



**JAHRESBERICHT 2021**  
**DER ZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**  
**IM SENAT AM 30.11.2021 UND AUFSICHTSRAT AM 10.12.2021**

**Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Beate Blank, ZGB**

## AGENDA

- Stärkung der Funktion der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (ZGB) und personelle Neuerungen
- Inhaltliche, konzeptionelle und strategische Schwerpunkte analog Struktur- und Entwicklungsplan (SEP) sowie Gleichstellungsplan (GLP) 2021-25
- Gleichstellung und Diversität
- Entwicklung der Zielvorgaben in Zahlen
- Umsetzung der Maßnahmen und Projekte aus SEP und GLP – Ausblick auf 2022

## NEUES TEAM: ZENTRALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND STELLVERTRETERINNEN

Wahl am 23.02.2021: Frau Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> **Beate Blank** (ZGB),  
Frau Prof.<sup>in</sup> **Kathrin Kölbl**, Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> **Yvonne Zajontz** (Stellvertreterinnen)

Mit der Neubesetzung des ZGB-Teams wurde gleichzeitig eine **Aufwertung der Funktion der ZGB** vollzogen:

- Höhere Deputatsentlastung der ZGB, bis zu 576 LVS sind möglich
- Erhöhung der Funktionsleistungsbezüge
- Verlängerung der Amtszeit der ZGB auf vier Jahre möglich
- Vortragsrecht im kollegialen Präsidium und das Recht zur Teilnahme als Gast bei einzelnen TOPs.

„Mit der Änderung“ im Hochschulrahmenänderungsgesetz 12/2020 [sic] „wird die Chancengleichheitsförderung an Hochschulen **noch stärker als Leitungsaufgabe** verankert (vgl. 4. HRÄG, Drucksacke 16 /9090, S. 63)“.

# KONZEPTIONELLE UND STRATEGISCHE ENTWICKLUNGEN

## Nachhaltigkeit – Digitalisierung – Gleichstellung

Die Leitlinien der DHBW



## **STRUKTUR- UND ENTWICKLUNGSPLAN (SEP) 2021-25 MIT GLEICHSTELLUNGSPLAN (GLB) 2021-25**

### 2021 Strategie-Novum für die DHBW (singulär unter HAWs in BW)

- **Gleichstellung ist als ein Leitprinzip** - neben Nachhaltigkeit und Digitalisierung - sowie als Querschnittsthema in allen Bereichen und Ebenen der Hochschule verankert (vgl. SEP Kap. 1.3).
- **Genderverhältnisse und Nachhaltigkeit:** industrielle Transformation, globale Klimakrise, Gesundheit, soziale Gerechtigkeit (vgl. Forschungsbericht Bundesumweltamt 2017).
- **„Mehrwert“ der Gleichstellung und Chancengleichheit** für die Entwicklung der Hochschule allgemein und des Lehrangebots im Besonderen.
- **Gender-Aspekte in den Curriculumswerkstätten.** Beispiel: Akkreditierung Bachelorstudiengang Sustainable Science and Technology.

## ÖRTLICHE UND ZENTRALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

### Evaluationsworkshops PP II und Neukonzeptionierung PP IV am 11.11.2021:

- Gesamtzahl durchgeführter Gleichstellungsprojekte: Im Rahmen des **PP II bis Ende 2020: rund 70 Projekte** wurden auf zentraler und dezentraler Ebene (davon 57) erfolgreich durchgeführt. (Programm im Bericht 2020 von Prof.<sup>in</sup> Kölbl in den Gremien als abgeschlossen gemeldet).
- Durchgeführte Gleichstellungsprojekte in **2021** (finanziert aus sog. 100.000,- EUR Topf):  
**19 dezentrale Projekte, 1 zentrales Projekt**
- **XING-Talent Manager** (Federführung bisher Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Diehl-Becker, DHBW KA)

### Öffentliche Wirksamkeit und standortübergreifende Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten (GBs):

- Frauenwirtschaftstage an Standorten
- 10 Jahre MINT-Jubiläum: mit Vizepräsidentin Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Nitsche-Ruhland
- Professorinnengewinnung: Women & Work durch GBs Mosbach und für die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten durch ZGB, GBs Mosbach, Stuttgart.

## GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION (GSK)

### Viertes Hochschulrechtsänderungsgesetz – HRÄG § 4 (4)

- „Der Senat richtet eine Gleichstellungskommission als beratenden Ausschuss nach § 19 Absatz 1 Satz 5 ein. **Diese berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags.** Das Nähere regelt die Grundordnung“.
- Bisherige Praxis der **partizipativen Zusammenarbeit** soll mit Beschluss der GSK vom in die Grundordnung eingehen.
- Intensive Mitwirkung am SEP 2021-25 und an den Vorschlägen zur GO-Änderung.
- 4 Sitzungen (online) der GSK in 2021: 04.03., 19.04., 28.07., 12.11.2021.
- 1 virtueller Workshop „Evaluation PP II und Neukonzeptionierung für PP IV“ am 11.11.2021

## AUFNAHME DER STUDIERENDENSCHAFT IN DIE GSK

Wichtige strategische Neuerung im Rahmen der Grundordnungsänderung

- Aufnahme von **Vertreterinnen der Studierendenschaft in die Gleichstellungskommission**
- Studierende sollen hier künftig auf zentraler (und dezentraler) Ebene gehört und beteiligt werden. Sie möchten Gleichstellung mit Gender & Diversity in ihren Strukturen und in der Lehre als „future skills for leadership“ verankert sehen.



## GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

### 4. HRäG § 4a

- (2) „**Diskriminierung aus rassistischen Gründen**“. Grußwort der ZGB: Campusabend (Webinar) Villingen-Schwenningen, 08.07.2021, Institut für Transkulturelle Gesundheitsforschung: „**Rassismus und Diskriminierung an Hochschulen**“.
- Beteiligung der ZGB: Campusabend (Webinar) Villingen-Schwenningen, Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Steenkamp, Prof. Dr. Salzborn: „**Was tun gegen Antisemitismus?**“  
=> Sensibilisieren für die Rolle der Hochschulen im aktuellen Rassismus-Diskurs und zu einer Auseinandersetzung mit rassistischen, antisemitischen Strukturen an Hochschulen anregen.
- § 4, 4a (1) **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Schutz vor sexualisierter Gewalt**. Key Note ZGB: Bundesfachtag zur „Istanbul Konvention“ der BAG Wohnungslosenhilfe, 21.06.2021: „**Das Recht auf ein Leben ohne Gewalt**“. Key Note ZGB: Bundesfachtag der Frauenhauskoordination, 14.10.2021: „**Partizipation schützt, stärkt und ermächtigt!**“  
=> Sensibilisierung für die zunehmende Gewalt gegen Frauen quer durch alle gesellschaftlichen Schichten.

