



9 Gleichstellungsplan

1. Vorwort

Nach der Definition des European Institute for Gender Equality bedeutet Gleichstellung „nicht, dass Frauen und Männer gleich werden, sondern dass die Rechte, Pflichten und Chancen von Frauen und Männern nicht davon abhängen, ob sie männlich oder weiblich geboren werden. Gleichstellung der Geschlechter bedeutet, dass die Interessen, Bedürfnisse und Prioritäten von Frauen wie von Männern unter Anerkennung der Vielfalt unterschiedlicher Gruppen von Frauen und Männern berücksichtigt werden. Geschlechtergleichstellung ist keine Frauenfrage, sondern sollte Männer ebenso wie Frauen angehen und umfassend beschäftigen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird als Menschenrechtsfrage wie auch als Vorbedingung und Indikator für eine am Menschen orientierte nachhaltige Entwicklung und Demokratie betrachtet“ (vgl. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1168?lang=de> am 28.03.2023).

Als technisch fokussierte Hochschule hat die Hochschule Aalen ein besonderes Augenmerk auf die Entwicklung des Studienbilds und Arbeitsmarkts im MINT-Bereich: Deutschlandweit sind Frauen vor allem in MINT-Berufen weiterhin unterrepräsentiert, laut Statistischem Bundesamt sind im Wintersemester 2022/2023 lediglich 34% der Studierenden weiblich (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2021/2022). Der Nachwuchs in Berufen, die ein abgeschlossenes Studium im MINT-Bereich erfordern, ist seit jeher männlich dominiert. Gründe hierfür sind laut Aussage von Expert:innen unter anderem die soziale Prä-

Der Nachwuchs in MINT-Berufen ist seit jeher männlich dominiert: Gründe hierfür sind soziale Prägung, Fälschschätzungen eigener Kompetenzen und die Förderung von Geschlechterstereotypen in der Erziehung.

gung, die Falscheinschätzung eigener Kompetenzen und die Förderung von Geschlechterstereotypen in der Erziehung (vgl. Anger, Christina / Kohlisch, Enno / Plünnecke, Axel, 2021, MINT-Herbstreport 2021. Mehr Frauen für MINT gewinnen – Herausforderungen von Dekarbonisierung, Digitalisierung und Demografie meistern, Gutachten für BDA, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall, Köln <https://www.iwkoeln.de/studien/christina-anger-enno-kohlisch-axel-pluennecke-mehr-frauen-fuer-mint-gewinnen-herausforderungen-von-dekarbonisierung-digitalisierung-und-demografie-meistern.html> am 29.03.2023).

Anliegen der Hochschule Aalen ist es, bei jungen Frauen das Interesse an MINT-Berufen zu wecken und durch gezieltes Karrierecoaching für Führungsaufgaben zu sensibilisieren.

Nach Aussage von Bettina Stark-Watzinger, Bundesministerin für Bildung und Forschung, ist es Ziel der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK), „Parität von Frauen und Männern in den Spitzenfunktionen von Wissenschaft und Forschung [zu] erreichen“ (vgl. <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2022-11.pdf> am 31.03.2023). Als forschungsstärkste Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württembergs und Gründungscampus ist es das Anliegen der Hochschule Aalen, besonders in diesen beiden Bereichen Anreize für Frauen zu schaffen, um zum einen Interesse an MINT-Berufen zu wecken, aber auch durch gezieltes Karrierecoaching Frauen für Führungsaufgaben zu sensibilisieren. Die Hochschule Aalen verfolgt diese Ziele im Rahmen des aktuell laufenden Professorinnenprogramms III, in dem zwei Regelprofessuren mit Frauen besetzt wurden, und Anschlussmöglichkeiten im Professorinnenprogramm IV eruiert werden, um gezielt der wissenschaftlichen „Pipeline Leakage“ – dem vermehrten Ausscheiden von Frauen entlang der wissenschaftlichen Laufbahn – entgegenzuwirken.

Hochschule Aalen						
Frauenanteile						
	Ausgangs-Ist vorheriger SEP 2019– 2023	Zielwerte vorheriger SEP 2019– 2023	Ist aktuell	Landesweiter Durchschnitt HAW	Bundesweiter Durchschnitt HAW	Ziel- werte SEP 2024– 2028
	2018	2023	2021	2017–2019	2019	2028
Studienabschlüsse (Master u.ä.)	29%	35%*	31%	41%	43%	35%
Wiss. Mitarbeitende ohne Promotion	24%	29%**	25%	35%	42%	31%
Promotion	-	-	-	46% (Uni/PH)	45% (Uni/PH)	-
Wiss. Mitarbeitende mit Pro- motion	50%	-	50%	46%	48%	50%
Ernennungen (alle Profes- suren)	0%	-	24%	25%	-	25%
Unbefr. Profes- sor:innen	9%	-	15%	17%	24%	18%
Leitungsposi- tionen der Hochschule	8%	-	8%	18%	-	20%
nichtwiss. Lei- tungspersonal	67%	-	67%	-	-	67%
* Anteil der Masterstudentinnen (nicht der Studienabschlüsse)						
** es wurde von der Hochschule Aalen ein Zielwert für akademisches Personal festgelegt, jedoch nicht unterschieden, ob es sich dabei um Personen mit oder ohne Promotion handelt						

2. Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsphase

Frauenanteil der Studierenden

Das Ziel, den Studentinnenanteil auf 35% zu erhöhen, konnte insgesamt erreicht werden.

Als forschungsstarke Hochschule ist es unsere Aufgabe, Frauen von Anfang an gezielt zu fördern, da sie an der Hochschule Aalen, vor allem im MINT-Bereich, noch unterrepräsentiert sind. Die Zahl der Studentinnen ist im vergangenen Planungszeitraum gestiegen. Das Ziel, den Studentinnenanteil auf 35% zu erhöhen, konnte damit insgesamt erreicht werden. Die angestrebten Zielwerte wurden jedoch in den Fakultäten Elektronik und Informatik (E/IN) sowie Maschinenbau und Werkstofftechnik (M/W) nicht erreicht. Positiv anzumerken ist, dass auch in den MINT-Bereichen der Anteil von Frauen teils erhöht werden konnte. Auch das Betreuungsverhältnis von Professorinnen zu Studentinnen konnte in drei Fakultäten signifikant verbessert (Wirtschaftswissenschaften [W], E/IN, M/W) und in einer stabil gehalten werden (Optik und Mechatronik [O/M]). Lediglich in der Fakultät Chemie (C) gibt es aktuell bei einem Anteil von 63% Studentinnen keine Professorin.

