



Gleichstellungskonzept der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mosbach

Vorwort	2
1 Gleichstellungspolitische Ziele	4
1.1 Zielgruppen	6
1.2 Struktur	6
2 Handlungsfelder	8
2.1 Handlungsfeld Studium	8
2.2 Handlungsfeld Professuren	11
2.3 Handlungsfeld Leitungs- und Querschnittsaufgaben	13
2.4 Handlungsfeld Personalgewinnung und –entwicklung	15
2.5 Handlungsfeld Geschlechtergerechte Lehre	16
2.6 Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs und Forschung	16
2.7 Handlungsfeld Lehrbeauftragte	17
2.8 Handlungsfeld Vereinbarkeit Familie und Beruf/Studium	19
2.9 Handlungsfeld Geschlechtergerechte Außendarstellung	21
3 Regelungen zum Gleichstellungskonzept	23
Gültigkeit	23
Umsetzung	23
Kommunikation	23
Berichtspflicht	23



Vorwort

Die Studienakademie Mosbach der Dualen Hochschule Baden-Württemberg hat es sich zum Ziel gesetzt, die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu fördern und sich deshalb nachhaltig für eine Erhöhung des Anteils an Professorinnen, weiblichen Lehrbeauftragten und Frauen in Führungspositionen einzusetzen, solange diese unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus möchte sie Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Hochschule fördern und vermehrt Studentinnen für ein Studium im MINT-Bereich gewinnen.

Durch den demografischen Wandel und eine sich beschleunigende technologische Entwicklung werden voraussichtlich immer mehr (hoch-)qualifizierte Fachkräfte benötigt und es ist damit zu rechnen, dass die Nachfrage nach Fachkräften insbesondere in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) weiter steigen wird. Die Potentiale gut qualifizierter Frauen sind daher unverzichtbar. Zudem kann die geschlechtliche Vielfalt innerhalb einer Gruppe, genauso wie die soziale und ethnische Vielfalt, einen positiven Effekt auf deren Leistungsfähigkeit, Kreativität und Flexibilität haben, sodass sich ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in den Kursen auch positiv auf den Studienerfolg auswirken kann. Aus diesen Gründen hat die DHBW Mosbach sich zum Ziel gesetzt, mehr junge Frauen für ihre technischen Studiengänge (incl. Informatik) zu gewinnen und damit auch einen Beitrag zur Stärkung der regionalen Wirtschaft zu leisten. Für die strukturschwachen Regionen Neckartal-Odenwald und Main-Tauber-Kreis mit ihren vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen ist ein gut ausgebildeter MINT-Nachwuchs von großer Bedeutung.

Die Förderung von Studentinnen, insbesondere von MINT-Studentinnen, sowie die Erhöhung des Professorinnenanteils bilden daher wesentliche Ziele des Gleichstellungskonzepts. Angestrebt wird auch die Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrbeauftragter sowie die Steigerung des Anteils an Laboringenieurinnen. Da das Ziel der Gleichstellungsarbeit ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ist, sollen auch die Männeranteile in den Bereichen erhöht werden, in denen Männer bisher unterrepräsentiert sind. Angestrebt werden daher zum einen eine Erhöhung des Anteils männlicher Studierender in den Studiengängen Gesundheitsmanagement und International Business in Bad Mergentheim und zum anderen eine Steigerung des Anteils an männlichen Beschäftigten in den Sekretariaten.

Zudem soll durch das vorliegende Konzept die interne sowie die externe Kommunikation von bestehenden und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen verbessert und strukturell verankert werden. Stärken und Schwächen der Gleichstellungsarbeit sollen – mit dem Ziel eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses – langfristig analysiert werden.

Durch die Entwicklung und Umsetzung eines lokalen Gleichstellungskonzepts im Rahmen der Gleichstellungsstrategie der DHBW und der darauf basierenden Gleichstellungsmaßnahmen bekennt sich die DHBW Mosbach zu einer Hochschulpolitik, die Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit fördert und der DHBW Mosbach dadurch auch einen Vorteil im Wettbewerb um die besten Köpfe sichert.

Das Gleichstellungskonzept tritt erstmals am 01.10.2018 in Kraft mit einer Laufzeit von vier Jahren.



Prof. Dr. Gabi Jeck-Schlottmann
Rektorin

Robert Zimmermann
Vorsitzender des Örtlichen Hochschulrats

Prof. Gudrun Reichert
Gleichstellungsbeauftragte

Stefan Bauer
Vorsitzender des Örtlichen Personalrats



1 Gleichstellungspolitische Ziele

Die Umsetzung der Chancengleichheit für Frauen und Männer betrifft alle wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereiche der DHBW und bezieht sich damit auf unterschiedliche Handlungsfelder. Da Frauen in den wissenschaftlichen Bereichen der DHBW Mosbach stark unterrepräsentiert sind, wird die Gleichstellungsarbeit, in Anlehnung an die landesweiten Ziele der DHBW insgesamt, als Frage eines chancengerechten Zugangs von Frauen an die Hochschule und die Realisierung ihrer beruflichen und persönlichen Potentiale verstanden. Die besondere Förderung eines Geschlechts ist dabei so lange Aufgabe der Gleichstellungs- oder der Beauftragten für Chancengleichheit, wie Angehörige dieses Geschlechts in bestimmten Bereichen unterrepräsentiert oder benachteiligt sind. Es geht darum, die Vielfalt an der Hochschule zu fördern, Benachteiligungen zu verhindern und Menschen mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen, Kompetenzen und Lebensmodellen die Möglichkeit zu bieten, an der DHBW Mosbach zu studieren, zu lehren oder wissenschaftlich sowie nichtwissenschaftlich tätig zu sein. An der Dualen Hochschule Baden-Württemberg sind die Bereiche Gleichstellung und Chancengleichheit organisatorisch und personell voneinander getrennt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 4 des Landeshochschulgesetzes Baden Württemberg für den wissenschaftlichen Bereich (Studierende, Professoren/-innen, Akademische Mitarbeiter/-innen) und die Chancengleichheitsbeauftragte nach dem ChancenG (Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg) für Beschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich zuständig.

Die Beauftragte für Chancengleichheit achtet auf die Durchführung und Einhaltung des ChancenG und unterstützt die Hochschulleitung bei dessen Umsetzung. Sie hat ein Beteiligungsrecht bei Stellenausschreibungen, bei Personalauswahlgesprächen, bei Einstellungen und Beförderungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz eines Geschlechts, bei der Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, bei Gremienbesetzungen, bei der Ablehnung eines Antrags auf familiengerechte Arbeitszeit, Teilzeit oder Telearbeit sowie bei Dienststellenleitungsbesprechungen. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist zudem an allen personellen, sozialen oder organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen, wenn diese Maßnahmen Auswirkungen auf die berufliche Situation der Beschäftigten haben. Für alle Maßnahmen im Bereich der Familiengerechte Hochschule ist an der DHBW Mosbach die Audit-Verantwortliche „Familiengerechte Hochschule“ zuständig.

