

Gleichstellungskonzept für das wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Personal der Hochschule Kempten

2024 - 2028

Herausgabe:

Hochschule Kempten

Ansprechpersonen:

Prof. Dr. Veronika Schraut, Zentrale Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft

Verena Schindele, Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftsstützende Personal

Björn Walter, Gleichstellungsbeauftragter für das wissenschaftsstützende Personal

Melanie Lüders, Referentin für Gleichstellung und Familie

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BayGIG	Bayerisches Gleichstellungsgesetz
BayHIG	Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz
BGFD	Büro für Gleichstellung, Familie und Diversity der Hochschule Kempten
CEWS	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
DBGF	Dezentrale Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
FZA	Forschungszentrum Allgäu
GSB	Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftsstützende Personal
GG	Grundgesetz
HKE	Hochschule Kempten
LaKoF	Landeskonferenz der Frauenbeauftragten
StMWK	Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
VPIG	Vizepräsident Internationalisierung und Gleichstellung
ZBGF	Zentrale Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft
ZV	Zielvereinbarungen

Inhalt

Präambel	4
1. Ausgangssituation	7
1.1. Profil der Hochschule	7
1.2. Rechtliche Rahmenbedingungen	7
1.3. Qualitätssicherung	7
1.4. Strukturelle Implementierung und Ressourcen	8
1.5. Bilanz - Fortschritte und Erfolge	10
1.6. Entwicklung der Frauenanteile	13
2. Zielsetzung, Handlungsfelder und Maßnahmen	18
2.1 Organisationsentwicklung	19
2.2 Controlling	22
2.3 Personal	23
2.4 Studium	25
2.5 Lehre	26
2.6 Forschung	27
3. Evaluation	27
4. Weiterentwicklung und Ausblick	28
Inkrafttreten und Fortschreibung	29
Anhang	30
Tabellenverzeichnis	30

Präambel

Die Gleichstellungsarbeit der Hochschule Kempten befähigt alle Menschen, unabhängig ihres Geschlechts, ihre Potentiale zu entfalten und ihre Kompetenzen einzusetzen. Sie stellt sicher, dass allen Hochschulangehörigen die gleichen Möglichkeiten gewährt werden und sorgt für chancengerechte sowie diskriminierungsfreie Zugänge und Teilhabe.

Chancengerechtigkeit an unserer Hochschule bedeutet, allen interessierten Personen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft, Geschlechtsidentität, ethnischen Zugehörigkeit, Beeinträchtigung und weiteren Faktoren die gleichen Zugangsbedingungen und gleiche gesellschaftliche Teilhabechancen zu gewährleisten. Gleichstellungsarbeit für die Hochschule Kempten nährt sich aus diesem Gedanken der Chancengerechtigkeit und fokussiert dabei neben der Herstellung von Gleichstellung von Frauen und Männern weitere Dimensionen (vgl. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG), um Diskriminierungspotentiale zu reduzieren und Benachteiligungen zu beseitigen. Chancengerechtigkeit ist somit Leitgedanke der Hochschule Kempten für die Ausgestaltung von Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen, sowohl für Studierende, Forschende, Lehrende als auch Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich in Fakultäten und zentralen Einrichtungen.

Das hier vorliegende Gleichstellungskonzept an der Hochschule Kempten stellt eine Innovation dar und entstand durch eine grundsätzliche Überarbeitung und Aktualisierung der Konzeptionierung der Gleichstellungsstrategie an der Hochschule Kempten. Bisher gab es ein Gleichstellungskonzept für das wissenschaftliche Personal (seit 2008) und ein Gleichstellungskonzept für das wissenschaftsstützende Personal (seit 2008). Das neue Konzept fasst die beiden bestehenden Papiere zusammen und schafft somit einen einheitlichen, synergetischen und strategisch wirksamen Hebel um die Gleichstellung noch weiter voran zu bringen. Eine weitere Säule des neuen Gleichstellungskonzeptes 2024 ist die Implementierung von Diversity-Management in die Ausrichtung der Gleichstellungsstrategie der Hochschule Kempten.

Hochschulen sind einem kontinuierlichen Wandel unterworfen. Die Auseinandersetzung mit Diversity ist zu einer zentralen Aufgabe der Hochschulentwicklung geworden. Ziel ist es, durch die Einbeziehung von Diversityaspekten in die Entwicklung der Hochschule, Prozesse der Internationalisierung bzw. Globalisierung, und deren daraus resultierenden heterogenen Gesellschaft, zu befördern und für die Hochschule fruchtbar zu gestalten. Damit wird gleichzeitig einer erhöhten Nachfrage nach gut qualifizierten Fachkräften begegnet und die Gewährung von Teilhabe am Bildungssystem für bisher vom Wissenschaftssystem weniger beachteten bzw. strukturell benachteiligten Personen gestärkt.

Die Zusammenarbeit der drei Säulen, Diversity, Familienfreundlichkeit und Gleichstellung ist an der Hochschule Kempten sehr eng miteinander verzahnt. **Diversity** wird als Teil von Chancengerechtigkeit in das Gleichstellungskonzept integriert. Orientierung gibt dabei das AGG, die Charta der Vielfalt, sowie ein intersektionaler Gleichstellungsansatz¹. Paradigma des Diversity-Managements an der Hochschule Kempten ist die Auffassung, dass Vielfaltsgestaltung immer auch den Umgang mit Diskriminierung, sowie die Prävention von Diskriminierung beinhaltet und dadurch wichtige Antidiskriminierungsarbeit leistet. Somit

¹ „Der Begriff der Intersektionalität kommt aus dem Englischen: Mit der Metapher einer Straßenkreuzung („Intersection“), an welcher Verkehr aus allen vier Richtungen kommt, soll deutlich werden, dass die verschiedenen Diversity-Dimensionen nicht losgelöst voneinander betrachtet werden können. Vielmehr überschneiden sie sich in der Realität oft. Das bedeutet: Jeder Mensch hat mehrere Identitäten - sei es die nationale oder soziale Herkunft, das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, das Alter, die Religion oder die psychische und physische Verfassung. Ungleichbehandlung kann somit an einem Merkmal anknüpfen und stattfinden. Gleichzeitig kann eine Person in verschiedenen Konstellationen aber auch anhand mehrerer Identitätsmerkmale Benachteiligung erfahren. Damit verändert sich ihre Diskriminierungserfahrung. Neue Diskriminierungsdimensionen entstehen.“ Vgl. Charta der Vielfalt „Die intersektionale Perspektive“

wird das Wissen zu struktureller Diskriminierung² eingesetzt, um Menschen an der Hochschule Kempten zu schützen, zu fördern und zu befähigen und gleichzeitig um Maßnahmen zur strukturellen Veränderung im Sinne einer Organisationsentwicklung einzubringen.

Seit 2011 ist die Hochschule Kempten als familiengerechte Hochschule durch die berufundfamilie Service GmbH zertifiziert. Sie hat damit einen langjährigen Prozess zur Verbesserung, Implementierung und Akzentuierung von Haltung, Maßnahmen und Strategien für mehr Vereinbarkeitsmöglichkeiten von Familie und Beruf/Studium durchlaufen. **Familienfreundlichkeit** ist damit ein zentrales Ziel der Hochschule Kempten und wird insbesondere durch fortlaufende Teilnahme am Audit strukturiert angegangen und weiterentwickelt. Ursprünglich eingeführt um Frauen durch Vereinbarkeitsangebote die verstärkte Partizipation am Studien- und Berufsleben zu ermöglichen, hat sich das Verständnis von Familiengerechtigkeit stärker ausdifferenziert.

Die dritte Säule, **Gleichstellung**, meint zunächst die Fortführung der langjährigen Projekte der Frauenförderung. Diese ist somit Kernelement der strategischen Zielerreichung von Parität zwischen Männern und Frauen. Flankiert wird die Frauenförderung zugleich von strukturellen Maßnahmen, welche Zugangshürden abbauen und Teilhabemöglichkeiten schaffen.

Die Vision dieses Gleichstellungskonzeptes ist demnach eine chancengerechte und diskriminierungsfreie Hochschule, welche Einschränkungen abbaut und verhindert, Zugänge schafft sowie Potentiale entfaltet:

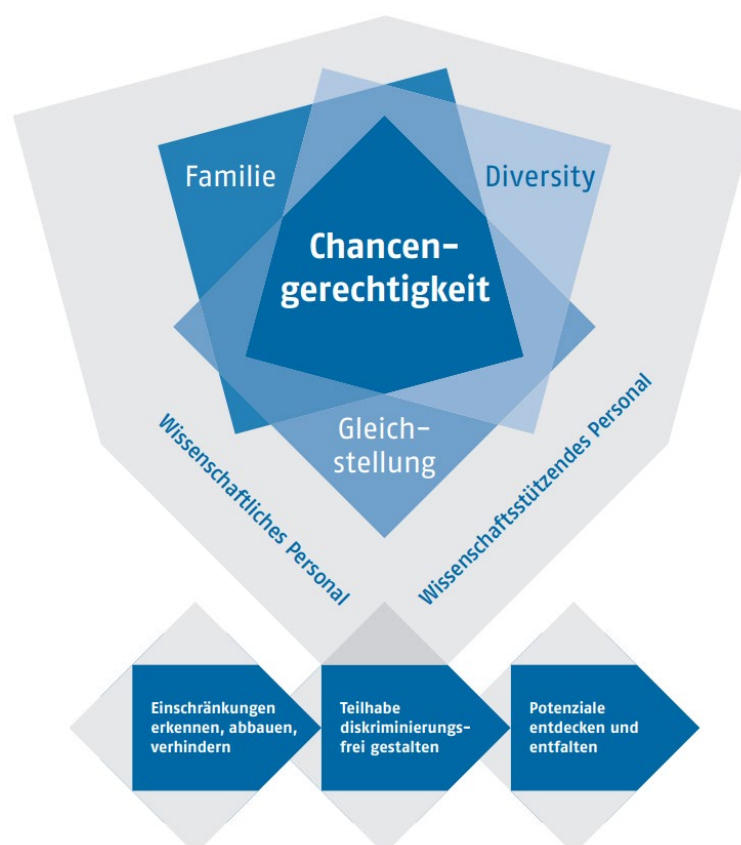


Abb. nach eigener Darstellung: Vision des Gleichstellungskonzeptes

² Strukturelle Diskriminierung bezeichnet das Ineinandergreifen diskriminierender Praxen auf individueller, kultureller und institutioneller Ebene. Die individuelle Ebene von Diskriminierung umfasst diskriminierendes Sprechen und Handeln von Einzelpersonen. Die kulturelle Ebene von Diskriminierung umfasst Wissen, Werte und Normen, die in öffentlichen Diskursen vermittelt werden. Die institutionelle Ebene von Diskriminierung umfasst diskriminierende Politiken und Gesetze wie auch Normen und Werte, die von Institutionen durchgesetzt werden. (Vgl. IKUD Seminare)

Die Entstehung des Gleichstellungskonzeptes wurde geprägt durch verschiedene Beteiligungsverfahren sowie die Neukonzeption der Gleichstellungskonferenz, ehemals Frauenkonferenz, zum Jahresbeginn 2023. Die in der Grundordnung der Hochschule (§35) verankerte Gleichstellungskonferenz hat in verschiedenen Schritten die Entstehung des Konzeptes begleitet und wird die nachfolgende Umsetzung der Ziele monitoren und unterstützen.

Das hier vorliegende Gleichstellungskonzept greift die Voraussetzungen eines Gender Equality Plan³, wie sie für die Forschungsförderung durch Horizon Europe gefordert werden, auf und kann entsprechend verwendet werden. Eine Übersetzung ins Englische sowie eine Veröffentlichung auf der Homepage der Hochschule sind vorgesehen.

Das Konzept wird zunächst die Ausgangslage skizzieren, sowie die strukturelle Implementierung nachzeichnen und dann die Schwerpunktsetzung für die nächsten fünf Jahre anhand von Handlungsfeldern, Leitzielen und konkreten Maßnahmen darstellen.

³ Vgl. Horizon Europe: Guidance on Gender Equality Plans <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1> und Genderaspekte im Horizont Europa <https://www.euburo.de/de/fif-genderaspekte-heu-2586.html> (zuletzt abgerufen 3.5.2024)

1. Ausgangssituation

1.1. Profil der Hochschule

Die 1978 gegründete Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten bildet als einzige staatliche Hochschule im Allgäu Akademikerinnen und Akademiker in den Wissenschaftsbereichen Maschinenbau und Elektrotechnik, Betriebswirtschaft und Tourismus, Informatik und Multimedia sowie Soziales und Gesundheit aus. Stand 2023 sind derzeit etwa 5.500 Studierende eingeschrieben. Über 150 Professorinnen und Professoren lehren an der Hochschule, unterstützt von ca. 320 Lehrbeauftragten aus der freien Wirtschaft. Rund 500 wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Beschäftigte arbeiten in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen.⁴

Das Leitbild der Hochschule Kempten spiegelt sich in der Mission „Kompetenz durch vernetzte Vielfalt“ wieder. Diese wird durch die drei Leitsätze „Wir entwickeln Persönlichkeiten“, „Wir bilden Netzwerke“ und „Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung“ abgebildet. Diese Mission und Leitsätze sind maßgeblich für die Gleichstellungs- und Diversity-Strategie der Hochschule.

