

Gleichstellungsplan

der

**Hochschule für Polizei Baden-Württemberg
(HfPoIBW)**

2019 bis 2024

vom 19.11.2019

Inhalt

1	Vorbemerkung.....	4
2	Gleichstellungsstrategie der HfPoIBW.....	5
2.1	Leitbild der Chancengleichheit	5
2.2	Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit.....	5
2.2.1	Verantwortlichkeit für und Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes.....	5
2.2.2	Gleichstellungsteam.....	6
2.2.2.1	Ausstattung des Gleichstellungsteams.....	6
2.2.2.2	Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten	7
2.2.3	Gleichstellungskommission.....	8
3	Chancengleichheitsziele.....	9
3.1	Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums	9
3.1.1	Frauenanteil an der Hochschule	9
3.1.1.1	Frauenanteil bei den hauptamtlich Lehrenden	9
3.1.1.2	Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten/Abgeordneten	9
3.1.1.3	Frauenanteil bei den Studierenden	10
3.1.1.4	Frauenanteil in den Ämtern	11
3.1.2	Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie.....	11
3.1.2.1	Kindertagesstätte „Campus Minimus“.....	11
3.1.2.2	Tagesmütter für Ferien- und Randzeitenbetreuung.....	12
3.1.2.3	Wohnen mit Kind auf dem Campus.....	12
3.1.2.4	Familienfreundliche Vorlesungsplanung.....	12
3.1.2.5	Mutterschutz, Elternzeit und Teilzeit für Studierende	12
3.2	Bestimmung von Entwicklungszielen.....	13
3.2.1	Frauenanteil an der Hochschule	13
3.2.1.1	Frauenanteil bei den hauptamtlich Lehrenden	13
3.2.1.2	Frauenanteil bei Lehrbeauftragten/Abgeordneten	16

3.2.1.3	Frauenanteil bei den Studierenden	17
3.2.1.4	Frauenanteil in den Ämtern und in Gremien.....	17
3.2.2	Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie.....	17
4	Umsetzungsstrategie.....	18
4.1	Erhöhung des Frauenanteils an der HfPoIBW	18
4.1.1	Erhöhung des Frauenanteils bei den hauptamtlich Lehrenden	18
4.1.1.1	Personalrekrutierungskonzepte	18
4.1.1.2	Gestaltung von Ausschreibungen.....	18
4.1.1.3	Berufungs-/Besetzungsverfahren	19
4.1.1.4	Aktive Rekrutierung	19
4.1.2	Erhöhung des Frauenanteils bei den Lehrbeauftragten/Abgeordneten. 20	
4.1.2.1	Aktive Rekrutierung	20
4.1.2.2	Nutzung von Förderprogrammen	20
4.1.3	Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden	20
4.1.4	Erhöhung des Frauenanteils in den Ämtern.....	21
4.2	Übergeordnete Maßnahmen	21
4.2.1	Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie.....	21
4.2.2	Genderbewusstes Handeln, genderbewusste Lehre und Sprache	22
5	Anlagen (Tabellen)	23
Anlage 1	Wissenschaftliches Personal und Professuren / Doz. hPVD HfPoIBW gesamt.....	23
Anlage 2	Frauen in Ämtern/Leitungsgremien bzw. -positionen / Hochschul- gremien (wissenschaftliches/akademisches Personal).....	23
Anlage 3	Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren (wissenschaftliches Personal)	23
6	Bekanntmachung.....	23
7	Inkrafttreten	23

1 Vorbemerkung

Die Hochschule für Polizei Baden-Württemberg (HfPolBW) erstellt auch für den Zeitraum 2019 bis 2024 einen Gleichstellungsplan nach § 4 Abs. 5 Landeshochschulgesetz (LHG).

Die HfPolBW umfasst die Bereiche Ausbildung, Fortbildung und Studium und damit den gesamten Bereich der Bildung innerhalb der Polizei. Der Anteil des wissenschaftlichen Personals liegt dabei unter 10%. Aufgrund dieses Übergewichts des nichtwissenschaftlichen Personals verzichtet die HfPolBW in Abstimmung mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK) darauf, in den vorliegenden Gleichstellungsplan nach § 4 Abs. 5 LGH den Chancengleichheitsplan nach § 5 Abs. 1 Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) aufzunehmen, wie es den Vorgaben des MWK für andere Hochschulen mit einem ausgewogeneren Verhältnis von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal entspräche.

2 Gleichstellungsstrategie der HfPolBW

2.1 Leitbild der Chancengleichheit

Die HfPolBW versteht sich als moderne und offene Hochschule auf dem Gebiet der Lehre und Forschung für die Polizei in Baden-Württemberg. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, den rechtlichen Bindungen und gesellschaftlichen Entwicklungen zur Gleichstellung auf allen Ebenen gerecht zu werden. Damit folgt sie auch dem Leitbild der Polizei Baden-Württemberg, das den Leitsatz formuliert hat:

„Wir begreifen den gesellschaftlichen Wandel als Herausforderung – Innovation ist unsere Stärke.“¹

Es ist beabsichtigt, die Gleichstellung als gemeinsames Ziel explizit bei einer Neufassung des Leitbildes der HfPolBW einzufügen.

2.2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

2.2.1 Verantwortlichkeit für und Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes

Die Umsetzung dieses Gleichstellungsplanes ist Aufgabe aller Verantwortlichen der HfPolBW, insbesondere der Hochschulleitung, des Senats, der Fakultätsräte und der Dekaninnen und Dekane. Sie werden dabei von der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.

Gemäß § 4 Abs. 5 S. 5 LHG legt die Hochschulleitung dem Senat und dem Kuratorium nach drei Jahren, das heißt im Jahr 2022, einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplanes vor.

¹ Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration Baden-Württemberg (IM), Leitbild der Polizei Baden-Württemberg, Seite 6, Mai 2005

Im Jahr 2024 berichtet die Hochschulleitung im Rahmen eines neuen Gleichstellungsplanes über die Wirksamkeit der im vorangegangenen Gleichstellungsplan vorgeschlagenen Maßnahmen und den Grad der Zielerreichung und setzt neue Maßnahmen und Ziele fest.

Die Verwaltung der HfPoIBW stellt das für den Gleichstellungsplan und die Zwischenberichte erforderliche statistische Material zur Verfügung.

Gleichstellungsbezogene Kennzahlen werden in die Qualitätssicherung der HfPoIBW integriert.²

2.2.2 Gleichstellungsteam

Bei der Erfüllung ihrer Verpflichtung aus § 2 Abs. 4 LHG, die Chancengleichheit zu fördern, wird die Hochschulleitung an der HfPoIBW vom Gleichstellungsteam unterstützt. Dieses besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten und drei Stellvertreterinnen, die jeweils für zwei Jahre vom Senat in der Regel aus den Reihen der hauptamtlich tätigen weiblichen Lehrkräfte gewählt werden. Dabei soll jede der vier Fakultäten ein Mitglied im Gleichstellungsteam stellen. Im vergangenen Wahlturnus, 2017 bis 2019, waren drei Fakultäten vertreten. Im neuen Wahlturnus ab Herbst 2019 sind alle Fakultäten vertreten.

