

# Amtliche Bekanntmachung der Fachhochschule Südwestfalen

- Verkündungsblatt  
der Fachhochschule Südwestfalen -

Baarstraße 6, 58636 Iserlohn

Nr. 835

Ausgabe und Tag der Veröffentlichung: 18.12.2017

---

## **Gleichstellungsplan 2017 der Fachhochschule Südwestfalen**

Aufgrund des § 3 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) und des § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG) wurde von der Fachhochschule Südwestfalen der Gleichstellungsplan 2017 erstellt.

Der Gleichstellungsplan besteht aus dem zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern und den dezentralen Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung.

Die Verabschiedung im Senat erfolgte am 08.11.2017.

Der Wortlaut wird im Folgenden bekannt gegeben:

**Zentraler Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der  
Fachhochschule Südwestfalen**

gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW – LGG vom 09.11.1999 (GV. NRW. 1999 S. 590),  
zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. September 2017 (GV. NRW. S. 764) und  
des § 3 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen  
Hochschulgesetz - HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), zuletzt geändert durch  
Gesetz vom 7. April 2017 (GV.NRW. S. 414)

<b>Inhaltverzeichnis:</b>	<b>Seite: 1 - 2</b>
1. Präambel	2 - 3
2. Bestandsanalyse, Interpretation und Prognose	3 - 5
3. Personalmaßnahmen und Stellenausschreibung	5
4. Gremien	5
5. Fort- und Weiterbildung im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung	5 - 6
6. Arbeitszeit und Arbeitsorganisation	7
7. Gleichstellungsbeauftragte	7 - 8
8. Gleichstellungskommission	8
9. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	8
10. Studium und Lehre	9

11. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt	9
12. Umsetzung des Rahmenplans	9
13. Positive Anreize zur Frauenförderung	10
14. Berichtspflicht	10
15. Schlussbestimmungen	10

## 1. Präambel

Die Fachhochschule Südwestfalen versteht die Gleichstellung von Frauen und Männern als integralen Bestandteil von Lehre und Forschung sowie als gerechte Teilhabe aller Geschlechter an allen hochschulpolitischen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen.

Für die Entwicklung der Fachhochschule Südwestfalen ist die Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern ein wichtiges Qualitätsmerkmal. Die Fachhochschule Südwestfalen verpflichtet sich dem Gender Mainstreaming, d.h. alle Entscheidungsprozesse und Maßnahmen werden hinsichtlich ihres Beitrags zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern analysiert. Die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer und die Beseitigung von bestehenden Nachteilen für Frauen sind hierbei vorrangiges Ziel.

Die Fachhochschule Südwestfalen möchte folgende Ziele erreichen:

- die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- die Anwendung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe
- die Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie Studium und Beruf

Die Grundlagen des Rahmenplans und der dezentralen Gleichstellungspläne sind das Grundgesetz, das Hochschulgesetz des Landes NRW und das Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW.

„Der Gleichstellungsplan“ laut LGG § 5 besteht aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus dezentralen Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung.

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern und die dezentralen Gleichstellungspläne richten sich an alle Statusgruppen- und Beschäftigungsgruppen. Sie sollen das Bewusstsein aller Beschäftigten der Fachhochschule für die Ziele der Gleichberechtigung stärken.

Die Umsetzung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern und der dezentralen Gleichstellungspläne ist Aufgabe aller Mitglieder der Fachhochschule Südwestfalen, insbesondere der Hochschulleitung und aller Vorgesetzten.

Die Fachhochschule Südwestfalen erachtet die Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung von Frauen und Männern, z.B. in ihren Mitteilungen, Ordnungen, Konzepten, Projektbeschreibungen, Protokollen, auf ihrer Homepage, in Broschüren etc. (siehe auch LGG NRW § 4). Die Gleichstellungsbeauftragte berät zu Fragen der Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache.

## **2. Bestandsanalyse der gesamten Fachhochschule Südwestfalen Stand 01.04.2017 (Tabelle siehe im Anhang)**

An der Fachhochschule Südwestfalen sind am 01.04.2017 beschäftigt:

- 871 Personen davon 362 Frauen (42%) und 509 Männer (58 %).
- Unbefristet tätig sind 625 Personen davon 276 Frauen (44%) und 349 Männer (56%)
- Befristet tätig sind insgesamt 246 Personen davon 86 Frauen (35%) und 160 Männer (65%)
- 235 Personen arbeiten in Teilzeit davon 145 Frauen (62%) und 90 Männer (38%)
- 636 Personen arbeiten in Vollzeit davon 217 Frauen (34%) und 419 Männer (66%)

An der Fachhochschule Südwestfalen liegt beim wissenschaftlichen Personal in der Statusgruppe der Professuren der Frauenanteil bei 18%. Von den 160 Professuren sind 28 mit Frauen besetzt.

Im Bereich der Lehrkräfte ist ein Frauenanteil von 45% erreicht worden und die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind mit 39 % vertreten.

Mit 60% ist der Bereich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung überwiegend von Frauen besetzt. Besonders hervorzuheben ist, dass der höhere Dienst mit 66,67% Frauen und der gehobene Dienst mit 51,22% Frauen besetzt sind. Im mittleren Dienst sind die Frauen mit 63,19% vertreten.

Die Zahl der weiblichen Auszubildenden hat sich etwas verringert von 37,5% auf 23%.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Fachhochschule Südwestfalen hat sich seit dem 01.08.2013 in fast allen Statusgruppen gesteigert und konsolidiert.

Die Zahl der befristeten weiblichen Beschäftigten konnte von 43,4% in 2013 auf 35% in 2017 reduziert werden.

In Teilzeit arbeiten an der Fachhochschule Südwestfalen insgesamt 26,98% Beschäftigte, die Mehrheit der Beschäftigten 73,02% arbeiten in einer Vollzeitbeschäftigung. Von den Teilzeitbeschäftigten sind 62% Frauen.

## **Interpretation der Statusgruppen**

### **Entwicklung vom 01.08.2013 bis zum 01.04.2017 in der Statusgruppe der Professuren**

In der Statusgruppe der Professorinnen und Professoren ist eine Steigerung des Frauenanteils von 12,2% zu 18% erreicht worden. In dieser Statusgruppe liegt das größte Entwicklungspotential und hier sollte der Schwerpunkt der Anstrengungen liegen.

Besonders in den Ingenieurwissenschaften kann die Fachhochschule Südwestfalen nur eine geringe Anzahl Bewerbungen von Frauen auf die ausgeschriebenen Professuren verzeichnen und das auch bei mehrmaligen Ausschreibungen der Professuren (siehe auch dezentrale Gleichstellungspläne).

### **Prognose bis 2022 in der Statusgruppe der Professuren**

Der Schwerpunkt der Frauenförderung in Bezug auf die Beschäftigten an der Fachhochschule Südwestfalen liegt eindeutig in der Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Professuren. Hier ist der Landesdurchschnitt in NRW mit 22,6% (2014) mindestens anzustreben.

Eine besondere Herausforderung besteht in der Erhöhung der Bewerberinnenzahlen für die ausgeschriebenen Professuren in den Ingenieurwissenschaften. Ein „Patentrezept“ zur Steigerung der Bewerberinnenzahlen gibt es nicht, aber die Professorinnen und Professoren sind aufgefordert, in ihren jeweiligen Fachdisziplinen geeignete Bewerberinnen aktiv anzusprechen und die Wissenschaftlerinnen von ihrem Fachbereich und von der Fachhochschule Südwestfalen zu begeistern.

Eine überarbeitete Berufsordnung und die Gleichstellungsquote sollen die Diskussion und die Bereitschaft, Bewerberinnen aktiv anzusprechen, in den Fachbereichen und den Berufungskommissionen zusätzlich fördern.

### **Entwicklung vom 01.08.2013 bis zum 01.04.2017 in der Statusgruppe der Lehrkräfte und der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Im Bereich der Lehrkräfte ist ein Frauenanteil von 45% erreicht und somit eine Steigerung von 6 Prozentpunkten umgesetzt worden. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind mit 39% vertreten. In dieser Statusgruppe ist eine Steigerung von 3 Prozentpunkten erreicht worden.

Das Ziel im Rahmenplan von 2013, in diesem Bereich eine Konsolidierung und leichte Steigerung zu erreichen, ist erfüllt worden.

## **Prognose bis 2022 in der Statusgruppe der Lehrkräfte und der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Das Ziel für die nächsten fünf Jahre ist eine Konsolidierung und Erhöhung der Frauenanteil um jeweils 3 Prozentpunkte bis zu 6 Prozentpunkte im Bereich der Lehrkräfte (48 %) und im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (45%).

## **Entwicklung vom 01.08.2013 bis zum 01.04.2017 in der Statusgruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung**

Mit 60% ist der Bereich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung überwiegend von Frauen besetzt und hat sich seit 2013 insgesamt nicht verändert. Besonders hervorzuheben ist, dass der höhere Dienst mit 66,67% Frauen eine Steigerung von 16,6% aufweisen kann.

Eine Steigerung von 10% hat der gehobene Dienst mit 51,22% erreicht. Im mittleren Dienst sind die Frauen mit 63,19% vertreten. Hier ist ein leichter Rückgang von 4% zu verzeichnen.

## **Prognose bis 2022 in der Statusgruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung**

Ziele in der Statusgruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung sind die Konsolidierung sowie die aktive Förderung der Weiterqualifizierungen der Mitarbeiterinnen.

## **Studentinnen an der Fachhochschule Südwestfalen – Entwicklung Sommersemester 2013 – Sommersemester 2017**

Im Sommersemester 2017 zum Stichtag 15.05.2017 waren 12 302 Studierende (2013 – 10 557) an der Fachhochschule Südwestfalen eingeschrieben, davon 3746 Studentinnen (2013 – 2537). Das entspricht **30,45%** der Studierenden (2013 - 23,99%).

Auf die Standorte verteilt ergibt sich folgendes Bild:

- Am Standort Iserlohn waren 366 Studentinnen (2013 - 293) eingeschrieben, mit einem Anteil von 16,25 % (2013 - 13,45 %).
- Am Standort Hagen waren 572 Studentinnen (2013 - 420) eingeschrieben, mit einem Anteil von 22,34 (2013 - 19,40%).
- Am Standort Soest waren 998 Studentinnen (2013 - 747) eingeschrieben, mit einem Anteil von 36,57% (2013 - 28,46%).
- Am Standort Meschede waren 1810 Studentinnen (2013 - 1118) eingeschrieben, mit einem Anteil von 38,03% (2013 - 30,98%).