1.2. Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Gleichstellungsarbeit an einer bayerischen Hochschule ergibt sich als gesetzlicher Auftrag aus dem Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2 und 3⁵ GG), dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGIG), dem Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) sowie dem AGG. Weitere Impulse setzen die Rahmenvereinbarung und der Hochschulvertrag zwischen Hochschule und Bayerischer Staatsregierung.

Das BayGIG dient als Rechtsgrundlage der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern des wissenschaftsstützenden Personals im öffentlichen Dienst in Bayern unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Konkrete Ziele der Förderung sind gemäß Art. 2 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 BayGIG festgelegt. Die Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftsstützende Personal (GSB) fördern und überwachen den Vollzug des BayGIG und des vorliegenden Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung.

Das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) von 2023 legt neue Standards für die Hochschulen bei der Gestaltung der Gleichstellungsarbeit für das wissenschaftliche Personal fest⁶. Zentrale Neuerungen des Gesetzes fokussieren auf die Herstellung von Parität in Hochschulleitung und Berufungsausschüssen sowie die Einführung des Kaskadenmodells als Instrument, um der Leaky Pipeline⁷ zu begegnen.

1.3. Qualitätssicherung

Qualitätssicherung ist ein wichtiger Aspekt für die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Chancengerechtigkeit. Die Hochschule Kempten verfolgt aktiv unterschiedliche Zertifizierungs- und Professionalisierungsprozesse.

Sie ist Zertifikatsträgerin „Audit familiengerechte Hochschule“ und erstellt daher im Dreijahresrhythmus ein individuelles Handlungsprogramm zur Steigerung der Vereinbarkeitsqualität. Der fortlaufende Auditierungsprozess seit 2011 stellt für die Hochschule ein zentrales Element des Selbstverständnisses dar.

⁴ <https://www.hs-kempten.de/hochschule/ueber-uns/zahlen-daten-fakten> (zuletzt abgerufen 3.5.24)

⁵ „(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

⁶ Vorrangig in den Artikeln 22 – 25 und 66 Abs. 3 und 5

⁷ Mit dem Begriff der Leaky Pipeline wird der in der Wissenschaft absinkende Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen bezeichnet. Vgl.: <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken/thematische-suche/leaky-pipeline> (zuletzt abgerufen 3.5.24)

Die Qualitätssicherung zu Familiengerechtigkeit durch die externe Prüfung wird sehr geschätzt und hochschulintern als auch von außen anerkannt. 2023 wurden im Dialogverfahren sechs Schwerpunkte für die nächsten drei Jahre festgelegt. Darin wird vorrangig die Vereinbarkeit für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sowie die Rolle von Führungskräften thematisiert.

Sie ist zudem Mitglied im Verein „Familie in der Hochschule“, dem „Dual Career Netzwerk Deutschland“, dem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ sowie der „Charta der Vielfalt“ und hat dementsprechende Selbstverpflichtungen unterzeichnet. Eigeninitiativ war die Hochschule Kempten bei der Gründung eines regionalen Netzwerk zur Kooperation von Hochschulen und Unternehmen zur Steigerung des Dual Career Angebotes engagiert und ist maßgeblich an der Umsetzung des „Dual Career Netzwerk Schwaben“ als Gründerhochschule beteiligt.

Um der Umsetzung des gesetzlichen Auftrags nach dem AGG gerecht zu werden, hat die Hochschule Kempten die Selbstverpflichtung der Charta der Vielfalt unterzeichnet und verpflichtet sich u. a. dazu

„eine Organisationskultur [zu] pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt ihnen eine besondere Verpflichtung zu.“⁸

Die Hochschule ist zudem Teil des Wissenschaftsverbunds Vierländerregion Bodensee. Die Länder- und systemübergreifende Arbeit im Wissenschaftsverbund wird durch die Arbeit der AG Gender & Diversity im Verbund auch für diese Thematik fruchtbar gestaltet. Die Hochschule Kempten stellt seit einigen Jahren die Sprecherin für diese AG⁹.

1.4. Strukturelle Implementierung und Ressourcen

Durch die Schaffung von Strukturen, der Bereitstellung von finanziellen und personellen Ressourcen sowie dem Aufbau von Kompetenzen durch u. a. Weiterbildungsangebote wird sichergestellt, dass Geschlechtergerechtigkeit im Sinne des Gender Mainstreaming in alle Strategie- und Steuerungsprozesse systematisch integriert wird und nicht vom Engagement einzelner Personen abhängt. Damit wird gewährleistet, dass Gleichstellung nicht als Zusatzleistung, sondern als integraler Teil der Organisationsstruktur und sämtlicher Prozesse gesehen wird. Dies gilt ebenso für Familienfreundlichkeit und Diversity als Teil der Chancengerechtigkeit.

Die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule ist auf verschiedenen Ebenen strukturell verankert. Neben den gesetzlichen Vorgaben, demnach es Zentrale sowie Dezentrale Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (ZBGF bzw. DBGF) geben muss und den Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftsstützende Personal (GSB), gibt es an der Hochschule Kempten eine Vizepräsidentschaft Internationalisierung und Gleichstellung (VPIG). Somit ist der Erfüllung des gesetzlichen Auftrags auch durch die Platzierung des Themas in der Hochschulleitung Rechnung getragen. Das Amt ZBGF ist in der Erweiterten Hochschulleitung stimmberechtigtes, im Senat und Hochschulrat beratendes Mitglied. Im Sinne einer Gleichstellungsgovernance ist somit auf Leitungsebene eine Verantwortlichkeit für die Gleichstellungsziele verankert. Die Dezentralen Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst, kurz DBGF, unterstützen in den Fakultäten die Erreichung der Ziele und des

⁸ www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/die-urkunde-im-wortlaut/ (zuletzt abgerufen 3.5.24)

⁹ www.wissenschaftsverbund.org/arbeitsgruppen/gender-diversity (zuletzt abgerufen 3.5.24)

gesetzlichen Auftrages. Sie sind dort stimmberechtigte Mitglieder in den jeweiligen Fakultätsräten und stimmberechtigt in jedes Berufungsverfahren eingebunden. Dies ist neben der gesetzlichen Festlegung in Art. 66 (2) BayHIG auch im Berufsleitfaden der Hochschule hinterlegt¹⁰.

Die finanziellen Mittel für Gleichstellung setzen sich aus Geldern der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF) und der Hochschulverträge zusammen. Die Mittel der LaKoF werden jährlich bereitgestellt und an die Hochschule nach einem Verteilungsschlüssel der Studierendenanteile ausgegeben. Die Mittel aus den Hochschulverträgen der Laufzeit 2023-2026 werden zu 50 % für Maßnahmen und Veranstaltungen zur Gleichstellung, zu 30 % zur Finanzierung von Angeboten der Familiengerechtigkeit und zu 20 % für Projekte im Bereich Diversity geplant. Die Budgetverantwortung sowie Verfügungsermächtigung dieser Mittel liegt bei der ZBGF.

Die Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftsstützende Personal werden ergänzend in dem für die Funktionsausübung erforderlichen Maß einzelfallbezogen unterstützt und von den regulären Dienstaufgaben entlastet. Die Hochschule stellt darüber hinaus die zur Unterstützung der Maßnahmen und langfristigen Sicherung der Zielerreichung der Gleichstellung erforderlichen Mittel zur Verfügung, auch für Dienstreisen zu Arbeitstagen und notwendigen Fortbildungen. Ansonsten sind die sachlichen und räumlichen Ressourcen des regulären Arbeitsplatzes zu nutzen. Sollten darüber hinaus besondere Arbeitsmittel notwendig werden, wird eine Finanzierung bei Bedarf geprüft.

Zur besseren Steuerung der Prozesse und synergetischen Zusammenführung aller Ansätze zur Chancengerechtigkeit wurde 2023 die Gleichstellungskonferenz gegründet und in der Grundordnung der Hochschule Kempten verankert. Die Mitglieder setzen sich aus den verschiedenen Beauftragten für die Gleichstellung (ZBGF, DBGF, GSB) sowie der Vizepräsidentschaft (VPIG) zusammen. Die Leitung der Gleichstellungskonferenz übernehmen ZBGF und VPIG gemeinsam. Die Gleichstellungskonferenz hat eine Geschäftsordnung verabschiedet. Das oberste Ziel der Gleichstellungskonferenz ist die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes, dessen Evaluierung und Fortschreibung. Die Gleichstellungskonferenz tagt mindestens zweimal je Semester.



Abb. nach eigener Darstellung: Gleichstellungsgovernance an der Hochschule Kempten

¹⁰ Die jeweiligen Deputatsentlastungen der Ämter VP IG, ZBGD und DBGF werden aktuell im Sommersemester 2024 im Zuge der Neuaufstellung eines Globallehrdeputats für die Hochschule Kempten verhandelt und festgeschrieben und können künftig dort eingesehen werden.

Die operative Umsetzung der Angebote, Maßnahmen und Veranstaltungen zu Gleichstellung, Familie und Diversity sind im Büro für Gleichstellung, Familie und Diversity (BGFD) angesiedelt. Das BGFD, geleitet durch die ZBGF, ist zentrale Anlaufstelle für alle Angehörigen der Hochschule. Zum BGFD gehören drei Mitarbeiterinnen:

- Referentin für Gleichstellung und Familie (60% entfristet, 10% befristet, E13)
- Referentin für Diversity (25% entfristet, E13)
- Referentin für Frauenförderung und chancengerechte Persönlichkeitsentwicklung (40% entfristet, 10% befristet, E13)

1.5. Bilanz - Fortschritte und Erfolge

Die Hochschule Kempten verfolgt seit 2008 strategisch verankerte Ziele zur Gleichstellung von Frauen und Männern. In den letzten fünf Jahren haben sich sowohl die Ziele als auch Angebote und Maßnahmen weiterentwickelt und ausdifferenziert. Eine Auswahl der zentralen, erfolgreich eingeführten und langjährig fortgeführten Projekte soll hier stellvertretend aufgeführt werden.

Zentral für die Zusammenführung der Erfahrungen der Zielgruppen und einer strategisch strukturellen Weiterentwicklung ist das Büro für Gleichstellung, Familie und Diversity. Das BGFD ist Teil der Servicestruktur der Hochschule Kempten und Anlaufstelle für alle Angehörigen der Hochschule. Dafür ist die Präsenz auf dem Campus wichtig. Diese wird mit einem Beratungs- und Besprechungszimmer sowie drei Büroarbeitsplätzen physisch hergestellt, gleichzeitig ist das BGFD virtuell durchgängig erreichbar und bietet auch Online-Beratungstermine an. Das BGFD verwaltet zudem das in unmittelbarer Nähe gelegene Eltern-Kind-Arbeitszimmer, welches sowohl Studierenden als auch Beschäftigten zur Verfügung steht und sehr gut ausgelastet ist. Die drei Mitarbeiterinnen und bis zu sechs studentischen Hilfskräfte teilen sich die Büroöffnungszeiten untereinander auf, sodass die Sichtbarkeit und Erreichbarkeit sichergestellt ist. Dies gilt auch für die Teilnahme und Mitwirkung an hochschulweiten Aktionen wie etwa der Hochschulmesse, dem Studierendeninfotag, dem We4YouDay etc.

Die Koordination von Kinderbetreuungsangeboten ist neben der Beratung eine Konstante im Anliegen der Hochschule, Studierende und Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf zu unterstützen. Diese Angebote sind dabei immer wieder mit Herausforderungen konfrontiert. Diese reichen von betriebswirtschaftlichen Aspekten über Personalmangel oder den spezifischen Anforderungen während der Corona-Pandemie, bis hin zu den ganz eigenen Wünschen von Studierenden oder im Lehrbetrieb kurzzeitig beschäftigten Eltern. Trotz aller Hürden schaut die Hochschule auf eine lange Tradition im Angebot eigener Kinderbetreuungsangebote und wird dies in den nächsten Jahren noch weiter ausbauen.

Die Beratung unterschiedlicher Zielgruppen ist ein wesentlicher Baustein für die Herstellung von Chancengerechtigkeit. Das Beratungsangebot des BGFD umfasst eine Vielzahl von Themen, welche sich aus der Verantwortung für die immer vielfältigeren Zielgruppen ableitet. Im Dreiklang des BGFD stehen dabei die Themen Gleichstellung, Familie und Diversity im Mittelpunkt. Beratung im Kontext Gleichstellung findet mehrheitlich für die Zielgruppen des BayernMentoring sowie der Nachwuchswissenschaftlerinnenförderung statt. Neben klassischen Beratungen, finden dort regelmäßig Einzel- und Peer-to-Peer-Coachings statt. Im Themenfeld Familie liegt der Schwerpunkt auf der Zielgruppe der Studierenden mit Kind und beinhaltet in der Beratung neben der Studienorganisation auch klassische Themen der Vereinbarkeit oder der

Finanzierung des Studiums. Ergänzt wird dieses Themenfeld seit 2018 durch die Aufgabe der Hochschulen, neben den schwangeren Beschäftigten, auch die schwangeren Studierenden durch ein Gefährdungsmanagement zu unterstützen und Nachteile bedingt durch Schwangerschaft und Geburt auszugleichen. Im Zuge dessen durchlaufen alle schwangeren Studierenden eine Erstberatung durch das BGFD. Das Beratungsangebot wird aber auch von angestellten Personen bezüglich Familiengründung, Elternzeit, Wiedereinstieg etc. genutzt. Dieses Angebot platziert das BGFD in enger Absprache mit der Abteilung Personal. Seit 2020 wurde das Beratungsangebotsspektrum um den Part Diversity erweitert. Die Beratung Studierender mit Beeinträchtigung wird in Kooperation mit der Beauftragten für Studierende mit Beeinträchtigungen geleistet.