Die Gleichstellungsbeauftragte der DHBW Mosbach wirkt bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit. Sie berät und unterstützt wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen in Gleichstellungsfragen und setzt sich dafür ein, dass gleichstellungsrelevante Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Dualen Hochschule beachtet werden. Dafür nimmt sie als beratendes Mitglied an Sitzungen des Örtlichen Hochschulrats und des Örtlichen Senats teil. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren beteiligt. Des Weiteren ist sie für die Überprüfung der Umsetzung von Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen zuständig. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten werden im Landeshochschulgesetz (LHG) Baden Württemberg § 4 geregelt.¹

¹ Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) § 4 Chancengleichheit von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte; Ansprechperson für Antidiskriminierung, 01.01.2015.



Die DHBW Mosbach sieht Gleichstellung und Chancengleichheit als Instrumente an, um hervorragende Studierende, Professorinnen und Professoren sowie Beschäftigte zu gewinnen und zu halten. Die Berücksichtigung und Förderung von Frauen dient damit auch der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der DHBW Mosbach und ihrer Dualen Partner. Die gleichstellungspolitischen Ziele der DHBW Mosbach lassen sich in Anlehnung an das allgemeine Gleichstellungskonzept der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (Gleichstellungskonzept der DHBW „Mit Gleichstellung zum Erfolg“ 2014) wie folgt definieren:

1. Erhöhung des Professorinnenanteils sowie des Anteils weiblicher Lehrbeauftragte,
2. deutliche Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den Technik-/Informatikstudiengängen,
3. Förderung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte und von Laboringenieurinnen,
4. Präsenz von Frauen in den Hochschulgremien (vom Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg vorgesehen sind hier mindestens 40%),
5. Integration von Geschlechterkompetenz in Forschung/Studium und Lehre,
6. Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen im Rahmen der Berufungsverfahren,
7. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Studierende sowie alle Beschäftigten der DHBW Mosbach (Männer wie Frauen).

Das lokale Gleichstellungskonzept soll die Handlungsbedarfe an der DHBW Mosbach identifizieren, spezifizieren und dabei helfen, passgenaue Maßnahmen in den bestehenden Strukturen zu entwickeln. Das Ziel ist es, Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen und in allen Bereichen der DHBW Mosbach zu etablieren und zu einem Teil der alltäglichen Arbeit werden zu lassen. Das vorliegende Konzept möchte Gleichstellung und Chancengleichheit in bestehende Strukturen einbinden, um dadurch einen erhöhten Arbeitsaufwand weitestgehend zu vermeiden. Um dies zu erreichen, unterstützen die Beauftragte für Chancengleichheit und die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und bringen sich gemäß ihrer Zuständigkeitsbereiche ein.



1.1 Zielgruppen

Bei den Zielgruppen des Gleichstellungskonzepts handelt es sich vor allem um weibliche Studierende, Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie alle weiblichen Beschäftigten der DHBW Mosbach im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich. Ein besonderer Handlungsschwerpunkt liegt dabei im Bereich der Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den technischen Studiengängen einschließlich der Angewandten Informatik und der Wirtschaftsinformatik. Des Weiteren steht eine Erhöhung des Professorinnenanteils im Fokus der Gleichstellungsarbeit sowie eine Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dazu zählt vor allem eine Steigerung des Frauenanteils bei den Laboringenieurinnen sowie eine Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrbeauftragter. Die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern an der DHBW Mosbach bedeutet auch, den Männeranteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Dabei geht es vor allem darum, Hemmschwellen abzubauen, die verhindern ein bestimmtes Studium oder einen bestimmten Beruf zu ergreifen. Daher bilden männliche Studierende in den Studiengängen Gesundheitsmanagement und International Business in Bad Mergentheim, bei Unterrepräsentanz, eine weitere Zielgruppe des Gleichstellungskonzeptes. Auch die Steigerung des Anteils an männlichen Beschäftigten in den Sekretariaten oder in der Verwaltung ist Ziel dieses Gleichstellungskonzeptes.

Angestrebt wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen und in allen Bereichen. Darüber hinaus besteht der Anspruch, alle Studierenden, Lehrbeauftragten und Beschäftigten der DHBW Mosbach als familienfreundliche Hochschule zu unterstützen.

1.2 Struktur

Das Gleichstellungskonzept wird in verschiedene Handlungsfelder aufgeteilt. In jedem Handlungsfeld werden im Folgenden Handlungsbedarfe identifiziert und konkrete Handlungsempfehlungen und dazugehörige Maßnahmen und Prozesse auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit vorgestellt. Dabei orientieren sich die Handlungsfelder an den oben genannten Zielen und schließen darüber hinaus Bereiche und Maßnahmen mit ein, die für die Erreichung der Ziele als notwendig erachtet werden.

Handlungsfelder

1. Studium
2. Professuren
3. Leitungs- und Querschnittsaufgaben
4. Personalgewinnung/Personalentwicklung
5. Geschlechtergerechte Lehre
6. Wissenschaftlicher Nachwuchs und Forschung
7. Lehrbeauftragte der Dualen Hochschule Mosbach
8. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie
9. Geschlechtergerechte Außendarstellung



Handlungsfelder	Ziele
Studium	Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Studiengängen der DHBW Mosbach sowie Erhöhung des Anteils männlicher Studierender in den Studiengängen Gesundheitsmanagement und International Business (jeweils bei Unterrepräsentanz).
Professuren	Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren (bei Unterrepräsentanz).
Leistungs- und Querschnittsaufgaben	Erhöhung des Anteils von Frauen (bei Unterrepräsentanz) in Hochschulgremien und Führungspositionen, eine stärkere Vernetzung der einzelnen Ressorts zum Thema Gleichstellung, gleichstellungsorientierte Gestaltung von hochschulinternen Strategie- und Entscheidungsprozessen.
Personalgewinnung und -entwicklung	Berücksichtigung des Gleichstellungsziels und relevanter Gleichstellungsaspekte bei der Personalgewinnung, in der Personalentwicklung sowie in den Fortbildungs- und Beratungsangeboten. Der Fokus liegt auf der Gewinnung von Laboringenieurinnen und einer Erhöhung des Männeranteils in den Sekretariaten (jeweils bei Unterrepräsentanz).
Geschlechtergerechte Lehre	Berücksichtigung von geschlechtergerechten Inhalten sowie einer geschlechtergerechten Gestaltung von Lehrunterlagen als Element hochwertiger Lehre, fächerübergreifende Austauschmöglichkeiten zum Thema, Berücksichtigung aller Geschlechter in der Lehre als Qualitätsentwicklungsmaßnahme.
Wissenschaftlicher Nachwuchs und Forschung	Steigerung der Repräsentanz von Frauen in der Forschung, Förderung von Doktorandinnen (bei Unterrepräsentanz) und Implementierung von Forschungsprojekten zu Gleichstellungsthemen, insb. in Verbindung mit MINT-Fragestellungen, in Zusammenarbeit mit der PH Heidelberg.
Lehrbeauftragte der Dualen Hochschule Mosbach	Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrbeauftragten der DHBW Mosbach (bei Unterrepräsentanz).
Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	Konzentrierte Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Gestaltung der Studien- und Arbeitsbedingungen auf der Grundlage des bestehenden Gesamtkonzeptes.
Geschlechtergerechte Außendarstellung	Sprache, Website, Broschüren, Fotos, Videos etc. geschlechtergerecht gestalten.