An allen Standorten der Fachhochschule Südwestfalen und ihren Fachbereichen werden Maßnahmen formuliert, um die Zahl der Studentinnen weiterhin zu erhöhen. Eine genaue Beschreibung der Maßnahmen erfolgt in den dezentralen Gleichstellungsplänen.

### **3. Personalmaßnahmen und Stellenausschreibungen**

Alle zu besetzenden Stellen in den Bereichen, in denen Frauen oder Männer nach Maßgabe des § 7 LGG NRW unterrepräsentiert sind, sind auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von diesen Ausschreibungen abgesehen werden.

In Stellenausschreibungen sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden.

Es sind die erforderlichen Qualifikationen und eine möglichst umfassende Aufgabenbeschreibung festzulegen. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu orientieren. Die Qualifikationskriterien dürfen während des Verfahrens nicht verändert oder ergänzt werden (LGG § 8).

Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden je nach Qualifikationsprofil mit einem Zusatz versehen wie z.B.: *Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.*

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über die zu besetzenden Stellen frühestmöglich zu informieren. Ihr ist Gelegenheit zur Mitwirkung an der Ausschreibung gegeben werden. Die Fachhochschule leitet die Stellenausschreibung an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter.

Zuständig für die Umsetzung ist die Personalabteilung.

An der Fachhochschule Südwestfalen werden bei der Besetzung von Stellen Frauen bevorzugt berücksichtigt, wenn sie die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vorweisen und sie in diesem Bereich unterrepräsentiert sind (Vgl. §7 LGG).

Das Verfahren und den Ablauf zur Berufung von Professorinnen und Professoren regelt die Berufsordnung der Fachhochschule Südwestfalen.

### **4. Gremien**

Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe, aber auch Kommissionen, muss auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter geachtet werden (HG § 11 c und LGG 12). Damit soll eine Gleichverteilung von Status, Einfluss und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den Gremien der Fachhochschule Südwestfalen erreicht werden.

### **5. Fort- und Weiterbildung im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung**

In der Verwaltung der Fachhochschule Südwestfalen wird die Personalentwicklung durch jährlich durchgeführte strukturierte Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche umgesetzt, u.a. mit dem Ziel der gemeinsamen Erarbeitung der Fort- und Weiterbildungsbedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dieser Gleichstellungsplan wird ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und Personalentwicklung der Fachhochschule Südwestfalen sein.

Die Fachhochschule Südwestfalen strebt an, insbesondere Frauen durch Fort- und Weiterbildung weiter zu qualifizieren, u.a. mit dem Ziel der Qualifizierung zu höherwertigeren Stellen und Berufsfelder.

Es ist Aufgabe aller Vorgesetzten insbesondere auch Frauen zu Fortbildungen aufzufordern.

Die Fachhochschule Südwestfalen unterstützt die internen Qualifizierungsangebote und Coachings für die weiblichen Beschäftigten und Studentinnen mit dem Ziel, gleiche Chancen in der beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.

## **6. Arbeitszeit und Arbeitszeitorganisation**

Die Fachhochschule Südwestfalen praktiziert ein Gleitzeitmodell für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung, die zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geführt hat. Für alle Beschäftigten besteht die Möglichkeit an der Gleitzeit, die in einer Dienstvereinbarung geregelt wird, teilzunehmen.

Von einer Arbeitsgruppe „Flexibles Arbeiten“ unter Beteiligung der Hochschulleitung, des Dez. 1 „Organisation und Personal“, der Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Familienbüros wird ein Konzept zu alternierender Telearbeit und „mobilem Arbeiten“ entwickelt.

Die Fachhochschule Südwestfalen fördert verschiedene Modelle zur Teilzeitarbeit incl. zeitlich befristeter Teilzeitarbeit. Eine Teilzeitbeschäftigung darf kein Hinderungsgrund für eine Beteiligung an der Gremienarbeit sein. Eine Teilzeitbeschäftigung ist kein Hinderungsgrund für die Übernahme von Leitungsstellen, ggf. sind diese gemäß den Anforderungen an eine Teilzeitbeschäftigung entsprechend zu gestalten.

## **7. Gleichstellungsbeauftragte**

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit bei allen Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, dies gilt insbesondere für soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Berufungs-, Einstellungs- bzw. Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen. Dazu ist sie rechtzeitig und fortlaufend von den verantwortlichen Personen über geplante Maßnahmen zu informieren und die Termine sind mit ihr abzustimmen.



Die Gleichstellungsbeauftragte erhält nach Ablauf der Bewerbungsfrist eine Aufstellung der eingegangenen Bewerbungen sowie alle Unterlagen, die auch die übrigen am Einstellungsverfahren Beteiligten erhalten. Sie hat das Recht, sich jederzeit über laufende Verfahren umfassend zu informieren und an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Sie ist über alle Auswahlentscheidungen und die Gründe dafür zu unterrichten.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, auf allen Stufen der Entscheidungsfindung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

## **8. Gleichstellungskommission**

Um die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu gewährleisten, wird eine paritätisch besetzte Gleichstellungskommission gewählt. Die Gleichstellungskommission besteht aus je einer Vertreterin und einem Vertreter der an der Fachhochschule Südwestfalen vertretenen Statusgruppen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind kraft ihres Amtes Mitglieder in der Gleichstellungskommission. Die Amtszeit der studentischen Mitglieder beträgt zwei Jahre, die der übrigen Mitglieder vier Jahre. Die Gleichstellungskommission unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte, überwacht insbesondere die Aufstellung und Einhaltung der Gleichstellungspläne. Die Gleichstellungskommission nimmt zu Angelegenheiten, in denen die Gleichstellungsbeauftragte von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch macht, Stellung (Vgl.: §13 Abs. 2 und 3 der Grundordnung der Fachhochschule Südwestfalen vom 11.05.2015).

## **9. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

Die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf stellt für die Fachhochschule Südwestfalen eine grundlegende Voraussetzung für die Chancengleichheit dar (siehe Leitlinien S. 13). Das Thema der Vereinbarkeit dient auch der Steigerung der Attraktivität der Hochschule für Studierende. Verlängerungen der Studiendauer und Studienabbrüche aus familiären Gründen sollen vermieden werden. Für ihre Beschäftigten möchte die Fachhochschule Südwestfalen ein attraktiver Arbeitgeber sein und sie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen.

Zur Familie gehören alle Menschen, mit denen Hochschulangehörige in häuslicher Gemeinschaft leben oder mit denen sie verwandt sind (dazu zählen auch „angeheiratete“ Angehörige). Zu den Familienaufgaben gehört das Versorgen von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Durch ihre familienfreundliche Studierenden- und Personalpolitik wird die Fachhochschule Südwestfalen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht.

In diesem Rahmen hat die Fachhochschule Südwestfalen die Re-Auditierung durch die berufundfamilie GmbH erneut erfolgreich durchlaufen und trägt seit 31. August 2016 weiterhin das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“. Die Zielvereinbarung zur Entwicklung und Umsetzung verschiedener familienfreundlicher Maßnahmen wird in einem kontinuierlichen Prozess umgesetzt. Die Maßnahmen liegen in den Handlungsfeldern „Arbeits-, Forschungs- und Studienzeite sowie -organisation“, „Information und Kommunikation“, „Führung“, „Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung“ sowie „Service für Familien“ (siehe [www.fh-swf.de/familiengerechtehochschule](http://www.fh-swf.de/familiengerechtehochschule)). Im Übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 13 und 14 LGG.

## **10. Studium und Lehre**

Die Öffentlichkeitsarbeit an der Fachhochschule Südwestfalen wirbt explizit um Frauen, wenn sie in den dargestellten Studiengängen unterrepräsentiert sind (z.B. auf Messen, in Broschüren, auf Plakaten, im Internetauftritt etc.).

Die Fachhochschule Südwestfalen hat dauerhaft an allen Standorten Studierendencoaches etabliert, die durch ein gendersensibles Informations- und Beratungsangebot vor und während des Studiums die Studiensituation für Studierende berücksichtigt.

Die Fachhochschule Südwestfalen fördert genderorientierte didaktische Ansätze in der Lehre, z. B. durch entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote für die Lehrenden.

## **11. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt**

Im Rahmen ihrer Sicherungspflichten sorgt die Fachhochschule Südwestfalen für eine regelmäßige Überprüfung aller Hochschulanlagen und Gebäude. Gefahrenstellen auf dem Gelände der Fachhochschule, die gewalttätige Übergriffe begünstigen, sind zu vermeiden. Anregungen und Vorschläge von Studentinnen und Studenten sowie von weiblichen und männlichen Beschäftigten werden entgegengenommen.

Die Fachhochschule Südwestfalen wird nachdrücklich sexuelle Gewalt und sexuelle Belästigung zu verhindern suchen. Das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung ist zu gewährleisten.

In Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt finden die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), sowie die Präsidiumsrichtlinie der Fachhochschule Südwestfalen zur diskriminierungsfreien Hochschule Anwendung.

Die Fachhochschule Südwestfalen wird eine hochschuleigene Richtlinie zum Thema Prävention und Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt, die für alle Hochschulangehörigen gültig ist, erarbeiten und im Senat verabschieden.

## **12. Umsetzung der Gleichstellungspläne**

Die Fachbereiche, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung erarbeiten für ihren jeweiligen Bereich spezifische Gleichstellungspläne mit konkreten Zielvorgaben.

Weiterhin ist festzulegen, mit welchen Maßnahmen und in welcher Zeit die Zielvorgaben erreicht werden sollen.

Wird während der Geltungsdauer, spätestens nach zwei Jahren des Gleichstellungsplans erkennbar, dass die Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen (LGG § 5 Abs. 7).

Die Zielvereinbarungen zum „audit familiengerechte hochschule“ ergänzen den Rahmenplan zur Gleichstellung. Die dort genannten Maßnahmen werden weitergeführt.

### **13. Positive Anreize zur Frauenförderung**

Die Fachhochschule Südwestfalen möchte die Fachbereiche durch positive Anreize motivieren, die Gleichstellung von Frauen aktiv umzusetzen. Die Fachbereiche und zentralen Betriebseinheiten, die sich nachweislich erfolgreich für die Gleichstellung von Frauen einsetzen, werden in Berichten und Stellungnahmen besonders hervorgehoben und so der Öffentlichkeit bekannt gemacht.