Das BGFD ist in das Beschwerdemanagement der Hochschule strategisch eingebunden und übernimmt hier die Erstberatung und grundsätzliche Sensibilisierung der Hochschulangehörigen für die Thematik. Ein wichtiger Schritt der weiteren Professionalisierung der Vorgehensweise stellt die Verabschiedung der Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung durch den Senat 2023 dar.

Bei den Maßnahmen zur Gleichstellung und Diversität wurden die Zielgruppen nach den verschiedenen Qualifizierungsebenen aufgeteilt und mit entsprechenden Veranstaltungen und Angeboten angesprochen. Von Juni 2022 bis Januar 2024 wurde das Kompetenzzentrum für empirische Jugendarbeits- und Sozialforschung beauftragt, das Forschungsprojekt „Evaluation von Berufungsverfahren“ durchzuführen. Zielsetzung der Untersuchung war die Analyse von Berufungsverfahren zur Entwicklung geschlechtergerechter Auswahlkriterien von Bewerbenden in Berufungsverfahren an der Hochschule Kempten. Das Forschungsprojekt knüpfte an die Ergebnisse des Pilotprojektes „Gleichstellung in der Fakultät“ des Büros für Gleichstellung, Familie und Diversity zum qualitativen Monitoring der Berufungsverfahren an der Hochschule Kempten an. Damit soll erreicht werden, mehr qualifizierte Kandidatinnen anzusprechen und für eine Professur gewinnen zu können um so den Professorinnenanteil zu steigern.

Ein weiteres Pilotprojekt richtete sich an die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen. Im Rahmen von Einzel-Coachings, Peer-to-Peer-Coachings und Workshop-Angeboten wurde ein umfangreiches Angebot für Interessentinnen entwickelt, mit dem Ziel, mehr Frauen für Promotionen zu gewinnen. Bereits während der Master-Arbeiten werden Interessentinnen mit Workshop-Angeboten auf die Möglichkeit einer Promotion hingewiesen. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten regelmäßige Infomailings rund um Unterstützungsangebote und werden im BGFD betreut und beraten.

MINT-Studentinnen haben die Möglichkeit, am bayernweiten Mentoring-Angebot der Hochschule teilzunehmen. Alle Interessentinnen bekommen eine Mentorin zur Seite gestellt, die sie über ein Jahr begleitet und beim Berufseinstieg unterstützt. Daneben gibt es ein umfassendes Rahmenprogramm mit Coachings, Vernetzungsangeboten, Workshops und Betriebsbesichtigungen, an dem Teilnehmerinnen kostenlos mitmachen können. Bayernweite Veranstaltungen in Kooperation mit allen 16 Hochschulen runden das Angebot ab. Bis zu 100 Frauen nehmen jährlich in Kempten an dem Programm teil. Bis zu 40 Schülerinnen können am jährlichen Girls'Day die Hochschule kennenlernen und an einem der vielfältigen Angebote der MINT-Fakultäten mitmachen, um später eine klischeefreie Studienwahl zu treffen.

Für die Zielgruppe der Gründerinnen wurde 2019 in Kooperation mit dem StartUp-Center der Hochschule Kempten eine Referentin für das Thema Female Entrepreneurship eingestellt und vom BGFD mitfinanziert. Für interessierte Gründerinnen gibt es ebenfalls vielfältige Angebote wie Einzel-Coachings, Workshops, Netzwerktreffen und regelmäßige Stammtische.

Aus dem Sounding-Board familiengerechte Hochschule wurde 2020 das Forum Chancengerechtigkeit. Ziel dieses Gremiums ist es, die Thematiken Diversity an der Hochschule, Familienförderung sowie Gleichstellung von Frauen und Männern, hochschulweit zu diskutieren, Impulse aus allen Bereichen in die Arbeit des BGFD zu integrieren und so eine für die Hochschule Kempten spezifische Herstellung von Chancengerechtigkeit zu gewährleisten.

Durch die Festschreibung von Policies ist über die Zeit eine Institutionalisierung von Werten und Rahmenbedingungen für das Miteinander an der Hochschule erfolgt. Dies zeigt sich darin, dass mittlerweile in Dienstvereinbarungen (geschlossen zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat) und Richtlinien (Hochschulleitung) in vielen Bereichen gleichstellungsrelevante Themen verankert sind, wie

- sprachliche Gleichbehandlung,
- Stellenausschreibungen und -besetzungen,
- Mitarbeitendenqualifizierung,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (wie Kinderbetreuung, Pflege und Beruf, familien-/teilzeitfreundliche Sitzungstermine, etc.)

hochschulweit verbindlich geregelt. Hierzu gehören (für das wissenschaftsstützende Personal) die

- Dienstvereinbarung für Stellenausschreibungen (wie Veröffentlichung, Beachtung von Geschlechtern),
- Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit,
- Dienstvereinbarung über mobile Arbeit,
- Richtlinie zur Förderung von Qualifizierungsvorhaben,
- Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung sowie Broschüre „Sexualisierte Belästigung und Gewalt an der Hochschule“ (mit Meldeformular) und
- Anwendungstipps für diskriminierungsfreie Kommunikation an der Hochschule Kempten.

Durch die Möglichkeit der Teilzeitarbeit oder auch eines Sabbatjahres bietet die Hochschule darüber hinaus Unterstützung für unterschiedliche Lebenssituationen. Mobiles Arbeiten ist ein zentrales Mittel um Vereinbarkeit zu unterstützen und ist sowohl durch die Dienstvereinbarung als auch die Bereitstellung von Internettelefonie und Videokonferenzlösung an der Hochschule Kempten stark verankert. Insbesondere auch die Maßnahmen für ein familiengerechtes Arbeitsumfeld werden durch das bereits aufgeführte Audit sowie die Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule deutlich.

Durch die regelmäßige Teilnahme an den Gesprächen zwischen Dienststellenleitung und örtlichem Personalrat sind die Gleichstellungsbeauftragten in Änderungen oder Neuerstellung von Dienstvereinbarungen eingebunden. Zudem waren diese in der Task Force zur Ausarbeitung der Dienstvereinbarung mobile Arbeit vertreten, letztere besteht seit Februar 2023 und ist als wichtiger Meilenstein bzw. Erfolg der Gleichstellungsarbeit in der näheren Vergangenheit zu sehen.

Auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist grundsätzlich zu achten. Deshalb sind

Formulierungen zu wählen, die idealerweise alle Geschlechter gleichermaßen berücksichtigen. Hierzu gehören neutrale Formen, wie z. B. Mitarbeitende. Unterstützung bietet das online Wörterbuch „Geschickt Gendern“. Nach Beschluss der Hochschulleitung sind im Übrigen „und“ bzw. bei Einzelpersonen „oder“ zu verwenden, z. B. die Professorinnen und Professoren bzw. die Präsidentin oder der Präsident. Die weibliche Form wird bei Einzelpersonen vorangestellt.

Die Besetzung offener Stellen erfolgt grundsätzlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unter Beachtung des Anforderungsprofils. Wenn möglich sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, bei denen die in der Ausschreibung vorausgesetzten Qualifikationen erfüllt sind. Familien- oder ähnlich bedingte Unterbrechungen oder Reduzierungen der Erwerbstätigkeit dürfen nicht zum Nachteil führen. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu berücksichtigen, dass eine Überrepräsentation von Frauen und Männern in allen Positionen abgebaut wird.

Vor der Ausschreibung einer zu besetzenden Stelle wird immer geprüft, ob sie teilzeitfähig ist. Bei der Ausschreibung von teilzeitfähigen Stellen, auch bei Leitungsfunktionen, ist auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen. Stellen mit Führungsaufgaben und Professuren sind davon nicht auszuschließen, soweit dienstliche Belange dies zulassen.

Sämtliche hier aufgelisteten Angebote und Maßnahmen werden über die Foren sowie Konferenzen, Infomails, PIPE (Intranet), Pressemitteilungen und über unsere Homepageseiten sowie unseren Instagram-Account nach innen bzw. außen kommuniziert und die Hochschulangehörigen regelmäßig über Neuerungen informiert.

1.6. Entwicklung der Frauenanteile

1.6.1 Anteil von Frauen in Lehre, Forschung, Studium

Die Hochschule Kempten verfolgt seit vielen Jahren das Ziel, die Anteile der Frauen auf den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifizierungsebenen zu erhöhen und damit struktureller Benachteiligung zu begegnen und dem Phänomen der Leaky Pipeline (s. Abb. Unten) entgegen zu treten. Frauenförderungsmaßnahmen sind dabei ein elementarer Bestandteil der Gleichstellungsarbeit für mehr Chancengerechtigkeit an der Hochschule Kempten.

Für den Berichtszeitraum liegen nur vereinzelt Daten zu wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie Promovierenden vor. Daher können hier keine Vergleiche oder Entwicklungen abgebildet werden. Diese Problematik wird im Handlungsfeld „Controlling“ im Kapitel 2.2 aufgegriffen.

Seit 2008 hat sich die Hochschule Kempten individuelle Ziele gesetzt, bspw. die Erhöhung der Professorinnenanteile auf 18 % und diese durch verschiedene Maßnahmen erreicht (s. Bilanz). Der seit 2008 um 3 % Prozent gestiegene Anteil der Professorinnen zeigt, dass das Engagement und die Instrumente zur Erhöhung des Frauenanteils an der Hochschule Kempten Wirkung entfalten (vgl. Anhang Tabelle 1). Vergleicht man die Betrachtungszeiträume 2018 und 2023 auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen, vom Bachelorstudium über das Masterstudium und Lehrauftragsvergabe bis hin zur Professur (vgl. Anhang), gilt für die Entwicklungen an der Hochschule Kempten insgesamt weiterhin zusammenfassend: Je höher die Qualifikationsstufe, desto weiter öffnet sich die Schere zwischen Frauen- und Männeranteilen:

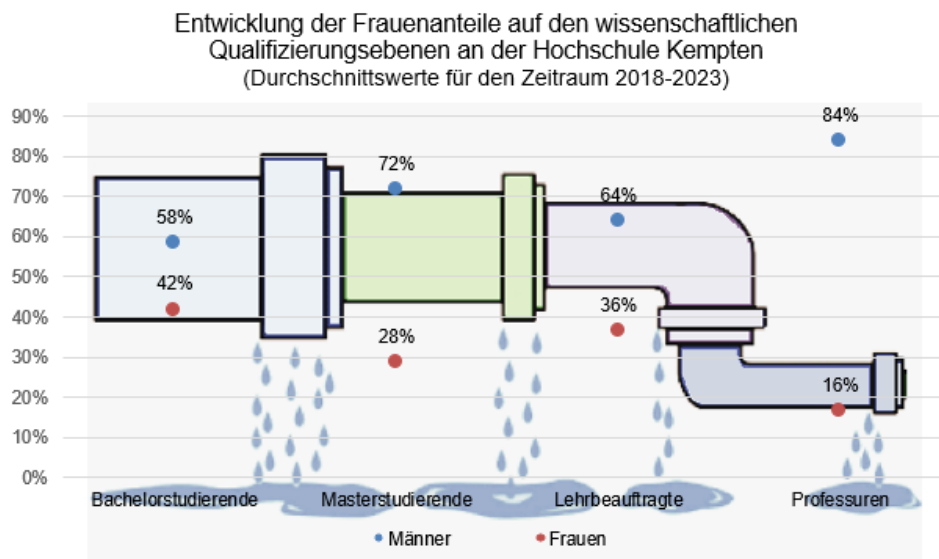


Abb. nach eigener Darstellung: Leaky Pipeline. Zahlen vgl. Tabellen im Anhang. Vgl. Darstellung Leaky Pipeline Gesis / CEWS¹¹

Die Bachelorstudentinnen an der Hochschule Kempten haben sich seit 2018 anteilmäßig auf einem Niveau von 42 % eingependelt. Dabei liegt der höchste Anteil mit durchschnittlich 80 % in den Fakultäten Tourismus und Soziales und Gesundheit. Die Fakultät mit den wenigsten Studentinnen im Bachelor ist die Fakultät Elektrotechnik, mit durchschnittlich 13 %. Nicht weit darüber liegt die Fakultät Informatik mit durchschnittlich 14 % Bachelorstudentinnen. (vgl. Anhang Tabelle 4)

Das Masterstudium an der Hochschule Kempten verzeichnet insgesamt einen Anteil von zuletzt 29 % Studentinnen. Dabei lag der durchschnittliche Wert 2018 noch bei 33 %. Auch hier sind die Fakultäten Soziales und Gesundheit (Ø85 %) sowie Tourismus (Ø65 %) führend. Im Mittelfeld liegt die Fakultät Betriebswirtschaft mit durchschnittlich 49 % Masterstudentinnen. Die MINT Fakultäten erreichen diese Werte nicht und pendelten sich auf einem niedrigeren Niveau ein, wobei alle Fakultäten zuletzt einen leichten Zuwachs an Studentinnen verzeichnen konnten. Die durchschnittlichen Zahlen lagen in Maschinenbau bei 22 %, in Informatik bei 14 % und in Elektrotechnik bei 13 % Studentinnen im Masterstudium. (vgl. Anhang Tabelle 3)

Im bayernweiten Vergleich sind die Anteile der Studentinnen somit relativ vergleichbar (2022 40,8 % Studentinnen über alle Hochschularten verteilt). Allerdings ist der Anteil der MINT-Studentinnen bayernweit über alle Hochschularten hinweg mit 31,6 % sehr viel höher als an der Hochschule Kempten¹².