Fakultät	Stand SoSe 2018		Zielwert im Gleichstellungsplan 2019–2023	Stand SoSe 2023		
	gesamt	Frauen	Frauen	gesamt	Frauen	
HS Aalen	4414	1421	32%	3877	1362	35%
C	159	74	47%	184	115	63%
E/IN	650	74	11%	648	66	10%
M/W	1198	212	18%	716	140	20%
O/M	728	270	37%	682	273	40%
W	1679	791	47%	1647	768	47%

Tabelle: Studierende Bachelor

Die Anzahl der weiblichen Studierenden in den Masterstudiengängen konnte im letzten Planungszeitraum um zwei Prozentpunkte erhöht werden, wenn auch die angestrebten 35% nicht erreicht wurden. Die angestrebten Zielwerte wurden nur von den Fakultäten E/IN und O/M erreicht.

Fakultät	Stand SoSe 2018		Zielwert im Gleichstellungsplan 2019–2023	Stand SoSe 2023		
	gesamt	Frauen	Frauen	gesamt	Frauen	
HS Aalen	1183	355	29%	1205	371	31%
C	47	25	53%	35	17	49%
E/IN	86	9	10%	134	15	11%
M/W	425	79	19%	330	51	15%
O/M	220	77	35%	219	97	44%
W	405	154	38%	487	191	39%

Tabelle: Studierende Master

Zur Akquise von Studentinnen finden Nachwuchsförderprogramme für verschiedene Altersklassen, wie der Girls' Day oder im Rahmen von explorhino statt (unter anderem Sommercamp für Mädchen, Tag der Technik, Schnupperstudium), die sich einer hohen Nachfrage erfreuen. Ergänzend wurde eine Stelle für Schulmarketing eingerichtet, um gezielt Schülerinnen anzusprechen. Im Rahmen des Professorinnenprogramms wurde die Vergabe von Stipendien an MINT-Studentinnen ermöglicht, die unter besonders erschwerten Bedingungen studieren. Des Weiteren nahm die Hochschule erneut erfolgreich an der Fördermaßnahme CoMenT teil. Dadurch besteht die Möglichkeit, einerseits Studentinnen frühzeitig auf eine Perspektive in Führungspositionen aufmerksam zu machen und ein Karrierebewusstsein zu fördern, andererseits Frauen aus der Wirtschaft stärker an die Hochschule Aalen zu binden und dadurch potenzielle Bewerberinnen für Professuren zu gewinnen. Ein weiterer Aspekt ist die Aufnahme von weiblichen Geflüchteten in das Programm, um ihnen den Anschluss an ihre wissenschaftliche Laufbahn zu ermöglichen. Das Career Center bietet regelmäßig Angebote zur überfachlichen Qualifizierung von Studentinnen an, darunter unter anderem Lerntechniken, Rhetorik, Kommunikation, Stressbewältigung und Softskills in Führungspositionen. Weitere Maßnahmen und Projekte zur Frauenförderung umfassen z. B. eine Vortragsreihe zum Thema „Weibliche Role Models aus dem MINT-Bereich“ und die Beteiligung an den Frauenwirtschaftstagen.

Um Studentinnen zu gewinnen, gibt es verschiedene Nachwuchsprogramme, unter anderem bei explorhino oder in Form von Stipendien.

Die Hochschule Aalen baut neue Studiengänge auf, die durch ihren hohen Anwendungsbezug stark durch weibliche Studieninteressierte nachgefragt werden.

Die Hochschule Aalen baut zudem neue Studiengänge auf, die auch aufgrund ihres hohen Anwendungsbezugs stark durch weibliche Studieninteressierte nachgefragt werden, so z. B. „Wirtschaftspsychologie“, „Digital Health Management“, „User Experience“ oder „Physician Assistant“. Im Rahmen der Gewinnung von Studierenden wendet sich die Hochschule Aalen besonders jungen Frauen zu, um diese auf das Studienangebot der Hochschule hinzuweisen. Weitere attraktive Schnittstellenstudiengänge, insbesondere im MINT Bereich, werden laufend in den Fakultäten und auf Dekanats- und Rektoratsebene eruiert.

Frauenanteil des akademischen Personals

Der Frauenanteil des akademischen Personals schwankt erheblich zwischen den einzelnen Fakultäten und den zentralen Bereichen. So ist der Anteil in der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und den zentralen Bereichen relativ hoch, in den anderen Fakultäten gibt es jedoch durchaus Entwicklungspotenzial. Grundlegend ist jedoch ein positiver Trend zu verzeichnen und die Zielwerte sind, mit Ausnahme der Fakultät Wirtschaftswissenschaften, erreicht worden.

Fakultät	Stand SoSe 2018			Zielwert im Gleichstellungsplan 2019–2023	Stand SoSe 2023		
	gesamt	Frauen		Frauen	gesamt	Frauen	
HS Aalen	209	50	24%	29%	265	72	27%
C	6	2	33%	38%	10	4	40%
E/IN	23	3	13%	18%	47	9	19%
M/W	96	12	13%	17%	108	19	19%
O/M	47	12	26%	30%	49	16	33%
W	19	12	63%	50+ %	24	9	38%
Sonstige zentrale Bereiche	18	9	50%	50+ %	27	15	56%

Tabelle: Akademisches Personal

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wird an der Hochschule Aalen besonders durch das CoMenT-Programm KarMen umgesetzt. Ein Teil, das so genannte Wissenschaftsmentoring, soll qualifizierte Masterstudentinnen oder Doktorandinnen gezielt auf eine wissenschaftliche Karriere vorbereiten, indem sie eine Mentorin bzw. einen Mentor aus der Wissenschaft erhalten, aber auch durch Angebote, die speziell auf die Führungsrolle vorbereiten. Dieses Programm konnte durch eine Anschlussfinanzierung im Rahmen des Professorinnenprogramms III fortgeführt werden, wodurch Doktorandinnen und Post Docs gezielt gefördert werden. Aktuell bewirbt sich die Hochschule Aalen gemeinsam mit anderen Hochschulen in Baden-Württemberg für eine Förderung des Programms „Traumberuf Professorin“ durch ESF Plus gefördert.

Neben weiteren Fördermaßnahmen und der gezielten Suche nach qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen ist auch der Einsatz von weiblichen Lehrbeauftragten besonders in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ein Instrument, um zum einen das Interesse von Frauen an der Lehre zu wecken, aber auch, um gezielt Frauen auf eine Professur vorzubereiten. Die Anzahl der weiblichen Lehrbeauftragten hat sich im vergangenen Planungszeitraum von 26% auf 28% leicht erhöht. Im vergangenen Planungszeitraum wurde lediglich eine Frau durch das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm gefördert. Diese Zahl soll deutlich gesteigert werden. Durch die Veränderungen der Statuten, die vorsehen, dass nur Frauen gefördert werden dürfen, die bereits promoviert sind, ist es jedoch schwieriger geworden, geeignete Frauen zu finden. Hier sind die Dekan:innen der Fakultäten, die in absehbarer Zeit neue oder Ersatzprofessuren zu besetzen haben, in der Pflicht, proaktiv weibliche Lehrbeauftragte zu suchen und zu qualifizieren, sodass in Berufungsverfahren auch aus einem bereits bekannten Bewerberinnenpool geschöpft werden kann.

Das Wissenschaftsmentoring bereitet qualifizierte Masterstudentinnen und Doktorandinnen auf eine wissenschaftliche Karriere vor.