### **14. Berichtspflicht**

Die Hochschulleitung wird im Rahmen eines regelmäßigen, jährlichen Austausches mit den Fachbereichen und zentralen Einheiten über den Stand der dezentralen Gleichstellungspläne unterrichtet. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält die Ergebnisse zum Stand der dezentralen Gleichstellungspläne zur Kenntnis.

### **15. Schlussbestimmungen**

Dieser Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Südwestfalen und die dezentralen Gleichstellungspläne der Fachbereiche, zentralen Einrichtungen und der Verwaltung wurden vom Senat am 08.11.2017 beschlossen.

Er tritt am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Fachhochschule Südwestfalen in Kraft.

Der vorliegende Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern gilt zunächst für einen Zeitraum von fünf Jahren und wird danach fortgeschrieben.

Iserlohn, den 08.11.2017

Der Rektor der Fachhochschule Südwestfalen



---

Professor Dr. Claus Schuster

# **Gleichstellungsplan des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik der Fachhochschule Südwestfalen am Standort Hagen**

<b>1. Präambel</b>	<b>S. 1</b>
<b>2. Bestandsaufnahme:</b>	<b>S. 1</b>
2.1 Studierende	S. 1
2.2 Beschäftigte	S. 4
<b>3. Ziele für den Zeitraum bis 2022</b>	<b>S. 6</b>
3.1 Konkrete Ziele bis 2022 – Studentinnen	S. 6
3.2 Konkrete Ziele bis 2022 – Professorinnen	S. 6
3.3 Konkrete Ziele bis 2022 – wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	S. 6
<b>4. Maßnahmenplanung bis 2022</b>	<b>S. 6</b>
4.1 Maßnahmen – Studentinnen	S. 6
4.2 Maßnahmen – Professorinnen	S. 7
4.3 Maßnahmen – wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	S. 7
4.4 sonstige Maßnahmen	S. 8
<b>5. Berichtspflicht/Controlling</b>	<b>S. 8</b>
<b>Anhang</b>	<b>S. 9</b>

## 1. Präambel

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik der Fachhochschule Südwestfalen setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Studium und Lehre zu fördern.

Die Chancengleichheit beider Geschlechter ist dem Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik dabei für seine zukunftsfähige Entwicklung von zentraler strategischer Bedeutung. So wird die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe betrachtet, welche in alle Entscheidungsstrukturen und Prozesse des Fachbereichs integriert wird.

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik unterstreicht die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und will durch spezifische Maßnahmen Frauen und Männern gleichermaßen die Teilhabe an der Wissenschaft ermöglichen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern.

## 2. Bestandsaufnahme

### 2.1 Studierende

#### 2.1.1 Ist-Zustand

Die Grundlage der Bestandsaufnahme bezüglich der Studierenden ist die Hochschulstatistik vom SS 2017 (Stand 15.05.2017). Wo möglich, wurde ein Vergleich mit den Zahlen für das Land NRW aus dem WS 2014/2015 angestellt.

Studienbereich	Studierende NRW WS 14/15*	Studierende FB E&I SS 2017**	Studentinnen NRW WS 14/15*	Studentinnen FB E&I SS 2017**	Frauenanteil % NRW WS 14/15*	Frauenanteil % FB E&I SS 2017**	Differenz zum NRW-Landesdurchschnitt
Elektrotechnik	22.685	876	2.568	159	11,3	18,15	6,85
Informatik	52.359	162	10.067	19	19,2	11,73	-7,47
Elektrotechnik/ Informatik	75.044	1038	12.635	178	16,84	17,15	0,31
<b>Studiengang</b>							
Elektrotechnik für Energie, Licht und Automation		181		31		17,12	
Medizintechnik		245		98		40	
Technische Informatik		137		17		12,41	
Medizintechnische Informatik		8		2		25	
Verbund Elektrotechnik		273		12		4,39	
Verbundmaster ESYS		176		18		10,22	
Verbund Mechatronische Systeme		1		0		0	

\* IT.NRW, Hochschulen in Nordrhein-Westfalen: Statistik kompakt - Ausgabe 2015, S. 13.

\*\* Interne Hochschulstatistik Dezernat 2, Sachgebiet 2.1: Hochschulplanung. Stand 15.05.2017, vgl. Anhang.

Der durchschnittliche Anteil an Studentinnen in allen Studiengängen des Fachbereichs liegt zusammen bei 17,15 %. Dies liegt etwas über dem Durchschnitt in den Studienbereichen Elektrotechnik und Informatik in NRW von 16,84 %. Betrachtet man die einzelnen Studiengänge des Fachbereichs, so ist auffällig, dass der Anteil an Studentinnen im Studiengang Medizintechnik mit 40 % besonders hoch liegt. Im Studiengang Elektrotechnik für Energie, Licht und Automation liegt der Frauenanteil mit 17,12 % über dem Landesdurchschnitt von 11,3 % für Elektrotechnische Studiengänge. Der Anteil an Studentinnen in Höhe von 25 % im neuen Studiengang Medizintechnische Informatik ist aufgrund der geringen Gesamtstudierendenzahlen (8) nicht sehr aussagekräftig. Im Studiengang Technische Informatik liegt der Frauenanteil mit 11,73 % deutlich unter dem Landesdurchschnitt von 19,2 % in den Informatik-Studiengängen. Im Verbundmasterstudiengang ESYS entspricht der Frauenanteil mit 10,22 % etwa dem Frauenanteil im Studienbereich Elektrotechnik in NRW in Höhe von 11,3 %. Im Verbundstudiengang Bachelor Elektrotechnik ist der Anteil von Studentinnen mit 4,39 % hingegen deutlich geringer. Fasst man die Studiengänge nach ihrer Ausrichtung zu elektrotechnischen und informationstechnischen Studiengängen zusammen, so ergibt sich für den elektrotechnischen Bereich (Studiengänge ELA, MT, Verbund ET und Verbund ESYS) ein Frauenanteil in Höhe von 18,15 % und für den informationstechnischen Bereich (TI und MTI) ein Anteil an Studentinnen in Höhe von 11,73 %.

Studiengang	Studienanfänger gesamt WS 16/17*	Studienanfängerinnen WS 16/17*	Frauenanteil in %*
Elektrotechnik für Energie, Licht und Automation	50	10	20
Medizintechnik	92	46	50
Technische Informatik	51	11	21,57
Medizintechnische Informatik	12	4	33,33
Verbund Elektrotechnik	84	4	4,76
Verbund ESYS	17	2	11,76

\* Interne Hochschulstatistik Dezernat 2, Sachgebiet 2.1: Hochschulplanung. Stand 15.11.2016, vgl. Anhang.

Betrachtet man die Studienanfängerzahlen des Wintersemesters 2016/2017, ist festzustellen, dass wie bereits vor vier Jahren der Frauenanteil höher liegt als bei den Studierendenzahlen insgesamt. Im Studiengang Elektrotechnik für Energie, Licht und Automation liegt er bei 20 % im Vergleich zu 17,12 %, im Studiengang Technische Informatik sogar bei 21,57 % zu 12,41 %. Damit sind auch die Studentinnenzahlen, wie bereits im Frauenförderplan von 2013 zu erahnen war, gestiegen, da sich die höheren Zahlen bei den Einschreibungen inzwischen auf die Gesamtzahl der Studentinnen am Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik auswirken. Lediglich im Verbundstudiengang Elektrotechnik liegt der Anteil der Studienanfängerinnen mit 4,76 % konstant niedrig.

Der Anteil der Frauen bei den Absolventen des Fachbereichs ist nicht repräsentativ. Der Frauenanteil liegt je nach Studiengang zwischen 0 und 62,5 % und stellt aufgrund der geringen Fallzahlen ein eher zufälliges Ergebnis dar. Der Vollständigkeit halber jedoch befindet sich eine Tabelle zu den Absolventenzahlen im Anhang.

## 2.1.2 Entwicklung und Interpretation

Wie bereits vor vier Jahren sind MINT-Fächer nach wie vor eine Domäne der Männer. Im Wintersemester 2014/2015 waren von den insgesamt 275.081 MINTStudierenden in NRW 29 % Frauen. Der Frauenanteil variiert zwischen den einzelnen Studienbereichen erheblich: In den Bereichen Elektrotechnik und Verkehrstechnik/Nautik sind Frauen mit 11,3 bzw. 8,6 % immer noch

die Ausnahme. Auch in anderen großen Studienbereichen, wie im Maschinenbau und der Informatik, lag bei den Studierenden im Wintersemester 2014/2015 der Frauenanteil weiterhin unter der 20-Prozent-Marke.<sup>1</sup> Bezogen auf die Ingenieurwissenschaften ergibt sich ein Frauenanteil in Höhe von 22,3 % in Deutschland bzw. 21,3 % in NRW.<sup>2</sup>

Das Interesse von Abiturientinnen an den Ingenieurwissenschaften ist seit Jahren gering. Dies stellt eine wesentliche Hürde bei der Steigerung des Anteils an weiblichen Studierenden dar. Die Gründe hierfür mögen weiterhin dieselben sein wie in den Jahren zuvor. Als Begründung für das geringe Interesse von Frauen an Studiengängen der Elektrotechnik und Informatik werden in der Fachliteratur, der Öffentlichkeit und in den Medien u. a. genannt:

- ein Mangel an weiblichen Vorbildern,
- Zweifel hinsichtlich der Vereinbarkeit von Ingenieur Tätigkeit und Familie,
- Vorbehalte hinsichtlich einer männlich dominierten Berufswelt und der Akzeptanz von Frauen in Ingenieurberufen.<sup>3</sup>

Am Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik ist seit dem letzten Frauenförderplan aus dem Jahr 2013 der Anteil an Studentinnen deutlich gestiegen. Dies betrifft alle Studiengänge bis auf die Verbundstudiengänge. Betrachtet man die Ziele, die sich der Fachbereich für 2016 gesetzt hatte, so sind diese mehrheitlich deutlich erreicht worden. Angestrebt war eine Steigerung der Studienanfängerinnen auf etwa 10 % in den Studiengängen Elektrotechnik für Energie, Licht und Automation, Technische Informatik und Verbund Bachelor Elektrotechnik. Mit einem Anteil von Studienanfängerinnen in Höhe von 20 bzw. 21,57 % ist dies für die Präsenzstudiengänge gelungen. Im Verbundbachelor Elektrotechnik sind die Einschreibezahlen für Frauen jedoch auf konstant niedrigem Niveau.

