



**Hochschule  
Albstadt-Sigmaringen**  
Albstadt-Sigmaringen University

## Gleichstellungsplan 2018 bis 2022



Erfolgreich studieren

# 1. Gleichstellungsplan

Struktur- und Entwicklungsplan (SEP) Hochschule Albstadt-Sigmaringen 2018 – 2022  
gem. LHG § 7 (1) einschließlich des Gleichstellungsplans gemäß LHG § 4 (5)

Die SEP-Vorlage gilt vorbehaltlich der Zustimmung des Ministeriums für  
Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gemäß LHG § 7 (2).

Die Umsetzung der geplanten Maßnahmen erfolgt zu gegebener Zeit  
vorbehaltlich einer möglichen Finanzierung.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen die  
männliche Form gewählt; es ist jedoch immer die weibliche Form inkludiert.

1.1.	Vorbemerkungen zum Instrument Gleichstellungsplan .....	4
1.2.	Gleichstellungsstrategie der Hochschularbeit .....	4
1.2.1.	Verantwortliche Akteure und Akteurinnen .....	4
1.2.2.	Aufgaben und Zusammensetzung der Gleichstellungskommission .....	6
1.2.3.	Weitere Beteiligungsrechte für die Gleichstellungsbeauftragte .....	6
1.2.4.	Chancengleichheit .....	7
1.5.	Entlastung und Ausstattung .....	7
1.3.	Chancengleichheitsziele .....	7
1.3.1.	Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums .....	7
1.3.1.1.	Wissenschaftlicher Bereich .....	8
1.3.1.1.1.	Rückblick zum Gleichstellungsplan 2013 – 2017 .....	8
	Handlungsfeld I .....	8
	Handlungsfeld II .....	9
	Handlungsfeld III .....	10
	Handlungsfeld IV .....	11
	Handlungsfeld V .....	11
1.3.1.1.2.	Bestandsaufnahme .....	12
	Wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren wissenschaftliches und künstlerisches Personal	
1.3.1.2.	Nichtwissenschaftlicher Bereich – Tabelle 3a .....	14
	Nichtwissenschaftlicher Bereich – Tabelle 3b .....	16
1.3.2.	Bestimmung von Entwicklungszielen .....	18
1.4.	Umsetzungsstrategie .....	18
1.4.1.1.	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie .....	19
	Familiengerechte Hochschule	
1.4.1.2.	Maßnahmen im MINT-Bereich .....	20
1.4.2.	Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich	
1.4.3.	Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich Chancengleichheit .....	20
1.5.	Organe, Gremien und Leitungspositionen .....	21
1.6.	Bestätigungen .....	21
1.7.	Bekanntmachung .....	21
1.8.	Zwischenbericht .....	21

# 1. Gleichstellungsplan

## 1.1. Vorbemerkungen zum Instrument Gleichstellungsplan

Die Hochschule Albstadt-Sigmaringen (HSAS) ist an zwei Standorten beheimatet: Albstadt und Sigmaringen. An den beiden Standorten sind momentan rund 3500 Studierende in zwölf Bachelor- und elf Masterstudiengängen eingeschrieben. Die HSAS ist sehr stark in der strukturschwachen Region verankert. So stammen nach Erhebungen der Hochschule 84 % der Studierenden aus Baden-Württemberg.

Die Standorte mögen auf den ersten Blick nicht im besonderen Maße attraktiv erscheinen, die HSAS punktet jedoch mit familiärer Umgebung, guter Betreuung und kleinen Studiengängen. Die HSAS bietet eine wissenschaftlich fundierte, praxisnahe und internationalen Standards entsprechende Lehre, sowohl im grundständigen als auch im weiterbildenden Bereich.

Unsere Zeit ist geprägt durch das sich langsam wandelnde Geschlechterbild. In ihrem Leitbild bekennt sich die Hochschule deshalb zur Chancengleichheit, unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität oder sozialer Herkunft.

Heutzutage kümmern sich sowohl Frauen als auch Männer um Kind und Karriere. Dementsprechend hat sich die Hochschule neuen Herausforderungen zu stellen, um die sich daraus ergebenden Chancen zu nutzen.

Exemplarisch können hierfür die Weiterentwicklung der familiengerechten Hochschule, der Aufbau oder die Beteiligung an „Dual Career“-Netzwerken und die Verbesserung der „work life balance“ genannt werden.

Auch die Aufgaben für die Gleichstellung befinden sich im Wandel. Die potenziellen Wirkungskreise der Gleichstellungsbeauftragten gehen entsprechend dem gesetzlichen Auftrag gemäß § 4 LHG Baden-Württemberg weit über die beratende Teilnahme in Berufungsverfahren hinaus. Für die Gleichstellung ergibt sich dadurch ein breites Aufgabenfeld.

## 1.2. Gleichstellungsstrategie der Hochschule: Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

### Leitbild der Hochschule Albstadt-Sigmaringen

#### ■ Persönlich, erfolgreich, innovativ

Die Hochschule Albstadt-Sigmaringen ist eine Hochschule für Angewandte Wissenschaften im südlichen Baden-Württemberg. In den Fakultäten

- Business Science and Management
- Life Sciences
- Engineering
- Informatik

bietet sie eine wissenschaftlich fundierte, praxisnahe und internationalen Standards entsprechende Lehre sowohl im grundständigen als auch im weiterbildenden Bereich. Hochschulmitglieder betreiben angewandte Forschung auf hohem Niveau und leisten erfolgreichen Wissens- und Technologietransfer in die Wirtschaft. In Lehre und Forschung bestehen Partnerschaften mit zahlreichen Hochschulen und wissenschaftlichen Organisationen auf nationaler und internationaler Ebene. Außerdem werden enge Kontakte zu regionalen und überregionalen Unternehmen gepflegt.