Die Ämter der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit sind nicht nach § 4 Abs. 8 LHG verbunden. Eine sachgerechte Verbindung des wissenschaftlichen mit dem nichtwissenschaftlichen Bereich in Fragen der Chancengleichheit wird jedoch angestrebt.

2.2.2.1 Ausstattung des Gleichstellungsteams

Für die nach § 4 Abs. 4 S. 2 LHG vorgeschriebene angemessene Entlastung von ihren Dienstaufgaben erhielt ausschließlich die Gleichstellungsbeauftragte im vorangegangenen Berichtszeitraum 2012 – 2017 eine Deputatsreduktion von 2 Semesterwochen-

² § 5 Abs. 2 LHG sieht vor, dass zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern die Hochschulen regelmäßig Eigenevaluationen vornehmen.
vgl. MWK, Beste Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft, 2017: Zur Qualitätssicherung der Gleichstellungsarbeit gehört, Beteiligungsziele verbindlich zu definieren und deren Umsetzung durch Monitoring zu begleiten.

stunden. Seit dem Sommersemester 2018 erhält das Gleichstellungsteam eine Deputatsreduktion von 6 Semesterwochenstunden, die das Team entsprechend der eigenen, internen Arbeitsaufteilung unter sich aufteilt.

Nach den Richtlinien der HfPolBW über die Vergabe von Leistungsbezügen vom 12.07.2019 erhält die Gleichstellungsbeauftragte, sofern sie in der W-Besoldung beschäftigt ist, Funktionsleistungsbezüge in Höhe der Hälfte der Leistungsstufe 1.

Für die Erfüllung der Verpflichtung aus § 4 Abs. 4 S. 1 LHG zu einer angemessenen Sach- und Personalausstattung der Gleichstellungsbeauftragten hat das MWK im Frühjahr 2018 konkretisierende Vorschläge gemacht.³ In Anlehnung an diese Vorschläge sollen dem Gleichstellungsteam der HfPolBW für die Teilnahme an Tagungen und Fortbildungsveranstaltungen, für die Organisation eigener Veranstaltungen, für Literatur u.ä. ab dem Haushaltsjahr 2020 Sachmittel in Höhe von € 5000,-- in eigener Verwaltung zugewiesen werden.

Mit der Einstellungsoffensive der HfPolBW ist auch ein Anwachsen der Aufgaben des Gleichstellungsteams verbunden. Es ist durch die Hochschulleitung angedacht, für den Haushalt 2022 Personalmittel für 0,5 VZÄ bzw. die Hebung einer halben Stelle für eine Gleichstellungsreferentin zu beantragen. Auf das Schreiben des MWK vom 09.04.2018⁴ bzgl. eines Vorschlags für eine Mindestausstattung der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften wird verwiesen.

Ab Fertigstellung der Neubauten im Rahmen der Einstellungsoffensive soll dem Gleichstellungsteam zusammen mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Campus ein eigenes Büro zur Verfügung stehen.

2.2.2.2 Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten

Gemäß § 4 Abs. 3 S. 3 LHG ist die Gleichstellungsbeauftragte direkt der Hochschulleitung zugeordnet. Dies ist für die HfPolBW zugleich in § 10c S. 2 der Errichtungsverordnung (ErV HfPolBW vom 23. Juli 2013) so festgehalten.

³ Schreiben des MWK vom 9. April 2018, Az. 4910.13/75/1

⁴ Schreiben des MWK vom 9. April 2018, Az. 4910.13/75/1

Neben der direkten Zusammenarbeit im Einzelfall führt das Gleichstellungsteam mindestens einmal im Semester eine Besprechung zu den grundsätzlichen und konkreten Belangen der Gleichstellung mit der Hochschulleitung.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 4 Abs. 3 S. 6 LHG und § 7 Abs. 2 Nr. 1 ErV HfPolBW Mitglied im Senat und nach § 4 Abs. 3 S. 6 LHG Mitglied in den Berufungskommissionen nach § 48 Abs. 3 LHG. Sie nimmt nach § 4 Abs. 3 S. 7 LHG an den Sitzungen der Fakultätsräte mit beratender Stimme teil.

Zur Sicherstellung einer sachgerechten frühzeitigen Information nach § 4 Abs. 3 S. 2 LHG erhält die Gleichstellungsbeauftragte seit dem Wintersemester 2018/2019 Zugang zu den Protokollen des sogenannten Führungskreises 1 der HfPolBW, der regelmäßig tagt.

Nach § 4 Abs. 3 S. 14 LHG erstattet die Gleichstellungsbeauftragte dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit.

Zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit dem Prüfungsamt bei der Beratung der Studierenden in Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Familie, bei Schwangerschaft, Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben, sollen weitere Informationsabläufe etabliert werden.

Nach den Richtlinien der HfPolBW über die Vergabe von Leistungsbezügen vom 12.07.2019 wirkt die Gleichstellungsbeauftragte beratend an der Erstellung und Änderung dieser Richtlinie mit.

2.2.3 Gleichstellungskommission

Die HfPolBW hat derzeit keine Gleichstellungskommission nach § 4 Abs. 6 LHG i. V. m. § 19 Absatz 1 Satz 5 als beratenden Ausschuss für den Senat.

Die Etablierung eines solchen Ausschusses soll jedoch zeitnah erfolgen. Die Gleichstellungskommission soll sich zusammensetzen aus der Gleichstellungsbeauftragten, mindestens einer ihrer Stellvertreterinnen, der Beauftragten für Chancengleichheit, mindestens einer Vertretung aus jeder Fakultät und einer Vertretung der Studierenden.

Er soll die Hochschulleitung neben dem Gleichstellungsteam in der Förderung von Chancengleichheit unterstützen, die Verbindung der Arbeit des Gleichstellungsteams und der Beauftragten für Chancengleichheit im Gremium ermöglichen, die Gleichstellung an der HfPolBW auf einer breiten Basis strategisch vorantreiben und wertvolle Impulse für die Arbeit der Gleichstellung geben. Die Gleichstellungskommission berät dabei auch über Fortschritte des Gleichstellungsplans.

3 Chancengleichheitsziele

3.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

3.1.1 Frauenanteil an der Hochschule

3.1.1.1 Frauenanteil bei den hauptamtlich Lehrenden

Der Frauenanteil bei den hauptamtlich Lehrenden hat sich im Zeitraum von 2012 bis 2017 leicht erhöht.

Nicht repräsentiert oder deutlich unterrepräsentiert sind Frauen weiterhin insbesondere in den Fachrichtungen Rechtswissenschaft, Psychologie, Informatik, BWL.

Die Zielvorgabe des vorangegangenen Planungszeitraums, den Frauenanteil bei den hauptamtlich Lehrenden schrittweise zunächst auf 30 % zu erhöhen, wurde nicht erreicht. Der derzeitige Wert liegt bei 19 %. Dieser ergibt sich aus dem Frauenanteil bei den Professuren/Dozierende des hPVD und dem akademischen Personal.