Möglicherweise sind die Hürden, ein berufsbegleitendes Studium aufzunehmen, für Frauen, die sich bereits im Beruf befinden und Familie haben, deutlich höher als für Männer. Außerdem kommen die Studienanfänger im Verbundbachelor Elektrotechnik in der Regel aus einem bereits technisch geprägtem Beruf, womit der Frauenanteil bei den potentiellen Studierenden bereits deutlich niedriger liegt. Die Zahlen im Verbundmaster sehen mit einem Anteil von 11,76 % bei den Studienanfängerinnen dagegen etwas besser aus. Im Vergleich zum Verbundbachelor wird das Masterstudium in der Regel in unmittelbarem Anschluss an ein Bachelor-Studium aufgenommen. Das heißt, die Studierenden sind oftmals jünger und noch ungebunden, wenn sie sich für ein Masterstudium entscheiden.

Für den Studiengang Technische Informatik, bei dem der Frauenanteil zwar deutlich gestiegen ist, aber dennoch unter dem landesweiten Durchschnitt von 19,2 % liegt, ist zu vermuten, dass das relativ geringe Interesse von Frauen an der stark technischen Ausrichtung des Studiengangs liegt.

## 2.2 Beschäftigte zum Stichtag 01.04.2017

### 2.2.1 Ist-Zustand

Bezüglich der Beschäftigten des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik werden die Zahlen zum Stichtag 01.04.2017 betrachtet.

FB E+I	Beschäftigte				davon zum 1.04.17 Vollzeit				davon Teilzeit zum 01.04.2017			
	Insg. Abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	Insg. Abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	Insg. abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %
Professuren	18	4	14	22%	18	4	14	22%				

<sup>1</sup> IT.NRW, Hochschulen in Nordrhein-Westfalen: Statistik kompakt - Ausgabe 2015, S. 12/13.

<sup>2</sup> Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Gender-Report 2016, S. 34/35.

<sup>3</sup> Frauenförderplan des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik der Hochschule Bochum 2011-2013, S. 3-4.

C 3	5	0	5	0%	5	0	5	0%				
C 2	3	1	2	33%	3	1	2	33%				
W 2	10	3	7	30%	10	3	7	30%				
<b>Lehrkräfte</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>								
Höherer Dienst	1	1	0	100%	0				1	1	0	100%
Gehobener Dienst	0											
<b>Wissenschaftliche MitarbeiterInnen</b>	<b>39</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>31%</b>								
Höherer Dienst	6	5	1	83%	4	3	1	75%	2	2	0	100%
Gehobener Dienst	33	7	26	21%	21	4	17	19%	12	3	9	25%
<b>Sonstige MitarbeiterInnen</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>67%</b>								
Höherer Dienst	0											
Gehobener Dienst	1	0	1	0%	1	0	1	0%	0			
Mittlerer Dienst	2	2	0	100%	2	2	0	100%	0			
<b>Auszubildende</b>	<b>0</b>											
<b>davon befristet</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>25%</b>								

Im Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik sind von den 18 besetzten Professuren vier mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 22 %. Bei den dem Fachbereich zugeordneten Lehrkräften für besondere Aufgaben liegt mit einer Frau der Frauenanteil bei 100 %. Es sind noch weitere vier Lehrkräfte für den Fachbereich tätig, die formal anderen Fachbereichen zugeordnet sind. Unter diesen sind ebenfalls drei Frauen.

Fünf von sechs wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen im höheren Dienst sind mit Frauen besetzt. Im gehobenen Dienst sind 33 wissenschaftliche Mitarbeiter tätig, von denen sieben Frauen sind. Damit ergibt sich im wissenschaftlichen Bereich ein Frauenanteil in Höhe von 31 %. Unter den drei sonstigen Mitarbeitern im gehobenen und mittleren Dienst befinden sich zwei Frauen im mittleren Dienst.

## 2.2.2 Entwicklung und Interpretation

NRW-weit liegt der Anteil von Professorinnen im Ingenieurbereich bei gut 10 %, bei den wissenschaftlichen Beschäftigten im Ingenieurbereich bei etwas über 20 %.<sup>4</sup>

Durch die Besetzung von zwei Professuren mit Frauen seit 2013 hat sich der Anteil der Professorinnen im Fachbereich von 12,5 auf 22 % erhöht. Es sind zudem 14 Mitarbeiterstellen geschaffen worden, die ebenfalls zum Teil mit Frauen besetzt wurden. Dies bewirkt einen Anstieg des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern seit 2013 von 24 auf 31 %. Damit liegen die Zahlen deutlich über denen des Landes NRW.

Die im Frauenförderplan des Fachbereichs aus dem Jahr 2013 angestrebten Ziele für die Beschäftigten sind durchweg erreicht worden. Der Fachbereich hatte sich vorgenommen, mindestens eine der drei frei werdenden Professuren mit einer Frau zu besetzen. Stattdessen wurden sogar auf zwei dieser Stellen Frauen berufen. Angestrebt war außerdem eine Erhöhung des Frauenanteils bei den wissenschaftlich Beschäftigten auf 30 %. Der Anteil liegt aktuell bei 31 %.

Dennoch muss festgestellt werden, dass die Besetzung von Stellen mit Frauen oftmals nicht leicht gelingt. Die Gründe hierfür liegen in den niedrigen Bewerberinnenzahlen. Es gestaltet sich schwierig, geeignete Frauen zu berufen, da sich oftmals keine einzige Frau um eine Professur bewirbt. Ähnlich verhält es sich bei neu zu besetzenden Mitarbeiterstellen.

<sup>4</sup> Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Gender-Report 2016, S. 48.



Der Fachbereich ist sehr darum bemüht, Gremien und Kommissionen paritätisch zu besetzen. Und obwohl der Frauenanteil in allen Bereichen deutlich gestiegen ist, führt die paritätische Besetzung aufgrund des niedrigeren Frauenanteils zu einer höheren Belastung der weiblichen Beschäftigten.

### **3. Ziele für den Zeitraum bis 2022**

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik setzt sich zum Ziel, die Zahl der Studienanfängerinnen, Studentinnen, Professorinnen und Mitarbeiterinnen in den nächsten fünf Jahren auf dem aktuell hohen Niveau zu halten.

#### **3.1 Konkrete Ziele bis 2022 - Studentinnen**

Im Wintersemester 2022/2023 soll der Frauenanteil in den Präsenzstudiengängen weiter etwa so hoch sein, wie er aktuell ist. Im Verbundstudiengang Bachelor Elektrotechnik soll der Anteil gestiegen sein. Dies kann nur erreicht werden, in dem die Zahl Studienanfängerinnen steigt. Angestrebt wird wieder eine Erhöhung der Studienanfängerinnen auf etwa 10 %.

#### **3.2 Konkrete Ziele bis 2022 - Professorinnen**

Im Fachbereich sind aktuell vier Professuren zu besetzen. Bis 2022 strebt der Fachbereich an, mindestens eine Frau zu berufen.

#### **3.3 Konkrete Ziele bis 2022 - Mitarbeiterinnen**

Auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern will der Fachbereich den Frauenanteil auf einem konstant hohen Niveau halten.

### **4. Maßnahmenplanung bis 2022**

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik hat bereits verschiedene Maßnahmen ergriffen, um den Frauenanteil in den unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen. Diese sollen weiter verfolgt, verstärkt und zum Teil ergänzt werden.

#### **4.1 Maßnahmen - Studentinnen**

Zum einen sollen Maßnahmen verfolgt werden, die dazu geeignet scheinen, das Interesse von Schülerinnen und Studieninteressierten an Elektrotechnik und Informatik zu steigern.

Hier unternimmt der Fachbereich bereits unterschiedliche Dinge. So nimmt der Fachbereich seinen gesellschaftlichen Auftrag wahr und nimmt am Girls Day teil. Der Fachbereich beteiligt sich an der Kinderuni und achtet darauf, Mädchen anzusprechen. Die bestehenden Kontakte zu Schulen werden gepflegt und ausgeweitet. Der Fachbereich versucht, regelmäßige Angebote für Schülerinnen und Schüler zu konzipieren und hat dazu ein Portfolio-Konzept entwickelt. Bei allen Aktivitäten für Schüler und Schülerinnen (Besuchstag, Orientierungswoche, Studienberatung für Schülerinnen, Schüler und Eltern, Infotag, Langer Abend etc.) werden verstärkt Schülerinnen angesprochen und ermutigt. Federführend bei den Schulkontakten ist Frau Prof. Dr. Meyer, die schon in dieser Funktion motivierend auf Schülerinnen wirkt. Bei Info-Veranstaltungen in und für Schulen wird darauf geachtet, dass Studentinnen anwesend sind und als Vorbilder und Ansprechpartnerinnen zur Verfügung stehen.

Das vom Fachbereich etablierte Programm Studium Flexibel ist geeignet insbesondere Schülerinnen, die ihre technischen Fähigkeiten möglicherweise kritischer einschätzen als ihre männlichen Mitschüler, die Sorge vor einem Scheitern im Studium zu nehmen und die Hemmschwelle, ein Ingenieurstudium aufzunehmen, zu senken. Daher wird bei Schulkontakten auch stets auf das

vorhandene Programm hingewiesen. Es wird zudem darauf geachtet, dass Frauen im Fachbereich sichtbar gemacht werden, indem beispielsweise Flyer und Plakate Professorinnen und Mitarbeiterinnen zeigen, Veranstaltungen bei Frauen besucht und Führungen von Frauen durchgeführt werden.

Der Fachbereich hat mit dem Studiengang Medizintechnik bereits einen Studiengang konzipiert, der verstärkt Frauen anspricht. Auch die Verbundstudiengänge sind grundsätzlich dazu geeignet, Frauen besonders anzusprechen, da sie neben der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Studium auch die Vereinbarkeit von Familie und Studium ermöglichen. Hierauf wird zwar bereits besonders hingewiesen, jedoch sollen hier die Bemühungen verstärkt werden.