Die Entwicklung der Anteile weiblicher Lehrbeauftragter ist sehr dynamisch. So lag der Anteil 2020 bei 40 % und war seither eher rückläufig und liegt aktuell bei 35 %. Gleichzeitig sind die Anteile je Fakultät stark unterschiedlich. In den Fakultäten mit hohem Anteil weiblicher Studierender ist auch der Anteil unter den Lehrbeauftragten stärker ausgeprägt. Dies betrifft insbesondere die Fakultäten Soziales und Gesundheit mit durchschnittlich 47 % (unter dem durchschnittlichen Anteil der Studentinnen und Professorinnen), sowie die Fakultät Tourismus mit einem Wert von Ø 41 %, welcher wiederum weit über dem Anteil von Professorinnen und weit unter dem Anteil von Studentinnen liegt. In der Fakultät Betriebswirtschaft sank der Anteil von 38 % in 2020 auf 17 % in 2023. In den MINT Fakultäten, Elektrotechnik und Informatik ist der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter ebenfalls starken Schwankungen unterworfen. Jedoch gegenläufig. So entwickelte sich der Anteil in Elektrotechnik von 28 % auf 47 % sehr positiv und sank im Vergleichszeitraum in Informatik von 29

¹¹ <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken/thematische-suche/leaky-pipeline> (zuletzt abgerufen 3.5.24)

¹² Vgl. Statistik Bayern Geschlechterverhältnis bei Studierenden in Bayern

% auf 15 %. In Maschinenbau ist der Anteil vergleichsweise konstant und liegt im Ø bei 32 %. (vgl. Anhang Tabelle 2)

Wie bereits erwähnt, hat sich der Anteil der Professorinnen zuletzt deutlich von 15 auf 18 % gesteigert. Die Fakultät Soziales und Gesundheit hat mit 57 % den höchsten Professorinnenanteil. Größtes Potential für eine Erhöhung der Frauenanteile hat die Fakultät für Informatik, in welcher zum Stichtag keine Professorin tätig war. Allerdings wurde dort aktuell (wieder) eine Professur mit einer Frau besetzt. Besonders auffällig ist der Unterschied zwischen einem sehr hohen Studentinnenanteil und einem sehr niedrigen Professorinnenanteil in der Fakultät Tourismus (14 % Professorinnen). Die Fakultät Betriebswirtschaft hat mit zuletzt 24 % zwar einen höheren Professorinnenanteil als der hochschulweite Durchschnittswert von 18 %. Allerdings hat diese Steigerung erst in den letzten zwei Jahren von 2021-2023 stattgefunden und muss sich noch stabilisieren. (vgl. Anhang Tabelle 1)

Insgesamt liegt die Hochschule Kempten mit 18 % aber immer noch weit hinter dem bayernweiten Durchschnitt von 24,6 % und dem deutschlandweiten Durchschnitt von 28 % Frauenanteil bei den Professuren¹³. 2021 waren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Bayern im Durchschnitt 22,6 % der Professuren mit Frauen besetzt. Auch diesen Wert erreichte die Hochschule bislang noch nicht.

1.6.2 Anteil von Frauen im wissenschaftsstützenden Personal

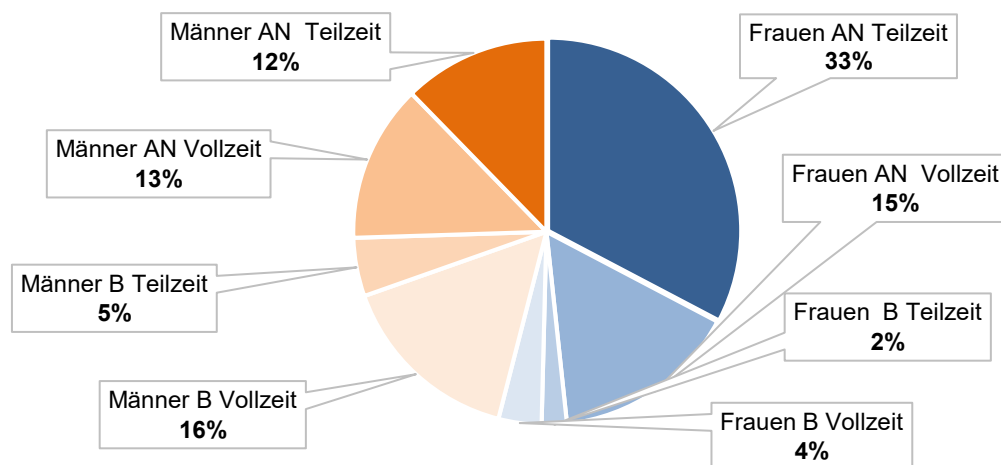
Grundlage des Gleichstellungskonzepts sind die aktuellen Zahlen der weiblichen im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. Mit der Situationsanalyse werden vorhandene Unterschiede verglichen, die den Frauen- und Männeranteil u. a. bei Voll- und Teilzeittätigkeit oder auch Einstellungen an der Hochschule Kempten darstellen. Sie soll Aufschluss über bestehende Benachteiligungen sowohl von Frauen als auch von Männern im wissenschaftsstützenden Bereich geben, in welchem zum Stichtag 30.09.2023 an der Hochschule 346 Mitarbeitende angestellt sind. Hierbei erfolgten in der letzten Periode (ein Jahr) 59 Neueinstellungen, davon zwei Männer im Beamtenverhältnis in der ersten und vierten Qualifikationsebene und 57 Arbeitnehmende, die sich auf 30 Männer und 20 Frauen befristet sowie fünf Frauen und zwei Männer unbefristet aufteilen. Die Verteilung der Einstellungen auf die Entgeltgruppen kann bei Interesse den Tabellen im Anhang entnommen werden. Die Zahlen zu den Anteilen der Frauen am wissenschaftsstützenden Personal, ausdifferenziert nach verschiedenen Indikatoren findet sich in den Tabellen 7-19.

Derzeit sind 257 Arbeitnehmende und 89 im Beamtenverhältnis beschäftigt, davon 192 Frauen (172 Arbeitnehmerinnen, 20 Beamtinnen) und 154 Männer (85 Arbeitnehmer, 69 Beamte). In einer unbefristeten Beschäftigung befinden sich 109 Frauen und 27 Männer, demgegenüber stehen 52 Frauen und 58 Männer in befristeter Anstellung. Aus familiären Gründen sind 13 Beschäftigte (elf Arbeitnehmende, eine Beamtin und ein Beamter) beurlaubt.

Die größte Beschäftigungsgruppe bilden die 109 Arbeitnehmerinnen in Teilzeit (32,7 %), gefolgt von den 52 Arbeitnehmerinnen in Vollzeit (15,6 %) sowie den 52 Beamten in Vollzeit (15,6 %). Die drittgrößte Beschäftigungsgruppe umfassen die 44 Arbeitnehmer in Vollzeit (13,2 %) und 41 Arbeitnehmer in Teilzeit (12,3 %). In der Schlussgruppe sind 16 Beamten in Teilzeit (4,9 %), 12 Beamtinnen in Vollzeit (3,6 %) und 7 Beamtinnen in Teilzeit (2,1 %) zu finden.

¹³ Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland im Jahr 2022 nach Bundesländern: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/> (zuletzt abgerufen am 11.1.2024)

Damit ist prozentual gesehen der Anteil der Vollzeitbeschäftigten Männern (28,8 %) deutlich höher, als der Anteil der Frauen (19,2 %).



AN = Arbeitnehmende
B = Beamtenschaft

Abb. nach eigener Darstellung: Frauen und Männer des wissenschaftsstützenden Personals nach Arbeitsumfang und Anstellungsverhältnis

Die meisten Beschäftigten in Vollzeit (26 Arbeitnehmerinnen, 7 Beamtinnen, 29 Arbeitnehmer und 33 Beamte) sind in der Entgeltgruppe vergleichbar mit der 3. Qualifikationsebene eingruppiert, gefolgt von der Entgeltgruppe vergleichbar mit der 2. Qualifikationsebene (21 Arbeitnehmerinnen, 11 Beamtinnen, 5 Arbeitnehmer und 14 Beamte). Bei den Teilzeitkräften (43 Arbeitnehmerinnen, 4 Beamtinnen, 34 Arbeitnehmer und 13 Beamte) trifft selbiges zu, d. h. der Entgeltgruppe vergleichbar mit der 3. Qualifikationsebene folgt die 2. Qualifikationsebene (48 Arbeitnehmerinnen, 4 Beamtinnen, 3 Arbeitnehmer und 2 Beamte).

Ebenfalls kam es im betrachteten Zeitraum zu 30 Höhergruppierungen im Arbeitnehmerbereich, hiervon 21 Frauen (70,0 %) und 9 Männer (30,0 %). In der gleichen Zeit wurden 7 Beamte (100,0 %) und keine Beamtin befördert. Leistungsprämien haben in der betrachteten Periode 28 Arbeitnehmende erhalten, hiervon 22 Frauen (78,6 %) und 6 Männer (21,4 %), sowie 6 Beamte (100,0 %) und keine Beamtin.

1.6.3 Anteil von Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen

Neben der anteilmäßigen Angleichung von Frauen und Männern auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, ist ein weiterer relevanter Indikator für Teilhabe und Mitsprache, inwieweit Frauen in den Fakultäten bzw. der Leitungsebene der Hochschule beteiligt sind.

Erfreulich ist dabei die Entwicklung auf Fakultätsebene. Von den sechs Fakultäten hat eine Fakultät seit mehreren Jahren eine Dekanin. Des Weiteren konnte der Anteil der Prodekaninnen (zuletzt 33 %) und Studiendekaninnen (zuletzt 28,6 %) gesteigert werden.

In der Hochschulleitung sind Frauen ausschließlich in den Ämtern der Vizepräsidentschaften wiederzufinden. Dort ist die Quote von 33 % Frauen aber seit 2018, trotz Personenwechsel stabil. So ist seit 2023 das Amt VP Internationalisierung und Gleichstellung mit einem Mann besetzt, das Amt VP Forschung und Transfer mit einer Frau.

In den ehemals zehn Abteilungen bestand zum Stichtag im Jahr 2018 bei den leitenden Positionen eine paritätische Besetzung. Drei Jahre später waren es zwei Frauen (20 %) und acht Männer (80 %) im Bereich der Abteilungsleitungen sowie sieben Frauen (70 %) und drei Männern (30 %) bei den Stellvertretungen. Im Zuge innerbetrieblicher Umstrukturierungen wurde eine neue Abteilung gegründet, so dass zum Stichtag 2023 elf Führungspositionen in die Betrachtung einbezogen werden. Von den Abteilungspositionen sind derzeit zwei mit Frauen (18,2 %) und neun mit Männern (81,8 %) besetzt. Bei den Stellenvertretungen ist ein ausgeglichenes Verhältnis vorhanden, wobei drei Abteilungen ohne diese Funktion sind.

Die Besetzung der Gremien wird durch das Bayerische Hochschulgesetz (BayHIG)¹⁴ geregelt. Für den Senat durch Art. 35 BayHIG sowie den Hochschulrat durch Art. 36 BayHIG. Im Senat (11 Mitglieder) wird dem wissenschaftsstützenden Personal als Gruppe der sonstigen Mitarbeitenden im Vergleich zu anderen Gruppen eine geringere Beteiligungsmöglichkeit (nur eine Person) eingeräumt. Die Vertretung der sechs Fakultäten ist beständig mehrheitlich männlich, ebenso die Vertretung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie der Studierenden. Die ZBGF ist meist neben einer weiteren Person die einzige weibliche Vertretung, jedoch ohne Stimmrecht. Der aktuelle Senat im WS 2023/2024 hat mit zwei Professorinnen auf Ebene der Fakultätsvertretungen, einen, mit dann drei Frauen insgesamt ungewöhnlich hohen Frauenanteil von 27 %.

Dem Hochschulrat (20 Personen) gehören die gewählten Mitglieder des Senats an sowie Persönlichkeiten aus Wissenschaft und Kultur, insbesondere aus Wirtschaft und beruflicher Praxis. Die Gruppe der sonstigen Mitarbeitenden ist deshalb in beiden Gremien durch die gleiche Person vertreten. Die Vertretung der wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden mit einem Mitglied in den Fakultätsräten regelt wiederum Art. 41 BayHIG.

Mit Blick auf die soeben genannten Gremien ist die gewählte Vertretung des wissenschaftsstützenden Bereichs im Senat und somit auch im Hochschulrat männlich. Zumindest in letzterem gehören jedoch durch die Mitglieder „Persönlichkeiten aus Wissenschaft und Kultur“ auch vier Frauen aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich an. Zudem sind in zwei von sechs Fakultätsräten jeweils eine Frau des wissenschaftsstützenden Personals als gewähltes Mitglied vertreten.

¹⁴ BayHIG Art. 22 Abs. 2 Die Hochschulen wirken darauf hin, dass in allen Gremien, einschließlich der Hochschulleitung und der Berufungsausschüsse, eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern besteht.

2. Zielsetzung, Handlungsfelder und Maßnahmen

Wie in der Präambel bereits ausgeführt, ist es das Ziel der Hochschule Kempten, jegliche Einschränkungen von chancengerechter und diskriminierungsfreier Entfaltung und Teilhabe zu erkennen, abzubauen und zu verhindern.