3.1.1.2 Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten/Abgeordneten

Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten/Abgeordneten lag im Sommersemester 2019 bei 19,23 %, wobei es große Unterschiede zwischen den Fakultäten gab. Von insgesamt 26 Lehrbeauftragten/Abgeordneten waren fünf weiblich. Von diesen gehörten:

zur Fakultät 1: keine Frauen (bei acht Lehraufträgen/Abordnungen),

zur Fakultät 2: eine Frau (bei sechs Lehraufträgen/Abordnungen),

zur Fakultät 3: eine Frau (bei acht Lehraufträgen/Abordnungen) und

zur Fakultät 4: drei Frauen (bei vier Lehraufträgen/Abordnungen).

Im vorangegangenen Planungszeitraum wurden keine Zahlen zum Bereich der Lehrbeauftragten/Abgeordneten dargestellt und keine Ziele vereinbart. Um die Zahlen des Sommersemesters einordnen zu können, wurden retrograd Zahlen zum Sommersemester 2017 erhoben. Zahlen zum Sommersemester 2012 waren nicht mehr in allen Fakultäten zu ermitteln. 2017 waren von 14 Lehrbeauftragten/Abgeordneten zwei weiblich (14,29 %).⁵

3.1.1.3 Frauenanteil bei den Studierenden

Der Anteil der weiblichen Studierenden im Bachelorstudiengang erhöhte sich kontinuierlich. Er lag 2017 bei 33,4 %.

Da die Hochschule keinen Einfluss auf die Zulassung der Studierenden zum Studium hat, wurden im vorangegangenen Planungszeitraum auch keine Zielvorgaben gemacht.

Der Anteil der weiblichen Studierenden im Masterstudiengang hat sich in den vergangenen Jahren nicht kontinuierlich erhöht und hatte im Jahr 2016 einen Tiefstand von 4,34 % (23 Männer, 1 Frau). In den Jahren zuvor lag der Anteil jeweils bei etwas weniger als 20 %. Hier zeigt sich das Problem, das auch andere Behörden des Landes haben. Frauen kommen in der Führungsebene nicht annähernd in dem Maße an, in dem sie innerhalb der Behörde vertreten sind.

Aufgrund des als untragbar anzusehenden Anteils von 4,34 % im Jahr 2016 wurden von der Gleichstellungsbeauftragten Veranstaltungen konzipiert, die eine Erhöhung des Anteils der weiblichen Studierenden im Masterstudiengang unterstützen und insbesondere der sogenannten „Abspringerproblematik“ begegnen sollen. Bisher haben 4 Veranstaltungen mit sehr guter Resonanz stattgefunden. Der angestrebte Anteil der Frauen im Masterstudiengang liegt bei 40 %. So kann zeitnah eine deutliche Erhöhung des geringen Anteils von Frauen im höheren Dienst erreicht werden, was auch im Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration für den gesamten höheren Dienst der Dienststellen und Einrichtungen der Polizei Baden-Württemberg für den Zeitraum 2018 bis 2023 als Ziel formuliert ist.

⁵ Informationen durch Dekanin/Dekane, Stand Sommersemester 2019

3.1.1.4 Frauenanteil in den Ämtern

Die Leitung der HfPolBW, bestehend aus Präsident und Prorektor war zum Stichtag 01.01.2019 nur mit Männern besetzt. Der angestrebte Zielwert für 2024 wird auf 50% festgelegt.

Seit 03.04.2019 übt eine Professorin das Amt der Prorektorin aus.

Von den fünf Dekanstellen waren im Sommersemester 2019 zwei Stellen mit Frauen besetzt. Von vier Prodekanstellen war eine mit einer Frau besetzt. Von 18 Fachgruppenleitungen war eine weiblich (4 Frauen bei 29 Ämtern: 13,79 %).

Damit hat die Hochschule das Ziel des vorangegangenen Planungszeitraumes, den Frauenanteil in den Ämtern entsprechend dem mittelfristig angestrebten Frauenanteil an den hauptamtlich Lehrenden auf 30 % zu erhöhen, bei weitem nicht erreicht.

3.1.2 Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

Seit 2009 ist die HfPolBW eine familienfreundliche Hochschule. Seit 2016 ist die Landespolizei und auch die HfPolBW mit dem Audit berufundfamilie zertifiziert. Die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie zu fördern und weiter zu verbessern, ist ein zentrales Anliegen der HfPolBW. Die bisher geschaffenen Strukturen sind ziel führend, aber noch nicht ausreichend.

3.1.2.1 Kindertagesstätte „Campus Minimus“

Seit Mai 2010 gibt es auf dem Campus eine städtische Kindertagesstätte „Campus Minimus“, für Krippen- und Kindergartenkinder mit dem Profil Bewegung, Motorik, und Sport ergänzt durch natur- und waldorfpädagogische Elemente, die in Kooperation mit der HfPolBW betrieben wird. Die Öffnungszeiten sind täglich von 7 – 17 Uhr. Die Kinder von Studierenden und Mitarbeitenden der HfPolBW werden bevorzugt aufgenommen. Im vorangegangenen Planungszeitraum waren die Aufnahmekapazitäten insbesondere für Kinder unter drei Jahren aufgrund der ständig steigenden Nachfrage nicht ausreichend.

Im Jahr 2018 hat die HfPolBW in enger Abstimmung mit der Stadt Villingen-Schwenningen erreicht, dass die Kindertagesstätte unter Weiterführung der Kooperation der

HfPolBW mit der Stadt Villingen-Schwenningen ab dem Jahr 2019 zu einer viergrup-
pigen Kindertagesstätte ausgebaut und damit die Aufnahmekapazitäten erweitert wer-
den.

3.1.2.2 Tagesmütter für Ferien- und Randzeitenbetreuung

Die Hochschule hält für ihre Studierenden, Mitarbeitenden und Fortbildungsteilnehme-
rinnen und -teilnehmer darüber hinaus in Hochschulnähe ein Netz von Tagesmüttern
bereit. Diese betreuen - auch auf kurzfristige Anfrage - Kinder jeden Alters bei Bedarf
in Randzeiten (Abendstunden, Wochenende, Ferienzeiten, familiäre Notfälle).

Der Bedarf im vorangegangenen Planungszeitraum konnte mit diesem Angebot ge-
deckt werden.

3.1.2.3 Wohnen mit Kind auf dem Campus

Für Studierende, die ihre Kinder zum Hochschulort mitbringen, gibt es auf dem Cam-
pus die Möglichkeit, eine Wohneinheit mit zwei Zimmern, Bad, Teeküchenbenutzung
und Gemeinschaftsraum in der Familienetage anzumieten.

Die Platzkapazitäten konnten im vorangegangenen Planungszeitraum die Bedarfe de-
cken.

