



**HOCHSCHULE DER WIRTSCHAFT
FÜR MANAGEMENT**

UNIVERSITY OF APPLIED
MANAGEMENT STUDIES

Gleichstellungskonzept der HdWM

und

Gleichstellungsplan 2024 – 2028



Inhalt

1. Vorwort	3
2. Strategische Verankerung an der HdWM.....	4
3. Analyse der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2019 - 2023 und aktuelle Bestandsaufnahme.....	5
3.1. Bestandsaufnahme/ Diversitätsmonitoring	5
3.2. Zusammenfassung der Entwicklung (Plan 2019-2023)	5
3.2.1. Abbau von Unterrepräsentanz	5
3.2.2. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.....	5
3.2.3. Weitere Maßnahmen (insb. für Studierende).....	5
4. Gleichstellungsziele und Maßnahmen 2024 - 2028: Social Diversity @ HdWM.....	6
4.1. Gruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen	6
4.1.1. Familienfreundliche Zeitplanung.....	6
4.1.2. Stellenausschreibungen	7
4.2. Spezifische Maßnahmen	7
4.2.1. Akademisches/wissenschaftliches Personal.....	7
4.2.2. Beschäftigte	7
4.2.3. Studierende	7
4.3. Weitere Maßnahmen	8

*diese Version des Gleichstellungsplans ist im Sinne des Datenschutzes gekürzt.



1. Vorwort

Als Institution des Bildungswesens trägt die Hochschule der Wirtschaft für Management (HdWM) eine große Verantwortung dafür, soziale Diversität in der Bildungslandschaft zu fördern. Sie möchte dabei für lernende Menschen eine Vorbildfunktion einnehmen und eine vielfältige und inklusive Hochschulgemeinschaft aufbauen und aufrechterhalten.

In Deutschland ist der Auftrag, Menschen unterschiedlichen Geschlechts gleichzustellen, im Grundgesetz verankert. Mit Artikel drei des Grundgesetzes verpflichtet sich die Bundesrepublik Deutschland zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und verpflichtet sich bestehende Nachteile zu beseitigen. Für Hochschulen in Baden-Württemberg gilt hierfür § 4 des Landeshochschulgesetzes (LHG) als leitende Norm. Demnach fördern die Hochschulen bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Sie fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit.

Darüber hinaus darf in Deutschland niemand wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Auch darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Hieraus ergibt sich der Anspruch soziale Vielfalt in allen Bereichen anzuerkennen und sich aktiv dafür einzusetzen, dass soziale Vielfalt gelebt werden kann.

Bisher zielte der Gleichstellungsplan der HdWM primär auf den Abbau der Unterrepräsentation von Frauen ab und stufte eine solche dann als vorliegend ein, wenn der Frauenanteil innerhalb einer Vergütungs- oder Besoldungsgruppe oder in Funktionen mit Leitungsaufgaben weniger als die Hälfte betrug.

Nachdem durch das Bundesverfassungsgericht im Jahr 2017, jenseits des binären Geschlechtermodells, auch eine dritte Möglichkeit zur Eintragung des Geschlechts in das Personenregister geschaffen wurde und damit die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern rechtlich anerkannt ist, stellt dies die neue soziale Realität unserer Gesellschaft dar.

Somit zielt die Gleichstellungsarbeit nicht mehr nur auf eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungsbereichen und bei berufenen Professuren ab, sondern fokussiert sich darauf, geschlechterbezogene Gleichstellung viel weiter, zumindest aber der sozialen Realität von drei Geschlechtern entsprechend, zu denken.

Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit sollen langfristig, über das Geschlecht hinaus, auch andere Faktoren sozialer Differenzierung und die damit verbundenen sozialen Ungleichheiten in den Blick genommen werden, so beispielsweise durch die Etablierung von intersektionaler Gleichstellungsarbeit. Die Maßnahmen des vorliegenden Gleichstellungsplans sind deshalb neben der Sicherung der bisherigen Errungenschaften im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter sowie dessen weitere Verwirklichung auch als Impuls für die Gleichstellung der Beschäftigten über das Distinktionsmerkmal „gender“ hinaus, gesehen werden.



2. Strategische Verankerung an der HdWM

Für die operative Erfüllung der Gleichstellungsarbeit sieht das Land Baden-Württemberg für seine Hochschulen das Einsetzen einer Gleichstellungsbeauftragten vor. Diese sowie ihre Stellvertreterin(nen) werden aus dem Kreis des hauptberuflich tätigen weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ausgewählt und vom Senat bestimmt. Neben dem LHG findet auch das Chancengleichheitsgesetz Anwendung.