Dazu braucht es

... eine aktive Anwendung aller gesetzlichen Vorgaben zur juristischen Gleichbehandlung.

... Strukturen und Rahmenbedingungen, die niemanden behindern oder ausbremsen.

... eine Kultur, die offen für die vielfältigen Kompetenzen aller Angehörigen ist und sich an ihren Werten und Bedürfnisse orientiert.

Die Hochschule Kempten setzt bereits seit vielen Jahren auf Vereinbarkeit und Frauenförderung zur Umsetzung der Gleichstellungsziele und hat hierzu viele Angebote fest verankert. Diese Angebote sollen selbstverständlich fortgeführt, ggf. aktualisiert und gesichert werden (s. Kapitel 1.5 Bilanz). Gleichzeitig hat sich das Verständnis von Chancengerechtigkeit von der ursprünglichen „reinen“ Frauenförderung weiterentwickelt. Verschiedene Zielgruppen haben sich so herausgebildet und ein intersektionales Verständnis ermöglicht es, den Personengruppen mit dieser Perspektive konkretere Angebote zu unterbreiten.

Für die nächsten fünf Jahre wird sich die Gleichstellungsarbeit, verstanden als kontinuierlicher Prozess zum Abbau von Diskriminierung und Herstellung von Chancengerechtigkeit, auf sechs Handlungsfelder konzentrieren, die über Maßnahmen zur individuellen Förderung von Frauen und Aktivitäten für mehr Vereinbarkeit hinausgehen und die vielfältigen Personengruppen einer Hochschule gezielt in den Blick nehmen. Die genannte Zielsetzung wird dabei anhand der drei Bereiche Gleichstellung, Familie und Diversity operationalisiert und mit Maßnahmen entlang der sechs Handlungsfelder ausgestattet. Dabei ist wichtig zu beachten, dass Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung bereits sehr breit aufgestellt sind und die Etablierung von Diversity in den unterschiedlichen Handlungsfeldern noch ein Prozess ist.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen liegt dabei bei verschiedenen Personen, Ämtern und Gremien der Hochschule. Gesamtverantwortlichkeit zeichnet die Hochschulleitung zur Sicherung des gesetzlichen Auftrages und der Wahrung der Rechte und Pflichten. Der Senat bewilligt dieses Konzept und verleiht somit der damit kommunizierten Haltung und der hochschulweiten Gültigkeit Ausdruck. Die Ämter VPIG und ZBGF sind für die grundsätzliche Aufmerksamkeit und Sensibilisierung der Thematiken zuständig, leiten die operative Umsetzung, die mehrheitlich durch das BGFD erfolgt und beraten die Hochschulleitung in ihrer Verantwortlichkeit. Die Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftsstützende Personal übernehmen dabei ebenfalls eine zentrale Funktion der Sensibilisierung und Beratung. Die Gleichstellungskonferenz hat es sich zur Aufgabe gemacht dieses Konzept in der Umsetzung zu begleiten und die dafür notwendigen Diskurse hochschulweit sowie fakultätsspezifisch zu führen. Daher wird im Anschluss an die Verabschiedung dieses Gleichstellungskonzeptes die Ausarbeitung eines Umsetzungsplans der hier aufgeführten Ziele und Maßnahmen durch die Gleichstellungskonferenz erfolgen. In diesem Umsetzungsplan werden die Ziele und Maßnahmen priorisiert, Zielgruppen zugeordnet und in einen zeitlichen Rahmen gesetzt. Des Weiteren werden dort die Verantwortung für die Umsetzung sowie

Mittel zur Überprüfung im Sinne einer Maßnahmenevaluation festgelegt. Die Herstellung von Chancengerechtigkeit ist nur gemeinsam möglich und erfordert daher die Beteiligung von Fakultäten und zentralen Einrichtungen sowie die dortige Übernahme von Einzelmaßnahmen oder Mitverantwortung bspw. von Teilprojekten.

Die Gliederung der Ziele und Maßnahmen nach Organisationsentwicklung, Studium, Lehre, Forschung, Personal und Controlling wurde nicht klassisch nach Zielgruppen vorgenommen, sondern orientiert sich an den strukturierenden Einheiten einer Hochschule und hebt somit die übergeordnete Bedeutung einer Gesamtentwicklung vor der Individualförderung hervor.

1. Organisationsentwicklung – dieses Handlungsfeld greift die Entwicklung von Chancengerechtigkeit im Spannungsfeld einer Querschnittsaufgabe auf, die sowohl Einfluss auf die Werte- und Kulturentwicklung als auch das strategische Management von Veränderung unter planvoller Einbeziehung der Beschäftigten hat
2. Controlling – dieses Handlungsfeld nimmt Bezug auf die aktuelle Herausforderung für vielfältige Kontexte, Zahlen und Indikatoren eines Gleichstellungs- und Diversitymonitorings abzubilden, um Entwicklungen, Tendenzen oder Erfolge sichtbar zu machen, wofür es im Umkehrschluss verfügbare und verlässliche Daten benötigt
3. Personal – dieses Handlungsfeld führt die Ziele und Maßnahmen zusammen, welche konkret das wissenschaftliche sowie das wissenschaftsstützende Personal der Hochschule betreffen
4. Studium – dieses Handlungsfeld fokussiert neben den Studierenden auch die Rahmenbedingungen die für ein Gelingen des Studiums notwendig sind
5. Lehre – dieses Handlungsfeld konzentriert sich darauf, die Lehre als Ort für didaktische und partizipative Chancengerechtigkeit zu beleuchten und Rahmenbedingungen für Lehrende in den Blick zu nehmen
6. Forschung – dieses Handlungsfeld erkundet die Möglichkeiten, Herausforderungen und Anforderungen an Forschung unter der Perspektive von Gleichstellungsstandards, wie sie bspw. durch Horizon Europe oder die DFG gestellt werden

2.1 Organisationsentwicklung

Anknüpfend an die eingangs erläuterten tatsächlichen Entwicklungen der Gleichstellungsthematik an der Hochschule Kempten, sowohl personell als auch thematisch, konkretisiert die Hochschule Kempten mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept das übergreifende Entwicklungsziel, nicht nur einzelne Zielgruppen zu unterstützen, sondern im Sinne der Chancengerechtigkeit eine Grundhaltung des respektvollen und diskriminierungsfreien Miteinanders und einer Kultur des Hinsehens und Hinhörens zu fördern. Um Chancengerechtigkeit zu einer gelebten Selbstverständlichkeit werden zu lassen, ist es erforderlich, einen geschlechtergerechten Kulturwandel weiter voranzubringen und nachhaltig zu sichern, um langfristig den Abbau struktureller Diskriminierung zu erreichen und Zugangshürden abzubauen. Dies wird durch die beständige Arbeit an verbindlichen Richtlinien ebenso erzielt, wie durch die Ausformulierung und Stärkung eines chancengerechten Selbstverständnisses. Das oben genannte Ziel der diskriminierungsfreien Teilhabe

und Entfaltung aller Hochschulangehörigen wird durch einen bewussten Blick auf Gerechtigkeit beim Zugang zu Ressourcen, Stellen, Entscheidungen und Prozessen gesichert.

2.1.1 Alle Angehörigen der Hochschule werden durch chancengerechte Rahmenbedingungen befähigt und gefördert

- (1) Die Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten wird beständig evaluiert und durch Fortbildungsangebote flankiert.
- (2) Chancengerechtigkeit ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung und thematisiert Aspekte einer lebensphasenorientierten Weiterbildung.
- (3) An der Hochschule Kempten gilt derzeit bezüglich geschlechtergerechter Sprache, dass die Beidnennung (weibliche und männliche) Form immer anzuwenden ist, wenn keine neutrale Formulierung bereitsteht. Sonderzeichen finden in offiziellen Dokumenten, Schriftstücken und der Homepage keine Verwendung. Es werden regelmäßig die aktuellen Entwicklungen im Blick behalten und der oben formulierte Standard der Hochschule erweitert. Insbesondere eine wachsende Diversitysensibilität der Sprache wird dabei fokussiert.

2.1.2 Vereinbarkeitsangebote sind allen Hochschulangehörigen zugänglich

- (1) Umsetzung des Handlungsprogramms des Audits familiengerechte Hochschule (s. Anhang Tabelle 21).
- (2) Familienfreundlichkeit ist in der Selbstwahrnehmung und im Leitbild der Hochschule fest verankert und wird sowohl nach innen als auch nach außen regelmäßig kommuniziert.
- (3) Fokussierung auf die Zielgruppe der pflegenden Angehörigen wird gestärkt und Angebote in Zusammenarbeit mit den wissenschaftlichen Institutionen der Hochschule ausgebaut.
- (4) Ausbau der Kinderbetreuungsangebote, u. a. im geplanten Neubau der Hochschule.
- (5) Erweiterung der Zielgruppen und Entwicklung spezifischer Angebote für diese bspw. verstärkt für alle Väter der Hochschule sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler.
- (6) Entwicklung eines Papiers, welches Haltung bzw. Standards zur „Familienfreundlichkeit an der Hochschule Kempten“ formuliert, zur Sicherung des Selbstverständnisses und Vereinfachung der Kommunikation darüber.

2.1.3 Verantwortung für Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung sind langfristig verankert

- (1) Einsetzen und Schulen des Beschwerdegremiums nach §13 AGG sowie Nr. 8.2.4 der Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung.
- (2) Umsetzung der Selbstverpflichtung der Charta der Vielfalt.
- (3) Prüfung, ob ein Diversity Audit eingesetzt werden soll.

- (4) Einführung von Angeboten zu gender- und diversitätssensibler Personalauswahl, um für eine diskriminierungsfreie Berücksichtigung diversitätsrelevanter und intersektionaler Lebensumstände zu sensibilisieren.
- (5) Aktualisierung des Veranstaltungsformat „Forum Chancengerechtigkeit“.
- (6) Ausbau von Maßnahmen und Schulungen zur Gender- und Diversity-Sensibilisierung und zur Förderung von Gender-Kompetenz für unterschiedliche Zielgruppen und Integration in geeignete bestehende Angebote (z. B. Trainings für Führungskräfte und Lehrende, Workshops für Beauftragte).

2.1.4 Geschlechtsbezogene Gewalt, Belästigung und Diskriminierung werden klar benannt und verfolgt

- (1) Öffentlichkeitsarbeit zum neu eingeführten Amt der Ansprechperson nach § 25 Bay HIG sowie der 2023 verabschiedeten „Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung an der Hochschule Kempten“.
- (2) Angebot von Schulungen zum Umgang mit sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung für alle Hochschulangehörigen in Kooperation mit externen Beratungsstellen (bspw. Wildwasser e.V. Augsburg).

2.1.5 Ein Geschlechter- und diversitysensibler Kulturwandel findet statt

- (1) Verantwortung für Chancengerechtigkeit wird durch die Gleichstellungskonferenz thematisiert und dezentralisiert in die Fakultäten getragen.
- (2) Multiplikatorinnen und Multiplikatoren werden benannt und geschult.
- (3) Anti-Bias Trainings werden für alle angeboten; insbesondere aber für Personen mit Personalverantwortung.
- (4) Schulungsangebote sind grundsätzlich diversity- und gleichstellungssensibel.
- (5) Verfahren zur Personalgewinnung werden unter dem Aspekt der Wertschätzung und Transparenz weiterentwickelt.
- (6) Bei Neubauvorhaben werden Gestaltung, Ausstattung und Bezeichnung von Räumlichkeiten auf geschlechter- und diversitysensibilität hin geprüft; bspw. bei Sanitäranlagen
- (7) Räume und Austausch für Chancengerechtigkeit werden gefördert
- (8) Förderung von Forschungs- und Lehrvorhaben mit Bezug zu Gender- und Diversity wird geprüft.
- (9) Kooperative Veranstaltungen zur Schaffung von Aufmerksamkeit für benachteiligte Gruppen bzw. gesellschaftliche Diskriminierungspotentiale bspw. durch Lesereisen des Wissenschaftsverbundes oder durch Veranstaltungen der FrauenAktionsTage Kempten.

2.1.6 Ein Führungskräftebildungskonzept für eine chancengerechte Team- und Persönlichkeitsentwicklung ist eingeführt

- (1) Einführung eines ganzheitlichen Führungskräftebildungskonzepts. Ziel ist es, die themenspezifischen (Online-)Bildungsangebote durch einen Kick-Off-Workshop zum Abgleich des Selbst- und Fremdbildes der Führungskräfte zu ergänzen und diese mit Einzel-Coaching-Maßnahmen für ausgewählte Führungskräfte sowie bei Bedarf weiterführend mit Peer-to-Peer-Coaching-Angeboten zu vertiefen.
- (2) Dabei ist gesichert, dass alle Angebote grundsätzlich diversity- und gleichstellungssensibel, Kooperationspartnerinnen und -partner vorab entsprechend geschult bzw. geeignete Kompetenzen Einstellungsvoraussetzung sind.

2.2 Controlling

Im Zusammenhang mit der Entwicklung von Gleichstellungs- und Diversity-Strategien an Hochschulen kommt es zu einer Vielzahl von Herausforderungen. Eine gefestigte Datengrundlage ist dabei wichtig, sowohl um Bedarfe zu erkennen als auch um effektive Maßnahmen zu planen und nicht zuletzt, um die Wirkung von Maßnahmen in vergleichbaren Zeiträumen einschätzen zu können. Zunehmend wird von verschiedenen Seiten, intern wie extern, gefordert, Gleichstellungsdaten differenzierter zu erfassen und auch Dimensionen jenseits des Geschlechts, möglichst intersektional, zu berücksichtigen. Insbesondere die Erfassung, Auswertung und Verwendung von quantitativen Diversity-Daten muss dabei höchst sensibel umgesetzt werden um bspw. durch kleine Fallzahlen Personen nicht unabsichtlich bzgl. ihrer sexuellen Orientierung oder anderen Kategorien aufgrund deren Diskriminierung möglich ist, zu outen.