#### ■ Persönlich

Kurze Wege, Serviceorientierung, Offenheit und ein vertrauensvoller Umgang der Hochschulmitglieder untereinander prägen an beiden Standorten das Hochschulklima. Der persönliche Kontakt der Studierenden zu den Hochschullehrern und die überschaubaren Gruppen sorgen neben modernen und gut ausgestatteten Seminar- und Laborräumen für ideale Lernbedingungen. Das Hochschulpersonal setzt sich mit Engagement für alle Belange von Studierenden ein und ist bestrebt, sie möglichst individuell zu betreuen. An der Hochschule Albstadt-Sigmaringen wird außerdem die Vereinbarkeit von Familie und Studium oder Familie und Beruf gezielt erleichtert. Die Hochschulmitglieder haben gleiche Chancen, unabhängig von deren Geschlecht, Alter, Nationalität oder sozialer Herkunft.

#### ■ Erfolgreich

„Erfolgreich studieren“ ist Ziel und Maßstab aller Angebote der Hochschule Albstadt-Sigmaringen. Die gestufte Studienstruktur mit den Abschlüssen Bachelor und Master ermöglicht eine grundlegende und weiterführende wissenschaftliche Qualifikation und fördert die Internationalität sowie Mobilität der Studierenden. Die Studierenden lernen praxisorientiert, eignen sich berufsbefähigende Handlungskompetenz an und können sich persönlich entfalten. Absolventen haben dank der intensiven Verbindungen der Hochschule zu Unternehmen der verschiedenen Branchen ausgezeichnete Berufschancen. Ziel ist es, die Hochschule weiter zu entwickeln und die guten Ergebnisse in Lehre und Forschung ständig zu verbessern.

#### ■ Innovativ

Die Hochschulmitglieder stellen sich optimistisch und flexibel den vielfältigen Herausforderungen der Hochschulausbildung im 21. Jahrhundert. Die innovativen und zukunftsorientierten Studienangebote orientieren sich eng an den Anforderungen der Wirtschaft und richten sich an Menschen mit unterschiedlicher Vorbildung. Eine besondere Bedeutung wird dem Erwerb und dem Erhalt der beruflichen Qualifikation über die gesamte Dauer der Berufstätigkeit beigemessen. Deshalb werden innovative berufsbegleitende Weiterbildungskonzepte entwickelt. Forschung an der Hochschule Albstadt-Sigmaringen ist immer anwendungsbezogen, also praxisorientiert, und findet in Zusammenarbeit mit Unternehmen oder wissenschaftlichen Organisationen statt. Die Hochschule entwickelt sich dynamisch und zukunftsorientiert, sie gehört zu den wichtigsten Institutionen von Innovation und Kompetenz in der Region.

## Strukturelle Verankerung der Gleichstellung

### • Turnusgespräche

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nicht weisungsgebunden. Sie informiert das Rektorat jedoch regelmäßig im Rahmen von Turnusgesprächen über ihre Tätigkeit und stimmt sich soweit erforderlich mit ihm ab. Die Turnusgespräche finden einmal pro Semester statt.

### • Frauenwirtschaftstage und andere Veranstaltungen

Die Gleichstellungsbeauftragte organisiert regelmäßige Veranstaltungen zu Gender-Themen z. B. Veranstaltungen im Rahmen der Frauenwirtschaftstage, Coaching Workshop für Studierende, und zur Festigung der Position der Frauen an der Hochschule wurden sog. Frauennetzwerktreffen etabliert. Des Weiteren ist die Gleichstellungsbeauftragte an der Organisation und der Durchführung des jährlichen stattfindenden Girls' Day an der Hochschule beteiligt. Zusätzlich zum Girls' Day wurde für die Studiengänge, die vermehrt von weiblichen Studierenden besucht werden, der Boys' Day eingeführt.



### 1.2.1. Verantwortliche Akteure und Akteurinnen für die Umsetzung der Chancengleichheitsinitiativen im Sinne des § 2 Absatz 4 LHG

Die Gleichstellung wird an der Hochschule Albstadt-Sigmaringen durch die vom Senat gewählte Gleichstellungsbeauftragte vertreten. In ihrer Arbeit wird sie von zwei Stellvertreterinnen unterstützt. Durch die zwei Stellvertreterinnen wird den zwei regional getrennten Standorten (Albstadt, Region Neckar-Alb und Sigmaringen, Region Bodensee-Oberschwaben) Rechnung getragen. An jedem Standort steht somit jeweils eine Ansprechpartnerin für Fragen der Gleichstellung zur Verfügung.

### 1.2.2. Aufgaben und Zusammensetzung der Gleichstellungskommission (gemäß § 4 Absatz 6 LHG)

Eine Gleichstellungskommission, als Untergruppe des Senats, wurde im Frühjahr 2017 gebildet. Diese setzt sich zusammen aus den Gleichstellungsbeauftragten, der Chancengleichheitsbeauftragten, einer Vertretung des Personalrates, Mitarbeiter aus den Fakultäten und studentischen Vertretern. Sie umfasst 11 Mitglieder. Ziel der Kommission ist die Verankerung und Verzahnung der Gleichstellung in den einzelnen Bereichen der Hochschule.

### 1.2.3. Weitere Beteiligungsrechte für die Gleichstellungsbeauftragte (vgl. § 4 Absatz 3 Satz 8 LHG)

#### 1.2.3.1. Senat

Die Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied im Senat. Ihre Amtszeit beträgt vier Jahre. Einmal im Jahr erstattet sie dem Senat einen Bericht über ihre Tätigkeit.

#### 1.2.3.2. Hochschulrat

Gemäß der Geschäftsordnung des Hochschulrates der Hochschule Albstadt-Sigmaringen vom 11. April 2017 nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen beratend teil.

#### 1.2.3.3. Ansprechpartner für sexuelle Belästigung

Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterinnen und Herr Thomas Lorenz sind Ansprechpartner für sexuelle Belästigung.

#### 1.2.3.4. Teilnahme an Berufungskommissionen

##### Berufungskommissionen

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen nehmen an den Berufungskommissionen der Fakultäten beratend und stimmberechtigt teil. Diese Aufgaben sind im Berufungsleitfaden der Hochschule Albstadt-Sigmaringen festgelegt.