Um Frauen auf eine Professur vorzubereiten, soll der gezielte Einsatz von weiblichen Lehrbeauftragten eine Voraussetzung dafür schaffen.

	Stand SoSe 2018			Stand SoSe 2023			Zielwert für 2028
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		Frauen
	HS Aalen	193	50	26%	222	61	28%

Tabelle: Frauen im Lehrauftragsprogramm

Frauenanteil der Professuren

Der Professorinnenanteil liegt aktuell insgesamt bei 15% und ist damit im Vergleich zum vergangenen Planungszeitraum um etwa 6% gestiegen. Für die einzelnen Fakultäten gliedert sich der Professorinnenanteil wie folgt:

- » Chemie: 0 %
- » Elektronik und Informatik: 8%
- » Maschinenbau und Werkstofftechnik: 18%
- » Optik und Mechatronik: 15%
- » Wirtschaftswissenschaften: 19%

Fakultät	Stand SoSe 2018			Zielwert im Gleichstellungsplan 2019–2023	Stand SoSe 2023			Zielwert für 2028
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen			
HS Aalen	150	14	9%	15%	150	22	15%	
C	10	0	0%	0%	10	0	0%	0%
E/IN	24	1	4%	8%	24	2	8%	15%
M/W	39	3	8%	10%	40	7	18%	18%
O/M	32	5	16%	20%	33	5	15%	27%
W	45	5	11%	15%	43	8	19%	

Tabelle: Entwicklung der Professuren

Zwischen 2019 und 2023 konnten 24% der zu besetzenden Professuren mit einer Frau besetzt werden.

Im Planungszeitraum 2019–2023 konnten neun von 38 neuen Professuren mit einer Frau besetzt werden. Dies entspricht einem Anteil von 24%. Zurückzuführen ist diese positive Entwicklung vor allem auf die gezielte Ansprache von Frauen, sich zu bewerben. Die Fördermittel des Professorinnenprogramms, die gezielte gendergerechte Ansprache durch das FH-Personal Programm, inklusive dem XING Talent Manager verstetigten diese Bemühungen.

	Bewerbungen				Ruferteilungen				Ernennungen			
	gesamt	Männer	Frauen		gesamt	Männer	Frauen		gesamt	Männer	Frauen	
HS Aalen	951	787	161	17%	42	31	11	26%	38	29	9	24%
C	28	22	6	21%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
E/IN	138	122	14	10%	7	6	1	14%	6	5	1	17%
M/W	223	188	35	16%	10	8	2	20%	9	8	1	11%
O/M	337	342	34	9%	15	11	4	27%	15	11	4	27%
W	185	113	72	39%	9	5	4	44%	7	4	3	43%

Tabelle: Abgeschlossene Berufungsverfahren 2019–2023

Im Planungszeitraum 2019–2023 wurden zahlreiche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren ergriffen, die dazu beigetragen haben, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen. Die Gleichstellungsbeauftragte oder eine Vertretung begleitet konsequent alle Berufungsverfahren. Ausschreibungen der Hochschule Aalen werden von der Personalabteilung in die Datenbank der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und der DHBW (LAKof BW) eingestellt. Den Berufungskommissionen wird zur aktiven Kandidatensuche eine Liste mit Datenbanken zur Verfügung gestellt, um Active Sourcing zu betreiben. Zudem steht seit 2023 ein neuer Leitfaden zur geschlechtergerechten Durchführung von Berufungsverfahren zur Verfügung. Dieser ist auch Teil des Berufungsverfahrenstrainings.

Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet konsequent alle Berufungsverfahren. Außerdem wird Active Sourcing betrieben und ein Leitfaden zur geschlechtergerechten Durchführung von Berufungsverfahren zur Verfügung gestellt.

Organe, Gremien und Leitungspositionen

Im Folgenden wird der Anteil von Frauen in Hochschulgremien und auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben dargestellt. Im Hochschulrat ist gemäß § 20 Abs. 3 LHG eine 40%-ige Beteiligung von Frauen nachzuweisen. Im Übrigen sind die Regelungen nach § 10 Abs. 2 Satz 2 LHG und § 13 ChancenG zu beachten.

Gremium/Position	Stand SoSe 2018			Zielwert im SEP 2019–2023	Stand SoSe 2023			Zielwert für 2028
	gesamt	Frauen		Frauen	gesamt	Frauen		Frauen
Gleichstellungskommission	8	6	75%	- %				
Rektorat	5	1	20%	40+ %	6	2	33%	33%
Senat	23	7	30%	30+ %	27	7	26%	30%
Hochschulrat	11	5	45%	40+ %	12	5	42%	42%
Führungspositionen (Verwaltung)	9	6	67%	67%	9	6	67%	67%
Fakultätsvorstände bzw. Dekane	5	0	0%	20+ %	5	0	0%	0%
Studiendekan:innen und -koordinator:innen	37	7	19%	20+ %	35	8	23%	25%
Kuratorium	50	4	8%	20+ %	55	4	7%	10%

Tabelle: Frauen in Leitungs- und Hochschulgremien

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Hochschulgremien nimmt die Gleichstellungsbeauftragte beratend an den Findungskommissionen zur Rektor:innen- und Kanzler:innenwahl teil. Weiterhin erfolgt durch die Hochschule Aalen eine aktive Kandidatinnensuche und die proaktive Ansprache geeigneter Kandidatinnen für Gremien und Ämter, damit Frauen perspektivisch auch im Dekanat vertreten sind (Pipeline Management).

3. Erläuterung der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode

An der Hochschule Aalen beträgt der Frauenanteil im Bachelor 35%. Ziel für das Jahr 2028 ist es, diesen Wert auch bei den Studienabschlüssen im Master zu erreichen. Eine darüber hinausgehende Steigerung wird als nicht realistisch betrachtet. Studiengänge, die insbesondere auch Frauen ansprechen sollen, wie der Masterstudiengang „Nachhaltige Unternehmensführung“ oder „Business Psychology and Sustainability“ befinden

sich aktuell noch im Aufbau bzw. werden erst noch eingeführt. Es kann daher erwartet werden, dass Ergebnisse in der kommenden Planungsperiode erst langsam sichtbar werden. Bezüglich des Frauenanteils von wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion strebt die Hochschule Aalen ebenfalls eine deutliche Steigerung auf 31% an. Dies entspricht dem aktuellen Frauenanteil der Masterstudierenden. Bezüglich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion verfügt die Hochschule Aalen bereits über einen erfreulich hohen Frauenanteil von 50%. Dieser Wert soll in der kommenden Planungsperiode gehalten werden.

Bezüglich der Ernennung von Professorinnen plant die Hochschule Aalen den Zielwert von 25%. Dieser entspricht dem landesweiten Durchschnitt der HAW und würde eine leichte Steigerung zum aktuellen Ist-Wert bedeuten. Angesichts der großen Anstrengungen, die zur Erreichung des aktuellen Ist-Werts beigetragen haben, wird eine weitere Steigerung nicht als möglich gesehen. Der Frauenanteil an der Zahl der unbefristeten Professorinnen soll von 15% auf 18% gesteigert werden. Dieser Wert liegt damit über dem Landesdurchschnitt.