Zum anderen kann zwar im Vergleich zu den Studenten keine erhöhte Abbrecherquote bei den Studentinnen festgestellt werden, dennoch bemüht sich der Fachbereich besonders darum, den vorhandenen Studentinnen die erforderliche Unterstützung zu geben, um das Studium erfolgreich zu beenden.

Im Rahmen des Programms Studium Flexibel arbeitet eine Studierendencoachin, die sich insbesondere mit der Thematik des Diversity-Managements beschäftigt und eine besondere Studienberatung anbietet. Dies scheint geeignet, speziell auch Studentinnen während des Studiums zu begleiten und so mehr Frauen zum Abschluss zu bringen. Gute Studentinnen werden am Fachbereich weiterhin bevorzugt als Tutorinnen eingesetzt, um ihr Selbstbewusstsein zu stärken, die Akzeptanz von Frauen in Ingenieurstudiengängen bei der Studierendenschaft zu erhöhen und eine Vorbildfunktion für andere Studentinnen zu bieten.

#### **4.2 Maßnahmen - Professorinnen**

Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren wird vom Fachbereich angestrebt. So ist beabsichtigt, insbesondere bei den aktuell zu besetzenden Professuren mindestens eine Frau zu berufen. Der Fachbereich ist für das Thema sensibilisiert und wirkt in den Berufungskommissionen daran mit, bei allen zukünftig zu berufenden Professuren Frauen bei vergleichbarer Qualifikation auch weiterhin bevorzugt zu berücksichtigen. Die Professorinnen und Professoren des Fachbereichs betreiben zudem eine gezielte Ansprache von qualifizierten Frauen und fordern sie zur Bewerbung auf ausgeschriebenen Professuren auf.

Das Problem der mangelhaften Bewerberinnenzahlen kann durch weitere kurzfristige Maßnahmen des Fachbereichs jedoch nicht gelöst werden. Es ist daher beabsichtigt, gezielt weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, um so langfristig zur Lösung dieses Problems beizutragen.

#### **4.3 Maßnahmen - wissenschaftliche Mitarbeiterinnen**

Um den Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen beim Personal zu halten, will der Fachbereich auch hier bei vergleichbarer Qualifikation Frauen bei Bewerbungen weiterhin bevorzugt zu berücksichtigen. Zur Verbesserung der Bewerberlage sollen gezielt Absolventinnen angesprochen werden. Die Attraktivität des Fachbereichs als Arbeitgeber ist insbesondere durch den Masterverbundstudiengang ESYS hervorzuheben, der es ermöglicht, sich neben der Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter zu qualifizieren und einen Masterabschluss zu erlangen. Der Fachbereich fördert dies auch dadurch, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Wunsch Teilzeitstellen angeboten werden. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sollen gezielt auf Weiterbildungsmöglichkeiten wie Seminare und Tagungen hingewiesen werden. Im Rahmen der Personalentwicklung ermöglicht der Fachbereich seinen Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Angebote des Einzelcoachings und Führungstrainings wahrzunehmen. Im Fachbereich haben insbesondere die Professorinnen eine Vorbildfunktion inne: Zur Zeit hat der Fachbereich eine Vertreterin im Hochschulrat und stellt die Prorektorin für Studium und Weiterbildung.

#### **4.4 Sonstige Maßnahmen**

Dem Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik ist die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf wichtig, da sie nicht nur die Attraktivität der Hochschule für Studierende, sondern auch für Beschäftigte steigert. Um außerberuflichen Pflichten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entgegenzukommen, werden beispielsweise Gremiensitzungen, Dienstbesprechungen u. ä. soweit möglich in die Vormittagsstunden bzw. frühen Nachmittagsstunden gelegt. Der Fachbereich ist zudem bemüht, Sitzungen frühzeitig anzukündigen, um sie besser planbar zu machen und sie so zu strukturieren, dass wichtige Punkte zuerst besprochen werden, um die Sitzung gegebenenfalls vorzeitig verlassen zu können. Auch sonst unterstützt der Fachbereich Beschäftigte bei der Suche nach Lösungen individueller Probleme, befürwortet soweit möglich Home-Office-Tage und die Umsetzung von Teilzeitwünschen.

#### **5. Berichtspflicht**

Der Fachbereich wird die Ergebnisse seiner Maßnahmen dokumentieren und evaluieren.

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik berichtet der Hochschulleitung einmal im Jahr im Rahmen der Strategiegelgespräche über den Stand des Gleichstellungsplans. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält diesen Bericht zur Kenntnis.

Der Gleichstellungsplan gilt zunächst für einen Zeitraum von fünf Jahren und wird danach fortgeschrieben.

# Anhang

Tabelle 1: Gesamtzahl der Studierenden nach Studiengängen und Geschlecht (Stand: 15.05.2017)

Studiengang	Abschluss	Gesamtzahl der Studierenden (Hauptörer)				Summe (=100%)
		männlich		weiblich		
		abs.	%	abs.	%	
Elektrotechnik für Energie, Licht, Automation (7-semesterig)	BA	150	82,87	31	17,13	181
Medizintechnik	BA	147	60,00	98	40,00	245
Medizintechnische Informatik	BA	6	75,00	2	25,00	8
Technische Informatik (7-semesterig)	BA	137	88,96	17	11,04	154
Verbundstudiengang Elektrotechnik	BA	261	95,60	12	4,40	273
Verbundstudiengang Elektronische Systeme (5-semesterig)	MA	71	84,52	13	15,48	84
Verbundstudiengang Elektronische Systeme (6-semesterig)	MA	87	94,57	5	5,43	92
Verbundstudiengang Mechatronische Systeme / Elektrotechnik *	BA	1	100,00	0	0,00	1
Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik		860	82,85	178	17,15	1038

Tabelle 2: Absolventen und Absolventinnen des Wintersemesters 2016/2017 (Stand 15.05.2017):

Studiengang	Abschluss	Absolventen				Summe
		männlich		weiblich		
		abs.	%	abs.	%	
Elektrotechnik für Energie, Licht und Automation (7-sem.)	BA	6	75,00	2	25,00	8
Medizintechnik	BA	3	37,50	5	62,50	8
Technische Informatik (7-semesterig)	BA	1	100,00	0	0,00	1
Verbundstudiengang Elektrotechnik	BA	12	100,00	0	0,00	12
Verbundstudiengang Elektronische Systeme (5-semesterig)	MA	2	100,00	0	0,00	2
Verbundstudiengang Elektronische Systeme (6-semesterig)	MA	1	50,00	1	50,00	2
Verbundstudiengang Mechatronische Systeme/Elektrotechnik*	BA	2	100,00	0	0,00	2
Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik		27	77,14	8	22,86	35

Tabelle 3: Studierende 1. Fachsemester nach Studiengängen und Geschlecht (Stand: 15.11.2016)

Studiengang	Abschluss	Gesamtzahl der Studierenden (Hauptörer)				Summe (=100%)
		männlich		weiblich		
		abs.	%	abs.	%	
Elektrotechnik für Energie, Licht, Automation (7-semesterig)	BA	40	80,00	10	20,00	50
Medizintechnik	BA	46	50,00	46	50,00	92
Medizintechnische Informatik	BA	8	66,67	4	33,33	12
Technische Informatik (7-semesterig)	BA	40	78,43	11	21,57	51
Verbundstudiengang Elektrotechnik	BA	80	95,24	4	4,76	84
Verbundstudiengang Elektronische Systeme (5-semesterig)	MA	6	85,71	1	14,29	7
Verbundstudiengang Elektronische Systeme (6-semesterig)	MA	11	91,67	1	8,33	12
Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik		231	75,00	77	25,00	308

**Gleichstellungsplan des Fachbereichs Technische Betriebswirtschaft der Fachhochschule  
Südwestfalen am Standort Hagen**

<b>Inhaltsverzeichnis:</b>	<b>Seite</b>
	<b>1</b>
1. Präambel	2
2. Bestandsaufnahme	2
2.1 Tabelle Studierende	2
Analyse der Daten	4
2.2 Tabelle Beschäftigte	5
Analyse der Daten	5
3. Ziele für den Zeitraum bis 2022	6
Konkrete Ziele für den Zeitraum bis 2022	6
4. Maßnahmenplanung bis 2022	6
5. Berichtspflicht	8

## 1. Präambel

Der Fachbereich Technische Betriebswirtschaft der Fachhochschule Südwestfalen setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Studium und Lehre zu fördern. Die Chancengleichheit beider Geschlechter ist dem Fachbereich dabei für seine zukunftsfähige Entwicklung von zentraler strategischer Bedeutung. So wird die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe betrachtet, welche in alle Entscheidungsstrukturen und Prozesse des Fachbereichs integriert wird.

Der Fachbereich Technische Betriebswirtschaft unterstreicht die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen.

## 2. Bestandsaufnahme

Im Frauenförderplan 2013 hatte sich der Fachbereich Technische Betriebswirtschaft folgende Ziele gesetzt:

*Im Wintersemester 2015/16 werden etwa 25% der StudienanfängerInnen und etwa 35% der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen Frauen sein.*

*Die Berufungskommissionen wirken daran mit, dass von den bis 2016 drei neu zu besetzenden Professuren (Gebäudekonstruktion, BWL, Informatik) bei gleichen Qualifikationen mindestens zwei an Frauen vergeben werden.*

Diese Ziele hat der Fachbereich Technische Betriebswirtschaft erreicht. Laut Hochschulstatistik WS 2015/16 (Stand 15.11.2015) lag der Frauenanteil bei den StudienanfängerInnen bei 28 %. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen betrug 44 %.

Von den drei neu zu besetzenden Professuren wurden zwei (Gebäudekonstruktion, BWL) an Frauen vergeben.