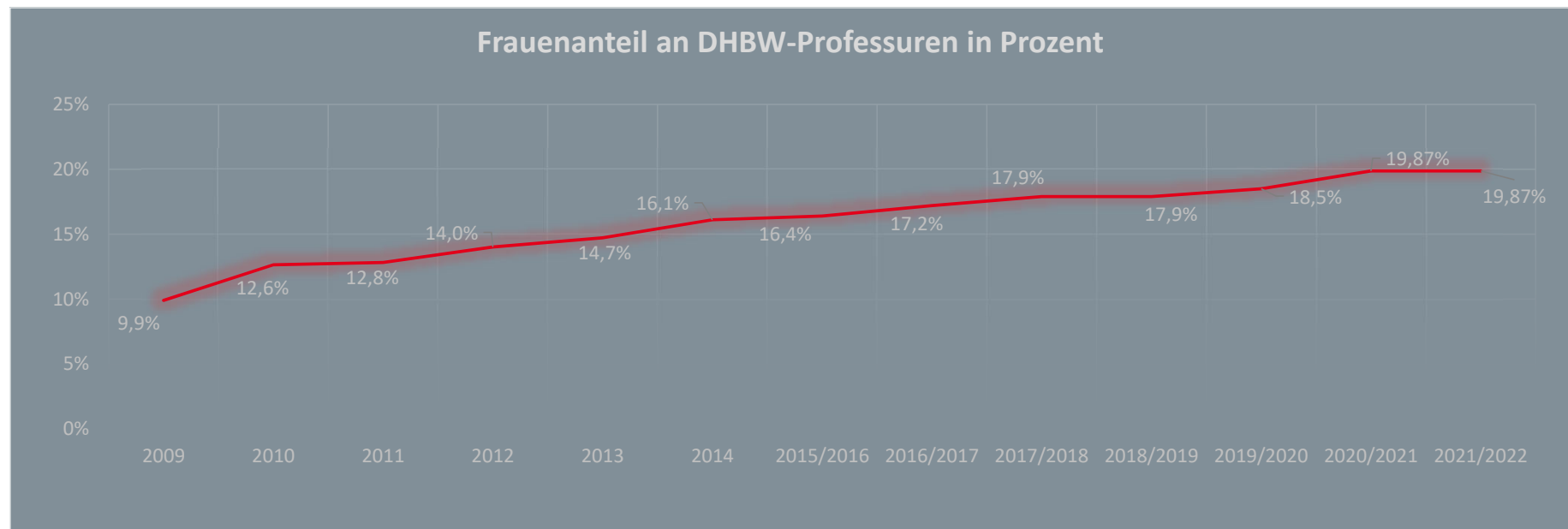
# ENTWICKLUNG DER ZIELVORGABEN IN ZAHLEN

## FRAUENANTEIL AN PROFESSORINNEN IN DEN STUDIENBEREICHEN

Studienbereich	Stand 1.12.2019	Stand 1.7.2021	Ziel im neuen Gl.plan
<b>DHBW gesamt</b>	18,5%	20,4%	24%
<b>Wirtschaft</b>	19,9%	20,7%	26%
<b>Technik</b>	9,2%	11,0%	14%
<b>Sozialwesen</b>	44,9%	50%	48%
<b>Gesundheit</b>	45,5%	64,3%	50%

## ZIELWERT SEP 2025 PROFESSORINNEN

Professorinnenanteil 20,5 %\*, absolut 158 von 769 (Zielwert SEP bis 2025: 24 %), d.h. 27 Professoren werden durch Professorinnen ersetzt oder es werden zusätzlich 35 Professorinnen eingestellt.



\*Stand 1.10.2021

## FRAUENANTEIL IN DEN GREMIEN

- Frauenanteil im **Senat 45,8 %** (Zielwert SEP bis 2025: paritätische Verteilung)
- Frauenanteil im **Aufsichtsrat 31,6 %** (Zielwert SEP bis 2025: paritätische Verteilung)

## FRAUENANTEIL IN LEITUNGSFUNKTIONEN

- Frauenanteil **zentrale Leitungsebene** (Exekutivausschuss Präsidium plus Rektor\*innen und Direktor\*in CAS ): 20 %, absolut 3 von gesamt 15  
-> Zielwert SEP bis 2025: 33 % , d.h. 2 männliche werden durch weibliche Mitglieder ersetzt.
- Frauenanteil **dezentrale Leitungsebene** (Prorektor\*innen, Leitungen Außenstellen, Studienbereichsleitungen, CAS-Fachbereichsleitungen und Leitung ZHL): 20 %, absolut 5 von 25  
-> Zielwert SEP bis 2025: 22 % , d.h. 1 männliches wird durch ein weibliches Mitglied ersetzt.

**4. HRäG § 4 (7):** „Die Gleichstellungspläne enthalten Steigerungsziele (...) mit denen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie auf allen Führungs- und Entscheidungspositionen erhöht werden, **bis eine paritätische Besetzung erreicht ist**“.