### 1.2.4. Chancengleichheit

Die Ämter der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit sind an der Hochschule Albstadt-Sigmaringen getrennt veranlagt.

Für den Zeitraum vom 18.04.2016 bis 17.04.2021 wurde Frau Renate Lutat für das Amt der Beauftragten der Chancengleichheit (BfC) der Hochschule Albstadt-Sigmaringen gewählt. Als Vertretung wurde Frau Elena Schwan-Ising gewählt. Diese befindet sich aktuell in Elternzeit. Aufgrund dessen ruht die Stellvertretung.

#### 1.2.5. Entlastung und Ausstattung

##### 1.5.5.1. Entlastung und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden entlastet

- durch Deputatsnachlass von 4 SWS (davon 2 SWS für die Gleichstellungsbeauftragte und je 1 SWS für die beiden Stellvertreterinnen)
- durch eine Assistentin mit wöchentlich 6 Arbeitsstunden

Die Gleichstellung verfügt derzeit über eine Sachmittelausstattung von 800 € pro Jahr und ein Budget von 2.400 € pro Jahr für Lehraufträge und Workshops. Hinzu kommen die Personalkosten für die Assistentin in Höhe 7.000 €.

##### 1.2.5.2. Entlastung und Ausstattung der Chancengleichheitsbeauftragten

Die Chancengleichheit verfügt über ein Budget von 550 € – 1.000 € jährlich. Es gibt keine Entlastung.

### 1.3. Chancengleichheitsziele

#### 1.3.1. Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Wie die Analyse der bestehenden Personalstruktur zeigt, sind Frauen auf den meisten Ebenen des nicht-wissenschaftlichen Bereichs der Hochschule Albstadt-Sigmaringen erfreulich gut vertreten.

Es besteht einzig im technischen Bereich eine Unterrepräsentanz an weiblichen Beschäftigten. Die Chance, den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen, besteht nur, wenn im Falle einer freiwerdenden Stelle Frauen von außen angeworben werden können. Freiwerdende Stellen werden der Voraussicht nach alle wieder besetzt, den Charakteren der Stellen nach werden Bewerbungen von Frauen hierbei mit Sicherheit bevorzugt.

Umsetzung der Änderungen des neuen Chancengleichheitsgesetzes.

Stärkung der Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit, wie z. B. Beteiligung an Stellenausschreibungen (§ 9 Abs. 3) und die Teilnahme der BfC an jedem Vorstellungsgespräch möglich (§10 Abs. 3).

Regelmäßige Amtszeit der Beauftragten für Chancengleichheit beträgt jetzt 5 Jahre (§15 Abs.1)

**1.3.1.1. Wissenschaftlicher Bereich****1.3.1.1.1. Rückblick zum Gleichstellungsplan 2013 – 2017****Durchgängige Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten im Sinne des Gender Mainstreaming**

Handlungsfeld I	Bestandsaufnahme
Kommunikation des Gleichstellungsplans an alle Hochschulangehörigen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Gleichstellungsbeauftragte trägt einmal pro Jahr im Senat einen Rechenschaftsbericht vor und erläutert die Umsetzung der Handlungsfelder</li> <li>Der Gleichstellungsplan befindet sich auf der Homepage der Hochschule Albstadt-Sigmaringen</li> </ul>
Umsetzung dieses Plans und der ergänzenden Maßnahmen in den Fakultäten	<ul style="list-style-type: none"> <li>An jeder Berufungskommission nimmt eine Gleichstellungsbeauftragte teil. Diese Maßnahme wird vom Rektorat aktiv unterstützt</li> </ul>
Fortbildung in Gender-Kompetenz für Führungspersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Rahmen der Frauenwirtschaftstage wird jährlich ein Workshop zur persönlichen Weiterentwicklung angeboten</li> <li>Unter fachkundiger Moderation fand im März 2017 ein Frauennetzwerktreffen statt (Professorinnen und leitendes Personal)</li> </ul>
Intensivierung der Gleichstellungsthematik im allgemeinen Hochschulmarketing	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Gleichstellungsthematik wurde ins Leitbild der Hochschule aufgenommen</li> </ul>
Regelmäßige Veranstaltungen zu Gender-Themen (z. B. im Rahmen der Frauenwirtschaftstage u. ä.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im gesamten Zeitraum wurde diese Thematik bei den Frauenwirtschaftstagen aufgegriffen. <ul style="list-style-type: none"> <li>„Schlagfertigkeit“ intelligent + konstruktiv reagieren</li> <li>„Klar – souverän – authentisch“ Körpersprache erfolgreich einsetzen</li> <li>„Persönlichkeitsentwicklung“ Potentiale erkennen und Handlungsoptionen erweitern</li> </ul> </li> </ul>