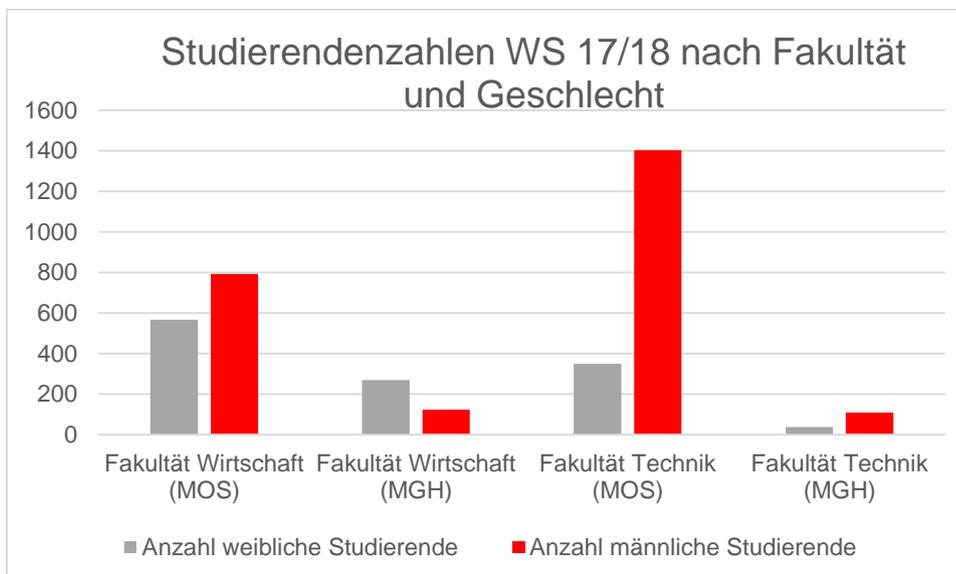


2 Handlungsfelder

Im Folgenden wird für jedes Handlungsfeld die aktuelle Situation skizziert und Ziele sowie Maßnahmen zur Zielerreichung und deren strukturelle Verankerung werden dargestellt.

2.1 Handlungsfeld Studium

An der DHBW Mosbach sowie am Campus Bad Mergentheim werden derzeit 12 verschiedene Studiengänge angeboten. Die Studiengänge lassen sich in die Bereich Wirtschaft und Technik aufteilen. Während der Anteil aller weiblichen Studierenden der Fakultät Wirtschaft in Mosbach im Wintersemester 2017/18 bei rund 42 % und in Bad Mergentheim sogar bei 69 % lag, ist der Anteil der weiblichen Studierenden in den technischen Studiengängen weitaus geringer. Insgesamt studierten im Wintersemester 2017/2018 am Standort Mosbach 20 % Frauen in einem Studiengang aus dem Bereich Technik (incl. Angewandte Informatik), in Bad Mergentheim waren es 26 %.



Ziel:

Erhöhung der Anteile des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den Studiengängen, in denen der Frauen- bzw. Männeranteil unter 40 Prozent liegt. An der DHBW Mosbach handelt es sich derzeit vor allem um Studiengänge der Fakultät Technik, einschließlich der Angewandten Informatik, in denen ein besonders geringer Frauenanteil zu finden ist. Am Campus Bad Mergentheim ist in den Studiengängen Gesundheitsmanagement und International Business (Fakultät Wirtschaft) ein Männeranteil von weniger als 40 % zu verzeichnen, weshalb auch hier Handlungsbedarf besteht.



Beschreibung der Entwicklungsfelder und Maßnahmen:

- Zielgruppenspezifische Ansprache potentieller Studierender: Die Zielgruppe der Studentinnen bzw. der Studenten wird durch Marketingaktivitäten der Dualen Hochschule Mosbach stärker beworben, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind. Dies gilt auch für die Öffentlichkeitsarbeit und für Informationsveranstaltungen der einzelnen Studiengänge/Studienbereiche. Um dies zu erreichen, wird eine stärkere Vernetzung mit den umliegenden Schulen angestrebt.
- Darüber hinaus sollen zielgruppenspezifische Veranstaltungen zur Gewinnung neuer Studierender stattfinden und sich besonders an den Bereichen orientieren, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist. Besonders die Nutzung von Plattformen und Netzwerken zum Thema „Gewinnung von Studierenden im MINT Bereich“ soll weiter ausgebaut werden. Dazu zählen aktuell die Mitgliedschaft bei der Initiative „Komm mach MINT“ sowie die Nutzung der Plattform „Coaching4Future“.
- Berücksichtigung beider Geschlechter bei der Beratung und Betreuung der Studierenden sowie eine geschlechtergerechte Ansprache in den Unterlagen für potentielle und aktuelle Studierende: Bei der Studienberatung sollen geschlechterspezifische Interessen stärker als bisher berücksichtigt werden. Die Studienberatung soll vor allem dem unterrepräsentierten Geschlecht zielgruppenadäquate Einblicke in die jeweiligen Studiengänge geben.

Entwicklungsfeld	Maßnahmen	Umsetzung
<p>Zielgruppenspezifische Ansprache potentieller Studierender</p>	<p>Schulmarketingkonzept mit einem dauerhaften Schwerpunkt auf Studiengängen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist; dies bedeutet zurzeit gezielte Werbung für mehr Studentinnen in den technischen und Informatikstudiengängen sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Studentenanteils in den Studiengängen Gesundheitsmanagement und International Business.</p> <p>Zielgruppenspezifische Veranstaltungen zur Gewinnung von weiblichen bzw. männlichen Studierenden für die o. g. Studiengänge. Neben bereits etablierten Veranstaltungen (z. B. Girls´ Day, MuT) könnten neue Formate (z. B. Science Slam, Technik-Nacht, Facebook-Kampagnen) erprobt werden.</p>	<p>Hochschulkommunikation, Studienberatung, Studiengangsleitungen, Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Hochschulkommunikation, Veranstaltungsmanagement</p> <p>Studienberatung, Studiengangsleitungen</p>