Neben den wachsenden Anforderungen an ein Gleichstellungscontrolling oder Gleichstellungs- und Diversitymonitoring muss an der Hochschule Kempten grundsätzlich die Art und Verantwortlichkeit der Erhebung geklärt werden sowie eine Festlegung der langfristig (regelmäßig) benötigten Daten erfolgen. Dabei ist insbesondere die langjährige Vergleichbarkeit der Daten und deren Veröffentlichung in den Vordergrund zu stellen.

2.2.1 Das Gleichstellungscontrolling ist strukturell verankert

- (1) Die zu erhebenden Indikatoren des Gleichstellungscontrollings, die über die durch das Ministerium geforderten Daten hinausgehen, sind durch die Gleichstellungskonferenz festgelegt.
- (2) Die Verantwortung für die Datenerhebung und die Abstimmung zwischen den Abteilungen, die administrative Daten erheben, wie Personalabteilung, FZA, Abteilung Studium und den GSB sowie dem BGFD, ist strukturell verankert.
- (3) Eine jährliche Veröffentlichung ist sichergestellt, bspw. über eine Berichterstattung im Intranet PIPE.

2.2.2 An der Hochschule Kempten gibt es ein Monitoring von Diversity Indikatoren¹⁵

- (1) Klärung welche Daten (bspw. Geschlechtseintragung divers) wie erhoben werden können und welche Daten für welche Zwecke relevant sind. Abstimmung von Verantwortlichkeiten, Erhebungsumfang, Aufbereitung und Veröffentlichung der Daten im Sinne einer Sensibilität in Bezug auf datenschutzrechtlichen Bestimmungen und der Diskussion über die Notwendigkeit und Absicht der Veröffentlichung.
- (2) Prüfung der Umsetzung einer „diversity climate Studie“, um die reinen Zahlen in Bezug zu Erfahrungen der Menschen an der Hochschule Kempten setzen.

2.3 Personal

Die maßnahmengestützte Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen und in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, dient der Förderung von Chancengerechtigkeit und dem Abbau von geschlechtsspezifischen Hindernissen im Hochschulsystem. Mit der Gewährleistung einer angemessenen Vertretung von Frauen in Entscheidungsgremien kommen unterschiedliche Perspektiven produktiv zum Tragen und es wird eine geschlechtergerechte Partizipation ermöglicht. Auf Grundlage des Kaskadenmodells und mit dem Ziel der Parität werden Frauen in der Wissenschaft durch strukturelle und personelle Maßnahmen gefördert. Die Förderung von Frauen in der technisch-administrativen Leitungsebene der Hochschule wird ebenfalls fokussiert.

2.3.1 Zielvorgaben für den Frauenanteil für alle Ebenen der wissenschaftlichen Qualifikation sind für vier Jahre je Fakultät festgelegt

- (1) Zielvereinbarung für Frauenanteile nach dem Kaskadenmodell sind zwischen Hochschulleitung und den jeweiligen Fakultäten festgelegt. Zur Orientierung können die Zielvorgaben zur Erhöhung der Professorinnenanteile, welche zwischen Hochschule und Ministerium im Hochschulvertrag festgelegt wurden, herangezogen werden (s. Anhang Tabelle 20).
- (2) Die Erreichung der fakultätsspezifischen Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile auf allen Qualifikationsebenen aus dem Hochschulvertrag, werden in Zusammenarbeit mit ZBGF, BGFD und VP IG mit den Fakultäten ausgearbeitet.
- (3) Flankiert werden diese Zielvorgaben mit fakultätsspezifischen Maßnahmen sowie hochschulübergreifenden Impulsen zur Erhöhung der Frauenanteile (bspw. s. 2.3.2).
- (4) Die Dokumentation dieser fakultätsspezifischen Zielvereinbarungen zur Erhöhung der Frauenanteile, basierend auf dem Kaskadenmodell, werden nachträglich diesem Gleichstellungskonzept beigelegt.

¹⁵ Zahlen mit Differenzkriterien auf der Basis von Diskriminierungskategorien

2.3.2 Die Repräsentation von Frauen ist auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen erhöht¹⁶

- (1) Ableitung von Maßnahmen aus dem Forschungsprojekt „Evaluation Berufungsverfahren“ bspw. der Ausbau Aktiver Rekrutierung, Erweiterung von Onboarding Prozessen, Schulung Berufungsvorsitzender zu Gender Bias in Berufungsverfahren und bei Personalentscheidungen in der Wissenschaft, Prüfung von Teilzeit-Professuren etc.
- (2) Fakultätsspezifische Vertiefung der LaKoF Angebote (Lehrauftragsprogramm, Promotionsstipendium, Seminar „Werde Professorin“).
- (3) Ausbau des „Dual Career Service und Beratung“.
- (4) Ausbau des Einzel- und Peer-to-Peer Coachings für Nachwuchswissenschaftlerinnen.
- (5) Unterstützung Female Founders durch Kooperationen mit dem StartUp Center der Hochschule Kempten.

2.3.3 Die Repräsentation von Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen ist erhöht

- (1) Seminar Gremienarbeit LaKoF wird angeboten.
- (2) Die Entlastung der DBGF ist erhöht und in der LufV festgelegt.
- (3) Entwicklung eines Nachwuchsentwicklungskonzeptes für Führungspositionen in der Verwaltung.
- (4) Insbesondere bei Leitungsfunktionen wird die Möglichkeit auf Teilzeit/Job-Sharing weiterhin im besonderen Maße hervorgehoben.

Die Ansätze 3 und 4 werden verfolgt, um zu einer paritätischen Besetzung im Bereich der Abteilungsleitungen zurückzukehren.

¹⁶ Zielzahlen sind in Hochschulvertrag (s. Anhang Tabelle 20) festgelegt, Umsetzung s. 2.3.1 in diesem Dokument

2.4 Studium

Studierende in unterschiedlichen Lebenssituationen und -bedingungen sollen stärker berücksichtigt werden und entsprechende Rahmenbedingungen vorfinden, die ein zielorientiertes und selbstbestimmtes Lernen ermöglichen. Die Hochschule Kempten möchte allen Studierenden chancengerechte Rahmenbedingungen im Studium bieten und verpflichtet sich daher zur Förderung des Zugangs zu Bildung und Partizipation im Wissenschaftssystem. Das Ziel ist es dabei, Abbruchquoten zu senken und Karrierechancen zu erhöhen.

2.4.1 Zugangs- und Teilhabebarrieren, die sich aus struktureller Benachteiligung ergeben, sind abgebaut

- (1) Förderung und Unterstützung von Empowerment Strukturen bspw. durch Aktionen von Arbeiterkind, Initiative Klischeefrei, AK queer.
- (2) Aktionen der Hochschule Kempten an Schulen zur Entgegenwirkung von Stereotypen bei der Berufswahl.
- (3) Schaffung von Räumen für den Austausch, von Strukturen zur Mitwirkung, von Repräsentation in der Darstellung der Hochschule von Personen die bislang unterrepräsentiert sind; bspw. Raum der Stille für religiöse Studierende.
- (4) Unterstützung von Studentinnen und/oder Studierenden aus nicht-akademischen Haushalten in der wissenschaftlichen Karriereentwicklung.
- (5) Prüfung einer Studierendenbefragung nach Diskriminierungserfahrungen.

2.4.2 Die Anteile von MINT Studentinnen in den Fakultäten Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik sind erhöht

- (1) Studiengänge mit einem niedrigen Frauenanteil werden in ihrer Entwicklung hin zu mehr Geschlechter- und Diversitysensibilität unterstützt und auf hilfreiche Ansätze und Reflexionsmöglichkeiten hingewiesen.
- (2) Studiengangsbeschreibungen und Darstellungen (medial) sind mit LUB (Linguistische Unternehmensberatung) überarbeitet.
- (3) Durchführung einer „Women in STEM“ Plakatkampagne und Filmvorführung „Picture a Scientist“ mit Impulsvortrag und Diskussion.
- (4) Dezentrale Forschungsinstitute sind Kooperationspartner bei der gezielten Gewinnung von Schülerinnen für MINT Studiengänge.

2.4.3 Studierende mit Kind werden durch spezifische Angebote unterstützt

- (1) Coaching-Angebot „Gruppendynamiken und -prozesse – meine Rolle in der Gruppe“.
- (2) Vernetzungsmöglichkeiten sind ausgebaut und evaluiert.
- (3) Die Verankerung des Nachteilsausgleichs für schwangere Studierende wird in juristischen Ausarbeitungen regelmäßig überprüft und ggf. in gesonderten Veröffentlichungen festgelegt.

- (4) Lernnachmittage mit Spielangebot werden semesterweise angeboten, um die Studierenden mit Kind(ern) in der intensiven Prüfungsphase zu unterstützen.
- (5) Die Einrichtung einer Kinderecke in der Bibliothek wird geprüft.
- (6) Auslandsstudium mit Kind wird thematisiert und Unterstützungsangebote werden geschaffen.
- (7) Die sog. Kinderkranktage im Praxissemester werden erhöht.

2.5 Lehre

Eine gender- und diversitätsbewusste Perspektive in der Lehre zielt darauf ab, allen Studierenden eine erfolgreiche Beteiligung am Lernprozess zu ermöglichen. Die Hochschullehre erfordert daher passgenaue Lehrkonzepte und didaktische Werkzeuge. Eine umfassende Beschäftigung mit gender- und diversitätssensibler Lehre muss mehrere Aspekte in Betracht ziehen: von der (Selbst)Wahrnehmung der Lehrenden über die Wahl von Fachinhalten und Lehr-Lern-Methoden, der Kommunikation und Interaktion bis hin zur Leistungsüberprüfung und zu den Rahmenbedingungen.

2.5.1 Die Lehre an der HS Kempten ist diversitysensibel gestaltet

- (1) Die Toolbox „Diversity für die Lehre“ ist aktualisiert und wird beständig bekannt gemacht.
- (2) Eine Ansprechperson für geschlechter- und diversitysensible Lehre ist benannt und es können Schulungen in Anspruch genommen werden.
- (3) Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrende werden bspw. mit BayZiel Didaktikzentrum angeboten.
- (4) Barrierefreie Rahmenbedingungen sind in Zusammenarbeit mit der oder dem Beauftragten für Studieren mit Beeinträchtigungen in der Weiterentwicklung.

2.5.2 Die Evaluation der Lehre beinhaltet Aspekte der geschlechter- und diversitysensiblen Gestaltung der Lehrveranstaltungen

- (1) Studierendenbefragung zur Zufriedenheit mit der geschlechter- und diversitysensiblen Gestaltung der Lehrveranstaltungen.
- (2) Integration der Befragung in reguläre Lehrevaluation wird geprüft.

2.6 Forschung

Zunehmend fordern deutsche und europäische Forschungsförder-Programme die Integration von Gender- und Diversityaspekten in ihren Anträgen¹⁷. Einerseits, wenn es um die Gestaltung der Rahmenbedingung für das forschende Personal geht und andererseits in der Reflexion von Geschlecht und Vielfältigkeit als wesentlicher Bestandteil der Vorbereitung eines Forschungsvorhabens. Neben Geschlechtergerechtigkeit in der Karriereentwicklung ist es auch relevant, die Rahmenbedingungen für die Partizipation an Forschung so zu gestalten, dass sie bspw. auch für Menschen während der Familien(planungs)phase interessant bleibt.

Geschlechter- und diversitysensible Forschung trägt dazu bei, dass Forschungsergebnisse an wissenschaftlicher Qualität gewinnen. Die Berücksichtigung von Faktoren, die zu Ausgrenzung und Diskriminierung führen könnten, tragen zur Schließung der bestehenden Datenlücke (dem sog. „Gender Data Gap“¹⁸) bei, welche bereits in verschiedenen Fachdisziplinen bekannt ist.

„So zeigen beispielsweise Crashtest-Dummys, die nach männlichen und weiblichen Körpermodellen gestaltet sind, individuelle Verletzungsrisiken für beide Geschlechter auf und helfen, diese zu verhindern. Die Forschung zu Risiken für Osteoporose bei Männern wurde lange vernachlässigt; inzwischen ist allerdings bekannt, dass auch Männer zu etwa einem Drittel betroffen sind und wirksamer Therapien bedürfen.“ (DFG 2020)¹⁹

2.6.1 Rahmenbedingungen für Forschende sind an der Hochschule Kempten familienfreundlich und unterstützen Personen, die von struktureller Benachteiligung betroffen sind

- (1) Schwangeren Personen wird in Forschungsprojekten konkrete (zusätzliche) Unterstützung zur Fortsetzung ihrer Forschung angeboten, bspw. wenn Labore während der Schwangerschaft nicht mehr betreten werden dürfen.
- (2) Diversity- und gleichstellungssensible Unterstützungsangebote zur Promotion sind etabliert.

2.6.2 Geschlechter- und diversitysensible Forschung wird an der Hochschule Kempten unterstützt

- (1) Ein Gender und Diversity Consulting für Forschungsanträge wird angeregt.
- (2) Fortbildungsangebote zur Sensibilisierung für geschlechts- und diversitysensible Forschungsansätze werden geprüft.
- (3) Die diversitysensible gestaltete Kommunikation von Forschungsergebnissen wird geprüft.