**Institutionelle und strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit**

Handlungsfeld II	Bestandsaufnahme
Gemeinsame Entwicklung einer sinnvollen Vorgehensweise der Regelkommunikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pro Semester findet ein Turnusgespräch mit dem Rektorat statt</li> <li>Einmal pro Semester findet ein Turnusgespräch unter den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule statt</li> </ul>
Definition und Bildung einer Gleichstellungskommission mit Vertretern der Fakultäten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Am 16. 05. 2017 wurde eine Gleichstellungskommission gebildet</li> </ul>
Personelle Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten	<ul style="list-style-type: none"> <li>In den Fakultäten Engineering und Life Sciences wird die Gleichstellungsbeauftragte bezüglich Teilnahme an Berufungskommissionen im Verhinderungsfall von Kolleginnen und Kollegen aus der Fakultät unterstützt.</li> </ul>
Adaption der Handlungsfelder in die Fakultäten und Ergänzung der Maßnahmen durch die Fakultäten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einzelgespräche von Professorinnen mit Studierenden, genderthematische Bildung von studierenden Gruppen in Praktika, Hausarbeiten und Referaten</li> </ul>
Regelmäßige Berichterstattung zur Gleichstellung im Hochschulrat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Findet regelmäßig statt</li> </ul>
Aktive Rekrutierung von Kandidatinnen zur Steigerung des Frauenanteils in Hochschulorganen und Hochschulgremien	<ul style="list-style-type: none"> <li>In den folgenden Organen wurde der Frauenanteil berücksichtigt. Der aktuelle Stand stellt sich wie folgt dar. Zielwerte wurden im vorausgegangenen Gleichstellungsplan nicht definiert. <ul style="list-style-type: none"> <li>Rektorat 40 %</li> <li>Hochschulrat 50 %</li> <li>Senat 33,3 %</li> </ul> </li> </ul>
Aktive Rekrutierung von Kandidatinnen zur Steigerung des Frauenanteils in Hochschulgremien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der aktuelle Stand der Gremien stellt sich wie folgt dar. Zielwerte wurden im vorausgegangenen Gleichstellungsplan nicht definiert. <ul style="list-style-type: none"> <li>Gleichstellungskommission 82 %</li> <li>Fakultätsvorstände/Dekane 0 %</li> <li>In der Fakultät Engineering und in der Fakultät Life Sciences gehört jeweils eine Professorin dem Fakultätsvorstand an</li> </ul> </li> </ul>
Etablierung von Projekten zur Förderung der Gleichstellung (Erarbeitung eines Konzeptes der Projektförderung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung einer hochschulweiten Veranstaltung zur Ideenfindung eines Gleichstellungsförderprojektes</li> <li>Beteiligungen an Ausschreibungen, wie z. B. „EISBer“</li> </ul>

**Steigerung des Frauenanteils an Professuren**

Handlungsfeld III	Maßnahmen Steigerung des Frauenanteils an Professuren
Beteiligung am Dual- Career-Programm im Rahmen der Internationalen Bodenseehochschule	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufgrund der eingeschränkten Personalressourcen konnte sich hieran bisher noch nicht beteiligt werden.</li> </ul>
Networking (Recherche und Nutzung von weiteren einschlägigen Datenbanken, nationalen und internationalen Netzwerken, Verbänden)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nutzung der Lakof-Datenbank</li> </ul>
Erarbeitung eines konkreten Leitfadens zur gezielten, aktiven Rekrutierung potenzieller Bewerberinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wurde bisher aus eingeschränkten Personalressourcen nicht umgesetzt</li> </ul>
Maßnahmen in Berufungsverfahren	
Erarbeitung eines Berufsleitfadens mit den Fakultätsvorständen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erledigt durch den Berufsleitfaden 05/2016</li> </ul>
Aufbau und Pflege einer eigenen Datenbank mit fachkundigen, externen Frauen für die Berufungskommissionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>In den Fakultäten existieren Listen mit externen fachkundigen Frauen</li> </ul>
Maßnahmen zur Qualifizierung von Frauen Nachwuchsförderung	
Workshop zur Erarbeitung gezielter Strategien der Nachwuchsförderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wurde bisher aus Kapazitätsengpässen nicht umgesetzt</li> </ul>
Gezielte Auswahl und Förderung weiblicher Lehrbeauftragter für zukünftig zu besetzende Lehrgebiete	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ehemalige Studentinnen wurden ins Mathilde-Plank-Programm aufgenommen und somit für zukünftig zu besetzende Lehrgebiete gefördert</li> </ul>
Unterstützung der Promotion von Mitarbeiterinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derzeit ist ein Promotionsantrag gestellt für eine Mitarbeiterin in Kooperation mit der Uni Ulm</li> </ul>

**Steigerung des Studentinnen-Anteils in einseitig studentendominierten Studiengängen**

Handlungsfeld IV	Maßnahmen
Weiterführung der bisherigen Aktivitäten (Angebote am Girls´ Day)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im April jedes Jahres findet der Girls´ Day und seit 2016 auch der Boys´ Day statt</li> </ul>
Verstärkte Kooperation mit externen Initiativen und Netzwerken (Girls´ academy u. a.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wurde bisher aus eingeschränkten Personalressourcen nicht umgesetzt</li> </ul>
Stärkere Betonung der Gewinnung von Studentinnen im Hochschulmarketing	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ansprache von Professorinnen und Professoren zur Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Studentinnen für verschiedene Studiengänge</li> </ul>
Aufbau und Pflege eines Multiplikatorinnen-netzwerks mit Fachlehrern und v. a. Lehrerinnen umliegender, weiterführender Schulen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teilnahme an bzw. Durchführung von mehreren Lehrerfortbildungen für Fachlehrerinnen und Fachlehrer Beruflicher Gymnasien</li> </ul>
Gewinnung von Beratungsstudentinnen für ihre Herkunftsschulen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direkte Ansprache von Studierenden und Motivation zur Teilnahme</li> </ul>
Gewinnung von Studienbotschafterinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direkte Ansprache von Studierenden und Motivation zur Teilnahme</li> </ul>
Ausschreibung eines Ideenwettbewerbs zu schülerinnenspezifischen Marketingmaßnahmen bei den Studentinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wurde bisher aus eingeschränkten Personalressourcen nicht umgesetzt</li> </ul>
Entwicklung weiterer geeigneter Studienangebote	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es wurden verschiedene neue Studiengänge gegründet</li> <li>Für den Studiengang Bio-Analytik werden hauptsächlich Frauen einer techn. Assistentin angesprochen</li> </ul>
Angebot spezieller Weiterbildungsseminare für Studentinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etablierung der Vorlesungsreihe „Startup und Innovation, HeldInnen erzählen“</li> <li>School of Entrepreneurship: Frauen erhalten eine besondere Unterstützung bzgl. Coaching und Beratung, da Frauen in der StartUp Szene unterrepräsentiert sind</li> <li>Es finden individuelle Rückmeldungen statt im Rahmen von Seminaren und Beratungen bzw. Coaching</li> </ul>

**Gestaltung einer Familiengerechten Hochschule zu Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Handlungsfeld V	Maßnahmen
	siehe Kapitel 1.4.1.1.