3.1.2.4 Familienfreundliche Vorlesungsplanung

Bei der Vorlesungsplangestaltung werden familiäre Belange der Dozierenden soweit
wie möglich berücksichtigt.

In jedem Bachelor-Studienjahrgang gibt es eine „familienfreundliche Studiengruppe“
deren Vorlesungszeiten zwischen 8 und 16 Uhr liegen. Montags und mittwochs ist der
Beginn 10 Uhr, um die Anreise mit Kind zu erleichtern.

Im vorangegangenen Planungszeitraum war die Nachfrage stets steigend, die Ober-
grenze von 30 Studierenden in der familienfreundlichen Studiengruppe wurde fast aus-
geschöpft.

3.1.2.5 Mutterschutz, Elternzeit und Teilzeit für Studierende

Das Studium ist ein Vollzeitstudium. Die unter 3.1.1.1 bis 3.1.1.4 dargestellten Struk-
turen lassen Raum für eine familienfreundliche Gestaltung der Theoriesemester.

Im vorangegangenen Planungszeitraum war beabsichtigt, Teilzeit im Praktikum in einem geringen Umfang ohne Verlängerung des Studiums rechtlich zu verankern. Dies wurde nicht genehmigt. Es wird nunmehr jedoch in Einzelfallentscheidungen die Ableistung von Praktikumszeiten in Teilzeit ermöglicht.

Darüber hinaus wurden für Studierende für die Zeiten des Mutterschutzes und etwaiger Elternzeit individuelle Lösungen gesucht, um einen erfolgreichen Studienabschluss trotz Familienaufgaben zu erreichen.

3.2 Bestimmung von Entwicklungszielen

3.2.1 Frauenanteil an der Hochschule

3.2.1.1 Frauenanteil bei den hauptamtlich Lehrenden

Um der gesellschaftlichen Entwicklung zu folgen, muss der Anteil der Frauen bei den hauptamtlichen Lehrenden in der HfPoIBW deutlich ansteigen.⁶ Die HfPoIBW strebt eine Beteiligung der Frauen bei den hauptamtlich Lehrenden an, die dem prozentualen Anteil der Promovendinnen⁷ im jeweiligen Bereich entspricht (Kaskadenmodell). Die Möglichkeit einer Steigerung des Anteils ist insbesondere bei personellen Veränderungen möglich, die sich im Planungszeitraum durch ein Ausscheiden aus dem Dienst aus Altersgründen und durch die Einstellungsoffensive ergeben. Diese Möglichkeiten sind im Rahmen des verfassungsrechtlich verankerten Prinzips der Bestenauslese wahrzunehmen.

Für die Fachgruppe Sport (Fakultät I) wird bis zum Ende des Jahres 2024 ein Anteil von Frauen unter den hauptamtlich Lehrenden von 45 % angestrebt. Waren im Jahr 2005 genau 30 % der Promovendinnen weiblich, so lag der Anteil im Jahr 2015 bei 43,92 % und im Jahr 2016 bei 46,67 %. An der HfPoIBW gab es im Bereich Sport im Sommersemester sowohl bei den hauptamtlichen Lehrenden wie auch bei den Lehrbeauftragten keine Frauen.

⁶ Der Frauenanteil unter Promovierten ist in Deutschland in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Wurden im Jahr 2004 noch 39 % aller Doktorarbeiten von Frauen abgeschlossen, waren es 2016 bereits 45 %, Statistisches Bundesamt, <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/BevoelkerungSoziales/BildungKultur/Promotionen.html>, aufgerufen 19.01.2018

⁷ In der Fachgruppe Sprachen wird der Anteil der Frauen mit Lehramtsprüfungen berücksichtigt.

Für die Fächer, die an der HfPolBW von Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten des höheren Dienstes verantwortet werden, wird bis zum Ende des Jahres 2024 ein Anteil von 20 % angestrebt, auch wenn der Anteil von Frauen im höheren Polizeivollzugsdienst in der Landespolizei im Jahr 2017 nur bei rund 9 % lag. Der derzeitige Wert von Polizeivollzugsbeamtinnen im hD der HfPolBW im Jahr 2019 liegt bei 18 %.

Der Grund, warum hier unabhängig von den Vergleichszahlen in der polizeilichen Praxis eine Verdoppelung der Dozentinnen anzustreben ist, ist das Ziel, weibliche Rollenvorbilder für die Polizeibeamtinnen des gehobenen Dienstes zu stärken. Dieses würde auch die vom IM angestrebte Steigerung des Anteils von Frauen im höheren Dienst unterstützen, da die relevante Zielgruppe mit den weiblichen Rollenvorbildern an der HfPolBW in Berührung kommt.

Im Bereich des Einsatztrainings (Fakultät I) ist bis Ende des Jahres 2024 ein Anteil von Frauen unter den hauptamtlich Lehrenden von 15 % anzustreben. Die Zahl orientiert sich am Anteil der Frauen im Bereich des Einsatztrainings in der Landespolizei, da die dort im Einsatztraining tätigen Frauen als Bewerberinnen für eine Tätigkeit als Lehrende an der HfPolBW in Betracht kommen.⁸ Im Bereich Einsatztraining der Fachgruppe Einsatztraining/Sport gab es - wie auch im Bereich Sport – im Sommersemester 2019, ebenso wie im vorangegangenen Planungszeitraum, nur Männer. Auch hier gilt es weibliche Rollenvorbilder zu stärken und daher den Frauenanteil deutlich zu erhöhen.

Wurde im vorangegangenen Planungszeitraum für alle Fächer ein Frauenanteil von 30 % angestrebt, was in ungefähr dem Anteil der Promovendinnen im Bereich der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im Jahr 2005 entsprach, so wird bis Ende des Jahres 2024 in diesem Bereich ein Anteil von 40 % angestrebt, was in etwa dem Mittel des Anteils der Promovendinnen der Jahre 2015 (37,24 %) und 2016 (46,04

⁸ Der Anteil der Frauen im Bereich des Einsatztrainings lag Ende 2018 bei 7,22 %. Von 443 Einsatztrainern sind 32 weiblich. Es handelt sich bei den 443 Personen um diejenigen, die als Einsatztrainerin oder Einsatztrainer ausgebildet wurden und im 2-Jahres-Zeitraum 2017/2018 mindestens ein Training absolviert haben (Mitteilung vom Fachkoordinator Einsatztraining der Polizei BW mit Mail vom 28.01.2019). Da aufgrund neuer taktischer Schulungen, z.B. Taktische Verwundeten Versorgung als wesentlicher Teil des Erste-Hilfe-Trainings, sehr körperbezogene Trainings durchgeführt werden müssen, wird der Anteil der Einsatztrainerinnen vermutlich in den nächsten Jahren, bis 2024 deutlich steigen.