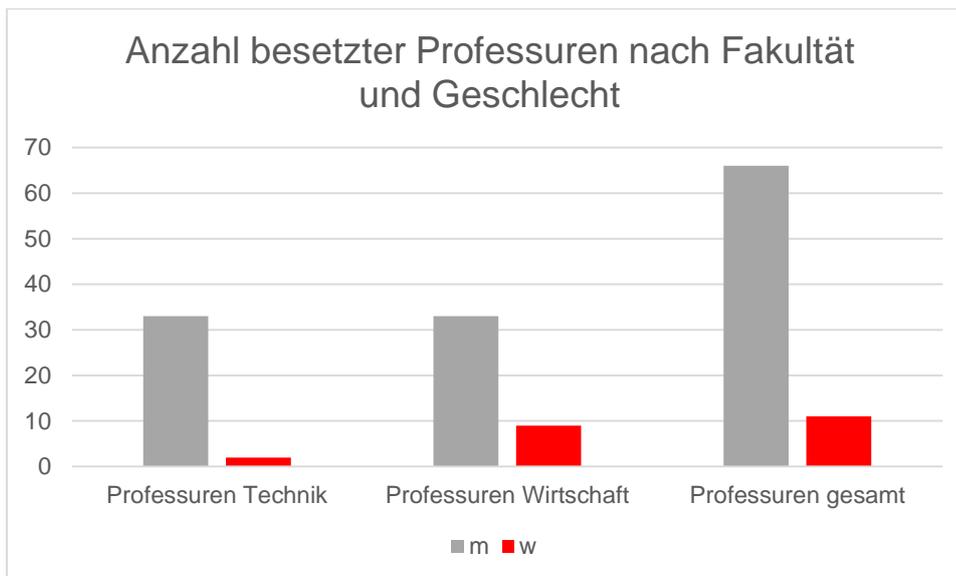


<p>Zielgruppenspezifische Ansprache potentieller Studierender</p>	<p>Bessere Vernetzung mit den umliegenden Schulen; Durchführung von Informationsveranstaltungen in den Schulen; Pflege der Kontakte zu Beratungslehrer/-innen und/oder den Beauftragten für Berufs- und Studienorientierung an Gymnasien.</p> <p>Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Interessen und Bedarfen bei der Entwicklung und Namensgebung von neuen Studiengängen.</p>	<p>Hochschulkommunikation, Veranstaltungsmanagement</p> <p>Studienberatung, Professor/innen</p> <p>Studiengangsleitungen, Dekan/innen, zuständige Gremien</p>
<p>Berücksichtigung beider Geschlechter bei der Beratung und Betreuung der Studierenden sowie eine geschlechtergerechte Ansprache bei der Erstellung von Informationsmaterial und Unterlagen für die Studierenden</p>	<p>Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Interessen und Bedarfen bei der Beratung und Betreuung von zukünftigen und derzeitigen Studierenden.</p> <p>Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Interessen bei der Gestaltung von Material für zukünftige oder derzeitige Studierende (Website, Campusbrochure ...).</p>	<p>Lehrpersonen und Studiengangsleitungen, Studienberatung</p> <p>Studiengangsleitungen, Studienberatung, Hochschulkommunikation</p>
<p>Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium</p>	<p>Siehe Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</p>	



2.2 Handlungsfeld Professuren

Derzeit beträgt der Frauenanteil unter den hauptamtlichen Lehrkräften 14 %. Die Steigerung des Professorinnenanteils an der DHBW Mosbach wird daher als notwendige Maßnahme erachtet und reiht sich damit in die langfristigen Bestrebungen der DHBW insgesamt ein, den Professorinnenanteil auf 30 % zu erhöhen. In Mosbach zeigen sich große Unterschiede zwischen den Fakultäten Wirtschaft und Technik. Mit derzeit 6 % ist der Professorinnenanteil in den technischen Studiengängen besonders gering.



Stand: 31.12.2017

Ziel:

Erhöhung des Professorinnenanteils.

Beschreibung der Entwicklungsfelder und Maßnahmen:

- Aktive Rekrutierung von Professorinnen (bei Unterrepräsentanz): Um den Professorinnenanteil zu erhöhen, ist eine gezielte und intensive Suche nach Bewerberinnen über Fachdatenbanken, Netzwerke und durch persönliche Ansprache notwendig. Da Frauen immer noch weniger stark in informelle berufliche und wissenschaftliche Netzwerke eingebunden sind als Männer, kann durch eine gezielte Suche in Fachdatenbanken ein größerer Kreis an geeigneten potentiellen Kandidatinnen erreicht werden. Auch die persönliche Ansprache kann Frauen, die bislang noch keine wissenschaftliche Karriere angestrebt haben, ermutigen sich zu bewerben. Um einen möglichst transparenten Weg der aktiven Rekrutierung zu gehen, wird eine Prozessbeschreibung entwickelt und zur Verfügung gestellt.
- Gezielte Platzierung von Stellenausschreibungen: Eine gezielte Platzierung von Stellenausschreibungen soll sicherstellen, dass Stellenausschreibungen neben den üblichen Plattformen auch zielgerichtet auf Fachportalen o.Ä. eingestellt werden.
- Das Alumni-Netzwerk der DHBW Mosbach sollte genutzt werden. Erfolgreiche DHBW-Absolventinnen können über die Möglichkeit einer Professur an der DHBW informiert und auch auf direktem Wege auf Ausschreibungen hingewiesen werden.



- Bei Ausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen besonders zur Bewerbung aufgefordert werden und in der Stellenausschreibung auf die Möglichkeit hingewiesen werden, die Gleichstellungsbeauftragte zu kontaktieren.
- Informationsveranstaltungen, möglicherweise standortübergreifend, zum Thema „Gewinnung von Professorinnen“ an der DHBW sollen mehr Frauen über den Weg zu einer DHBW-Professur informieren.

Entwicklungsfeld	Maßnahmen	Umsetzung
Aktive Rekrutierung von Professorinnen (bei Unterrepräsentanz)	<p>Entwicklung und Anwendung eines Prozesses aktiver Rekrutierung bei ausgeschriebenen Professuren.</p> <p>Seminar „Weg zur DHBW-Professur“ (für Alumni, Lehrbeauftragte, Studierende...).</p> <p>Nutzung des standortübergreifenden Bewerbungspools, in den zweit- und drittplatzierte Bewerber/innen, die prinzipiell geeignet erscheinen, deren Profil aber nicht zu der ausgeschriebenen Stelle passt, aufgenommen werden.</p>	<p>Gleichstellung, Berufungskommissionen, Verwaltungsleitung, Personalabteilung</p> <p>Gleichstellung, Veranstaltungsmanagement, Ansprechperson Alumni</p> <p>Personalabteilung, Berufungskommissionen, Personalabteilung des DHBW-Präsidiums</p>
Gezielte Platzierung und Gestaltung von Stellenausschreibungen	<p>Veröffentlichung der Ausschreibungen auf Plattformen, die sich an Frauen mit dem gesuchten Profil richten.</p> <p>Besondere Aufforderung an Frauen, sich auf Professuren zu bewerben.</p> <p>Hinweis in der Ausschreibung, dass eine Kontaktaufnahme mit der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld möglich ist.</p>	<p>Personalabteilung, Berufungskommissionen</p>
Berufungsleitfaden	<p>Laufende Aktualisierung des Berufungsleitfadens unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten.</p> <p>Identifizierung von Hemmnissen für Frauen im Verfahren und präzise Analyse der rechtlichen Vorgaben.</p>	<p>Rektorat, Gleichstellung, Personalabteilung</p>



Alumini-Netzwerke	Fortführung der Kontaktpflege zu Alumni, Fortführung und Ausbau des Alumninetzwerkes, um den Zugang zu potentiellen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen nicht zu verlieren.	Ansprechperson für Alumni, Studiengangsleitungen
Personalentwicklungsmaßnahmen	Siehe Handlungsfeld Personalgewinnung und -entwicklung.	
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Siehe Handlungsfeld Vereinbarkeit Familie und Beruf.	