An der HdWM ist Gleichstellung fest verankert. In seiner Sitzung am 25.05.2022 bestimmte der Senat die Gleichstellungsbeauftragten. Die HdWM macht gemäß ihrer Grundordnung von der Möglichkeit Gebrauch, eine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte (sowie Stellvertreterin) für das wissenschaftliche und künstlerische sowie das nichtwissenschaftliche Personal zu bestimmen.

Durch das Mission Statement der HdWM wird der Wert sozialer und gelebter Vielfalt auch für den Bereich der Lehre besonders hervorgehoben (siehe Struktur- und Entwicklungsplan 2020 – 2024). So heißt es hier:

Gelebte Vielfalt

Gelebte Vielfalt ist unser Fundament. Unsere Hochschule hat zum Ziel, Potenziale zu erkennen und zu fördern, unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft oder individuellen Lernvoraussetzungen. Wir pflegen eine offene und kooperative Lehr- und Lernkultur.

Alle Studierenden sollen an der HdWM die Chance haben, ihre Potenziale zu entfalten und den gewünschten Berufs- und Karriereweg anzustreben. Es ist ein erklärtes Ziel der HdWM einen Beitrag zu mehr Bildungsgerechtigkeit zu leisten, Geflüchtete durch spezielle Integrationsprogramme und Kooperationen mit anderen Institutionen (z.B. Sprachschulen) in ihrem Studium zu fördern sowie Studierenden mit Beeinträchtigungen durch ein spezielles Mentoringprogramm beim Studieren zu unterstützen (siehe u.a. Selbstbericht für die institutionelle Re-Akkreditierung der HdWM 2020). Gleichstellung und soziale Vielfalt spielt auch für die Bewilligung von Forschungsanträgen und Drittmittelvergabe aus Bundes- oder Landesmitteln eine Rolle und hat bei der Entwicklung, Außendarstellung und Positionierung der HdWM, bei Auditierung und Zertifizierung sowie bei der Akkreditierung von Studiengängen der Hochschule ihren festen Platz.



3. Analyse der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2019 - 2023 und aktuelle Bestandsaufnahme

3.1. Bestandsaufnahme/ Diversitätsmonitoring

Dieser Abschnitt ist im Sinne des Datenschutz gekürzt.

3.2. Zusammenfassung der Entwicklung (Plan 2019-2023)

Der vorherige Gleichstellungsplan (2019 – 2023) gliederte seine Maßnahmen in drei Kernbereiche: Dem Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen, der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie den spezifischen Maßnahmen, die insbesondere für die Studierendenschaft der Hochschule relevant waren.

3.2.1. Abbau von Unterrepräsentanz

Ziel eins im Bereich der Abbau von Unterrepräsentanz aus dem Gleichstellungsplan 2019-2023 war es, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. Ausgehend von einem Anteil von ca. 30% im Sommersemester 2019 wurde dieses Ziel zum Ende des Gleichstellungsplans (im Sommersemester 2023) erreicht. Der Anteil lag 2023 bei 42%. Als weiteres Ziel wurde festgehalten, dass bei der Besetzung der wissenschaftlichen Lehrkräfte darauf geachtet wird, dass mindestens die Hälfte dieser Lehrkräfte Frauen sind. Es sind hauptamtlich sechs wissenschaftliche Beschäftigte an der HdWM tätig von denen 67% weiblich sind.

Ein weiteres Ziel war es, die Auswahlkriterien in den Berufungskommissionen gender-sensitiv zu gestalten. Dies wurde teilweise erreicht.

Auf der Ebene der externen Lehrbeauftragten galt es, über die Laufzeit des Gleichstellungsplans das Geschlecht der eingesetzten Lehrbeauftragten zu erfassen. Dies wurde vollständig erreicht. Eine aktuelle Übersicht aus dem Sommersemester 2023 ist in Kapitel 3.1.2. ausführlich dargestellt.

3.2.2. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Im Bereich der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wurde festgelegt, dass eine Ansprechpartnerin für Nachfragen von Bewerberinnen zu nennen ist. Dies wurde umgesetzt. Ebenso erreicht wurde das Ziel, in den Bewerbungsgesprächen auf die Möglichkeit zur Förderung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben hinzuweisen.

Das Ziel, den Mitarbeiter:innen Beurlaubungswünsche aus familiären Gründen wurde im Rahmen der Möglichkeiten der HdWM entsprochen. Die Vereinbarung von Besprechungsterminen wurde im Rahmen der Möglichkeiten so gestaltet, dass diese nicht in Konflikt mit familiären Aufgaben standen.

