soweit möglich zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern. Es sollte aber immer mindestens eine Person pro Geschlecht anwesend sein.
- Anpassung/Überarbeitung des „Leitfadens zur Stellenbesetzung /Neueinstellung“ der Hochschule Esslingen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

#### 4.3.2 Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen

- Die Abteilung „Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement“ übernimmt die Aktivitäten zur dauerhaften Installation eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und koordiniert Maßnahmen und Methoden zur Erhaltung, Entwicklung und Förderung der beruflichen und persönlichen Kompetenz (Weiterbildung).
- MitarbeiterInnengespräche (regelmäßige Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden über Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit, Weiterbildungsbedarf, etc.) finden statt. Über das Sattfinden der Gespräche werden die Beauftragten der Chancengleichheit durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalentwicklung am Jahresende informiert.
- Regelmäßige Unterbreitung von Qualifizierungsangeboten zur Erweiterung der Karrieremöglichkeiten, insbesondere für Führungspositionen.
- Möglichkeit der Zuordnung einer/eines geeigneten Mentorin/Mentors, gegebenenfalls zeitlich begrenzt.
- Bildungsangebote zum Thema Chancengleichheit mindestens einmal im Jahr.
- Leitfaden und regelmäßige Schulungen zum Thema gendergerechte Sprache.

## 5 Organe, Gremien und Leitungspositionen

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

Hochschulorgan/ -gremium	Stand: WiSe 2011		Ziel bis 2018	Stand: SoSe 2017		Ziel bis 2022
	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anzahl Frauen
Rektorat	4	1	2 (40%)	4	1 (20%)	2 (40%)
Hochschulrat	6	5	5 (40%)	5	6 (55%)	6 (55%)
Senat	19	8	11 (40%)	18	9 (33%)	11 (40%)
Fakultätsvorstand AN	6	1	2	5	2	2
Fakultätsvorstand BW	4	0	1	3	1	1
Fakultätsvorstand FZ	5	0	0	6	0	0
Fakultätsvorstand G	3	0	1	3	0	1
Fakultätsvorstand GS	3	0	0	4	0	0
Fakultätsvorstand GU	3	0	0	3	0	0



Hochschulorgan/ -gremium	Stand: WiSe 2011		Ziel bis 2018	Stand: SoSe 2017		Ziel bis 2022
	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anzahl Frauen
Fakultätsvorstand IT	5	0	1	6	0	1
Fakultätsvorstand MB	6	0	1	6	0	1
Fakultätsvorstand ME	5	0	0	5	0	0
Fakultätsvorstand SAGP	3	6	6	3	6	6
Fakultätsvorstand WI	3	0	0	4	0	1
Gleichstellungs- kommission	5	8	-	3	10	10

**Tabelle 5-1 Frauen in Leitungs-/Hochschulgremien**

Unter Fakultätsvorstand sind hier abweichend von § 23 LHG Dekanat, Prodekanat und alle Studiendekanate/Studiengangleitungen gefasst.

**Maßnahmen:**

- Beratende Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten in den Findungskommissionen zur RektorInnen-/KanzlerInnenwahl.
- Aktive Kandidatinnensuche.

## 6 Bekanntmachung

Die den nichtwissenschaftlichen Bereich betreffenden Kapitel des Gleichstellungsplans sind entsprechend § 7 ChancenG zu veröffentlichen. Der gesamte Gleichstellungsplan wird auf der Webseite der Hochschule im Internet veröffentlicht.

## 7 Anhang

### 7.1 Liste mit Fakultätskürzeln

AN	Angewandte Naturwissenschaften
BW	Betriebswirtschaft
FZ	Fahrzeugtechnik
G	Grundlagen
GU	Gebäude - Energie - Umwelt
GS	Graduate School
IT	Informationstechnik
MB	Maschinenbau
ME	Mechatronik und Elektrotechnik
SAGP	Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege
WI	Wirtschaftsingenieurwesen