Hinsichtlich der Leitungspositionen der Hochschule wird eine deutliche Steigerung des Frauenanteils auf 20% angestrebt. Hierzu sind große Anstrengungen notwendig, da zum einen der Pool an Frauen, die für eine Leitungsposition zur Verfügung stehen, sehr überschaubar ist und diese auch bereits zahlreiche andere Funktionen innehaben.

Der Frauenanteil des nichtwissenschaftlichen Leitungspersonals liegt bereits bei 67%. Da im kommenden Planungszeitraum keine Neubesetzungen geplant sind, wird der Frauenanteil voraussichtlich stabil bei 67% bestehen bleiben.

Der erfreulich hohe Frauenanteil von 50% konnte bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion gehalten werden.

Bezüglich der Ernennung von Professorinnen plant die Hochschule Aalen, sich dem Landesdurchschnitt von 25% anzugleichen.

Der Frauenanteil des nichtwissenschaftlichen Leitungspersonals soll bei 67% gehalten werden.

4. Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen

Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Das Leitbild der Hochschule Aalen hat die Gleichstellung an verschiedenen Stellen implementiert, insbesondere in den Bereichen Respekt und Toleranz:

Respekt:

„Wir arbeiten teamorientiert zusammen und fordern uns täglich aufs Neue gegenseitig heraus, um gemeinsam bestmögliche Leistungen zu erzielen. Dabei unterstützen wir Studierende, aber auch unsere Kolleg:innen. Bei der Arbeit mit internen und externen Partnern legen wir Wert auf eine kooperative Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Wir schaffen eine gute Arbeitsatmosphäre durch Vertrauen, Verlässlichkeit und Akzeptanz des Gegenübers.“

Toleranz:

„Wir pflegen eine weltoffene akademische Kultur, die Vielfalt fördert. Wir legen Wert auf Offenheit, Wertschätzung und Fairness in unserer Zusammenarbeit und in unserer Kommunikation. Dabei gehen wir offen mit Fehlern um und pflegen eine konstruktive Feedbackkultur, die ein sicheres Umfeld schafft, in dem sich alle Angehörigen der Hochschule frei äußern können.“

Um Diversität noch stärker in der Hochschul-DNA zu verankern, auch in Bezug auf die von der DFG geforderten Vielfältigkeitsdimensionen, hat die Hochschule Aalen einen Förderantrag für „VielfAAlt an der Hochschule“ bei der HRK gestellt, dessen Bewertung aktuell noch aussteht.

Die Grundordnung der Hochschule Aalen legte bisher fest, dass eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu wählen sind. Die Grundordnung wurde – zur Entlastung der Gleich-

stellungsbeauftragten und zur fokussierten Unterstützung der einzelnen Fakultäten – um eine zweite Stellvertretung erweitert. Die Grundordnung sieht weiterhin vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte beratend in die Findungskommission zur Vorbereitung der Wahl der hauptamtlichen Rektoratsmitglieder sowie in die Findungskommission zur Auswahl der Hochschulratsmitglieder hinzugezogen werden kann. Von dieser Möglichkeit wurde bei den letzten Wahlen regelmäßig Gebrauch gemacht. Dekanats- und Fakultätsratssitzungen können regelmäßig von der Gleichstellungsbeauftragten besucht und die Gleichstellungsziele sowie verschiedene Maßnahmen innerhalb der Fakultäten diskutiert, geplant und umgesetzt werden. Die beidseitige, proaktive Zusammenarbeit soll weiter intensiviert und Prozesse standardisiert werden.

Akteur:innen und deren Aufgaben

Alle gewählten Funktionstragenden der Hochschule Aalen engagieren sich im Rahmen eines gemeinsamen Selbstverständnisses von Diversität für Gender Equality. Folgende Akteur:innen sind im Rahmen der Gleichstellung an der Hochschule Aalen im rechtlichen Rahmen verankert: Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen, die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin, die Gleichstellungskommission, die Ansprechpartnerin und der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sowie der Personalrat.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt „bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich und künstlerisch tätige Frauen sowie Studentinnen“ (§4 Abs. 3 LHG). Die Gleichstellungsbeauftragte wird aktuell mit acht Semesterwochenstunden, ihre Stellvertreterin mit fünf Semesterwochenstunden entlastet. Eine Umverteilung nach Benennung einer zweiten Stellvertretung ist geplant. Die Gleichstellungsbeauftragte wird seit 2019 durch

Alle Funktionstragenden engagieren sich in einem gemeinsamen Selbstverständnis von Diversität und Gender Equality.

eine akademische Mitarbeiterin im Umfang von 50% unterstützt. Diese Stelle wurde im laufenden Professorinnenprogramm bis Oktober 2024 um weitere 50% aufgestockt. Als Budget steht für die Gleichstellung ein Betrag von mindestens 7.500 Euro pro Jahr aus Haushaltsmitteln und zusätzlich Mittel der Verfassten Studierendenschaft zur Verfügung. Sollte die Hochschule Aalen sich nicht für das Professorinnenprogramm IV qualifizieren, werden ab 2024 den laufenden Aufgaben angemessen Ressourcen zur Verfügung gestellt.

Die Beauftragte für Chancengleichheit achtet auf die Durchführung und Einhaltung des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg und unterstützt die Hochschulleitung bei der Umsetzung desselben.

Die Beauftragte für Chancengleichheit achtet auf die Durchführung und Einhaltung des ChancenG und unterstützt die Hochschulleitung bei der Umsetzung desselben. Die Beauftragte für Chancengleichheit sowie ihre Stellvertreterin werden für die Erfüllung dieser Aufgaben im Rahmen der Arbeitszeit freigestellt. Die Hochschule Aalen macht damit bewusst nicht von der nach § 4 Abs. 9 LHG bestehenden Möglichkeit Gebrauch, die Ämter der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit zusammenzulegen. Beide Ämter erhalten durch die getrennten Verantwortlichkeiten ein größeres Gewicht. Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit sowohl im wissenschaftlichen als auch im nichtwissenschaftlichen Bereich können somit effektiver und ohne Priorisierung verfolgt werden.