**1.3.1.1.2. Bestandsaufnahme**

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren wissenschaftliches und künstlerisches Personal (Tabelle 1)

Qualifizierungsstufe	Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: WS 12/13)	2 Zielwert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan in % (Stand:WS12/13)	3 Aktuelle Situation (Stand: 01.12.2016)	4 Zielwert in % für 2022
<b>Akademisches / künstlerisches Personal</b>					
<b>Gesamt</b>		<b>73</b>		79	
- Anzahl Frauen		31	Kein Zielwert definiert	33	
- Frauen in %		42 %		42 %	47 %
<b>Akademisches/künstlerisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</b>					
- Gesamt		28		41	
- Anzahl Frauen		12	Kein Zielwert definiert	20	
- Frauen in %		43 %		49 %	50 %
<b>Akademisches/künstlerisches Personal in Teilzeit (unbefristet)</b>					
- Gesamt		10		16	
- Anzahl Frauen		8	Kein Zielwert definiert	12	
- Frauen in %		80 %		75 %	entfällt
<b>Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares</b>					
- Gesamt					
- Anzahl Frauen					
- Frauen in %					
<b>Professuren</b>					
- Gesamt		75		80	diesen Wert halten und ggf. erhöhen
- Anzahl Frauen		11	Kein Zielwert definiert	14	
- Frauen in %		14,67 %		17,5 %	
<b>Davon Juniorprofessuren W1</b>					
- Gesamt				n.a.	n.a.
- Anzahl Frauen					
- Frauen in %					

- Frauenanteile beim akademischen Personal und in den Leitungs- und Hochschulgremien bezogen auf die Tabellen 1 und 2.

Von den insgesamt 79 akademischen Mitarbeitern sind 33 Frauen (42 %).  
Von diesen arbeiten 49 % in unbefristeten Arbeitsverhältnissen.

Von 16 Mitarbeitern in Teilzeit sind 75 % Frauen. Somit ist festzustellen, dass Frauen weit häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten.

- Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen:  
Das MWK finanzierte im Rahmen des Mathilde-Plank-Programms an unserer Hochschule im Wintersemester 2016 fünf Lehraufträge in Höhe von 7.805 € und im Sommersemester 2017 ein Lehrauftrag in Höhe von 2.380 €.
- Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie siehe gesondertes Kapitel 1.4.1.1

1.3.1.2. Nichtwissenschaftlicher Bereich

Tabella 3a:  
Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 01.12.2016 (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)  
Vorangegangener Planungszeitraum

	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>										
Beamtinnen/Beamte	W3	2	2	100%	2	2	100%			
<b>Beamt. h. Dienst gesamt</b>		2	2	100%	2	2	100%	0	0	
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben										
Beschäftigte	E14	2	0	0%	2	0	0%			
	E13	3	1	33%	2	1	50%			
außer tariflich Beschäftigte	W2									
<b>Besch. h. Dienst gesamt</b>		5	1	20%	4	1	25%	0	0	
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	E14	1			1					
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		7	3	43%	6	3	50%	0	0	
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>										
Beamtinnen/Beamte	A13	1	1	100%	1	1	100%			
	A12	2	2	100%	2	2	100%			
	A11	1	1	100%	1	1				
	A10	0			0					
	A9	1	1	100%				1	1	100%
<b>Beamt. geh. Dienst gesamt</b>		5	5	100%	4	4	100%	1	1	100%
Beschäftigte	E12	3	2	67%	3	2	67%			
	E11	10	6	60%	6	6	100%			
	E10	7	2	29%	3	2	67%			
	E9 g	4	3	75%	2	1	50%	1	1	100%
außer tariflich Beschäftigte										
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>		24	13	54%	14	11	79%	1	1	100%
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		29	18	62%	18	15	83%	2	2	100%
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>										
Beamtinnen/Beamte										
<b>Beamt. m. Dienst gesamt</b>		0	0		0	0		0	0	
Beschäftigte	E9 m	7	1	14%	1	1	100%			
	E8	2	2	100%	2	2	100%			
	E7	0	0							
	E6	20	20	100%	18	18	100%	2	2	100%
Beschäftigte einfacher Dienst außer tariflich Beschäftigte	E5	9	7		4	4	100%	3	3	
<b>Beschäftigte m. Dienst gesamt</b>		38	30	79%	25	25	100%	5	5	100%
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		38	30	79%	25	25	100%	5	5	100%
<b>Auszubildende</b>										
Auszubildende Beamte										
Auszubildende Beschäftigte										
<b>Auszubildende gesamt</b>		0	0		0	0		0	0	
<b>INSGESAMT</b>		74	51	69%	49	43	88%	7	7	100%

Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
						2	2	100%	0					
0	0		0	0		2	2	100%	0	0		0	0	
1	0	0%				2	0	0%	0					
						3	1	33%	0					
1	0		0	0		5	1	20%	0	0		0	0	
1	0		0	0		7	3	43%	0	0		0	0	
						1	1	100%	0					
						1	1	100%	1	1	100%			
									1	1	100%			
0	0		0	0		2	2	100%	3	3	100%	0	0	
						3	2	67%	0					
4	0	0%				8	5	63%	2	1	50%			
4	0	0%				5	0	0%	2	2	100%			
1	1	100%				1	0	0%	3	3	100%			
9	1	11%	0	0		17	7	41%	7	6	86%	0	0	
9	1	11%	0	0		19	9	47%	10	9	90%	0	0	
0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
6						6	0	0%	1	1	100%			
						2	2	100%	0	0				
						0	0		0	0				
						9	9	100%	11	11	100%			
						4	2		5	5	100%			
2														
8	0		0	0		21	13	62%	17	17	100%	0	0	
8	0		0	0		21	13	62%	17	17	100%	0	0	
0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
18	1	6%	0	0		47	25	53%	27	26	96%	0	0	



1.3.1.2. Nichtwissenschaftlicher Bereich

Tabella 3b:  
Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 01.12.2016 (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)  
Aktueller Planungszeitraum