2.3 Handlungsfeld Leitungs- und Querschnittsaufgaben

Angestrebt wird eine Erhöhung des Frauenanteils in den Hochschulgremien sowie in Leitungsfunktionen (bei Unterrepräsentanz).

Die Frauenquote im örtlichen Senat der DHBW Mosbach beträgt zurzeit 27 %, womit das Ziel einer Frauenquote von mindestens 30 % derzeit nicht erreicht wurde. Der örtliche Hochschulrat weist eine weibliche Mitgliederquote von 29 % auf, sodass hier das angestrebte Ziel von 30 % gerade erreicht werden kann. Im örtlichen Personalrat sind drei von sieben Mitgliedern weiblich, womit über 40 % des Personalrats von Frauen besetzt ist. Vor allem im örtlichen Senat konnten die angestrebten Ziele somit nicht erfüllt werden. Neben einer ausgewogenen Besetzung der Hochschulgremien soll eine stärkere Vernetzung der einzelnen Ressorts und Studiengänge stattfinden, mit dem Ziel, dass Gleichstellung als eine gemeinsame Aufgabe der DHBW wahrgenommen und umgesetzt wird.

Ziel:

Den derzeitigen Frauenanteil in den Hochschulgremien auf mindestens 30 % zu erhöhen. Darüber hinaus soll eine bereichsübergreifende Gleichstellungsarbeit gefördert und Gleichstellung als gemeinsame Aufgabe der DHBW Mosbach etabliert werden.

Beschreibung der Entwicklungsfelder und Maßnahmen:

- Gleichstellung als Leitungsaufgabe bedeutet, dass Gleichstellungsarbeit systematisch in alle Bereiche der Hochschule integriert wird. Leitungs- und Entscheidungsträger weisen bei neuen Projekten oder z. B. auch bei Zielvereinbarungsgesprächen explizit auf die Wichtigkeit der Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten hin. Gegebenenfalls werden gleichstellungsrelevante Themen auch in Zielvereinbarungen festgehalten.
- Bei der Besetzung der Hochschulgremien soll auf eine Frauenquote von mindestens 30 % geachtet werden. Dazu sollen Frauen besonders ermutigt werden sich zur Wahl zu stellen.
- Der Arbeitskreis MINT soll weitergeführt werden, um so einen studiengangsübergreifenden Austausch in der Fakultät Technik zu fördern und gemeinsame Ideen für z. B. die Erhöhung des Studentinnen-Anteils in Technik und Wirtschaftsinformatik sowie für geschlechterübergreifende Themen wie z. B. die Reduktion von Studienabbrüchen zu erarbeiten.



- Vorhandene Gleichstellungsinstrumente wie der jährliche Gleichstellungsbericht oder die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts fallen in den Aufgabenbereich des Rektorats und des Qualitätsmanagements und werden mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt bzw. durchgeführt. Die Berichte sollen standardisiert und qualitativ weiterentwickelt werden. Die Daten zu gleichstellungsrelevanten Themen sollen einheitlich und effizient im Rahmen des allgemeinen Berichtswesens mit erfasst werden.
- Mindestens einmal jährlich wird eine Gleichstellungssitzung am Standort Mosbach einberufen. Teilnehmende der Sitzung sind der/die Rektor/in der DHBW Mosbach, die einzelnen Ressortleitungen sowie Dekane oder Dekaninnen, Prorektor/-innen, Personen aus der Studierendenvertretung, Vertreter/-innen des Personalrats und der Verwaltungsleitung sowie die Beauftragte für Chancengleichheit und die Gleichstellungsbeauftragte. In der Sitzung sollen gleichstellungsrelevante Themen gemeinsam diskutiert und bei Bedarf neue Handlungsfelder festgelegt und Strategien entwickelt werden.

Entwicklungsfeld	Maßnahmen	Umsetzung
Gleichstellung als Leitungsaufgabe	Systematische Integration von Gleichstellung in alle Bereiche der Hochschule. Bei neuen Projekten wird explizit auf die Bedeutung der Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten hingewiesen. Besonderes Gleichstellungsengagement wird nach außen und innen sichtbar gemacht.	Rektorat
Weiterführung eines internen Arbeitskreises MINT	Stärkere Zusammenarbeit der Studiengänge in Technik/Informatik sowie einzelner Ressorts zur besseren Ansprache weiblicher Studierender.	Fakultät Technik (Sekretariat)
Berücksichtigung des Geschlechteranteils bei der Zusammensetzung der Hochschulgremien	Besetzung aller Hochschulgremien zu möglichst gleichen Anteilen von Frauen und Männern. Im Fall der Gleichbesetzung ist dafür Sorge zu tragen, dass bei Neubesetzungen das Verhältnis bestehen bleibt.	Organisations-/Qualitätsmanagement
Weiterführung von Gleichstellungsinstrumenten	Die vorhandenen Gleichstellungsinstrumente (Gleichstellungsbericht, Gleichstellungskonzept) werden bei Bedarf fortgeschrieben und weiterentwickelt. Es wird angestrebt, die Instrumente sowie die Bereitstellung der Daten zu standardisieren und qualitativ weiterzuentwickeln.	Organisations-/Qualitätsmanagement, Rektorat, Verwaltung
Einberufung einer jährlichen Gleichstellungssitzung	Einberufung einer jährlichen Gleichstellungssitzung mit dem Ziel, Gleichstellungsthemen als Hochschule gemeinsam zu diskutieren.	Rektorat



2.4 Handlungsfeld Personalgewinnung und –entwicklung

Im Bereich Personalgewinnung und -entwicklung ist die Berücksichtigung des Gleichstellungsziels sowie relevanter Gleichstellungsaspekte notwendig, um strukturelle Benachteiligungen abzubauen und Frauen und Männer gleichermaßen darin zu unterstützen, Strategien für die eigene Karriere zu entwickeln und umzusetzen. Diese Angebote sollen den wissenschaftlichen Beschäftigten, den Promovierenden, den externen Lehrbeauftragten sowie den nichtwissenschaftlich Beschäftigten (incl. den Laboringenieurinnen und –ingenieuren und IT-Mitarbeiter/-innen) zur Verfügung stehen.

Ziel:

Weiterbildungsmöglichkeiten zur Förderung der eigenen Karrieremöglichkeiten besonders für Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Beschreibung der Entwicklungsfelder und Maßnahmen:

- Ein Teil der angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten der DHBW Mosbach soll verstärkt den Fokus auf die Förderung der Karrieremöglichkeiten von weiblichen Beschäftigten legen. Dadurch sollen Frauen ermutigt werden, Führungsaufgaben zu übernehmen, und die Chance bekommen, beruflich aufzusteigen. Je nach Zielgruppe sollen sich die Programme an Beschäftigte, Promovierende oder Professorinnen richten. Denkbar sind hier Mentoring-Programme, Karrierecoachings, Persönlichkeitstrainings oder Professorinnennetzwerke.
- Eine besondere Unterrepräsentanz von Frauen zeigt sich auch unter den Laboringenieurinnen und Laboringenieuren sowie unter den IT-Fachkräften der DHBW Mosbach. Daher sind bei Stellenausschreibungen sowie Stellenbesetzungen Frauen besonders anzusprechen und zu berücksichtigen. Eine Teilnahme der Beauftragten für Chancengleichheit bei den Auswahlverfahren ist hier zu begrüßen.