Die Gleichstellungskommission besteht aus einer Vertretung je Fakultät und einem studentischen Mitglied (Verantwortliche für Gleichstellung im Studierendenrat). Die Gleichstellungskommission unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei ihrer Arbeit und trifft sich einmal pro Semester, sie fungiert als Schnittstelle zu den Fakultäten. Alle Gremien- und Fakultätsmitglieder haben die Möglichkeit, bei Bedarf um die Teilnahme der Gleichstellung zu bitten.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

Es besteht eine nahezu bedarfsgerechte Betreuung von Kindern bis zum Alter von drei Jahren direkt neben dem Hochschulcampus. Für die Kinder von drei bis sechs besteht eine Kooperation mit einem städtischen Kindergarten. Die Kinderbetreuung soll im nächsten Jahr weiter ausgebaut werden. Eine Randzeitenbetreuung durch Tageseltern ist möglich. Auf jedem Campus befindet sich ein Stillzimmer mit Wickelplatz. Wickeltische finden sich außerdem auf dem gesamten Campus verteilt sowohl auf Herren- als auch Damen-WCs. Zudem kann sowohl am Burren als auch in der Beethovenstraße eine Spielekiste für die kurzfristige Kinderbeschäftigung während einer Vorlesung oder am Arbeitsplatz ausgeliehen werden. Vereinzelt sind auch bereits Eltern-Kind-Büros geplant. Weiterhin bringt sich die Hochschule Aalen in bestehende Netzwerke (Regionales Bündnis für Familie Ostwürttemberg e.V., Gleichstellungskommission des Ostalbkreises, Mitglied bei PATE e.V.) stark ein.

Bei der erneuten Teilnahme am Audit „Familienbewusstes Unternehmen“ durch familyNET ist die Hochschule Aalen 2021 mit Auszeichnung rezertifiziert worden und wird als ein Best Practice Beispiel des FamilyNET Aalen/Ostwürttemberg (Thema Vereinbarkeit Beruf, Familie und Pflege) aufgeführt. Weitere Rezertifizierungen sind im entsprechenden Turnus vorgesehen. Eine Teilnahme am CHE Programm „Familie in der Hochschule“ ist für den nächsten Beitrittszeitpunkt im Frühjahr 2024 angedacht.

Proaktiv werden zudem Optionen zu Elternzeitregelungen, flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten zur Pflege von Kindern oder Kranken, sowie mobile Arbeit abgewogen und situationsgerecht hochschulweit angepasst. Da sich auch heute noch hauptsächlich Frauen um die Kinderbetreuung und Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger kümmern, besteht auch hier Handlungsbedarf. Um die Rahmenbedingungen für Studentinnen, Professorinnen

FamilyNET Aalen/Ostwürttemberg führt die Hochschule Aalen als Best-Practice-Beispiel im Bereich „Familienbewusstes Unternehmen“.

Um die Pflege von Kindern und Kranken zu unterstützen, werden Elternzeitregelungen, flexible Arbeitszeiten und mobile Arbeit je nach Situation der Beschäftigten angepasst.

und akademische sowie nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen an der Hochschule Aalen zu verbessern, wurden Pflegelots:innen ausgebildet, die bei Fragen zur Pflege unterstützen.

Maßnahmen zur Sensibilisierung über die Gleichstellung der Geschlechter

Eine Umfrage unter Studierenden lieferte bereits erste Anhaltspunkte, wie die Gleichstellung der Geschlechter strategisch weiterentwickelt und gestaltet werden kann. Eine hochschulweite Umfrage ist in Planung.

Die Gleichstellung der Geschlechter wird strategisch weiterentwickelt, aktiv geplant und gestaltet. Eine Umfrage unter den Studierenden der Hochschule zum Thema Gleichstellung & Diversity hat erste Anhaltspunkte zur optimierten Kommunikation und gewünschten Angeboten gegeben, die zum Teil bereits angeboten werden. Eine hochschulweite Umfrage wird aktuell durch die Gleichstellungsbeauftragte geplant. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zudem an formellen und informellen Austauschrunden teil, so z. B. an den LAKof-Konferenzen, um einen Vergleich mit anderen Hochschulen zu sichern und gemeinsam Angebote zu optimieren. Durch regelmäßige Treffen der Gleichstellungsbeauftragten mit allen Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen einmal pro Semester werden auf informeller Ebene weitere Information und Anregungen gesammelt. Beim jährlichen „Frauenfrühstück“, organisiert durch die Beauftragten für Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit der Gleichstellung, werden in lockerem Rahmen wichtige Informationen geteilt und Feedback zu den Angeboten eingeholt.

Trainingsmaßnahmen der Gleichstellung

Maßnahmen	Zeit. Ziel
Einen selbstentwickelten Flyer zur gendergerechten Sprache flächendeckend in der Hochschule Aalen kommunizieren und verbreiten	2025
Ein Online Diversity Training in Zusammenarbeit mit der VHS wird seit 2022 angeboten. Dieses Angebot stetig optimieren, an aktuelle Bedürfnisse anpassen und verstetigen	2028
Verpflichtendes Training zur Sensibilisierung von Lehrenden planen	2026
Gender- und gleichstellungsbezogene Themen im Studium Generale verankern	2025
Weibliche High Potential Studentinnen im Rahmen des KarMen (Karriere Mentoring) Programms systematisch fördern und unterstützen	2027
Weitere Aktionen und Aktivitäten vorbereiten und planen unter ständiger Review	2028

Maßnahmen im MINT-Bereich

Maßnahmen	Zeit. Ziel
Jährlich am Girls' Day beteiligen	2024 laufend
Praktika für Realschülerinnen (Projekt BORS, 9. Klasse) und Gymnasiastinnen (Projekt BOGY, 9. oder 10. Klasse) anbieten	2024 laufend
Sommercamp für Mädchen (Angebote für unterschiedliche Altersgruppen über explorhino) und Kooperationsprojekte mit Schulen insbesondere im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich anbieten	2024 laufend
Studentinnen: • Studentinnen in Mentoringprogrammen (KarMen und Career Center) fördern • Studentinnen für HiWi-Stellen proaktiv ansprechen	2024 laufend
Lehrbeauftragte: • weibliche Lehrbeauftragte bewusst ansprechen • Mathilde-Planck-Programm nutzen • Informationen zur Promotionsförderung bereitstellen	2025 laufend
Professorinnen: • Professorinnenprogramm III abschließen • Frauen auf Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren proaktiv ansprechen • Qualitätssicherung im Bewerbungsverfahren durch frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sicherstellen • Besonderheiten von Frauen in den Bewerbungsverfahren berücksichtigen	2025
An der Digitalisierungsinitiative der Europäischen Union für Frauen teilnehmen	

Maßnahmen in der Lehre zur Förderung von Studentinnen

Maßnahmen	Zeit. Ziel
Mentoring-Programm aufsetzen	2026
Spezielle Seminare / Angebote zu Diversity und Chancengleichheit anbieten	2027
Datenbank mit Firmen erstellen, die insbesondere Studentinnen zum verpflichtenden Vorpraktikum aufnehmen	2026
Beratungsangebote durch die Zentrale Studienberatung und das Career Center der Hochschule Aalen sicherstellen	2024 laufend
Stipendien an MINT-Studentinnen vergeben, die unter besonders erschwerten Bedingungen studieren	2024
Studienangebote so formulieren, dass sich Frauen angesprochen fühlen: Bildsprache und Marketing mit weiblichen Role-Models gezielt einsetzen	2025

Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Maßnahmen	Zeit. Ziel
Fakultäten regelmäßig erinnern, weibliche Lehrbeauftragte zu gewinnen und ggf. über das Mathilde-Planck Lehrauftragsprogramm zu fördern	2024 laufend
Flyer erstellen, um mehr Frauen als Lehrbeauftragte zu gewinnen, insbesondere für technische Studienfächer	2025
Hinweise für Veranstaltungen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt an Frauen weiterleiten	2024 laufend
Veranstaltungen planen, in denen zu bestimmten Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft informiert wird (z. B. Promovieren mit Kind)	2025
Weitere Vernetzung zwischen der Gleichstellung und dem Projekt FH Personal, um auf Angebote und konkrete Ansprechpartner:innen im Bereich der Gleichstellung bei Beratungsgesprächen zu verweisen	2024 laufend
Pipeline Leaks über verschiedene Entgeltgruppen tracken	2025
Exemplarische wissenschaftliche Karrieren an der Hochschule Aalen mit Betrachtung des Gleichstellungsaspekts darstellen	2026
Mentoring-Programm für Post Docs aufsetzen	2027
Fördermöglichkeiten (Preise, Stipendien, etc.) für existierende und zukünftige Beschäftigte im Bereich Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (z. B. ZIA) oder Wissenschaftlerinnen mit Kindern analysieren	2025
Leitfaden für die Einstellung akademischer Mitarbeiterinnen erstellen und flächendeckend in der Hochschule Aalen einsetzen	2024

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Maßnahmen	Zeit. Ziel
Professorinnenprogramm III abschließen	2024
Frauen auf die Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren proaktiv ansprechen	2024 laufend
Der Gleichstellung im Berufungsverfahren ein stärkeres Gewicht einräumen: besonderes Gewicht auf persönliche Ansprache legen, die innerhalb der fachspezifischen „scientific community“ erfolgt. Jedes Mitglied der Berufungskommission soll es sich zum persönlichen Anliegen machen, eine Frau zu finden, die für die ausgeschriebene Professur geeignet erscheint	2025
Frauen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (< 40 %) über die gezielte Ansprache im persönlichen Netzwerk, über frauenspezifische Datenbanken und über den XING Talent Manager aktiv rekrutieren	2027
Prüfen, ob Ausschreibungen auf andere Plattformen erweitert werden können (z. B. Zeitungen im Ausland)	2025
Qualität in Berufungsverfahren sichern durch <ul style="list-style-type: none"> • Aktualität des Berufungsleitfadens der Hochschule Aalen • Frühzeitige und angemessene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten • Berücksichtigung der Besonderheiten von Frauen in Berufungsverfahren • Checkliste für den Vorsitz der Berufungskommission für ein gendergerechtes Berufungsverfahren mit Hinweisen für die gendergerechte Formulierung der Stellenausschreibung und das gendergerechte Führen des Auswahlverfahrens • Dokumentation, welche Bemühungen zur Gewinnung von Frauen unternommen wurden und wie sich das Geschlechterverhältnis im Verfahren gestaltet hat 	2024 laufend
Arbeitgebersprechen entwickeln, welches die Vorzüge und Alleinstellungsmerkmale der Hochschule Aalen als Arbeitgeberin transparent und authentisch betont	2027

Maßnahmen zur Förderung von geschlechtssensibler Forschung und Innovation

Maßnahmen	Zeit. Ziel
Rahmen für die Vielfältigkeitsdimensionen in Absprache mit der Stabsstelle Forschung und Transfer aufstellen	2026
Textvorschläge für Anträge insbesondere im internationalen Kontext erarbeiten	2027
Forschung über geschlechtsspezifische Themen und Beteiligung an entsprechenden Ausschreibungen fördern	2028

Maßnahmen zur Einführung eines Gender Budgetings

Maßnahmen	Zeit. Ziel
Gender Budgeting einführen	2028
Bei der Untersuchung eines möglichen Gender Pay Gaps bzw. Gender Gaps zwischen Professorinnen und Professoren bezogen auf die Leistungsbezüge von Professorinnen und Professoren mitwirken	2027
Im Falle etwaiger Auffälligkeiten Abhilfemaßnahmen in geeigneten Gremien diskutieren und ungerechtfertigte Pay Gaps beheben mit dem Ziel, diese zukünftig gar nicht erst entstehen zu lassen	2028

Die genannten Maßnahmen werden unter Verantwortung der Gleichstellung, des Projekts FH Personal, der Studienberatung, der Stabsstelle Forschung und Transfer, der Personalabteilung, der Finanzabteilung und des Rektorats umgesetzt. Zur Verwirklichung der Ziele werden Haushaltsmittel und Projektmittel der Projekte Professorinnenprogramm III und FH Personal eingesetzt.

5. Zielzahlen auf Fakultätsebene (tabellarisch)

Zur stärkeren Verankerung der Entwicklung der Gleichstellungsziele ist es notwendig, die Fakultäten und Studiengänge intensiver einzubinden. Die Fakultäten und Studiengänge sind aufgefordert, ihre eigenen Entwicklungsziele und Maßnahmen zu formulieren und sich hierzu bei Bedarf mit der Gleichstellungsbeauftragten auszutauschen. Daher wurden die Fakultäten über ihren Status quo bezüglich des Anteils von Professorinnen und Studentinnen durch die Gleichstellungsbeauftragten informiert und konnten Ziele für den kommenden Planungszeitraum erarbeiten. Ziel ist es außerdem, die Gleichstellungsziele in den jeweiligen Planungsbesprechungen auf Studiengang- und Fakultätsebene regelmäßig abzufragen und über die Maßnahmen zur Beseitigung eines Geschlechterungleichgewichts zu berichten.

Fakultät Chemie

Hochschule Aalen Fakultät Chemie	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Chemie
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	100%
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil	
Eigene Hochschule	44%
Baden-Württemberg (HAW)	51%
Baden-Württemberg (Uni/PH)	45%
Bund (HAW)	45%
Bund (Uni/PH)	47%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)	
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	11
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	50%
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	6
Zielwert GSP 2024–28 (fakultätsweit)	
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	41%
Bund (Univ. und PH)	42%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA mit Promotion	0
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	0%
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	0
Zielwert GSP 2024–28 (fakultätsweit)	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	0%
	Lehr- und Forschungs- bereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Chemie
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	100%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Baden-Württemberg (Uni/PH)	41%
Bund (Uni/PH)	42%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät	
Anzahl der unbefristeten Professuren	10
Frauenanteil unbefristete Professuren	0%
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	2
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
Baden-Württemberg (HAW)	4%
Bund (HAW)	2%
Zielwert GSP 2024–28 (fakultätsweit)	
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	0%

Der Studentinnenanteil ist mit 63% (Bachelor) und 49 % (Master) erfreulich hoch, so dass hier aktuell kein Handlungsbedarf gesehen wird. Auch der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist mit 50% zufriedenstellend. Jedoch ist aktuell keine der Professuren in der Fakultät mit einer Frau besetzt. Im kommenden Planungszeitraum werden regulär zwei Professuren in der Fakultät Chemie besetzt werden. Aufgrund der Bewerberlage wird jedoch nicht damit gerechnet, eine der Professuren mit einer Frau besetzen zu können.