	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>										
Beamten/Beamtinnen	W3	2	2		2	2	100%			
<b>Beamt. h. Dienst gesamt</b>		2	2	100%	2	2	100%	0	0	
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		2	2	100%						
Beschäftigte	E14	2	0	0%	2	0	0%			
	E13	3	1	33%	2	1	50%			
außertariflich Beschäftigte	W2									
<b>Besch. h. Dienst gesamt</b>		5	1	20%	4	1	25%	0	0	
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	E 14	1			1					
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		7	3	43%	6	3	50%	0	0	
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>										
Beamten/Beamtinnen	A13	1	1	100%	1	1	100%			
	A12	0	0		0	0				
	A11	1	1	100%	1	1	100%			
	A10	2	2	100%	2	2				
	A9	1	1	100%				1	1	100%
<b>Beamt. geh. Dienst gesamt</b>		5	5	100%	4	4	100%	1	1	100%
Beschäftigte	E12	2	2	100%	2	2	100%			
	E11	4	1	25%	1	1	100%			
	E10	1	0	0%	0	0				
	E9 q	3	3	100%	1	1	100%	1	1	100%
außertariflich Beschäftigte										
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>		10	6	60%	4	4	100%	1	1	100%
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		15	11	73%	8	8	100%	2	2	100%
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>										
Beamten/Beamtinnen										
<b>Beamt. m. Dienst gesamt</b>		0	0		0	0		0	0	
Beschäftigte	E9 m	7	1	14%	1	1	100%			
	E8	2	2	100%	2	2	100%			
	E7	0								
	E6	14	14	100%	12	12	100%	2	2	100%
Beschäftigte einfacher Dienst	E5	8	6	75%	4	4	100%	2	2	100%
außertariflich Beschäftigte										
<b>Beschäftigte m. Dienst gesamt</b>		31	23	74%	19	19	100%	4	4	100%
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		31	23	74%	19	19	100%	4	4	100%
<b>Auszubildende</b>										
Auszubildende Beamte										
Auszubildende Beschäftigte										
<b>Auszubildende gesamt</b>		0	0		0	0		0	0	
<b>INSGESAMT</b>		53	37	70%	33	30	91%	6	6	100%

	Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
	0						2	2	100%	0					
	0	0		0	0		2	2	100%	0	0		0	0	
	0						2	0	0%	0					
	1	0	0%				2	1	50%	1	0	0%			
	1	0		0	0		4	1	25%	1	0		0	0	
	1	0		0	0		6	3	50%	1	0		0	0	
	0						1	1	100%	0					
	0						1	1	100%	1	1	100%			
	0									1	1				
	0									0	0	100%			
	0	0		0	0		2	2	100%	3	3	100%	0	0	
	0						2	2	100%						
	3	0	0%				4	1	25%						
	1	0	0%				1	0	0%						
	1	1	100%							3	3	100%			
	5	1	20%	0	0		7	3	43%	3	3	100%	0	0	
	5	1	20%	0	0		9	5	56%	6	6	100%	0	0	
	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
	6						6	0	0%	1	1	100%			
	0						2	2	100%	0					
	0						8	8	100%	6	6	100%			
	2						3	1	33%	5	5				
	8	0		0	0		19	11	58%	12	12	100%	0	0	
	8	0		0	0		19	11	58%	12	12	100%	0	0	
	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
	14	1	7%	0	0		34	19	56%	19	18	95%	0	0	

### 1.3.2. Bestimmung von Entwicklungszielen

#### 1.3.2.1. Wissenschaftlicher Bereich

- Erhöhung des Frauenanteils in ausgewählten Bereichen und Positionen des akademischen Personals vgl. Tabelle 1
- In den männerdominierten Fakultäten wie Engineering und Informatik soll der Professorinnen Anteil möglichst um 1 – 2 Stellen erhöht werden. Dies ist abhängig von der Verfügbarkeit von fachkompetenten Frauen. Im Umkehrschluss soll der Anteil an männlichen Professoren in den frauendominierten Studiengängen wie Textil und Lebensmittel, Ernährung und Hygiene gesteigert werden.
- In Gremien- und Leitungspositionen wird angestrebt, dass mindestens ein Dekanat der vier Fakultäten eine weibliche Dekanin hat. Das Vorschlagsrecht liegt beim Rektorat.

#### 1.3.2.2. Nichtwissenschaftlicher Bereich

- Eine Unterrepräsentanz von Frauen im nicht-wissenschaftlichen Bereich ist so gut wie nicht vorhanden. In sämtlichen Bereichen sind Frauen überdurchschnittlich gut vertreten. Einzig im Bereich der technischen Abteilung besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen. Die Zielvorgabe ist, diesen Zustand zu beseitigen. Dies lässt sich aber durch Maßnahmen kaum beeinflussen und hängt von den Bewerbungen ab.

### 1.4. Umsetzungsstrategie

#### • Nichtwissenschaftliches Personal

Besondere personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erreichung des o. g. Zieles sind nicht notwendig, da sich die Bewerbungssituation dadurch nicht beeinflussen lässt. In allen anderen Bereichen der Chancengleichheit sind keine Maßnahmen erforderlich, da der Frauenanteil in allen Bereichen weit über 50 % liegt.

#### • Wissenschaftliches Personal

Durchgängige Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten im Sinne des Gender Mainstreaming. In ihrem Leitbild bekennt sich die Hochschule Albstadt-Sigmaringen zur Chancengleichheit. Ziel der Hochschule muss es sein, jedes Mitglied in die Lage zu versetzen, sein Potential unabhängig vom Geschlecht und anderen sozialen Faktoren ohne Einschränkung abrufen zu können. Hierzu müssen bei allen Entscheidungen und von allen Entscheidungsträgern die unterschiedlichen Lebensverhältnisse, Interessen und Bedürfnisse des Einzelnen berücksichtigt werden.

Gleichstellung ist verstärkt zu thematisieren und zu diskutieren, um insbesondere die Entscheidungsträger verstärkt für das Thema zu sensibilisieren.