Für den bis 2022 laufenden Gleichstellungsplan des FB TBW gilt folgendes:

### 2.1 Tabelle Studierende

Die Grundlage der Bestandsaufnahme ist die Hochschulstatistik vom SS 2017 (Stand 15.05.2017) insbesondere die Tabellen 5 (Gesamtheit der Studierenden nach Geschlecht) und Tabelle 17 (Absolventen/Absolventinnen):

**Gesamtzahl der Studierenden (nur Hauptörer, ohne Beurlaubte) an der Fachhochschule Südwestfalen im Sommersemester 2017 nach Studiengängen und Geschlecht (Stand: 15.05.2017)**

Studiengang	Abschluss	Gesamtzahl der Studierenden (Hauptörer)				
		männlich		weiblich		Summe (=100%)
		abs.	%	abs.	%	
International Studies of Business Administration and Engineering	BA	20	66,67	10	33,33	30
International Studies of Business Administration and Computer Science	BA	8	80,00	2	20,00	10
Wirtschaftsinformatik (7-semesterig)	BA	136	85,00	24	15,00	160
Wirtschaftsingenieurwesen (7-semesterig)	BA	392	79,84	99	20,16	491
Wirtschaftsingenieurwesen	MA	88	80,00	22	20,00	110
Wirtschaftsingenieurwesen-Gebäudesystemtechnologie	BA	56	87,50	8	12,50	64
Verbundstudiengang Wirtschaftsrecht (LL.B.)	BA	46	45,54	55	54,46	101
Verbundstudiengang Betriebswirtschaft, Wirtschaftsrecht	BA	81	45,25	98	54,75	179
Verbundstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen	BA	264	79,52	68	20,48	332
Franchise Wirtschaftsingenieurwesen-Gebäudesystemtechnologie	BA	38	82,61	8	17,39	46
<b>Fachbereich Technische Betriebswirtschaft</b>		<b>1129</b>	<b>74,13</b>	<b>394</b>	<b>25,87</b>	<b>1523</b>

**Absolventen und Absolventinnen des Wintersemesters 2016/17**

(Stand: 15.05.2017)

Studiengang		Absolventen				Summe
		Männlich		Weiblich		
		abs.	%	abs.	%	
Intern. Studies of Business Administration a. Computer Science	BA	1	100,00	0	0,00	1
Intern. Studies of Business Administration and Engineering	BA	3	75,00	1	25,00	4
Wirtschaftsinformatik (7-semesterig)	BA	3	50,00	3	50,00	6
Wirtschaftsingenieurwesen (7-semesterig)	BA	26	92,86	2	7,14	28
Wirtschaftsingenieurwesen	MA	13	68,42	6	31,58	19
Wirtschaftsingenieurwesen-Gebäudesystemtechnologie	BA	3	100,00	0	0,00	3
Verbundstg. Betriebswirtschaft, Wirtschaftsrecht	BA	2	28,57	5	71,43	7
Verbundstudiengang Wirtschaftsrecht (LL.B.)	BA	0	0,00	5	100,00	5
Verbundstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen	BA	14	82,35	3	17,65	17
Franchise Wirtschaftsingenieurwesen-Gebäudesystemtechnologie	BA	3	100,00	0	0,00	3
Weiterb. Verbundstudiengang TBW	MA	5	100,00	0	0,00	5
Weiterb. Verbundstudiengang Wirtschaftsrecht	MA	2	40,00	3	60,00	5



## Datenanalyse

In allen technisch oder informatikorientierten Studiengängen des Fachbereichs waren im SS 2017 Frauen deutlich unterrepräsentiert, lediglich in den wirtschaftsrechtlichen Studiengängen waren mehr Frauen eingeschrieben als Männer.

Das Interesse von Abiturientinnen an ingenieurwissenschaftlichen und informatischen Studiengängen ist seit Jahren gering. Dies stellt eine wesentliche Hürde bei der Steigerung des Anteils an weiblichen Studierenden dar. Zu den Gründen für das geringe Interesse von Frauen an Studiengängen des Wirtschaftsingenieurwesens und der Wirtschaftsinformatik können genannt werden:

- Mangel an weiblichen Vorbildern,
- Zweifel hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Ingenieurs- oder Informatiktätigkeit,
- Vorbehalte hinsichtlich einer männlich dominierten Berufswelt und der Akzeptanz von Frauen in Ingenieurs- und Informatikberufen.

## 2.2 Tabelle Beschäftigte

			FB TBW																			
			Beschäftigung allgemein				Arbeitszeit								Befristung							
							Vollzeit				Teilzeit				unbefristet		befristet					
Gruppe	Laufbahn Bes.-Gr.	gesamt	weiblich	männlich	weiblich %	gesamt	weiblich	männlich	weiblich %	gesamt	weiblich	männlich	weiblich %	gesamt	weiblich	männlich	weiblich %					
Prof.	Prof. C 3	7	0	7	0%	7	0	7	0%	0	0	0	0%	7	0	7	0%	0	0	0	0%	
	Prof. C 2	6	0	6	0%	6	0	6	0%	0	0	0	0%	6	0	6	0%	0	0	0	0%	
	Prof. W 2	8	3	5	38%	8	3	5	38%	0	0	0	0%	7	2	5	29%	1	1	0	100%	
	gesamt	21	3	18	14%	21	3	18	14%	0	0	0	0%	20	2	18	10%	1	1	0	100%	
Libeslufg	h.D. E 14																					
	h.D. A 14	1	0	1	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%	
	h.D. E 13	9	5	4	56%	7	3	4	43%	2	2	0	100%	6	3	3	50%	3	2	1	67%	
	g.D. E 11	1	0	1	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%	
	g.D. E 10																					
	gesamt	11	5	6	45%	9	3	6	33%	2	2	0	100%	8	3	5	38%	3	2	1	67%	
WissMA	h.D. E 15																					
	h.D. A 15																					
	h.D. E 14	1	1	0	100%	0	0	0	0%	1	1	0	100%	1	1	0	100%	0	0	0	0%	
	h.D. A 14																					
	h.D. E 13	5	3	2	60%	4	2	2	50%	1	1	0	100%	2	2	0	100%	3	1	2	33%	
	h.D. A 13																					
	g.D. E 12	10	1	9	10%	10	1	9	10%	0	0	0	0%	10	1	9	10%	0	0	0	0%	
	g.D. A 12																					
	g.D. E 11	4	2	2	50%	4	2	2	50%	0	0	0	0%	3	2	1	67%	1	0	1	0%	
	g.D. A 11																					
	g.D. E 10	5	4	1	80%	1	0	1	0%	4	4	0	100%	1	1	0	100%	4	3	1	75%	
	g.D. A 10																					
	g.D. E 9																					
	g.D. A 9																					
gesamt	25	11	14	44%	19	8	14	28%	6	6	0	100%	17	7	10	41%	8	4	4	50%		
TuW	h.D. E 15																					
	h.D. A 15																					
	h.D. E 14																					
	h.D. A 14																					
	h.D. E 13																					
	h.D. A 13																					
	g.D. A 13																					
	g.D. E 12																					
	g.D. A 12																					
	g.D. E 11																					
	g.D. A 11																					
	g.D. E 10																					
	g.D. A 10																					
	g.D. E 9																					
	g.D. A 9																					
	m.D. E 9	1	1	0	100%	1	1	0	100%	0	0	0	0%	1	1	0	100%	0	0	0	0%	
	m.D. A 9																					
m.D. E 8	1	1	0	100%	1	1	0	100%	0	0	0	0%	1	1	0	100%	0	0	0	0%		
m.D. E 7																						
m.D. E 6	2	2	0	100%	1	1	0	100%	1	1	0	100%	2	2	0	100%	0	0	0	0%		
m.D. E 5																						
m.D. E 4																						
e.D. E 3																						
gesamt	4	4	0	100%	3	3	0	100%	1	1	0	100%	4	4	0	100%	0	0	0	0%		
Azubi	Azubi	Azubi																				
gesamt	gesamt	gesamt	61	23	38	38%	62	14	38	27%	9	9	0	100%	49	18	33	33%	12	7	6	58%

### Datenanalyse

Am Fachbereich Technische Betriebswirtschaft war zum Stichtag 01.04.2017 von 21 Professuren nur 3 von einer Frau besetzt, was einem Frauenanteil von 14,3% entspricht. Die deutliche Unterrepräsentanz der Professorinnen hat wahrscheinlich folgende Ursachen:

- Anzahl geeignet qualifizierter Bewerberinnen ist gering, da die geforderte berufliche Erfahrung in leitender Position bei Frauen seltener vorliegt, und zudem gerade im Ingenieurwesen oder der Informatik der Frauenanteil auf den unteren Qualifikationsstufen ebenfalls gering ist.
- Keine Ausschreibungen von Professuren mit Teilzeitmodellen

### **3. Ziele für den Zeitraum bis 2022**

Der Fachbereich Technische Betriebswirtschaft setzt sich zum Ziel, die Zahl sowohl der Professorinnen als auch der Studienanfängerinnen in den nächsten drei Jahren zu erhöhen.

#### **Konkrete Ziele für den Zeitraum bis 2022**

Im Wintersemester 2021/22 werden etwa 30 % der StudienanfängerInnen und etwa 45 % der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen Frauen sein.

Die Berufungskommissionen wirken daran mit, dass von den bis 2022 vier neu zu besetzenden Professuren (Recht, BWL, 2 X Ingenieurwissenschaft) bei gleichen Qualifikationen mindestens zwei an Frauen vergeben werden.

### **4. Maßnahmenplanung bis 2022**

*Professorinnen:*

1. *Die Professorinnen und Professoren der Fachhochschule Südwestfalen betreiben eine gezielte Ansprache von qualifizierten Frauen und fordern sie zur Bewerbung auf die ausgeschriebenen Professuren auf.*
2. *Es sollen Professuren mit ausdrücklicher Option für familienfreundliche flexible Arbeits- und Teilzeitmodelle ermöglicht werden, um wissenschaftliche Karrieren unabhängig von der Familiensituation zu ermöglichen.*

*Daneben unterstützt der Fachbereich die folgenden von der Hochschulleitung geplanten Maßnahmen:*

- *Die Fachhochschule Südwestfalen nimmt am Netzwerk Dual Career NRW teil.*
- *Die Fachhochschule Südwestfalen ermöglicht ihren Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, an dem Angebot des Einzelcoachings und Führungstrainings teilzunehmen (Maßnahme im Rahmen der Personalentwicklung).*

**Studentinnen:**

1. *Kinderuni mit besonderer Ansprache der Mädchen und Dokumentation der Veranstaltung, d.h. wie viele Schülerinnen haben teilgenommen.*
2. *Girls' Day*
3. *Spezielle Infotage für Schülerinnen*
4. *Kontakt zu den Schulen nutzen und mit den Schulen Angebote für Schülerinnen konzipieren (vor der Entscheidung zum Leistungskurs)*
5. *Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sichtbar machen durch Broschüren, Plakate, Veranstaltungen etc.*
6. *Vorbildfunktion, Flyer, Plakate, Design und Inhalte von außenwirksamen Darstellungen der Studiengänge und des Fachbereichs werden so ausgewählt, dass beide Geschlechter angesprochen werden.*
7. *Beim Vorschlag von Studierenden für Stipendien ist darauf zu achten, dass bei Erfüllung der jeweils notwendigen Kriterien möglichst gleich viele Frauen und Männer ausgewählt werden.*
8. *Die Studierendenberatung bietet spezielle Informationen und Beratungen für Studieninteressentinnen an. Dies gilt insbesondere für die naturwissenschaftlich-technischen Fächer.*

## **5. Berichtspflicht**

Der Fachbereich wird die Ergebnisse seiner Maßnahmen dokumentieren und evaluieren.