Entwicklungsfeld	Maßnahmen	Umsetzung
Weiterbildungsangebote mit Fokus auf Förderung der Karrieremöglichkeiten von weiblichen Beschäftigten	Die Weiterbildungsangebote der DHBW Mosbach sollen sich u.a. an den Bedarfen weiblicher Beschäftigter orientieren, mit dem Ziel, die eigenen Kompetenzen zu erweitern um so – bei Eignung – Leitungs- und Führungsfunktionen übernehmen zu können	Verwaltung, ZHL
Besondere Bemühungen bei der Rekrutierung von Laboringenieurinnen und IT-Mitarbeiterinnen	Frauen werden gezielt in den Stellenausschreibungen für Laboringenieur/-innen und IT-Mitarbeiter/-innen angesprochen und bei gleicher Eignung vorrangig eingestellt (bei Unterrepräsentanz).	Personalabteilung, Studiengangsleitungen, Beauftragte für Chancengleichheit



2.5 Handlungsfeld Geschlechtergerechte Lehre

Die Sensibilisierung aller Beteiligten für die Berücksichtigung beider Geschlechter in der Lehre wird als notwendig erachtet, um in Zukunft eine hochwertige, moderne und gleichberechtigte Lehre durchzuführen. Ein Aspekt ist hierbei der Einsatz von geschlechtergerecht formulierten Texten in der Lehre. Ein Leitfaden zur Verwendung einer entsprechend zielgruppenorientierten Sprache in Wort und Bild wurde bereits entwickelt und in den Fakultätssitzungen vorgestellt.

Ziel:

Eine stärkere Sensibilisierung für das Thema geschlechtergerechte Lehre sowie die Berücksichtigung einer geschlechtergerechten Gestaltung als Element hochwertiger Lehre.

Beschreibung der Entwicklungsfelder und Maßnahmen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte gibt, sofern vorhanden, Informationen zu Veranstaltungen zum Thema geschlechtergerechte Lehre intern weiter und versucht das Thema in geeignetem Umfeld zu platzieren und ggf. eigene Veranstaltungen zu diesem Thema zu initiieren. Bei der Konzeption neuer oder der Überarbeitung alter Lernformate achtet das Ressort Qualität in der Lehre auf eine geschlechtergerechte Gestaltung. Auf die Verwendung einer zielgruppenorientierten Sprache auch in der Lehre wird bei jeder Einführungsveranstaltung vonseiten der Hochschulkommunikation hingewiesen.

Entwicklungsfeld	Maßnahmen	Umsetzung
Sensibilisierung für das Thema geschlechtergerechte Lehre	Vorträge und interne Gesprächsrunden zum Thema.	Gleichstellung, Veranstaltungsmanagement
Neue Lernformate geschlechtergerecht gestalten	Neue Lerninhalte und Konzepte geschlechtergerecht gestalten. Sprache, Fallbeispiele, Bilder sind auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen. In Einführungsveranstaltungen und bei Bedarf wird auf die Verwendung einer zielgruppenorientierten Sprache und den Leitfaden im QMS hingewiesen.	Qualität in der Lehre, Professor/-innen Hochschulkommunikation, Personalabteilung

2.6 Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs und Forschung

Zum derzeitigen Zeitpunkt (Sommersemester 2017) sind 7 Promovierende an der DHBW Mosbach beschäftigt, davon sind 2 weiblich und 5 männlich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 28,5 %.

Der Ausbau kooperativer Forschung befindet sich im Aufbau und ist damit ein noch recht junges Betätigungsfeld der DHBW Mosbach. Ziel ist es jedoch, mit Hilfe von Drittmitteln den akademischen



Mittelbau für Forschung und Lehre in den nächsten Jahren weiter auszubauen und die forschungsbasierte Lehre zu unterstützen.

Die Förderung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte an der DHBW Mosbach stellt damit ein ganz neues Handlungsfeld dar. Für die zukünftige Besetzung von Promotionsstellen soll daher zunächst auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet werden. Auch die Förderung von Promovendinnen soll durch geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen, entweder durch die DHBW selbst oder die jeweilige kooperative Forschungseinrichtung, vorangetrieben werden.

Ziel:

Die Erhöhung der Frauenanteile an Promotionen bzw. Promotionsstellen (bei Unterrepräsentanz).

Entwicklungsfeld	Maßnahmen	Umsetzung
Erhöhung des Frauenanteils unter den Promovierenden der DHBW Mosbach	Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte, insbesondere Promotionsstellen, werden bei einer Unterrepräsentanz von Frauen und bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in alle Einstellungsverfahren für wissenschaftlich Beschäftigte von Anfang an mit einbezogen.	Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte, Leitung des jeweiligen Forschungsvorhabens
Förderung von Doktorandinnen	Siehe Handlungsfeld Personalgewinnung und –entwicklung.	
Unterstützungsprogramme für wissenschaftlich tätige Frauen	Bewerberinnen oder bereits angestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden ggf. auf Unterstützungs- und Förderprogramme für Frauen hingewiesen, insbesondere im Fall von Mutterschaft bzw. Schwangerschaft.	Gleichstellungsbeauftragte, Leitung des jeweiligen Forschungsvorhabens, Verwaltung

2.7 Handlungsfeld Lehrbeauftragte

Das duale Konzept der DHBW sieht die inhaltliche und zeitliche Verzahnung von Praxis und Theorie vor, weshalb ein großer Teil der anwendungsorientierten Lerninhalte an der DHBW von externen Lehrbeauftragten vermittelt wird. Die Lehrbeauftragten, die als Fach- und Führungskräfte über branchenspezifische Praxiserfahrung verfügen, bieten den Studierenden eine qualifizierte und praxisnahe Lehre. Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten an der DHBW Mosbach lag im Jahr 2017 bei nur 16 % am Campus Mosbach und in Bad Mergentheim bei 24 %.



Auch hier zeigt sich, ähnlich wie bei den Professuren, ein deutlicher Unterschied zwischen den technischen und wirtschaftswissenschaftlichen Fächern. Im Rahmen einer umfassenden Personalentwicklung wird angestrebt in Zukunft mehr Frauen (besonders solche mit familiären Verpflichtungen) dazu zu motivieren, als Lehrbeauftragte an der DHBW Mosbach tätig zu sein. Darüber hinaus können geeignete weibliche Lehrbeauftragte – bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen – potentielle Kandidatinnen für eine DHBW-Professur sein.

Ziel: Die Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrbeauftragter und deren Weiterqualifikation.