### 1.4.1. Übergeordnete Maßnahmen

#### 1.4.1.1. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

##### Familiengerechte Hochschule

Das Zertifikat „zum audit familiengerechte hochschule“ wurde unserer Hochschule am 31.08.2016 erneut bestätigt.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und im wachsenden Wettbewerb mit anderen Hochschulen positioniert sich die Hochschule Albstadt-Sigmaringen auch durch ihr Familienbewusstsein. Ziel der Re-Auditierung ist es, das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium weiterhin langfristig und systematisch in der Hochschule zu verankern und die in den letzten Jahren entwickelte Kultur noch weiter zu stärken. Durch die familiengerechte Gestaltung der Studien- und Arbeitsbedingungen wollen wir qualifizierte Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen. Dabei soll eine tragfähige Balance zwischen Interessen der Hochschule und den Bedürfnissen der Studierenden und Beschäftigten entstehen. Vorhandene und neue familienfreundliche Maßnahmen sollen wirksam nach innen und außen kommuniziert und Kooperationen mit anderen Institutionen an den beiden Standorten ausgebaut werden.

Unter Familie verstehen wir dabei Lebensgemeinschaften aller Art, die eine verbindliche dauerhafte Verantwortung für einander übernehmen. Familie ist dabei nicht auf die häusliche Gemeinschaft beschränkt, sondern an der Notwendigkeit der gegenseitigen Fürsorge orientiert. Die Prüfung der speziellen Umstände ist in jedem Einzelfall unerlässlich.

Das Ziel wird es auch in Zukunft sein, das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, weiterhin langfristig und systematisch in der Hochschule zu verankern und die in den letzten Jahren entwickelte Kultur noch weiter zu stärken. Durch die familiengerechte Gestaltung der Studien- und Arbeitsbedingungen wollen wir qualifizierte Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen. Dabei soll eine tragfähige Balance zwischen Interessen der Hochschule und den Bedürfnissen der Studierenden und Beschäftigten entstehen.

Die Hochschule Albstadt-Sigmaringen ist stolz darauf, bereits ein Vielzahl von etablierten Maßnahmen im Rahmen der familiengerechten Hochschule an beiden Standorten umgesetzt zu haben. Für die Zukunft sind weitere Maßnahmen geplant.

Dazu gehören unter anderem: Regelmäßige Anpassung der Studien- und Prüfungsordnung zur

##### Erleichterung für Studierende mit Familienpflichten

- weiterhin intensive und an den Bedarf angepasste Unterstützung,

##### Beratung und Information für Studierende

- konsequente Verankerung als familiengerechte Hochschule in strategischen Papieren, in Führungsinstrumenten und auf

##### Gremienebene

- Beobachtung des Bedarfs aller Generationen der Mitarbeitenden an der Hochschule
- Ausbau der Unterstützung zum Thema „Pflege“

**1.4.1.2. Maßnahmen im MINT-Bereich**

- Teilnahme an der Projekt-Ausschreibungen wie z. B. EISBer. Das Projekt EISBer steht für Erfolg für Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen in Studium und Beruf. Es zielt darauf ab, die Chancengerechtigkeit für Frauen aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften erheblich zu verbessern. Das Konzept widmet sich den Bereichen Didaktik Mentoring und Networking.
- Teilnahme vom Studiengang Engineering am Beratungskonzept „Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengänge“

**1.4.2. Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich**

- I. Beteiligung am Dual- Career-Programm im Rahmen der Internationalen Bodenseehochschule
- II. Networking (Recherche und Nutzung von weiteren einschlägigen Datenbanken, nationalen und internationalen Netzwerken, Verbänden)
- III. Workshop zur Erarbeitung gezielter Strategien der Nachwuchsförderung
- IV. Gezielte Auswahl und Förderung weiblicher Lehrbeauftragter für zukünftig zu besetzende Lehrgebiete
- V. Weiterführung der bisherigen Aktivitäten (Angebote am Girls ´ Day und Boys ´ Day)
- VI. Stärkere Betonung der Gewinnung von Studentinnen im Hochschulmarketing bzw. von männlichen Studierenden für weiblich dominierte Studiengänge
- VII. Angebot spezieller Weiterbildungsseminare für Studentinnen

**1.4.3. Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich Chancengleichheit**

Es besteht im technischen Bereich ein Männerüberhang (7 % Frauen). Bei der Besetzung freier Stellen werden Frauen in der Ausschreibung ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben und werden bevorzugt eingeladen.

Fazit: Wir können nicht abschätzen, in welchem Maße wir den Frauenanteil erhöhen können. Bewerbungen von Frauen für technische Berufe sind rar.

Die Dienststelle wird zukünftig alle Möglichkeiten ausschöpfen, um die Erhöhung des Frauenanteils an Aufstieg und Fortbildung zu gewährleisten (z.B.: Beantragung neuer Stellen, bzw. höherwertiger Stellen beim MWK, Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen).

Auch in Zukunft wird, entsprechend den Belangen der Mitarbeiterinnen und der Dienststelle, die Möglichkeit der familiengerechten Arbeitszeit durch Teilzeitarbeit, Aktenarbeit sowie der Telearbeit angeboten und wird weiter ausgeweitet.

Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

- In allen Stellenausschreibungen wird ausdrücklich erwähnt, dass die Hochschule die Gleichstellung aktiv fördert.

**1.4.3.1 Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen**

- Fortbildungsmaßnahmen zu unterschiedlichsten Themen, z. B. „Vorsorge Pflege – Heute schon an morgen denken“.
- Bei den Angeboten der Personalentwicklung wird darauf geachtet, dass diese familiengerecht gestaltet sind.