Der Fachbereich Technische Betriebswirtschaft berichtet der Hochschulleitung einmal im Jahr im Rahmen der Strategiegelgespräche über den Stand des Gleichstellungsplan. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält diesen Bericht zur Kenntnis.

Im fünften Jahr nach Inkrafttreten unterzieht sich der Fachbereich einer Prüfung, ob sich der Gleichstellungsplan in seiner vorliegenden Form bewährt hat. Er ist nach Ablauf des Zeitraums für jeweils fünf weitere Jahre unter Berücksichtigung der Berichtsergebnisse und der vorgenommenen Evaluation gegebenenfalls in geänderter Form fortzuschreiben.

**Gleichstellungsplan des Fachbereichs Informatik und Naturwissenschaften der  
Fachhochschule Südwestfalen am Standort Iserlohn**

<b>Inhaltverzeichnis:</b>	<b>Seite: 1</b>
<b>1. Präambel</b>	<b>2</b>
<b>2. Bestandsaufnahme</b>	<b>2</b>
<b>2.1 Tabelle Studierende</b>	<b>2</b>
<b>2.1.1 Analyse der Daten</b>	<b>3</b>
<b>2.2 Tabelle Beschäftigte</b>	<b>4</b>
<b>2.2.1 Analyse der Daten</b>	<b>4</b>
<b>3 Ziele für den Zeitraum bis 2022</b>	<b>5</b>
<b>3.1 Konkrete Ziele für den Zeitraum bis 2022</b>	<b>5</b>
<b>4. Maßnahmenplanung bis 2022</b>	<b>5</b>
<b>5. Berichtspflicht</b>	<b>6</b>

## 1. Präambel:

Der Fachbereich Informatik und Naturwissenschaften der Fachhochschule Südwestfalen setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Studium und Lehre zu fördern.

Die Chancengleichheit beider Geschlechter ist dem Fachbereich Informatik und Naturwissenschaften dabei für seine zukunftsfähige Entwicklung von zentraler strategischer Bedeutung. So wird die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe betrachtet, welche in alle Entscheidungsstrukturen und Prozesse des Fachbereichs integriert wird.

Der Fachbereich Informatik und Naturwissenschaften unterstreicht die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

## 2. Bestandsaufnahme

### 2.1 Studierende

Der Frauenanteil in den verschiedenen Studiengängen des Fachbereichs Informatik und Naturwissenschaften ist anhand der folgenden Tabellen dargestellt. Diese sind Auszüge aus der Hochschulstatistik vom Sommersemester 2017 (Stand 15.05.2017) und zeigen den Anteil an weiblichen und männlichen Studierenden bzw. Absolventinnen und Absolventen.

**Tabelle 1: Studierende (nur Haupthörer) nach Studiengängen und Geschlecht**

Studiengang	Abschluss	Gesamtzahl der Studierenden (Haupthörer)				Summe
		männlich		weiblich		
		abs.	%	abs.	%	
Angewandte Informatik	BA	19	95,00	1	5,00	<b>20</b>
Angewandte Informatik (3-semesterig)	MA	5	100,00	0	0,00	<b>5</b>
Angewandte Informatik (4-semesterig)	MA	32	96,97	1	3,03	<b>33</b>
Informatik	BA	207	82,80	43	17,20	<b>250</b>
Bio- und Nanotechnologien	BA	205	58,40	146	41,60	<b>351</b>
Bio- und Nanotechnologien (Praxissemester)	BA	2	50,00	2	50,00	<b>4</b>
Bio- und Nanotechnologien	MA	16	57,14	12	42,86	<b>28</b>
Verbundstudiengang Angewandte Informatik	BA	69	85,19	12	14,81	<b>81</b>
Franchise Oberflächentechnik und Korrosionsschutz	MA	12	92,31	1	7,69	<b>13</b>
Fachbereich Informatik und Naturwissenschaften		464	75,45	151	24,55	<b>615</b>

**Tabelle 2: Absolventen nach Studiengängen und Geschlecht**

Studiengang	Abschluss	Absolventinnen und Absolventen				Summe
		männlich		weiblich		
		abs.	%	abs.	%	
Angewandte Informatik (3-semestrig)	MA	1	100,00	0	0,00	1
Angewandte Informatik (4-semestrig)	MA	0	0,00	1	100,00	1
Informatik	BA	4	100,00	0	0,00	4
Bio- und Nanotechnologien	BA	8	50,00	8	50,00	16
Franchise Oberflächentechnik und Korrosionsschutz	MA	4	100,00	0	0,00	4
Fachbereich Informatik und Naturwissenschaften		70	72,73	15	27,27	55

### 2.1.1 Datenanalyse

In der Tabelle 1 ist erkennbar, dass der Frauenanteil mit knapp 41,60 % im Bachelorstudiengang, 50 % (mit Praxissemester) und 42,86 % im Masterstudiengang (auslaufend) im Bereich der „Bio- und Nanotechnologien“ erfreulich hoch liegt. Auch bei der Betrachtung der Absolventenzahlen ist festzustellen, dass das Verhältnis von männlichen und weiblichen Studierenden relativ ausgeglichen ist.

In den Informatik-Studiengängen zeigt sich eine Unterrepräsentanz der Frauen. Im Bachelorstudiengang „Angewandte Informatik“ ist aktuell 1 weibliche Studierende eingeschrieben, in den Masterstudiengängen 1. Im Bachelorstudiengang „Informatik“ sind 17,20 % eingeschrieben. Der Verbundstudiengang „Angewandte Informatik“ weist einen Frauenanteil von 14,81 % auf. Der Franchise-Studiengang „Oberflächentechnik und Korrosionsschutz“ liegt mit 7,69 % ebenfalls noch im unteren Bereich. Die Ursache für die noch vorhandene Unterrepräsentanz in der Informatik lässt sich in der immer noch traditionell stark geschlechtsspezifischen Studienwahl finden.



## 2.2 Beschäftigte zum Stichtag 1.8.2017

**Tabelle 2: Beschäftigte nach Beschäftigungsart und Geschlecht**

FB I+N	Beschäftigte				davon zum 01.08.2017 Vollzeit				davon Teilzeit zum 01.08.2017			
	Insg. Abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	Insg. Abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	Insg. abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %
Professuren	17	3	14	18%	17	3	14	18%				
C 4	0											
W 3	0											
C 3	8	1	7	13%	8	1	7	13%				13%
C 2	2	0	2	0%	2	0	2	0%				
W 2	7	2	5	29%	7	2	5	29%	1	1	0	29%
<b>Lehrkräfte</b>												
Höherer Dienst	2	2	0	100%	0	0	0	0%	2	2	0	100%
Gehobener Dienst	0	0	1	0%	0				0	0	0	0%
<b>Wissenschaftliche MitarbeiterInnen</b>	28	9	19	32%	15%	4	11	27%	13	5	8	38%
Höherer Dienst	4	3	1	75%	1	1	0	100%	3	2	1	67%
Gehobener Dienst	23	6	18	26%	14	3	12	21%	10	3	7	30%
<b>Sonstige MitarbeiterInnen</b>	4	3	1	75%								
Höherer Dienst												
Gehobener Dienst	1	0	1	0%	1	0	1	0%				
Mittlerer Dienst	2	2	0	100%	0	0	0	0%	1	1	0	100%
<b>Auszubildende</b>	0											
<b>davon befristet</b>	12	4	8	33,9%								

### 2.2.1 Datenanalyse:

Wie in Tabelle 2 zu sehen ist, sind die Frauen unter den Professuren deutlich unterrepräsentiert. Im Bereich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind nun bereits 2 Stellen an Frauen vergeben worden.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konnte die Zahl der Frauen leicht angehoben werden und stiegen immerhin von 26,9 % (2013) auf 32% weiblichen Anteil, bei den Nicht-Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt der weibliche Anteil stabil bei 75 %.

In den letzten Jahren wurden vermehrt Frauen bei den Stellenbesetzungen berücksichtigt, wobei das im Bereich Bio- und Nanotechnologien sehr viel leichter fiel als im Bereich Informatik. Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden von sieben zu besetzenden Stellen fünf mit Frauen besetzt, also eine Quote von über 70%. Es kann also festgestellt werden, dass im wissenschaftlichen Bereich bei den Neubesetzungen eine Gleichstellung erreicht wurde.

Bei den Nicht-Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der weibliche Anteil traditionsgemäß sehr hoch und aus unserer Sicht zu hoch. Hier wurde aber nur eine Stelle mit einer Frau neu besetzt.

### **3. Ziele für den Zeitraum bis 2022**

Der Fachbereich ist bemüht, vermehrt Schülerinnen und studieninteressierte Frauen für das Studium, insbesondere für die traditionell männerdominierten Studiengänge der Informatik zu gewinnen. Dies geschieht durch enge Kooperation mit den umliegenden Gymnasien und Gesamtschulen auf dem Gebiet der Berufsfeldorientierung, die diese Schulen den Schülerinnen und Schülern zukommen lassen. Den Schülerinnen und Schülern wird bereits ab der Klassenstufe 7 die praktische Mitarbeit in Projekten der Informatik und der Bio- und Nanotechnologien ermöglicht. Von dem praktischen Zugang zu den eher männerdominierten Fächern der Naturwissenschaften und Informatik profitieren vor allem die Schülerinnen.

#### **3.1 Konkrete Ziele für den Zeitraum bis 2022**

Der Fachbereich möchte die Zahl der weiblichen Studierenden konsolidieren und strebt bis zum Wintersemester 2021/22 einen erhöhten Anteil weiblicher Studierender an.