¹⁷ DFG: <https://www.dfg.de/de/grundlagen-rahmenbedingungen/entwicklungen-im-wissenschaftssystem/vielfaeltigkeitsdimensionen>
Horizon Europe: <https://www.euburo.de/de/fif-genderaspekte-heu-2586.html> (zuletzt abgerufen am 3.5.24)

¹⁸ Gender Data Gap (von englisch gender „soziales Geschlecht“; abgekürzt GDG) oder Geschlechter-Datenlücke bezeichnet fehlende oder unterrepräsentierte Datenerhebungen für ein bestimmtes Geschlecht bei Datenerhebungsverfahren, die gesellschaftlich, wirtschaftlich, medizinisch, kulturell oder auch in Bezug auf Sicherheitsaspekte relevant sind. Üblicherweise, aber nicht immer, geht der Gender-Data-Gap zu Ungunsten von Frauen. Darüber hinaus bezeichnet der Begriff auch das Fehlen von Erhebungen, die nur ein Geschlecht betreffen, die aber ökonomische und politische Konsequenzen nach sich ziehen würden, wie z. B. die Menge an nicht bezahlter Arbeit bei Tätigkeiten im Haushalt von Frauen oder in der Erziehung von Kindern und der Pflege von Angehörigen. . Siehe auch <https://www.fes.de/wissen/gender-glossar/gender-data-gap> oder <https://www.dfg.de/de/grundlagen-rahmenbedingungen/entwicklungen-im-wissenschaftssystem/vielfaeltigkeitsdimensionen> (zuletzt abgerufen am 3.5.24)

¹⁹ s. Stellungnahme des Senats der DFG <https://www.dfg.de/resource/blob/174154/abe30fcc0aaa3527e6930f9a64ab7375/stellungnahme-data.pdf>. Weitere Beispiele siehe www.dfg.de/vielfaeltigkeitsdimensionen (zuletzt abgerufen am 3.5.24)

3. Evaluation

Eine Überprüfung der Maßnahmen zur Zielerreichung erfolgt durch die Gleichstellungskonferenz spätestens nach der Hälfte der Laufzeit des Konzeptes. Dies kann bspw. durch den Abgleich der erreichten Zielgruppen in einer Maßnahmenmatrix, eines Veranstaltungsmonitorings sowie einer Zielgruppenbefragung stattfinden. Eine Evaluation findet zum Ende der Laufzeit des Konzeptes statt. Die jeweiligen Evaluationsmittel sowie Verantwortlichkeiten werden im Umsetzungsplan festgehalten.

4. Weiterentwicklung und Ausblick

Die Gleichstellungskonferenz wird zur Operationalisierung der geplanten Ziele und Maßnahmen ein tabellarisches Umsetzungsplan aufsetzen, um die Umsetzung zielgenauer begleiten zu können. In diesem Umsetzungsplan wird jede Maßnahme einzeln in Bezug zur zu erreichenden Zielgruppe, dem Umsetzungszeitraum, den Verantwortlichen sowie den zur Evaluation herangezogenen Mitteln gesetzt. Auch ist eine anschließende Priorisierung bzw. eine umsetzungsorientierte Jahresplanung möglich. Wie in der Einführung der Handlungsfelder zur Leitziel- und Maßnahmenformulierung angeführt, sind viele Ziele nur in enger Zusammenarbeit und Absprache zwischen den Fakultäten und Einrichtungen der Hochschule erreichbar. Hierzu wird der Umsetzungsplan als Grundlage gesehen, um diese Zusammenarbeit explizit absprechen und Verantwortlichkeiten festlegen zu können.

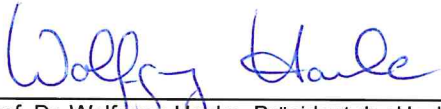
Wie dieser Umsetzungsplan aussehen kann, ist hier exemplarisch aufgeführt:

Umsetzungsplan zum Gleichstellungskonzept der Hochschule Kempten (HKE)						
	Maßnahme	Zielgruppe	Zeitraum	Verantwortung	Mittel zur Evaluation	Anmerkung
2.1.1 (1)	Evaluation DV Mobiles Arbeiten	Beschäftigte der HKE	Jährliche Wiederholung	Task Force	Berichterstattung und Personalbefragung	keine
2.2.1 (2)	Absprache Controlling	Personal und Studierende	Frühjahr 2024	Abt. PE, BGFD, FZA,	Bericht-Erstattung	Runder Tisch mit allen Beteiligten
...						

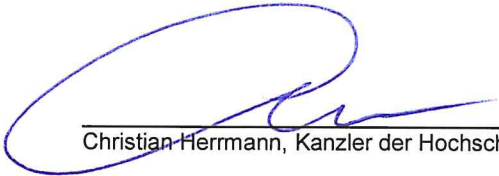
Inkrafttreten und Fortschreibung

Der Entwurf des Gleichstellungskonzepts wurde im März und Mai 2024 in der erweiterten Hochschulleitung und im Senat der Hochschule Kempten begutachtet, diskutiert und durch beide Gremien verabschiedet. Der Geltungszeitraum erstreckt sich von 2024 bis 2028.

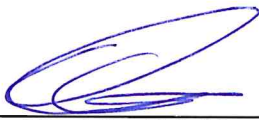
Kempten, den 14.05.2024



Prof. Dr. Wolfgang Hauke, Präsident der Hochschule Kempten



Christian Herrmann, Kanzler der Hochschule Kempten



Prof. Dr. Arthur Kolb, Vizepräsident Internationalisierung und Gleichstellung der Hochschule Kempten



Prof. Dr. Veronika Schraut, Zentrale Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft der Hochschule Kempten



Prof. Dr. Andreas Stiegelmeyer, Vorsitzender des Senats der Hochschule Kempten

Anhang

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Anzahl und Anteil der Professorinnen und Professoren nach Fakultäten.....	31
Tabelle 2:	Anzahl und Anteil der Lehrbeauftragten nach Fakultäten.	31
Tabelle 3:	Anzahl und Anteil der MA Studierenden nach Fakultäten.....	31
Tabelle 4:	Anzahl und Anteil der BA Studierenden nach Fakultäten.	31
Tabelle 5:	Anzahl und Anteil der Frauen und Männer in Leitungsfunktionen der Hochschulleitung.....	32
Tabelle 6:	Anzahl und Anteil der Frauen und Männer in Fakultätsleitungen.	32
Tabelle 7:	Anzahl, Anteil und Gesamtverhältnis der Einstellungen von Frauen und Männern des wissenschaftsstützenden Personals.....	32
Tabelle 8:	Eingruppierung nach Entgeltgruppen der Einstellungen von Frauen und Männern des wissenschaftsstützenden Personals.....	33
Tabelle 9:	Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich zum Stichtag 30.09.....	33
Tabelle 10:	Anzahl und Anteil von Frauen und Männern im wissenschaftsstützenden Bereich zum Stichtag 30.09... 33	
Tabelle 11:	Anzahl, Anteil sowie Gesamtanteil von Frauen und Männern im Anstellungsverhältnis Vollzeit und Teilzeit zum Stichtag 30.09.	33
Tabelle 12:	Anzahl und Anteil von Frauen und Männern (nur Arbeitnehmende ohne Beamtinnen und Beamte) nach befristetem und unbefristetem Anstellungsverhältnis zum Stichtag 30.09.....	34
Tabelle 13:	Eingruppierung nach Entgeltgruppen von Frauen und Männern des wissenschaftsstützenden Personals in Vollzeittätigkeit zum Stichtag 30.09.	34
Tabelle 14:	Eingruppierung nach Entgeltgruppen von Frauen und Männern des wissenschaftsstützenden Personals in Teilzeittätigkeit zum Stichtag 30.09.	34
Tabelle 15:	Anzahl und Anteil der Beförderung und Höhergruppierungen von Frauen und Männern des wissenschaftsstützenden Personals.....	35
Tabelle 16:	Anzahl und Anteil der Leistungsprämien von Frauen und Männern des wissenschaftsstützenden Personals.	35
Tabelle 17:	Beurlaubung (aus familiären Gründen) von Frauen und Männern des wissenschaftsstützenden Personals zum Stichtag 30.09.	35
Tabelle 18:	Anzahl der Frauen und Männer in den Hochschulgremien.	36
Tabelle 19:	Anzahl und Anteil der Frauen und Männern in leitenden Positionen und Stellvertretungen in den Abteilungen zum Stichtag 30.09.....	36
Tabelle 20:	Zielzahlen Professorinnenanteil an der HKE 2026 je Fachgruppe laut Hochschulvertrag	37
Tabelle 21:	Handlungsprogramm Audit familiengerechte Hochschule Laufzeit 2023-2026	37

Tabelle 1: Anzahl und Anteil der Professorinnen und Professoren nach Fakultäten

Die Zahlen beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester 2017/2018; 2020/2021; 2022/2023 zum Stichtag 1.10.

			BW		EL		IF		MB		SG		TO		Gesamt	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2018	Professorinnen / Professoren	F	4	18	1	4	1	5	5	11	8	50	2	14	21	15
		M	18	82	24	96	21	95	40	89	8	50	12	86	123	85
2021	Professorinnen / Professoren	F	3	15	1	4	1	5	5	12	11	55	2	14	23	16
		M	17	85	24	96	21	95	37	88	9	45	12	86	119	84
2023	Professorinnen / Professoren	F	5	24	1	4	0	0	6	14	13	57	2	14	27	18
		M	16	76	24	96	24	100	38	86	10	43	12	86	124	82

Tabelle 2: Anzahl und Anteil der Lehrbeauftragten nach Fakultäten.

Die Zahlen beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester 2019/2020; 2020/2021; 2022/2023 zum Stichtag 1.10.

			BW		EL		IF		MB		SG		TO		Gesamt	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2020	Lehrbeauftragte	F	26	38	11	28	5	29	34	34	42	48	18	44	155	40
		M	43	62	28	72	12	71	66	66	46	53	23	56	235	60
2021	Lehrbeauftragte	F	7	18	9	36	4	25	21	27	33	46	13	39	87	34
		M	31	82	16	64	12	75	56	73	38	54	20	61	173	66
2023	Lehrbeauftragte	F	5	17	8	47	2	15	11	34	22	47	9	39	57	35
		M	24	83	9	53	11	85	21	66	25	83	14	61	104	65

Tabelle 3: Anzahl und Anteil der MA Studierenden nach Fakultäten

Die Zahlen beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester 2017/2018; 2020/2021; 2022/2023 zum Stichtag der Veröffentlichung der Hochschulstatistik

			BW		EL		IF		MB		SG		TO		Gesamt	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2018	MA Studierende	F	51	56	39	16	10	25	28	14	65	81	35	70	228	33
		M	40	44	199	86	29	75	171	56	15	19	15	30	469	67
2021	MA Studierende	F	42	51	29	12	14	12	28	12	49	86	25	61	187	24
		M	41	49	220	88	103	88	201	88	8	14	16	39	589	76
2023	MA Studierende	F	35	50	28	15	10	8	29	16	66	88	33	65	201	28
		M	35	50	163	85	114	92	156	84	9	12	18	35	495	72

Tabelle 4: Anzahl und Anteil der BA Studierenden nach Fakultäten.

Die Zahlen beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester 2017/2018; 2020/2021; 2022/2023 zum Stichtag der Veröffentlichung der Hochschulstatistik

			BW		EL		IF		MB		SG		TO		Gesamt	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2018	BA Studierende	F	414	51	111	15	78	12	262	21	629	80	497	83	1991	41
		M	406	49	652	85	590	88	963	79	158	20	100	17	2869	59
2021	BA Studierende	F	417	48	63	11	110	15	242	22	660	81	484	81	1976	42
		M	450	52	517	89	639	85	877	78	155	19	110	19	2748	58
2023	BA Studierende	F	370	47	58	12	118	16	199	22	665	80	337	78	1747	42
		M	416	53	416	88	604	84	691	78	166	20	95	22	2388	58

Tabelle 5: Anzahl und Anteil der Frauen und Männer in Leitungsfunktionen der Hochschulleitung

Die Zahlen beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester 2017/2018; 2020/2021; 2022/2023 zum 1.10.

		Präsidentin / Präsident		Vize - präsidentinnen / Vizepräsidenten		Kanzlerin / Kanzler		Stellv. Kanzlerin / stellv. Kanzler		Gesamt	
2018	Frauen	0	0 %	1	33 %	0	0 %	0	0 %	1	20 %
	Männer	1	100 %	2	66 %	1	100 %	1	100 %	5	80 %
2021	Frauen	0	0 %	1	33 %	0	0 %	0	0 %	1	20 %
	Männer	1	100 %	2	66 %	1	100 %	1	100 %	5	80 %
2023	Frauen	0	0 %	1	33 %	0	0 %	0	0 %	1	20 %
	Männer	1	100 %	2	66 %	1	100 %	1	100 %	5	80 %

Tabelle 6: Anzahl und Anteil der Frauen und Männer in Fakultätsleitungen.

Die Zahlen beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester 2019/2020; 2020/2021; 2022/2023 zum 1.10.