Fakultät Elektronik und Informatik

Hochschule Aalen Fakultät Elektronik und Informatik	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Elektrotechnik	Informatik
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	40%	60%
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Hochschule	27%	13%
Baden-Württemberg (HAW)	22%	30%
Baden-Württemberg (Uni/PH)	17%	28%
Bund (HAW)	12%	26%
Bund (Uni/PH)	17%	21%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	48	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	17%	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	19	
Zielwert GSP 2024–28 (fakultätsweit)		
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	25%	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	28%	23%
Bund (Univ. und PH)	15%	16%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät		
Anzahl wiss. MA mit Promotion	4	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	25%	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	1	
Zielwert GSP 2024–28 (fakultätsweit)		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50%	
	Lehr- und For- schungsbereich	Lehr- und For- schungsbereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Elektrotechnik	Informatik
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	40%	60%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Baden-Württemberg (Uni/PH)	28%	23%
Bund (Uni/PH)	15%	16%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät		
Anzahl der unbefristeten Professuren	28	
Frauenanteil unbefristete Professuren	8%	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	5	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (HAW)	5%	11%
Bund (HAW)	7%	13%
Zielwert GSP 2024–28 (fakultätsweit)		
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	15%	

In der Fakultät Elektronik und Informatik beträgt der Anteil der Professorinnen 8% und liegt damit deutlich unter dem Durchschnitt der Gesamthochschule. Im kommenden Planungszeitraum werden fünf Professuren frei, wovon mindestens zwei mit einer Frau besetzt werden sollen. Um den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen, wird zielgruppenspezifische Werbung für Frauen und Mädchen gemacht, wie z. B. durch Schulveranstaltungen. Ziel ist es, diesen Anteil um wenigstens 5% zu steigern.

Fakultät Maschinenbau und Werkstofftechnik

Hochschule Aalen Fakultät Maschinenbau und Werkstofftechnik	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Maschinenbau
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	100%
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil	
Eigene Hochschule	17%
Baden-Württemberg (HAW)	35%
Baden-Württemberg (Uni/PH)	22%
Bund (HAW)	20%
Bund (Uni/PH)	21%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)	
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	109
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	14%
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	30
Zielwert GSP 2024–28 (fakultätsweit)	
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	18%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	31%
Bund (Univ. und PH)	19%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA mit Promotion	9
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	44%
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	6
Zielwert GSP 2024–28 (fakultätsweit)	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	18%
	Lehr- und Forschungs- bereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Maschinenbau
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	100%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Baden-Württemberg (Uni/PH)	31%
Bund (Uni/PH)	19%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät	
Anzahl der unbefristeten Professuren	40
Frauenanteil unbefristete Professuren	18%
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	3
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
Baden-Württemberg (HAW)	13%
Bund (HAW)	13%
Zielwert GSP 2024–28 (fakultätsweit)	
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	18%

In der Fakultät Maschinenbau und Werkstofftechnik beträgt der Anteil der Professorinnen 18% und liegt damit über dem Durchschnitt der Gesamthochschule. Ziel ist es, im Planungszeitraum den Professorinnenanteil stabil zu halten. Im Planungszeitraum sind drei Professuren neu zu besetzen. Hinsichtlich der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion kann nicht damit gerechnet werden, dass der Frauenanteil von aktuell 44% gehalten werden kann. Aufgrund des deutlich geringeren Frauenanteils unter den Studierenden in relevanten Studiengängen wird mit einem deutlichen Rückgang auf 18% gerechnet. Die Fakultät unternimmt gemeinsam mit weiteren Abteilungen der Hochschule Aalen Maßnahmen zur Rekrutierung von Studentinnen, unter anderem durch eine Intensivierung der Kooperation mit Schulen.

Fakultät Optik und Mechatronik

Hochschule Aalen Fakultät Optik und Mechatronik	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Mechatronics Engineering & Technology Education	Health Sciences	Human Centricity	Photonics
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	10%	40%	40%	10%
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil				
Eigene Hochschule	17%	53%	55%	18%
Baden-Württemberg (HAW)	22%	69%	50%	22%
Baden-Württemberg (Uni/PH)	26%	71%	46%	26%
Bund (HAW)	20%	76%	52%	20%
Bund (Uni/PH)	25%	74%	47%	25%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)				
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	53			
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	34%			
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	19			
Zielwert GSP 2024–28 (fakultätsweit)				
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	42%			
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:				
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	22%	0%	42%	22%
Bund (Univ. und PH)	20%	71%	35%	20%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät				
Anzahl wiss. MA mit Promotion	1			
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	0%			
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	0			
Zielwert GSP 2024–28 (fakultätsweit)				
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	0%			
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Mechatronics Engineering & Technology Education	Health Sciences	Human Centricity	Photonics
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	10%	40%	40%	10%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:				
Baden-Württemberg (Uni/PH)	22%	0%	42%	22%
Bund (Uni/PH)	20%	71%	35%	20%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät				
Anzahl der unbefristeten Professuren	33			
Frauenanteil unbefristete Professuren	18%			
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	6			
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:				
Baden-Württemberg (HAW)	21%	33%	22%	21%
Bund (HAW)	17%	52%	24%	17%
Zielwert GSP 2024–28 (fakultätsweit)				
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	27%			

In der Fakultät beträgt der Anteil der Professorinnen 18% und liegt damit über dem Anteil der Gesamthochschule, jedoch schwankt der Wert sehr stark innerhalb der verschiedenen Studiengänge. Im Planungszeitraum werden sechs Professuren neu besetzt, von diesen sollten wenigstens drei mit Frauen besetzt werden. Der Anteil der Studentinnen schwankt sehr stark von Studiengang zu Studiengang, wobei er über die gesamte Fakultät verteilt bei 41% liegt. In den Studiengängen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, soll der Anteil um 5% gesteigert werden.