%) entspricht. Es gab seit 2005 einen kontinuierlichen Anstieg des Anteils der Promovendinnen in diesem Bereich, der ab 2010 durchgängig zwischen 36 % und 37 % lag.⁹

An der HfPolBW gehören die Fächer der rechtswissenschaftlichen Fakultät sowie die Fächer BWL, Politikwissenschaften, Psychologie (Fakultät IV) und Kriminologie / Soziologie (Fakultät II) zu diesem in der Statistik zusammengefassten Bereich.¹⁰

Für Informatik, zugehörig zum Bereich Ingenieurwissenschaften der Fakultät IV, wird bis zum Ende des Jahres 2024 ein Anteil von Frauen unter den hauptamtlich Lehrenden von 18 % angestrebt, was dem Mittel aus den Jahren 2015 (19,27 %) und 2016 (17,65 %) entspricht. In diesem Bereich gab es ebenfalls einen Anstieg des Anteils der Promovendinnen, wenn auch in geringerem Umfang seit 2005 (Anteil 13,57 %).¹¹

Für die Fachgruppe Sprachen, zugehörig zum Bereich der Geisteswissenschaften, (Fakultät IV), ist bis zum Ende des Jahres 2024 ein Anteil von Frauen unter den hauptamtlich Lehrenden von 77 % anzustreben, was dem Mittel aus den Jahren 2015 (78,53 %) und 2016 (76 %) entspricht.¹²

Für die Fachgruppe Berufsethik (Fakultät IV), ebenfalls zugehörig zum Bereich der Geisteswissenschaften, wäre bis zum Ende des Jahres 2024 ein Anteil von Frauen unter den hauptamtlich Lehrenden von 55 % anzustreben, was dem Mittel aus den Jahren 2015 (58,40 %) und 2016 (51,91 %) entspricht. Da die Fachgruppe Berufsethik im Sommersemester 2019 nur mit Frauen besetzt war, ist im Planungszeitraum eine Erhöhung des Anteils der Männer in der Fachgruppe auf 45 % anzustreben.

⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2, PJ 2016, erschienen am 14.09.2017

¹⁰ Eine genaue Untergliederung der Fachgruppen in Fakultäten kann aufgrund der hierfür herangezogenen Quelle (Tabelle des Statistischen Bundesamtes) nicht erfolgen.

¹¹ Vgl. ebd.

¹² Vgl. ebd., zugrunde gelegt werden hier die Anteile der Frauen in der Gruppe der Personen mit Lehramtsprüfungen

3.2.1.2 Frauenanteil bei Lehrbeauftragten/Abgeordneten

Ein Lehrauftrag an einer Hochschule ist oftmals ein erster Schritt hin zu einer Professur. So könnte eine Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Lehrbeauftragten/Abgeordneten mittelfristig auch den Anteil von Frauen bei den hauptamtlich Lehrenden erhöhen. Der Systematik dieses Gleichstellungsplans folgend werden die angestrebten Erhöhungen des Frauenanteils bei den Lehrbeauftragten/Abgeordneten auch im Sinne des Kaskadenmodells festgelegt und entsprechend der Zielwerte der hauptamtlich Lehrenden dargestellt.¹³ Dabei ergeben sich, wie bereits unter 3.2.2.1 dargestellt, teilweise innerhalb der Fakultäten unterschiedliche Zielwerte für das Jahr 2024:

Fakultät 1:

Fachgruppen Einsatzwissenschaften, Führungswissenschaften, Verkehrswissenschaften: 20 %

Fachgruppe Sport: 45 %

Fachgruppe Einsatztraining: 15 %

Fakultät 2:

Fachgruppe Kriminologie / Soziologie: 40 %

Fachgruppen Kriminaltechnik, Kriminaltaktik: 20 %

Fakultät 3: 40 %

Fakultät 4:

Fachgruppen Psychologie, Politikwissenschaften, BWL: 40 %

Fachgruppe Informatik: 18 %

Fachgruppe Berufsethik: 55 %

Fachgruppe Sprachen: 77 %

¹³ Die erreichbaren Zahlen könnten die dargestellten Zielwerte dabei noch überschreiten, da die Voraussetzung einer Promotion für den Lehrauftrag anders als für die Professur nicht gegeben ist. Im Bereich der universitären Abschlüsse liegt der Frauenanteil in den meisten Fällen deutlich höher als der Frauenanteil an den Promotionen. Beispielsweise liegt der Frauenanteil bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im Jahr 2016 bei den Promotionen bei 46,04 %, bei den universitären Abschlüssen bei 57,35 %, siehe Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2, PJ 2016, erschienen am 14.09.2017.

3.2.1.3 Frauenanteil bei den Studierenden

Gleichwohl die HfPolBW keinen direkten Einfluss auf die Zulassungen zum Bachelor- und Masterstudiengang hat, ist sie dennoch bestrebt, den Anteil der weiblichen Studierenden insbesondere im Masterstudiengang durch unterstützende Maßnahmen weiter zu erhöhen. Der angestrebte Anteil der Frauen im Masterstudiengang liegt bei 17 %, was dem Anteil von Frauen im gehobenen Polizeivollzugsdienst entspricht.¹⁴

3.2.1.4 Frauenanteil in den Ämtern und in Gremien

Die Hochschule strebt an, den Anteil der Frauen in den 29 Ämtern des wissenschaftlichen Bereichs (Präsident/Präsidentin, Prorektor/Prorektorin, Leitungen der Fakultäten und der Fachgruppen) sukzessive bis 2024 anzuheben. Von diesen Positionen waren im Sommersemester 2019 vier mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 13,79 % entspricht. Eine Verdoppelung des Anteils wird angestrebt, was im Verhältnis zum angestrebten Anteil im Bereich der hauptamtlich Lehrenden (Kaskadenmodell) steht.

Die HfPolBW strebt die Umsetzung der gleichberechtigten Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Gremien gemäß § 10 Abs. 2 Satz 2 LHG an.

3.2.2 Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

Die HfPolBW wird den erreichten Standard der Vereinbarkeit von Familie und Studium sichern und weiterentwickeln. Insbesondere wird sie die Umsetzung der Kita-Erweiterung aktiv begleiten und unterstützen.

Die Angebote der familienfreundlichen Hochschule werden im Rahmen der Möglichkeiten bedarfsorientiert so ausgeweitet, dass diese den Forderungen aus § 15 der Studienakkreditierungsverordnung (StAkkrVO vom 19. April 2018), Studierenden in besonderen Lebenslagen Chancengleichheit zu ermöglichen, gerecht werden.

¹⁴ Stand Mai 2019, Angabe durch IM

4 Umsetzungsstrategie

4.1 Erhöhung des Frauenanteils an der HfPoIBW

Die nachfolgend dargestellten Maßnahmen bilden das in § 15 StAkkrVO geforderte Konzept zur Geschlechtergerechtigkeit.

4.1.1 Erhöhung des Frauenanteils bei den hauptamtlich Lehrenden

4.1.1.1 Personalrekrutierungskonzepte

Zur langfristigen Personalrekrutierung werden die Fakultäten in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten geeignete Veranstaltungen an Universitäten, Berufsverbänden u. ä. sowie polizeiintern durchführen bzw. an entsprechenden Terminen teilnehmen.