		Dekanin / Dekan		Prodekanin / Prodekan		Studiendekanin / Studiendekan		Gesamt	
2020	Frauen	1	16,7 %	1	16,7 %	1	16,7 %	3	17 %
	Männer	5	83,3 %	5	83,3 %	5	83,3 %	15	83 %
2021	Frauen	1	16,7 %	1	16,7 %	1	16,7 %	3	17 %
	Männer	5	83,3 %	5	83,3 %	5	83,3 %	15	83 %
2023	Frauen	1	16,7 %	2	33,3 %	2	28,6 %	5	26 %
	Männer	5	83,3 %	4	67,7 %	5	71,4 %	14	74 %

Tabelle 7: Anzahl, Anteil und Gesamtverhältnis der Einstellungen von Frauen und Männern des wissenschaftsstützenden Personals.

Die Zahlen beziehen sich jeweils auf den Zeitraum 1.10 des vergangenen Jahres bis zum Stichtag 30.09.

			Befristet (w/m)		Unbefristet (w/m)		Gesamtverhältnis Befristet Unbefristet	
2018	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	26	70,3 %	2	66,7 %	61,9 %	4,8 %
		Männer	11	29,7 %	1	33,3 %	26,2 %	2,4 %
	Beamteninnen und Beamten	Frauen	-	-	0	0,0 %	-	0
		Männer	-	-	2	100,0 %	-	4,7 %
2021	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	24	46,2 %	4	57,1 %	40,7 %	6,8 %
		Männer	28	53,8 %	3	42,9 %	47,4 %	5,1 %
	Beamteninnen und Beamten	Frauen	-	-	0	0,0 %	-	0
		Männer	-	-	0	0,0 %	-	0
2023	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	20	40,0 %	5	71,0 %	33,9 %	8,5 %
		Männer	30	60,0 %	2	29,0 %	50,8 %	3,4 %
	Beamteninnen und Beamten	Frauen	-	-	0	0,00 %	-	0
		Männer	-	-	2	100,0 %	-	3,4 %

Tabelle 8: Eingruppierung nach Entgeltgruppen der Einstellungen von Frauen und Männern des wissenschaftsstützenden Personals.

Die Zahlen beziehen sich jeweils auf den Zeitraum 1.10 des vergangenen Jahres bis zum Stichtag 30.09.

			mit 1. QE (ver- gleichbar)	mit 2. QE (ver- gleichbar)	mit 3. QE (ver- gleichbar)	mit 4. QE (ver- gleichbar)
2018	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	3	7	13	5
		Männer	2	2	7	1
	Beamteninnen und Beamten	Frauen	0	0	0	0
		Männer	0	1	1	0
2021	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	1	6	12	9
		Männer	0	1	14	16
	Beamteninnen und Beamten	Frauen	0	0	0	0
		Männer	0	0	0	0
2023	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	1	6	16	2
		Männer	1	4	26	1
	Beamteninnen und Beamten	Frauen	0	0	0	0
		Männer	0	1	0	1

Tabelle 9: Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich zum Stichtag 30.09.

	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Beamteninnen und Beam- ten
2018	162	68
2021	205	71
2023	257	89

Tabelle 10: Anzahl und Anteil von Frauen und Männern im wissenschaftsstützenden Bereich zum Stichtag 30.09.

	Frauen		Männer	
2018	131	57,0 %	99	43,0 %
2021	146	52,9 %	130	47,1 %
2023	192	55,0 %	154	45,0 %

Tabelle 11: Anzahl, Anteil sowie Gesamtanteil von Frauen und Männern im Anstellungsverhältnis Vollzeit und Teilzeit zum Stichtag 30.09.

			Vollzeit (w/m)		Teilzeit (w/m)		Gesamtverhältnis Vollzeit Teilzeit	
2018	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	38	58,5 %	76	78,4 %	16,5 %	33,0 %
		Männer	27	41,5 %	21	21,6 %	11,7 %	9,1 %
	Beamteninnen und Beamten	Frauen	11	20,8 %	6	40,0 %	4,8 %	2,6 %
		Männer	42	79,2 %	9	60,0 %	18,3 %	3,9 %
2021	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	47	51,6 %	86	75,4 %	17,0 %	31,2 %
		Männer	44	48,4 %	28	24,6 %	15,9 %	10,1 %
	Beamteninnen und Beamten	Frauen	5	10,9 %	8	32,0 %	1,8 %	2,9 %
		Männer	41	89,1 %	17	68,0 %	14,9 %	6,2 %
2023	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	52	54,2 %	109	72,7 %	15,6 %	32,7 %
		Männer	44	45,8 %	41	27,3 %	13,2 %	12,3 %
	Beamteninnen und Beamten	Frauen	12	18,8 %	7	30,4 %	3,6 %	2,1 %
		Männer	52	81,3 %	16	69,6 %	15,6 %	4,8 %

Tabelle 12: Anzahl und Anteil von Frauen und Männern (nur Arbeitnehmende ohne Beamtinnen und Beamte) nach befristetem und unbefristetem Anstellungsverhältnis zum Stichtag 30.09.

		Befristet		Unbefristet	
2018	Frauen	40	58,0 %	74	79,6 %
	Männer	29	42,0 %	19	20,4 %
2021	Frauen	46	50,0 %	87	77,0 %
	Männer	46	50,0 %	26	23,0 %
2023	Frauen	52	47,3 %	109	80,1 %
	Männer	58	52,7 %	27	19,9 %

Tabelle 13: Eingruppierung nach Entgeltgruppen von Frauen und Männern des wissenschaftsstützenden Personals in Vollzeitätigkeit zum Stichtag 30.09.

			mit 1. QE (vergleichbar)	mit 2. QE (vergleichbar)	mit 3. QE (vergleichbar)	mit 4. QE (vergleichbar)
2018	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	0	17	18	3
		Männer	1	9	16	1
	Beamtinnen und Beamten	Frauen	0	2	9	0
		Männer	5	10	25	2
2021	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	0	18	24	5
		Männer	1	13	26	4
	Beamtinnen und Beamten	Frauen	0	2	3	0
		Männer	3	14	23	1
2023	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	0	21	26	5
		Männer	1	11	29	3
	Beamtinnen und Beamten	Frauen	0	5	7	0
		Männer	3	14	33	2

Tabelle 14: Eingruppierung nach Entgeltgruppen von Frauen und Männern des wissenschaftsstützenden Personals in Teilzeittätigkeit zum Stichtag 30.09.

			mit 1. QE (vergleichbar)	mit 2. QE (vergleichbar)	mit 3. QE (vergleichbar)	mit 4. QE (vergleichbar)
2018	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	6	32	29	9
		Männer	2	1	16	2
	Beamtinnen und Beamten	Frauen	0	3	3	0
		Männer	1	4	4	0
2021	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	5	42	30	9
		Männer	0	1	24	3
	Beamtinnen und Beamten	Frauen	0	3	5	0
		Männer	1	3	12	1
2023	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	6	48	43	12
		Männer	1	4	34	2
	Beamtinnen und Beamten	Frauen	0	3	4	0
		Männer	1	2	13	0

Tabelle 15: Anzahl und Anteil der Beförderung und Höhergruppierungen von Frauen und Männern des wissenschaftsstützenden Personals.

Die Zahlen beziehen sich jeweils auf den Zeitraum 1.10 des vergangenen Jahres bis zum Stichtag 30.09.

		Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		Beamtinnen und Beamten	
2018	Frauen	9	47,4 %	1	6,7 %
	Männer	10	52,6 %	14	93,3 %
2021	Frauen	11	64,7 %	1	20,0 %
	Männer	6	35,3 %	4	80,0 %
2023	Frauen	21	70,0 %	0	0,0 %
	Männer	9	30,0 %	7	100,0 %

Tabelle 16: Anzahl und Anteil der Leistungsprämien von Frauen und Männern des wissenschaftsstützenden Personals.

Die Zahlen beziehen sich jeweils auf den Zeitraum 1.10 des vergangenen Jahres bis zum Stichtag 30.09.

		Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		Beamtinnen und Beamten	
2018	Frauen	16	76,2 %	0	0,0 %
	Männer	5	23,8 %	6	100,0 %
2021	Frauen	35	79,5 %	1	7,7 %
	Männer	9	20,5 %	12	92,3 %
2023	Frauen	22	76,8 %	0	0,0 %
	Männer	6	21,4 %	6	100,0 %

Tabelle 17: Beurlaubung (aus familiären Gründen) von Frauen und Männern des wissenschaftsstützenden Personals zum Stichtag 30.09.

			mit 1. QE (vergleichbar)	mit 2. QE (vergleichbar)	mit 3. QE (vergleichbar)	mit 4. QE (vergleichbar)
2018	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	0	0	1	5
		Männer	0	0	0	0
	Beamtinnen und Beamten	Frauen	0	0	0	0
		Männer	0	0	0	0
2021	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	0	3	4	2
		Männer	0	0	0	0
	Beamtinnen und Beamten	Frauen	0	0	1	0
		Männer	0	0	0	0
2023	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen	0	3	7	1
		Männer	0	0	0	0
	Beamtinnen und Beamten	Frauen	0	0	1	0
		Männer	0	1	0	0

Tabelle 18: Anzahl der Frauen und Männer in den Hochschulgremien.

Die Zahlen beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester 2017/2018; 2020/2021; 2022/2023 zum 1.10.

		Senat	Hochschulrat	FR BW	FR EL	FR IF	FR MB	FR SG	FR TO
2018	Frauen	3	6	0	0	0	1	3	4
	davon Frauen d. wissenschaftsstützende Personals	0	0	0	0	0	0	1	1
	Männer	8	12	8	9	7	6	3	4
	davon Männer d. wissenschaftsstützende Personals	1	1	1	1	1	1	0	0
2021	Frauen	1	5	1	1	0	0	6	6
	davon Frauen d. wissenschaftsstützende Personals	0	0	0	0	0	0	1	1
	Männer	8	13	9	10	10	9	5	5
	davon Männer d. wissenschaftsstützende Personals	1	1	1	1	1	1	0	0
2023	Frauen	2	6	3	2	0	1	9	5
	davon Frauen d. wissenschaftsstützende Personals	0	4	0	0	0	0	1	1
	Männer	9	15	7	9	10	8	2	5
	davon Männer d. wissenschaftsstützende Personals	1	7	1	1	1	1	0	0

Tabelle 19: Anzahl und Anteil der Frauen und Männern in leitenden Positionen und Stellvertretungen in den Abteilungen zum Stichtag 30.09

		Abteilungsleitung		Stellvertretung	
2018	Frauen	5	50,0 %	4	44,4 %
	Männer	5	50,0 %	5	55,6 %
2021	Frauen	2	20,0 %	7	70,0 %
	Männer	8	80,0 %	3	30,0 %
2023	Frauen	2	18,2 %	4	50,0 %
	Männer	9	81,8 %	4	50,0 %

Tabelle 20: Zielzahlen Professorinnenanteil an der HKE 2026 je Fachgruppe laut Hochschulvertrag zwischen Ministerium und Hochschule Kempten in der Laufzeit 2023-2026, s S. 16

Fachgruppe	Professorinnen 01.12.2021	Zielzahl HKE	Aufwuchs Professorinnen (in % der zu besetzenden Stellen)
Ingenieurwissenschaften (Fakultäten MB, EL, IF)	6	12	6 (27,3%)
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Fakultäten BW, TO, SG)	20	29	9 (50,0%)
Gesamt	26	41	15 (37,5%)

Tabelle 21: Handlungsprogramm Audit familiengerechte Hochschule Laufzeit 2023-2026

Handlungsprogramm Audit familiengerechte Hochschule		
	Zielsetzung	Maßnahmen in Stichworten
1	Führung sensibilisieren und handlungssicher machen; Umsetzung der Angebote und Maßnahmen der Familiengerechtigkeit stärken	• Grundfragestellung an FK adressieren • Weiterbildungsangebote für FK • Peer-to-Peer Coaching für FK • Indiv. Coaching für FK • Haltungspapier für externe Coaches
2	Arbeitsbedingungen, insb. das Mobile Arbeiten als dauerhafte Arbeitsform weiterentwickeln	• Arbeitsbedingungen, insb. das Mobile Arbeiten als dauerhafte Arbeitsform weiterentwickeln • Erhebungen / Evaluationen zu spezifischen Themen auf Basis der Arbeitsbedingungen wie Pflege und Flexibilität
3	Im Sinne der Intersektionalität Vielfalt und die familiengerechte Hochschule noch systematischer verbinden	• Sortierung der Dimensionen • Sichtbarmachen von Vielfalt • Schaffung von Begegnungsmöglichkeiten im Rahmen von (studentischen) Projekten
4	Pflege von Angehörigen als spezifische Herausforderung bei der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben neu adressieren	• Aufmerksamkeit erhöhen, Sichtbarkeit stärken • Pflege in der Lehre als Thema setzen • Flexibilität nutzen • Beratung und Austausch anbieten • Evaluation Umsetzung rechtlicher Möglichkeiten
5	Gezielte Unterstützungs- und Beratungsangebote weiterentwickeln	• „Mentale Ersthelferinnen und Ersthelfer“ ausbilden und etablieren • Studierende mit Familienaufgaben begleiten • Kinderbetreuungsangebote ausbauen • Prüfung der Unterstützung von Professor*innen bzgl. der Inanspruchnahme von Kinderkranktagen oder anderen Regelungen • Prüfung möglicher spezieller Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Familie
6	Themenübergreifend das Profil als familiengerechte Hochschule nutzen und weiterentwickeln	• Orientierungsrahmen für alle Hochschulangehörigen geben • Aufnahme des Gleichstellungskonzepts in die strategische Ausrichtung der Hochschule