Fakultät Wirtschaftswissenschaften

Hochschule Aalen Fakultät Optik und Mechatronik	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Wirtschaftsingenieurwesen	Internationale Betriebswirtschaftslehre	Betriebswirtschaft für KMU	Gesundheitsmanagement
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	22%	36%	18%	24%
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil				
Eigene Hochschule	37%	52%	50%	50%
Baden-Württemberg (HAW)	41%	50%	50%	50%
Baden-Württemberg (Uni/PH)	25%	46%	46%	46%
Bund (HAW)	26%	52%	52%	52%
Bund (Uni/PH)	32%	47%	47%	47%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)				
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	28			
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	39%			
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	9			
Zielwert GSP 2024–28 (fakultätsweit)				
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50%			
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:				
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	39%	42%	42%	42%
Bund (Univ. und PH)	22%	35%	35%	35%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät				
Anzahl wiss. MA mit Promotion	3			
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	67%			
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	1			
Zielwert GSP 2024–28 (fakultätsweit)				
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	67%			
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Mechatronics Engineering & Technology Education	Health Sciences	Human Centricity	Photonics
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	22%	36%	18%	24%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:				
Baden-Württemberg (Uni/PH)	39%	42%	42%	22%
Bund (Uni/PH)	22%	35%	35%	20%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät				
Anzahl der unbefristeten Professuren	53			
Frauenanteil unbefristete Professuren	18%			
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	5			
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:				
Baden-Württemberg (HAW)	11%	22%	22%	22%
Bund (HAW)	13%	24%	24%	24%
Zielwert GSP 2024–28 (fakultätsweit)				
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	20%			

Der Anteil der Professorinnen beträgt 18%, ist jedoch sehr unterschiedlich in den einzelnen Studiengängen. Ein ausgeglichenes Verhältnis zum Anteil der Studentinnen ist nicht erreicht. Im Planungszeitraum werden fünf Professuren frei, von denen wenigstens zwei mit Frauen besetzt werden sollen. Der Studentinnenanteil soll vor allem in Wirtschaftsingenieurwesen um 5% erhöht werden.

6. Ergänzende Ausführungen zum nicht-wissenschaftlichen Personal

Hochschule Aalen				
Nicht-wissenschaftliches Personal				
	Verwaltung	Bibliotheksdienst	Technischer Dienst	Sonstiger Dienst
Status quo 2022				
Anzahl VZÄ gesamt (davon Frauen)	131,3 (106,6)	5,4 (5,4)	42,4 (7,3)	0 (0)
• mittlerer Dienst	67,3 (56,3)	2,4 (2,4)	14,5 (2,9)	0 (0)
• gehobener Dienst	39,3 (32,4)	3 (3)	21,8 (3,6)	0 (0)
• höherer Dienst	24,1 (17,4)	0 (0)	6,1 (0,8)	0 (0)
Status quo 2022				
Anzahl VZÄ gesamt (davon Frauen)				
• Leitungspersonal (nach Bereichen)	6 (5)	1 (1)	2 (0)	0 (0)
• Leistungspersonal (hochschulweit)	9 (6)			
Frauenanteil Leitungspersonal Status quo 2022	67%			
in der kommenden Planungsperiode voraussichtlich neu zu besetzende Leitungspositionen (davon bisher mit Frauen besetzt)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Zielwert 2028 Frauenanteil Leitungspersonal	67%			

Tabelle: Beschäftigtenzahl und Frauenanteil des nichtwissenschaftlichen Personals

Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Der Gesamtanteil an Frauen ist seit 2018 von 60% auf 65% gestiegen. 2017 betrug die absolute Anzahl an Frauen 120 von 200. 2023 kamen Frauen auf 158 von 252 Beschäftigten. Der Anteil

der Frauen in Führungspositionen im Verwaltungsbereich der Hochschule Aalen beziehungsweise in deren zentralen Einrichtungen konnte stabil auf 67% gehalten werden. Der Frauenanteil im höheren Dienst ist von 2008 auf 2017 von 21% auf 55% gewachsen. Bis 2023 konnte der Frauenanteil im höheren Dienst bzw. der vergleichsweise tariflich Beschäftigten auf 60% gesteigert werden. Auch im gehobenen Dienst bzw. der vergleichsweise tariflich Beschäftigten ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten von insgesamt 44% (2017) auf 67% (2023) gestiegen. Im mittleren Dienst bzw. der vergleichsweise tariflich Beschäftigten ist der Gesamtanteil an Frauen von 78% auf 66% gesunken. Von den insgesamt sieben Auszubildenden sind 2023 43% weiblich.

Verbesserungspotenzial ist weiterhin bezüglich der Frauenquote im technischen Dienst gegeben. Insbesondere der Anteil an Frauen im höheren technischen Dienst sollte gesteigert werden. Im nichttechnischen Dienst (Verwaltung) und im Bibliotheksdienst ist der Anteil der Frauen weiterhin hoch.

	Frauenanteil					
	gesamt		in Vollzeit		in Teilzeit	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Alle Beschäftigte	60%	63%	47%	48%	81%	83%
Höherer Dienst	55%	60%	53%	54%	60%	69%
Gehobener Dienst	44%	67%	31%	51%	74%	86%
Mittlerer Dienst	78%	66%	63%	50%	95%	88%

Tabelle: Entwicklung des Frauenanteils nach Besoldungsgruppen und Beschäftigungsart

	Frauenanteil 2017	Frauenanteil 2022
Alle Beschäftigte	60%	65%
in Vollzeit	47%	51%
in Teilzeit	81%	86%

Tabelle: Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit im Vergleich

Ziele für den Planungszeitraum 2024–2028

Im kommenden Planungszeitraum werden verstärkt Bemühungen unternommen, den Frauenanteil im technischen Bereich zu erhöhen, z. B. durch die Ausbildung einer weiblichen IT-Fachkraft.

Den Zielwert des Frauenanteils am Leitungspersonal setzt die Hochschule auf 67%. Dieser Wert entspricht dem aktuellen Anteil. Da im kommenden Planungszeitraum regulär keine Neubesetzungen der Leitungsfunktionen anstehen, kann von einem gleichbleibenden Anteil ausgegangen werden. Darüber hinaus werden verstärkt Bemühungen unternommen, den Frauenanteil im technischen Bereich zu erhöhen. Die Ausbildungen im IT-Bereich sollen fortgeführt werden. Auch soll nach Möglichkeit eine weibliche Auszubildende im IT-Bereich gefunden werden. In Bereichen mit stark überproportionalem Frauenanteil soll im Sinne der Chancengleichheit eine Erhöhung des Männeranteils ins Auge gefasst werden. Des Weiteren sollen bei Besetzungsverfahren auch weiterhin Bewerber:innen mit einer Schwerbehinderung bevorzugt berücksichtigt werden. Die Arbeitsbedingungen sollen so gestaltet werden, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter gesteigert wird. Hierzu wird bezüglich der Maßnahmen auf die vorherigen Ausführungen verwiesen. Darüber hinaus werden folgende Maßnahmen durchgeführt:

Maßnahmen	Zeit. Ziel
Qualität in Bewerbungsverfahren beim nichtwissenschaftlichen Personal durch eine frühzeitige und umfassende Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit sicherstellen	2024 laufend
Teilbarkeit von Stellen zielgerichtet umsetzen	2024 laufend
Die Ausbildung im technischen Bereich verstärken, mit dem Ziel, weibliche Auszubildende für diesen Bereich zu gewinnen und als Beschäftigte an der Hochschule Aalen zu halten	

7. Bekanntmachung

Die den nichtwissenschaftlichen Bereich betreffenden Kapitel des Gleichstellungsplans sind entsprechend § 7 ChancenG zu veröffentlichen. Der gesamte Gleichstellungsplan wird als Teil des Struktur- und Entwicklungsplans der Hochschule Aalen auf der Website der Hochschule Aalen im Internet veröffentlicht.