4.1.1.2 Gestaltung von Ausschreibungen

Ausschreibungen sind geschlechtsneutral zu formulieren. Sie enthalten einen Hinweis auf die Familienfreundlichkeit der Hochschule, das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils, die Teilzeitmöglichkeit und die Möglichkeit einer Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte.

Professuren bzw. Stellen für Sprachdozentinnen und Sprachdozenten werden in einer Fachpublikation ausgeschrieben. In Fachrichtungen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, wäre es wünschenswert, Stellen für Professuren zusätzlich in einer überörtlichen Tages- oder Wochenzeitung auszuschreiben. Eine Kurzausschreibung mit Hinweis auf die umfassende Ausschreibung auf der Homepage der Hochschule ist aus Kostengründen sinnvoll.

Stellenausschreibungen werden zusätzlich in die Datenbank der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg eingestellt.

Stellen im Polizeivollzugsdienst werden über den internen dienstlichen Verteiler ausgeschrieben.

4.1.1.3 Berufungs-/Besetzungsverfahren

In jeder Berufungs-/Besetzungskommission sollen (neben der Gleichstellungs-beauftragten) wenigstens zwei der hauptamtlich lehrenden stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein (analog § 48 Abs. 3 LHG). Ist dies nicht der Fall, so ist im Berufsberichtsbericht eine Begründung auszuweisen.

Der Anteil der Frauen bei Bewerbungen, Probevorlesungen, Platzierungen und Berufungen wird von der bzw. dem Vorsitzenden der Berufungs- bzw. Besetzungskommission dokumentiert.

Bei der Bewertung der Berufspraxis (auch bei Professorinnen und Professoren) gem. § 47 Abs. 1 Nr. 4 c) LHG steht die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen einer Vollzeitbeschäftigung insofern gleich, als es ausschließlich auf die Berufsjahre und nicht auf den Beschäftigungsumfang ankommt, sofern dieser mind. 50 % betrug.¹⁵

Bei der Bewertung der wissenschaftlichen Qualifikation sind Ausfallzeiten wegen Kindererziehung hinsichtlich des Umfangs des Publikationswerkes, nicht aber hinsichtlich der Qualität der Publikationen zu berücksichtigen.

In den Fächern in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, sollen – sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen – ebenso viele Frauen wie Männer oder - sofern möglich - alle Bewerberinnen zum Vortrag eingeladen werden, sofern sie die erforderlichen Voraussetzungen für die Berufung erfüllen.

4.1.1.4 Aktive Rekrutierung

Die HfPoIBW unternimmt gezielte Anstrengungen, um den Anteil der Bewerberinnen bei Berufs- und Besetzungsverfahren zu erhöhen.

Um den Anteil der Bewerberinnen zu erhöhen, werden die Webseiten www.gleichstellung-fh-bw.de und www.femconsult.de für eine aktive Rekrutierung genutzt.

¹⁵ Nicht erforderlich ist, dass die Berufspraxis im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung erworben wird. Aufgrund des systematischen Zusammenhangs mit den anderen Varianten in Nummer 4 wird jedoch von der Rechtsprechung gefordert, dass die Berufspraxis im Rahmen einer Tätigkeit mit einem wochenarbeitszeitlichen Aufwand von mindestens der Hälfte einer Vollzeitberufstätigkeit erworben wird (OVG Magdeburg, Beschl. v. 1.7.2014 – 1 M58/14).

Die Vorsitzenden der Berufungskommissionen zeichnen selbst für die aktive Rekrutierung verantwortlich oder benennen eine verantwortliche Person, die Mitglied der Berufungskommission sein kann aber nicht sein muss. Die Berufungskommissionsvorsitzenden oder verantwortlichen Personen dokumentieren die aktive Rekrutierung.

Bewerberinnen, die nicht zum Zuge gekommen sind und Lehrbeauftragte sind gezielt zu fragen, ob sie bei (weiteren) Ausschreibungen proaktiv angesprochen werden dürfen.

4.1.2 Erhöhung des Frauenanteils bei den Lehrbeauftragten/Abgeordneten

4.1.2.1 Aktive Rekrutierung

Auch für den Bereich der Lehrbeauftragten/Abgeordneten ist eine aktive Rekrutierung vorzusehen. Insbesondere Frauen, die in Berufungsverfahren gelistet wurden, aber nicht zum Zuge kamen, sollten hinsichtlich der Bereitschaft zur Übernahme eines Lehrauftrags durch die bzw. den Berufungskommissionsvorsitzenden angesprochen werden.

4.1.2.2 Nutzung von Förderprogrammen

Das Mathilde-Plank-Lehrbeauftragten-Programm des MWK wird aktiv wahrgenommen. Dies fördert die Vergabe von Lehraufträgen an Frauen, indem - unter bestimmten Voraussetzungen - die Honorare für weibliche Lehrbeauftragte finanziert werden.

4.1.3 Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden

Auf die Auswahl der Studierenden für den Bachelorstudiengang hat die HfPolBW keinen Einfluss.

Zur Erhöhung des Frauenanteils im Masterstudiengang wird die bisher erfolgreich durchgeführte Veranstaltungsreihe (siehe 3.1.2.3) weitergeführt.¹⁶

¹⁶ Das Landespolizeipräsidium unterstützt die Veranstaltungsreihe ausdrücklich und regt eine mittelfristige Übernahme und Fortführung der Veranstaltungsreihe durch das Institut für Management der HfPolBW an (siehe Chancengleichheitsplan des IM, Abteilung 3 - Landespolizeipräsidium, 2018 bis 2023, Seite 26)

Darüber hinaus wird im Laufe des vorliegenden Planungszeitraums durch die Gleichstellungsbeauftragte ein Mentoring-Konzept erstellt, das die Studierenden des Bachelorstudiengangs bereits während des Studiums und danach begleiten und auf die Übernahme von Führungsverantwortung, insbesondere auf die Bewerbungen zum Masterstudiengang vorbereiten soll. Eine enge Zusammenarbeit mit den Dienststellen ist anzustreben.

4.1.4 Erhöhung des Frauenanteils in den Ämtern

Bei der Neuvergabe von Ämtern im wissenschaftlichen Bereich an der HfPolBW wird empfohlen, Frauen gezielt auf ihre Bereitschaft zur Übernahme der anstehenden Aufgaben von den Führungsverantwortlichen anzusprechen.

Weibliche Rollenvorbilder innerhalb der Polizei zu stärken, ist das Anliegen der HfPolBW.

4.2 Übergeordnete Maßnahmen

4.2.1 Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

Die Hochschule unterstützt die geplante Erweiterung der Kita im Rahmen der Projektarbeit und stellt die rechtzeitige Ausarbeitung der Vertragsunterlagen in Zusammenarbeit mit der Stadt und Vermögen und Bau sicher. Die Weiterführung der bisherigen guten Kooperation mit der Stadt im Rahmen der Kita ist das Ziel der Hochschulleitung.