3.2.3. Weitere Maßnahmen (insb. für Studierende)

Gleichstellungsmaßnahmen für Studierende wurden ebenfalls systematisch erfasst und ausgewertet, so gab es beispielsweise über die Laufzeit des Gleichstellungsplans einen Rabatt auf die Studiengebühren für schwerbehinderte Studierende oder geflüchtete Studierende.



Außerdem wurden in Härtefällen Sonderregelungen gefunden. Für Studierende mit chronischen Krankheiten oder Behinderungen wurden Bearbeitungszeiten und Fristen von Prüfungsleistungen verlängert und/oder die Prüfungsform geändert.

Das Ziel, einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch in der mündlichen Kommunikation sowie in Veröffentlichungen und schriftlichen Arbeiten umzusetzen, wurde hinsichtlich der Kommunikation der Hochschulverwaltung verwirklicht. So sind beispielsweise im CampusPortal durchweg geschlechterneutrale Formulierungen eingefügt. Ein Leitfaden für den Sprachgebrauch bei wissenschaftlichen (Abschluss-)Arbeiten wurde noch nicht entwickelt.

4. Gleichstellungsziele und Maßnahmen 2024 - 2028: Social Diversity @ HdWM

Der Maßnahmenplan 2024 - 2028 der HdWM umfasst Maßnahmen für Hochschulbeschäftigte sowie für die Studierenden der Hochschule. Durch diesen Plan soll dazu beigetragen werden, eine Umgebung zu schaffen, in der jede einzelne Person unabhängig von Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, sozialem Hintergrund oder anderen Merkmalen gleiche Möglichkeiten erhält, ihr volles Potenzial zu entfalten. *Unser Ziel ist es, Barrieren abzubauen, Vorurteile zu bekämpfen und ein Umfeld zu schaffen, das von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Zusammenarbeit geprägt ist.*

Studierende sollen an der HdWM die Chance haben und darin unterstützt werden, ihren gewünschten Berufs- und Karriereweg anzustreben. Die HdWM will nach wie vor junge Frauen* in ihrer Qualifizierung unterstützen und persönlich stärken, um den weiblichen Anteil an Führungspositionen in Unternehmen kontinuierlich zu steigern. Dazu will die Gleichstellungsarbeit durch Aufklärung, Beratung, Sensibilisierung und Qualifizierung mit beitragen. Außerdem hat sich der Senat in seiner Sitzung am 20.09.2023 dafür ausgesprochen, zusätzlich Faktoren wie beispielsweise die Herkunft und das Alter der Studierenden in den Blick des Gleichstellungsmonitorings zu nehmen und hier Nachteile, die beispielsweise durch die Herkunft der Studierenden entstehen können auszugleichen. Nicht zuletzt soll Diskriminierungen an der Hochschule entgegengetreten bzw. vorgebeugt werden.

4.1. Gruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen

4.1.1. Familienfreundliche Zeitplanung

Beschäftigungsverhältnisse werden möglichst so gestaltet, dass Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Haushaltsangehöriger für alle Beschäftigten mit der Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben vereinbar sind. **Beurlaubungswünschen aus familiären Gründen** wird weiterhin im Rahmen der Möglichkeiten der Hochschule entsprochen. Bei der Vereinbarung von **Besprechungsterminen** sowie den hochschulinternen Gremiensitzungen wird sichergestellt, dass soweit möglich keine Konflikte mit familialen Aufgaben entstehen.

Bei der **Gestaltung der Stundenpläne** der Studierenden wird angestrebt, dass die Wahrnehmung familiärer Aufgaben mit den Studienzeiten vereinbar ist.



Langfristig soll ein **Prozess zum Wiedereinstieg** von Mitarbeiter:innen und Studierenden nach Elternzeiten entwickelt werden

4.1.2. Stellenausschreibungen

Alle Stellen werden weiterhin grundsätzlich als **teilzeitgeeignet** ausgeschrieben. In den Stellenanzeigen soll regelmäßig auch eine **Frau als Ansprechpartnerin** für Nachfragen von Bewerberinnen und Bewerbern benannt werden. Bei Bewerbungsgesprächen wird auf die an der HdWM gebotenen Möglichkeiten zur Förderung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben hingewiesen.

4.2. Spezifische Maßnahmen

4.2.1. Akademisches/wissenschaftliches Personal

Hinsichtlich eines Abbaus von Unterrepräsentanz von Frauen* auf professoraler Ebene, soll im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans die im Jahr 2023 erreichte **Quote von 42% auf 50%** gehoben werden. Die entsprechenden Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich sollen daraufhin ausgerichtet sein, dass diese Quote bei allen anderen wissenschaftlichen Beschäftigten ebenfalls erreicht wird.