Beschreibung der Entwicklungsfelder und Maßnahmen:

- Generell können Lehrbeauftragte auf Weiterbildungsmaßnahmen (die z. B. vom ZHL angeboten werden) hingewiesen werden. Zusätzlich können ihnen geeignete E-Learning oder Blended-Learning-Programme empfohlen und/oder zur Verfügung gestellt werden. Dabei sollten Frauen besonders berücksichtigt werden, vor allem in Bezug auf Maßnahmen, die auf die Weiterentwicklung ihrer persönlichen Kompetenzen abzielen. Diese können besonders auf die Bedarfe von berufstätigen Frauen abgestimmt sein. Hierbei könnte es sich bspw. um Rhetorikseminare, Seminare zu Verhandlungstaktiken oder Ähnliches handeln.
- Die Studiengangsleitungen sensibilisieren ihre Lehrbeauftragte für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Studium. Bei Fragen von Studierenden zu diesem Thema halten die Lehrbeauftragten Rücksprache mit den zuständigen Studiengangsleitungen.
- Die Studiengangsleitungen bemühen sich aktiv, weibliche Lehrbeauftragte zu gewinnen und nutzen dafür die Kontakte zu den dualen Partnerunternehmen.

Entwicklungsfeld	Maßnahmen	Umsetzung
Weiterqualifizierung von Lehrbeauftragten	Weiterbildungsangebote für Lehrbeauftragte zur Steigerung der persönlichen Kompetenzen.	CAS, QDL, Studiengangsleitungen
Sensibilisierung von Lehrbeauftragten für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Studium	Lehrbeauftragte werden von den zuständigen Studiengangsleitungen für das Thema Vereinbarkeit von Familie und sensibilisiert.	Studiengangsleitungen,
Rekrutierung von weiblichen Lehrbeauftragten	Persönliche Kontakte zu Dualen Partnern werden genutzt, um gezielt mehr weibliche Lehrbeauftragte zu akquirieren.	Studiengangsleitungen
Qualifizierte Lehrbeauftragte auf die Möglichkeit einer DHBW-Professur hinweisen	Weibliche Lehrbeauftragte sollen in besonderem Maße auf die Möglichkeit zu einer Professur an der DHBW hingewiesen werden. Ggf. erhalten sie Hinweise auf Förderprogramme zur Erlangung fehlender Qualifikationen.	Studiengangsleitungen, Gleichstellungsbeauftragte



2.8 Handlungsfeld Vereinbarkeit Familie und Beruf/Studium

Die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie stellt einen wesentlichen Faktor dar, um qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen und zu halten. Das lokale Gleichstellungskonzept sieht daher vor, dass bestehende Maßnahmen ausgebaut werden und neue Bedarfe, die zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium beitragen, identifiziert werden. Der Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium an der DHBW Mosbach untersteht vollständig der Audit-Verantwortlichen „Familiengerechte Hochschule“.

Ziel:

Konzentrierte Weiterentwicklung sowie Identifizierung neuer Bedarfe einer familienfreundlichen Hochschulpolitik auf der Grundlage bestehender Maßnahmen.

Beschreibung der Entwicklungsfelder und Maßnahmen:

- Die Vereinbarkeit von Beruf/Studium mit der Pflege von Angehörigen bleibt weiterhin ein zentrales Anliegen der DHBW Mosbach. Hierzu werden Informationsangebote in Form von Handreichungen, Online-Verlinkungen und Vorträgen für Beschäftigte und Studierende der DHBW Mosbach von der Audit-Verantwortlichen „Familiengerechte Hochschule“ angeboten und auf dem aktuellen Stand gehalten. Sie informiert zudem auf ihrer Website über neue bzw. geänderte Gesetze und andere Regelungen, sofern sie für die Beschäftigten der DHBW Mosbach von Interesse sein könnten.
- Als familienfreundliche Hochschule bietet die DHBW Mosbach ihren Beschäftigten vor Ort die Möglichkeit, in Notfallsituationen ihre Kinder mit an den Arbeitsplatz zu nehmen. Für diese Fälle wird angestrebt, eine Möglichkeit zum Wickeln von Kleinkindern bereitzustellen, mobile Spielkisten zu beschaffen und/oder ein Eltern-Kind-Zimmer einzurichten. Diese Möglichkeit sollte an alle Beschäftigten kommuniziert werden und im Bedarfsfall auch Studierenden mit Kindern zur Verfügung stehen.
- Die Informations- und Beratungsangebote für Studierende mit Kindern werden aktualisiert und ausgebaut. Studierende mit Familienverantwortung sollen die Möglichkeit haben, sich schnell Informationen einholen zu können, und wissen, an wen sie sich bei Fragen wenden können.
- Alle Angebote der DHBW Mosbach zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie z. B. die Möglichkeit von Home Office, Ferienangebote oder Zuschüsse zu Ferienangeboten für Beschäftigte mit Kindern sollten transparent gemacht und auf der Internetpräsenz „Familiengerechte Hochschule“ der DHBW Mosbach veröffentlicht werden. Bietet die DHBW Mosbach selbst keine Kinderbetreuung an, ist es begrüßenswert, den Beschäftigten Informationen über externe Ferienangebote im Neckar-Odenwaldkreis bzw. Hohenlohekreis für Bad Mergentheim zur Verfügung zu stellen. Die Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten, sollte zudem von den jeweiligen Vorgesetzten kommuniziert und innerhalb des möglichen Rahmen unterstützt werden.
- Das besondere Studienkonzept der Dualen Hochschule macht es in manchen Fällen notwendig, eigene und flexible Lösungen zu erarbeiten. Jedoch müssen auch hier Ansprechpersonen und mögliche Wege transparent gemacht werden.
- Für Beschäftigte und Studierende müssen die Anlaufstellen im Falle von Schwangerschaft oder Pflegeverantwortung für Familienmitglieder sichtbar gemacht werden. Die Prozesse sind klar zu beschreiben und auf der Website sowie als Printversion zu veröffentlichen.



- In regelmäßigen Abständen sollten Daten zur Vereinbarkeit von Studium und Familie sowie Beruf und Familie erfasst werden. Dies kann in einer eigens dafür angelegten Befragung erfolgen oder aber an eine bereits bestehende Befragung angegliedert werden.