**5. Organe, Gremien und Leitungspositionen**

Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen/Hochschulgremien\* (Tabelle 2)

Gremium/ Positionen	Aktuelle Situation Stand: WS 17/18**	Zielwert in % für 2022
<b>Gleichstellungskommission</b>		
– Gesamt	11	Senken
– Anzahl Frauen	9	auf 50 %
– Frauen in %	81,89 %	Frauen
<b>Fakultätsvorstände bzw. Dekane</b>		
– Gesamt	11****	
– Anzahl Frauen	2	
– Frauen in %	18,18 %	40 %
<b>Rektorat/Präsidium</b>		
– Gesamt	5	
– Anzahl Frauen	2	
– Frauen in %	40 %	40 %
<b>Senat</b>		
– Gesamt	24	
– Anzahl Frauen	8	
– Frauen in %	33,3 %	40 %
<b>Hochschulrat</b>		
– Gesamt	9	
– Anzahl Frauen	4	
– Frauen in %	45 %	50 % ***

**6. Bestätigungen**

Es ist eine Bestätigung darüber abzugeben, dass der örtliche Personalrat seine Rechte ausgeübt hat. (zu Kapiteln die das nichtwiss. Personal betreffen)

**7. Bekanntmachung**

Die den nichtwissenschaftlichen Bereich betreffenden Kapitel des Gleichstellungsplans sind entsprechen §7 ChancenG zu veröffentlichen. Der Gleichstellungsplan wird auf der Homepage der Hochschule Albstadt-Sigmaringen, unter der Gleichstellung veröffentlicht.

**8. Zwischenbericht**

Gemäß §4 Absatz 5 Satz 5 LHG legt das Rektorat dem Senat und dem Hochschulrat nach drei Jahren einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplans vor.

\* Die Tabelle soll an die tatsächlich vorhandenen Gremien der Hochschule angepasst bzw. entsprechend erweitert werden.

\*\* zum Stichtag 01.12.2016 gab es noch keine Gleichstellungskommission an der Hochschule Albstadt-Sigmaringen

\*\*\* Lt. §13 Abs. 1. u 3. ChancenG ist die fixe Mindestquote für den Anteil von Frauen in Höhe von 40 % für die durch das Land zu bestimmenden Mitglieder ab dem 1. Januar 2017, mit dem Ziel ab 01.01.2019 den Frauenanteil auf 50 % zu erhöhen

\*\*\*\* Es gibt an der Hochschule Albstadt-Sigmaringen vier Fakultäten, die von jeweils von einem Fakultätsvorstand geleitet werden. Ein Fakultätsvorstand besteht aus einem Dekan und zwei Prodekanen.

# 12. Aufstellung, Beschlussfassungen und Zustimmungen

## Fakultäten-spezifische SEP-Anteile

■ Fakultät Business Science and Management		
Dekanat .....	Aufstellung gem. LHG § 23 .....	20.09.2017
Fakultätsrat .....	Zustimmung gem. LHG § 25 .....	24.10.2017
■ Fakultät Engineering		
Dekanat .....	Aufstellung gem. LHG § 23 .....	25.09.2017
Fakultätsrat .....	Zustimmung gem. LHG § 25 .....	10.10.2017
■ Fakultät Informatik		
Dekanat .....	Aufstellung gem. LHG § 23 .....	21.10.2017
Fakultätsrat .....	Zustimmung gem. LHG § 25 .....	24.10.2017
■ Fakultät Life Sciences		
Dekanat .....	Aufstellung gem. LHG § 23 .....	26.09.2017
Fakultätsrat .....	Zustimmung gem. LHG § 25 .....	10.10.2017
<b>Gesamt-SEP</b>		
■ Rektorat .....	Aufstellung gem. LHG § 16 .....	09.11.2017
■ Senat .....	Zustimmung gem. LHG § 19 .....	14.11.2017
■ Hochschulrat .....	Beschlussfassung gem. LHG § 20 .....	14.11.2017

# 13. Impressum

## Herausgeber

Dr. Ingeborg J. Mühldorfer ..... Hochschule Albstadt-Sigmaringen  
Rektorin ..... Anton-Günther-Straße 51  
72488 Sigmaringen

Tel. +49 (0) 75 71 . 732 - 82 20  
Fax +49 (0) 75 71 . 732 - 82 67  
E-Mail: muehldorfer@hs-albsig.de  
www.hs-albsig.de

## Inhaltliche Redaktion

- Fakultäten:
  - Prof. Dr. Hubert Kempster ..... Dekan Fakultät Business Science and Management
  - Prof. Dr. Hans-Joachim Illgner ..... Dekan Fakultät Engineering
  - Prof. Holger Morgenstern ..... Dekan Fakultät Informatik
  - Prof. Dr. Andreas Schmid ..... Dekan Fakultät Life Sciences
- Gleichstellung:
  - Prof. Dr. Christa Schröder ..... Gleichstellungsbeauftragte
- Rektorat:
  - Dr. Ingeborg J. Mühldorfer ..... Rektorin
  - Bernadette Boden ..... Kanzlerin
  - Prof. Dr. Clemens Möller ..... Prorektor Lehre
  - Prof. Dr. Michael Bosch ..... Prorektor Weiterbildung
  - Prof. Dr. Matthias Premer ..... Prorektor Forschung & Transfer

## Koordination und Redaktion

Nicole Löffler ..... Assistentin der Rektorin

## Gestaltung und Realisierung

Michael Löffler ..... Referent für Marketing

**Erdstelldatum** ..... 15.November 2017

Hochschule Albstadt-Sigmaringen  
University of Applied Sciences

Technik, Wirtschaft, Informatik und Life Sciences

Dr. Ingeborg Mühldorfer  
Rektorin

Anton-Günther-Straße 51  
72488 Sigmaringen

Tel. +49 (0) 75 71 . 732 - 82 20  
Fax +49 (0) 75 71 . 732 - 82 67

E-Mail: [muehldorfer@hs-albsig.de](mailto:muehldorfer@hs-albsig.de)  
[www.hs-albsig.de](http://www.hs-albsig.de)



Ausgezeichnet mit dem  
Zertifikat „audit familien-  
gerechte hochschule“



Hochschulregion  
Tübingen  
Hohenheim

■ ■ ■ Internationale  
■ ■ ■ Bodensee  
■ ■ ■ Hochschule

Tübingen  
Reutlingen  
Zollernalb

Region  
NeckarAlb



VIER LÄNDER REGION  
BODENSEE