Um eine größere Heterogenität hinsichtlich des Alters der Professor:innen zu erreichen, sollen insbesondere **qualifizierte Nachwuchswissenschaftler:innen** explizit zur Bewerbung aufgerufen und in den Berufungsprozess eingebunden werden. Zudem sollen die Auswahlkriterien in den Berufungskommissionen und Einstellungsverfahren weiterhin gendersensitiv zu gestalten. Weitere soziale Faktoren werden berücksichtigt.

Im Rahmen des Gleichstellungsmonitoring werden Geschlecht und Alter der **externen Lehrbeauftragten** systematisch erfasst und kontinuierlich ausgewertet. Beim Einsatz von Lehrbeauftragten soll weiterhin auf Heterogenität hinsichtlich des Geschlechts und Alter geachtet werden.

Im Bereich der Forschung an der HdWM soll im Zeitraum des Gleichstellungsplans erstmals ein Blick darauf geworfen werden, welche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei Forschungen durchgeführt werden. Weiterhin soll mit **wissenschaftlichen Abschlussarbeiten** (Bachelor/Master), welche Bezug zu gendersensitiven Themen haben, neue Erkenntnisse hervorgebracht werden. Dazu sollen die Studierenden bei der Suche geeigneter Themen durch die Lehrenden der HdWM unterstützt werden.

4.2.2. Beschäftigte

Hinsichtlich der Beschäftigten im nicht-wissenschaftlichen Bereich soll ebenfalls ein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen, diversen und männlichen Beschäftigten hergestellt werden. Zudem ist anzustreben, dass **Beratungsmöglichkeiten** und die Unterstützung der Beschäftigten **hinsichtlich Weiterbildung und Qualifizierung** für die individuelle Karriereplanung etabliert wird.

4.2.3. Studierende

Studierenden an der HdWM werden im Laufe des Gleichstellungsplans **flexible Studienmöglichkeiten** gegeben. Durch flexible Modelle der inhaltlichen und zeitlichen



Planung des Studiums wird ermöglicht, dass auf individuelle Lebensrealitäten zeitnah reagiert werden kann.

Im Rahmen des Programms „**Studierenden-Mentoring in herausfordernden Lebenslagen**“ steht Studierenden ein Team aus Berater:innen zur Seite.

Das Diversitätsmonitoring legt bei Studierenden im Laufe des Gleichstellungsplan ein besonderes Augenmerk auf das Geschlecht und die Herkunft der Studierenden in den einzelnen Studiengängen.

4.3. Weitere Maßnahmen

Im Zeitraum dieses Gleichstellungsplan sollen die Ordnungen der HdWM (z.B. Rahmenprüfungsordnung) hinsichtlich einer **geschlechterneutralen Sprache** überarbeitet werden.

Das Ziel geschlechterneutraler Sprache ist es, eine inklusive und respektvolle Kommunikation zu fördern, in der sich alle Menschen gleichermaßen repräsentiert fühlen. Dazu gehört auch die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache bei Seminar-, Haus- und Abschlussarbeiten von Studierenden (Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verweist hierzu z.B. auf eine Handreichung des Ministeriums für Familien, Frauen, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz). Im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans soll deshalb ein Leitfaden mit Empfehlungen für einen geschlechterneutralen Sprachgebrauch an der HdWM entwickelt werden. Ziel ist es einen einheitlichen Sprachgebrauch an der HdWM zu etablieren.

Die Gleichstellungsbeauftragten richten eine **Servicestelle** ein, an die sich Mitarbeitende und Studierende jederzeit wenden können, wenn sie Fragen zum Thema Gleichstellung an der HdWM haben. Ziel soll es auch sein, **Veranstaltungen zur Sensibilisierung** aller Hochschulmitglieder und -angehörigen zu Diskriminierungsrisiken und zum Diskriminierungsschutz durchzuführen. Ebenfalls soll die Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit zu wertschätzender Kommunikation, Umgang mit Konflikten sowie (sexueller) Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und „Hate Speech“ umgesetzt werden. #

Zudem wird gemäß § 4 Abs. 4 LHG Baden-Württemberg eine Gleichstellungskommission eingerichtet und gemäß §4a LHG BW werden Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und für Antidiskriminierung bestellt.

Im Gültigkeitszeitraum dieses Gleichstellungsplans können weitere Maßnahmen spezifiziert werden.

Januar 2024,

Gleichstellungsbeauftragte der HdWM