Die ansteigenden Aufnahmekapazitäten werden beginnend ab dem Zulassungsverfahren Bachelor 2020 in geeigneten Formaten durch die Hochschulleitung (PolChef-Tagung), die Gleichstellungsbeauftragte (BfC-Tagungen) und sonstige Kontaktpersonen (Praxiskoordinator, Leiter Prüfungsamt) hinein in die Polizeipraxis kommuniziert. Darüber hinaus erfolgt eine mediale Aufbereitung der Information durch das Referat Öffentlichkeitsarbeit.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie richtet die Hochschule im Rahmen der Umstrukturierungen am Campus VS bis 2020 ein Eltern-Kind-Büro ein. Dies ermöglicht Mitarbeitenden bei einem kurzfristigen Ausfall der Kinderbetreuung, ihre Kinder zur Arbeit mitzubringen und während der Arbeitszeit mit zu betreuen, sofern die Tätigkeit dies zulässt und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Angestrebte Entwicklungen im Rahmen des Audits berufundfamilie werden durch die Hochschulleitung unterstützt. Die Übernahme von Organisations- und Koordinationsaufgaben in Teilzeit werden innerhalb der gesamten Hochschule, aber insbesondere auch im wissenschaftlichen Bereich, ohne Vorbehalte geprüft und in der Regel bewilligt. Die damit erlebbare Führungskultur soll richtungs- und zukunftsweisend für die Studierenden des Bachelor- und insbesondere auch des Masterstudiengangs als zukünftige Führungskräfte der Landespolizei sein.

Individuellen Bedarfen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie (Kinderbetreuung/Pflegeaufgaben) wird nach Möglichkeit in Einzelentscheidungen Rechnung getragen.

Zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit dem Prüfungsamt bei der Beratung der Studierenden in Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Familie, bei Schwangerschaft, Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben, sollen weitere Informationsabläufe etabliert werden.

4.2.2 Genderbewusstes Handeln, genderbewusste Lehre und Sprache

Bei allen Maßnahmen und Entscheidungsprozessen sollen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern von vorneherein und regelmäßig berücksichtigt werden. Deshalb ist es notwendig, bereits bei der Entscheidungsfindung die unterschiedlichen Auswirkungen von Regelungsvorhaben oder Maßnahmen auf die verschiedenen Geschlechter zu prüfen. Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen in Ämtern, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen.

Die Hochschule richtet alle zwei Jahre, beginnend im Jahr 2020 einen Aktionstag im Rahmen des Studium generale mit dem Ziel der Sensibilisierung für Aspekte der Chancengleichheit aus.

Hochschuleigene Dokumente, wie z.B. Formulare, Richtlinien, Prüfungs- und Praktikumsordnungen, bringen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich

zum Ausdruck. Sie werden weitgehend so formuliert, dass - unter Wahrung der Verständlichkeit - Bezeichnungen entweder geschlechtsneutral gewählt werden oder sowohl die weibliche wie die männliche Form Verwendung findet.

Alle Mitglieder der HfPoIBW werden aufgefordert, ihren eigenen Sprachgebrauch und den ihrer Unterrichtsmaterialien in diesem Sinne zu überdenken.

Die Hochschule (Gleichstellungskommission) erstellt im Planungszeitraum einen Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache.

5 Anlagen (Tabellen)

**Anlage 1 Wissenschaftliches Personal und Professuren / Doz. hPVD
HfPoIBW gesamt**

**Anlage 2 Frauen in Ämtern/Leitungsgremien bzw. -positionen / Hochschul-
gremien (wissenschaftliches/akademisches Personal)**

**Anlage 3 Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren (wissenschaftliches
Personal)**

6 Bekanntmachung

Die HfPoIBW veröffentlicht den gesamten Gleichstellungsplan auf der Webseite der Hochschule im Internet. Sie folgt damit einer Anregung des MWK.

7 Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt rückwirkend am 19.11.2019 in Kraft.

Wissenschaftliches Personal und Professuren/Doz. hPVD
HfPoIBW gesamt

Ausgangssituatio- nen/Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Be- ginn des zurück- liegenden Pla- nungszeitraums Stand: 30.06.2012	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan 30% am 1.10.2017 Erfüllungsstand 1.7.2016 Zwischenbericht	3 Ausgangs- punkt Stand:1.1.2019	4 Zielwert für 2024
Professuren/Doz. hPVD <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	<p align="center">60 10 16,66 %</p>	<p align="center">Ziel: 18 Prof.innen 61 12 19,67 %</p>	<p align="center">51 12 19 %</p>	<p align="center">Siehe jeweilige Fa- kultät/Fach</p>
Akademisches Personal <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	<p align="center">bisher nicht dargestellt</p>	<p align="center">bisher nicht dargestellt</p>	<p align="center">34 4 11,76 %</p>	<p align="center">Siehe jeweili- ge Fakul- tät/Fach</p>
Akademisches/ Personal <u>in unbefristeten Arbeits- verhältnissen</u> <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	<p align="center">bisher nicht dargestellt</p>	<p align="center">bisher nicht dargestellt</p>	<p align="center">12 2 16,67 %</p>	<p align="center">Siehe jeweili- ge Fakul- tät/Fach</p>
Leitung von Arbeits- gruppen/Teilprojekten, oder Vergleichbares <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	<p align="center">bisher nicht dargestellt</p>	<p align="center">bisher nicht dargestellt</p>	<p align="center">4 3 75%</p>	<p align="center">Entsprechend dem Frauen- anteil wissen- schaftliches hauptamtl. Personal</p>

Wissenschaftliches Personal und Professuren/Doz. hPVD
HfPoIBW - Fakultät I

Ausgangssituationen/Zielwerte Qualifizierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums Stand: 30.06.2012	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan 30% am 1.10.2017 Erfüllungsstand 1.7.2016 Zwischenbericht	3 Ausgangspunkt Stand: 1.1. 2019	4 Zielwert für 2024
Professuren/Doz. hPVD - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Zahl wurde bisher gemeinsam (F I + F II) dargestellt	Zahl wurde bisher gemeinsam (F I + F II) dargestellt	13 3 23,08 %	20 % in den Fachgruppen EW, FW, VW
Akademisches Personal - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	bisher nicht dargestellt	bisher nicht dargestellt	14 0 0 %	20 % in den Fachgruppen EW, FW, VW 45 % Sport 15 % ET
Akademisches/ Personal <u>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	bisher nicht dargestellt	bisher nicht dargestellt	8 0 0 %	20 % in den Fachgruppen EW, FW, VW 45 % Sport 15 % ET
Leitung von Arbeitsgruppen/Teilprojekten, oder Vergleichbares - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	bisher nicht dargestellt	bisher nicht dargestellt	1 1 100%	Entsprechend dem Frauenanteil wissenschaftliches hauptamtl. Personal.