# ANTEIL STUDENTINNEN



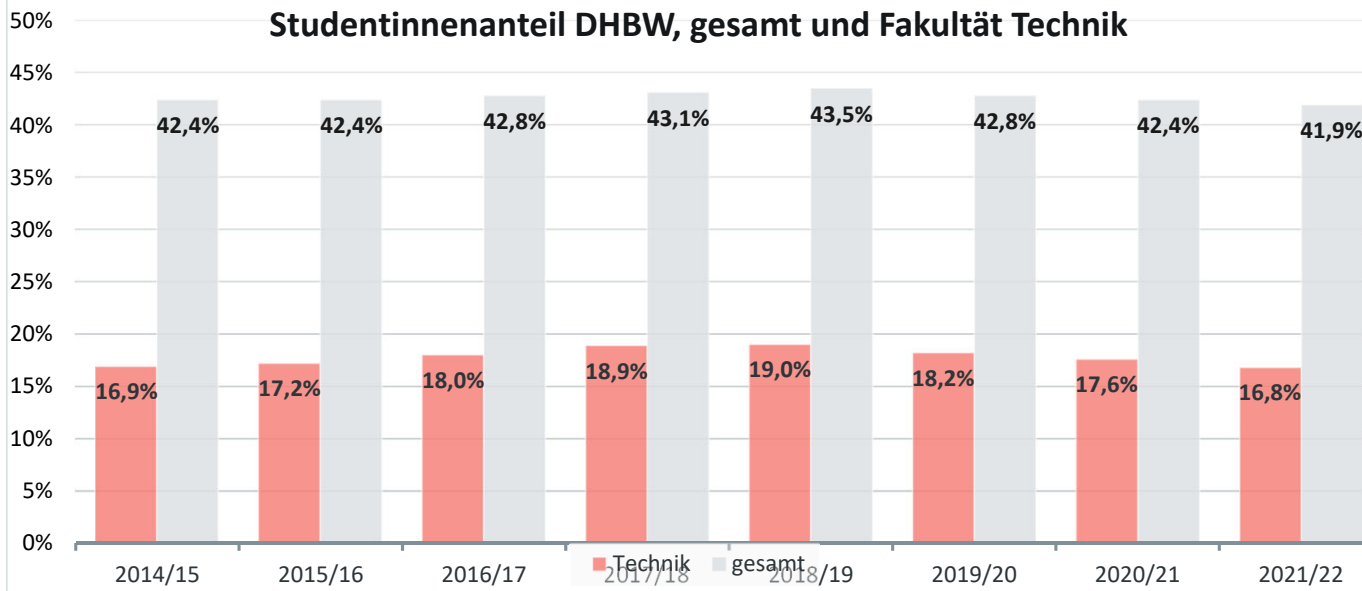
DHBW gesamt:  
 40,6 % von gesamt 32.910  
 → Zielwert bis 2025: 45 %)

Wirtschaft:  
 47,1 % von gesamt 18.525  
 → Zielwert bis 2025: Parität

Technik:  
 15,9 % von gesamt 10.687  
 → Zielwert bis 2025: 25 %)

Sozialwesen:  
 75,6 % von gesamt 2.574

Gesundheit:  
 89,8 % von gesamt 1.123



## UMSETZUNG DER MASSNAHMEN AUS GLP + SEP 2021-25

Konkretisiert mit Ideen aus dem World Café am 11.11. 2021

- Dialog mit den Dualen Partnern zum Bewerber\*innenmanagement
- Gender-Aspekte im Curriculum als fachlicher Input und „Mehrwert“



- Active Recruiting für Berufungskommissionen
- FIRE (deutsch-afrikanisches Wissenschaftlerinnen-Netzwerk)

- Digitalisierte Angebote zur Weiterbildung zu Gender & Diversity
- Gender & Forschung / FIT
- Vernetzung der Beauftragte / Ansprechpersonen



## Gendergerechte Berufungsverfahren

Entwürfe: **Leitfaden Active Recruiting** und **Checkliste für Gendergerechte Berufungsverfahren**.

Die beiden Handreichungen sollen den Berufungskommissionen zur Verfügung gestellt und dort obligatorisch genutzt werden.

=> höhere Professionalisierung, mehr Rechtssicherheit und Gendergerechtigkeit der Berufungsverfahren

**Aktive Rekrutierung verpflichtend nach LHG § 48 (3a):** „Zu den Aufgaben der Berufungskommission gehört die aktive Gewinnung von Bewerberinnen.“

## Genderaspekte in der Forschung

DHBW Forschungstag 2022: „**Perspektiven der Mobilität**“.

Aus dem Call: Gewünscht sind „Beiträge aus allen Forschungsfeldern der DHBW, wie zum Beispiel:

- Konzepte **sozial gerechter Mobilität** sowie zu einer **geschlechter- und generationengerechten Gestaltung von Mobilität**.
- etc.

=> adressiert werden die im SEP 2021-25 benannten Leitprinzipien: Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Gleichstellung.



**Vielen DANK für Ihre Aufmerksamkeit!**