Entwicklungsfeld	Maßnahmen	Umsetzung
Pflege von Angehörigen	Ausbau der Informationsangebote in Form von Handreichungen/Online-Verlinkungen und Vorträgen für Mitarbeiter/innen und Studierende der DHBW Mosbach.	Audit-Verantwortliche „Familiengerechte Hochschule“ Pflegeguide
Kinderbetreuung	Aufbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten vor Ort z. B. in Form eines Eltern-Kind-Zimmers oder mobiler Spielekisten.	Audit-Verantwortliche „Familiengerechte Hochschule“
Studieren mit Kind	Ausbau der Informationsangebote in Form von Handreichungen/Online-Verlinkungen über Rechte und flexible Lösungen für Studierende mit Kindern.	Audit-Verantwortliche „Familiengerechte Hochschule“
Angebote zur Kinderferienbetreuung und Home Office	Sichtbarmachung der Angebote, mögliche Ausweitung auf Studierende.	Audit-Verantwortliche „Familiengerechte Hochschule“
Ansprechpersonen im Fall von Pflege/Schwangerschaft etc.	Sichtbarmachung von internen Anlaufstellen im Falle von Schwangerschaft oder Pflegeverantwortung für Familienangehörige. Erstellung von Flyern zum Thema. Externe Anlauf- und Beratungsstellen auf der Website veröffentlichen.	Audit-Verantwortliche „Familiengerechte Hochschule“
Erfassung von Daten zur Vereinbarkeit von Studium und Familie sowie Beruf und Familie	Um passgenauere Maßnahmen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie anbieten zu können, sollten entsprechende Daten erhoben werden.	Audit-Verantwortliche „Familiengerechte Hochschule“



2.9 Handlungsfeld Geschlechtergerechte Außendarstellung

Eine geschlechtergerechte bzw. geschlechterneutrale Außendarstellung macht Frauen und Männer in allen Bereichen der DHBW Mosbach gleichermaßen sichtbar und gehört zu dem Bild einer modernen und zukunftsfähigen Hochschule. Indem eine zielgruppenorientierte Sprache in Wort und Bild in der Innen- und Außenkommunikation verwendet wird, bekennt sich die DHBW Mosbach zu einer geschlechterbewussten Haltung. Daher wird angeregt, dass sich die örtlichen Gremien der DHBW Mosbach selbst verpflichten, eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden.

Ziel:

Die Verwendung einer geschlechtergerechten und zielgruppenorientierten Sprache in Wort und Bild in der internen und externen Kommunikation der DHBW Mosbach.

Beschreibung der Entwicklungsfelder und Maßnahmen:

- Die Schulung aller neuen Beschäftigten zum Thema zielgruppenorientierte Sprache ist notwendig, damit der Einsatz einer geschlechtergerechten Sprache und eine entsprechende Haltung zum Selbstverständnis der DHBW Mosbach werden. Die Einführungsveranstaltung für alle Personen aus dem wissenschaftlichen sowie dem nichtwissenschaftlichen Bereich kann daher als optimale Möglichkeit dienen, um alle neuen Beschäftigten zu erreichen und damit die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in Wort und Bild zu institutionalisieren.
- Bei der Überarbeitung oder Neuauflage von Dokumenten, Broschüren etc. ist auf die Verwendung einer neutralen bzw. geschlechtergerechten Sprache zu achten. Dies gilt für alle internen und externen Dokumente. Als Richtlinie hierfür dient der Leitfaden zur zielgruppenorientierten Sprache, der sich für alle Beschäftigten zugänglich im QMS befindet.
- Bei der Verwendung von Bildmaterial, z. B. in Flyern, Broschüren oder auf der DHBW-Website ist darauf zu achten, Frauen und Männer in angemessener Weise und in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis darzustellen. Bilder, die Geschlechterklischees oder veraltete Rollendarstellungen abbilden, sind nicht mehr zu verwenden.
- Wissenschaftliche Arbeiten wie Projekt- oder Bachelorarbeiten sollten von den Studierenden geschlechtergerecht bzw. geschlechterneutral formuliert werden. Die Studiengangsleitungen sowie hauptamtliche Lehrkräfte und externe Lehrbeauftragte sind dazu angehalten, auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache hinzuweisen. Dokumente zum wissenschaftlichen Arbeiten sollten um einen Hinweis auf die „Verwendung geschlechtergerechter Sprache“ ergänzt werden.



Entwicklungsfeld	Maßnahmen	Umsetzung
Schulung von neuen Beschäftigten	Hinweis auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache und den vorhandenen Leitfaden in den Einführungsveranstaltungen für neue Beschäftigte aus dem wissenschaftlichen sowie nichtwissenschaftlichen Bereich.	Personalabteilung, Hochschulkommunikation, evtl. unterstützt durch Gleichstellungsbeauftragte
Überarbeitung und Neuauflage von Dokumenten	Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache bei der Erstellung neuer Dokumente und der Neuauflage bereits vorhandener Dokumente für den internen sowie externen Gebrauch.	alle Beschäftigten der DHBW Mosbach
Die Verwendung von geschlechtergerechtem Bildmaterial	Bei der Verwendung von Bildmaterial ist darauf zu achten, dass Männer und Frauen in angemessener Weise und gleichberechtigt dargestellt werden.	alle Beschäftigten der DHBW Mosbach
Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache in wissenschaftlichen Arbeiten	Für wissenschaftliche Arbeiten ist eine geschlechtergerechte bzw. geschlechterneutrale Schreibweise zu empfehlen.	Studiengangsleitungen, Professorinnen und Professoren sowie externe Lehrbeauftragte, QDL



3 Regelungen zum Gleichstellungskonzept

Gültigkeit

Das Gleichstellungskonzept besitzt eine Geltungsdauer von 4 Jahren. Nach Ablauf der Gültigkeit entscheidet das Rektorat gemeinsam mit der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen über die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

Umsetzung

Die Umsetzung des lokalen Gleichstellungskonzepts erfolgt durch die Leitung der DHBW Mosbach. Sie wird von der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen sowie der Beauftragten für Chancengleichheit bei Bedarf unterstützt.

Die Umsetzung von konkreten Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern erfolgt durch die in den jeweiligen Handlungsfeldern benannten Ressorts bzw. Stelleninhaberinnen oder Stelleninhaber. Diese sind in der tabellarischen Darstellung in den Kapiteln zu den Handlungsfeldern zu finden und werden vor der Bekanntmachung des Gleichstellungskonzepts über ihre Verantwortlichkeiten informiert. Bei Stellenwechsel ist die neue Stelleninhaberin oder der neue Stelleninhaber über die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen zu informieren.

Kommunikation

Das Gleichstellungskonzept wird in allen Gremien (örtlicher Hochschulrat, örtlicher Senat, Personalrat) sowie bei den Beschäftigten der DHBW Mosbach bekannt gemacht. Des Weiteren wird das Gleichstellungskonzept öffentlich zugänglich auf der Homepage sowie im Intranet (QMS) zur Verfügung stehen. Die Bekanntmachung des Gleichstellungskonzepts wird von der Hochschulleitung und der Gleichstellungsbeauftragten mit Unterstützung der Hochschulkommunikation gemeinsam vorangetrieben.

Berichtspflicht

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Beauftragte für Chancengleichheit werden im Rahmen des jährlichen Gleichstellungsberichts zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts Stellung nehmen. Die Stellungnahme erfolgt dabei in schriftlicher Form sowie im Rahmen der Vorstellung des Gleichstellungsberichts vor dem örtlichen Senat und dem örtlichen Hochschulrat. Die jeweiligen Verantwortlichen aus den oben genannten Handlungsfeldern verpflichten sich, der Gleichstellungsbeauftragten zum gegenwärtigen Stand der Maßnahmen Auskunft zu erteilen.