Wissenschaftliches Personal und Professuren/Doz. hPVD

HfPoIBW - Fakultät II

<p>Ausgangssituationen/Zielwerte</p> <p>Qualifikationsstufe</p>	<p>1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums</p> <p>Stand: 30.06.2012</p>	<p>2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan 30% am 1.10.2017</p> <p>Erfüllungsstand 1.7.2016 Zwischenbericht</p>	<p>3 Ausgangspunkt</p> <p>Stand: 1.1. 2019</p>	<p>4 Zielwert für 2024</p>
<p>Professuren/Doz. hPVD</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	<p>Zahl wurde bisher gemeinsam (F I + F II) dargestellt</p>	<p>Zahl wurde bisher gemeinsam (F I + F II) dargestellt</p>	<p>11 2 18,18 %</p>	<p>Kriminologie / Soziologie 40 %</p> <p>K.taktik und K.technik: 20 %</p>
<p>Akademisches Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	<p>bisher nicht dargestellt</p>	<p>bisher nicht dargestellt</p>	<p>4 1 25 %</p>	<p>Kriminologie / Soziologie 40 %</p> <p>K.taktik und K.technik: 20 %</p>
<p>Akademisches/ Personal <u>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	<p>bisher nicht dargestellt</p>	<p>bisher nicht dargestellt</p>	<p>0 0 0 %</p>	<p>Wenn Personal vorhanden, dann Kriminologie / Soziologie 40 %</p> <p>K.taktik und K.technik: 20 %</p>
<p>Leitung von Arbeitsgruppen/Teilprojekten, oder Vergleichbares</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	<p>bisher nicht dargestellt</p>	<p>bisher nicht dargestellt</p>	<p>1 0 0%</p>	<p>Entsprechend dem Frauenanteil wissenschaftliches hauptamtl. Personal</p>

Wissenschaftliches Personal und Professuren/Doz. hPVD

HfPoIBW - Fakultät III

Ausgangssituatio- nen/Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Be- ginn des zurücklie- genden Planungs- zeitraums Stand: 30.06.2012	2 Zielwert im vorausgegan- genen Gleich- stellungsplan 30% am 1.10.2017 Erfüllungsstand 1.7.2016 Zwischenbe- richt	3 Ausgangs- punkt Stand:1.1. 2019	4 Zielwert für 2024
Professuren/Doz. hPVD - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	17 2 11,7 %	16 3 18,7 %	17 4 23,53 %	40 %
Akademisches Personal - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	bisher nicht dargestellt	bisher nicht dargestellt	1 0 0 %	40 %
Akademisches/ Personal. <u>in unbefristeten Arbeits- verhältnissen</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	bisher nicht dargestellt	bisher nicht dargestellt	0 0 0 %	40 %
Leitung von Arbeits- gruppen/Teilprojekten, oder Vergleichbares - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	bisher nicht dargestellt	bisher nicht dargestellt	1 1 100%	Entsprechend dem Frauen- anteil wissen- schaftliches hauptamtl. Personal

Wissenschaftliches Personal und Professuren/Doz. hPVD
HfPoIBW - Fakultät IV

Ausgangssituationen/Zielwerte Qualifizierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums Stand: 30.06.2012	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan 30% am 1.10.2017 Erfüllungsstand 1.7.2016 Zwischenbericht	3 Ausgangspunkt Stand: 1.1. 2019	4 Zielwert für 2024
Professuren/Doz. hPVD - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	11 2 18,18 %	11 3 27,27 %	10 3 30%	Psychologie, Politikwissenschaften, BWL: 40 % Informatik : 18 % Berufsethik: 55 %
Akademisches Personal - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	3 2 66,66 %	3 2 66,66 %	7 3 42,86 %	Psychologie, Politikwissenschaften, BWL: 40 % Informatik : 18 % Berufsethik: 55 % Sprachen: 77 %
Akademisches/ Personal <u>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	3 2 66,66 %	3 2 66,66 %	4 2 50 %	Psychologie, Politikwissenschaften, BWL: 40 % Informatik : 18 % Berufsethik: 55 % Sprachen: 77 %
Leitung von Arbeitsgruppen/Teilprojekten oder Vergleichbares - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	bisher nicht dargestellt	bisher nicht dargestellt	1 1 100%	Entsprechend dem Frauenanteil wissenschaftliches hauptamtl. Personal

**Frauen in Ämtern/Leitungsgremien bzw. -
positionen/Hochschulgremien**
(wissenschaftliches/akademisches Personal)

Gemäß § 10 Abs. 2 Satz 2 LHG sollen Frauen und Männer bei der
Besetzung von Gremien gleichberechtigt berücksichtigt werden

Gremium/Positionen	Ausgangspunkt Stand: 1.1.2019	Zielwert für 2024
Rektorat/Präsidium - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	2 0 0 %	50 %
Senat - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	21 5 23,81 %	40 % (bei 23 Mitgliedern)
Studienkommission - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	5 2 40 %	50 % (bei 6 Mitgliedern)
Bildungskommission - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	10 2 20 %	45 % (bei 11 Mitgliedern)
Gleichstellungskommission - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	noch nicht gebildet	50 %

Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren

Berufungsverfahren W2-Professuren (Jahre 2016-2018*)

Für den vorausgegangenen Planungszeitraum sollte für die Berufungsverfahren fakultätsweise¹ und auf Hochschulebene ausgewiesen werden, wie sich die Frauenanteile bei den Bewerbungen, Platzierungen, Ruferteilungen und Ernennungen entwickelt haben.

Berufungsverfahren W2-Professuren Gesamt

Gesamt	Bewerbungen.								Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer absolut	Frauen	
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen				insgesamt	Männer absolut
			absolut	in %			absolut	in %	absolut	in %		
Professur (W 2)	220	161	59	26,82	30	22	8	26,67	11	8	3	27,27

Gesamt	Ernennungen				Ersternennungen			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %
	11	8	3	27,27	11	8	3	27,27

*mitinbegriffen sind hier laufende Berufungsverfahren aus 2018, welche 2019 abgeschlossen wurden

¹ In der Fakultät I sind keine Berufungsverfahren erfolgt.

Berufungsverfahren W2-Professuren Fakultät II

Fakultät II	Bewerbungen.								Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen							
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %			absolut	in %
Professur (W 2)	41	26	15	36,59	3	1	2	66,67	1	1	-	0

Fakultät II	Ernennungen				Ersternennungen			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %
	1	1	-	0	1	1	-	0

Berufungsverfahren W2-Professuren Fakultät III

Fakultät III	Bewerbungen.								Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen							
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %			absolut	in %
Professur (W 2)	70	51	19	27,14	13	11	2	15,38	5	4	1	20

Fakultät III	Ernennungen				Ersternennungen			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %
	5	4	1	20	5	4	1	20

Berufungsverfahren W2-Professuren Fakultät IV

Fakultät IV	Bewerbungen.								Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer absolut	Frauen	
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen				absolut	in %
			absolut	in %			absolut	in %				
Professur (W 2)	109	84	25	22,94	14	10	4	28,57	5	3	2	40

Fakultät IV	Ernennungen				Ersternennungen			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %
	5	3	2	40	5	3	2	40