Bis Mitte 2018 werden drei Professorenstellen auslaufen. Bei den auslaufenden Stellen, die neu besetzt werden können, möchte der Fachbereich, dass die Berufungskommission im Rahmen der Chancengleichheit für Frauen daran mitwirkt, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Bei auslaufenden Stellen vor allem im Bereich Informatik, möchte der Fachbereich, dass die Berufungskommission im Rahmen der Chancengleichheit für Frauen daran mitwirkt, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Im Jahr 2015 wurde die Stelle einer Lehrkraft für besondere Aufgaben [REDACTED] mit einer Frau besetzt.

### **4. Maßnahmenplanung bis 2022**

- 1. Maßnahme: Teilnahme am Girls Day*
- 2. Maßnahme: Durchführung eines Info-Tags*
- 3. Maßnahme: Ansprache beider Geschlechter bei der außenwirksamen Darstellungen der Studiengänge und des Fachbereichs (Flyer, Plakate, Design und Inhalte)*
- 4. Maßnahme: Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in den Auswahlkommissionen bei der Einstellung von Professorinnen/Professoren sowie Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern*
- 5. Enge Kooperation mit Gesamtschulen und Gymnasien der Umgebung zum Interessieren von Schülerinnen für Inhalte der Informatik und Naturwissenschaften*

## **5. Berichtspflicht**

Der Fachbereich Informatik und Naturwissenschaften wird die Ergebnisse seiner Maßnahmen dokumentieren und evaluieren.

Der Fachbereich Informatik und Naturwissenschaften berichtet der Hochschulleitung einmal im Jahr im Rahmen der Strategiegespräche über den Stand des Gleichstellungsplans. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält diesen Bericht zur Kenntnis.

Im fünften Jahr nach Inkrafttreten unterzieht sich der Fachbereich einer Prüfung, ob sich der Gleichstellungsplan in seiner vorliegenden Form bewährt hat. Er ist nach Ablauf des Zeitraums für jeweils fünf weitere Jahre unter Berücksichtigung der Berichtsergebnisse und der vorgenommenen Evaluation gegebenenfalls in geänderter Form fortzuschreiben.

**Inhaltverzeichnis:**

**Seite: 1**

<b>1. Präambel</b>	<b>2</b>
<b>2. Bestandsaufnahme:</b>	<b>2</b>
<b>2.1 Tabelle Studierende</b>	<b>2</b>
<b>2.1.1 Analyse der Daten</b>	<b>2</b>
<b>2.2 Tabelle Beschäftigte</b>	<b>3</b>
<b>2.2.1 Analyse der Daten</b>	<b>3</b>
<b>3. Ziele für den Zeitraum bis 2022</b>	<b>3</b>
<b>3.1 Konkrete Ziele für den Zeitraum bis 2022</b>	<b>3</b>
<b>4. Maßnahmenplanung bis 2022</b>	<b>4</b>
<b>5. Berichtspflicht</b>	<b>4</b>

## 1. Präambel

Der Fachbereich Maschinenbau der Fachhochschule Südwestfalen setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Studium und Lehre zu fördern.

Die Chancengleichheit beider Geschlechter ist dem Fachbereich Maschinenbau dabei für seine zukunftsfähige Entwicklung von zentraler strategischer Bedeutung. So wird die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe betrachtet, welche in alle Entscheidungsstrukturen und Prozesse des Fachbereichs integriert wird.

Der Fachbereich Maschinenbau unterstreicht die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, durch spezifische Maßnahmen zu erhöhen.

## 2. Bestandsaufnahme

### 2.1 Studierende

Gesamtzahl der Studierenden im SS 2017 nach Studiengängen und Geschlecht

Studiengang	Abschluss	Gesamtzahl der Studierenden (Haupt hören)				Summe (=100%)
		männlich		weiblich		
		abs.	%	abs.	%	
Automotive	BA	199	96,14	8	3,86	207
Automotive (Praxissemester)	BA	9	100,00	0	0,00	9
Fertigungstechnik	BA	75	90,36	8	9,64	83
Fertigungstechnik (Praxissemester)	BA	8	100,00	0	0,00	8
Integrierte Produktentwicklung	MA	47	88,68	6	11,32	53
Kunststofftechnik	BA	49	89,09	6	10,91	55
Kunststofftechnik (Praxissemester)	BA	3	100,00	0	0,00	3
Mechatronik	BA	77	92,77	6	7,23	83
Mechatronik (Praxissemester)	BA	4	100,00	0	0,00	4
Produktentwicklung/Konstruktion	BA	110	88,71	14	11,29	124
Produktentwicklung/Konstruktion (Praxissemester)	BA	2	100,00	0	0,00	2
Verbundstudiengang Kunststofftechnik	BA	87	82,86	18	17,14	105
Verbundstudiengang Maschinenbau	BA	291	86,35	46	13,65	337
Verbundstudiengang Maschinenbau	MA	232	89,92	26	10,08	258
Verbundstudiengang Mechatronik	BA	121	92,37	10	7,63	131
Verbundstudiengang Mechatronische Systeme / Elektrotechnik *	BA	6	100,00	0	0,00	6
<b>Fachbereich Maschinenbau</b>		<b>1320</b>	<b>89,92</b>	<b>148</b>	<b>10,08</b>	<b>1468</b>

#### 2.1.1 Datenanalyse

Insgesamt sind die weiblichen Studierenden mit 10,08 % unterrepräsentiert. Dabei ist in den Verbundstudiengängen ein höherer Frauenanteil als in den Präsenzstudiengängen zu verzeichnen. Betrachtet man die Entwicklung der weiblichen Haupt hören ab 2007, ist ein kontinuierlicher Anstieg von 7,18% auf 9,09 % im Zeitraum von 2007 bis 2013 und auf 10,08% im Jahr 2017 zu erkennen.

## 2.2 Beschäftigte zum Stichtag 01.04.2017

Beschäftigung allgemein		FB M																			
		Arbeitszeit						Befristung													
		Vollzeit			Teilzeit			unbefristet			befristet										
Gruppe	Laufbahn	ges.	weibl.	männl.	weibl. %	ges.	weibl.	männl.	weibl. %	ges.	weibl.	männl.	weibl. %	ges.	weibl.	männl.	weibl. %				
Prof.	Prof.	5	0	5	0%	5	0	5	0%	0	0	0	0%	5	0	5	0%	0	0	0	0%
	Prof.	2	0	2	0%	2	0	2	0%	0	0	0	0%	2	0	2	0%	0	0	0	0%
	Prof.	14	0	14	0%	14	0	14	0%	0	0	0	0%	14	0	14	0%	0	0	0	0%
	gesamt	21	0	21	0%	21	0	21	0%	0	0	0	0%	21	0	21	0%	0	0	0	0%
LfBA	h.D.	2	1	1	50%	1	1	0	100%	1	0	1	0%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
	h.D.	1	0	1	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%
	g.D.	2	0	2	0%	1	0	1	0%	1	0	1	0%	2	0	2	0%	0	0	0	0%
	gesamt	5	1	4	20%	3	1	2	33%	2	0	2	0%	5	1	4	20%	0	0	0	0%
WissMA	h.D.	9	1	8	11%	9	1	8	11%	0	0	0	0%	3	1	2	33%	6	0	6	0%
	g.D.	15	4	11	27%	11	3	8	27%	4	1	3	25%	12	4	8	33%	3	0	3	0%
	g.D.	6	0	6	0%	5	0	5	0%	1	0	1	0%	5	0	5	0%	1	0	1	0%
	g.D.	18	5	13	28%	11	3	8	27%	7	2	5	29%	9	2	7	22%	9	3	6	33%
	gesamt	48	10	38	21%	36	7	29	19%	12	3	9	25%	29	7	22	24%	19	3	16	16%
TuV	g.D.	2	0	2	0%	2	0	2	0%	0	0	0	0%	2	0	2	0%	0	0	0	0%
	m.D.	1	1	0	100%	1	1	0	100%	0	0	0	0%	1	1	0	100%	0	0	0	0%
	m.D.	3	3	0	100%	2	2	0	100%	1	1	0	100%	3	3	0	100%	0	0	0	0%
	m.D.	1	0	1	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%
gesamt	7	4	3	57%	6	3	3	50%	1	1	0	100%	7	4	3	57%	0	0	0	0%	
Azubi	Azubi																				
gesamt	gesamt	81	15	66	19%	66	11	55	17%	15	4	11	27%	62	12	50	19%	19	3	16	16%

### 2.2.1 Datenanalyse:

Nach dem altersbedingten Ausscheiden einer Professorin gab es bei der Neubesetzung keine weiblichen Bewerber, sodass alle 21 Professuren des Fachbereichs von Männern besetzt werden. Für die Lehrkräfte beträgt er 20 %. Durch die getätigten Neueinstellungen bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen konnte der Fachbereich die Frauenquote auf 21 % erhöhen. Die sonstigen Mitarbeiterinnen sind mit 57 % vertreten und stellen ein gutes Verhältnis dar.

## 3. Ziele für den Zeitraum bis 2022

Der Fachbereich Maschinenbau setzt sich zum Ziel, die Anzahl von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in den nächsten fünf Jahren weiter zu erhöhen sowie die Beschäftigung von sonstigen Mitarbeiterinnen auf dem jetzigen Niveau zu konsolidieren.

### 3.1 Konkrete Ziele für den Zeitraum bis 2022

Die Frauenquote bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde zwar erhöht, jedoch das im Frauenförderplan 2013 gesteckte Ziel, bis zum Wintersemester 2014/15 einen Frauenanteil von 25% vorzuweisen, wurde nicht erreicht. Der Fachbereich ist weiterhin auf die Realisierung dieses Ziels fokussiert. Bei der Besetzung von Professuren ist und bleibt das Ziel weibliches Lehrpersonal einzustellen.

#### **4. Maßnahmenplanung bis 2022**

Bei den Berufungsverfahren werden die Berufungskommissionen auf die Einstellung von Frauen hinarbeiten. In Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass die Bewerbung von Frauen ausdrücklich gewünscht wird und dass die FH als familiengerechte Hochschule zertifiziert ist. Bei der Platzierung von Stellenausschreibungen wird im Sinne einer größeren Erreichbarkeit potentieller Bewerberinnen das Spektrum der Medienanbieter erweitert. Im Zuge der Ausschreibung wird geprüft, ob durch den Einsatz von Headhuntern gezielt weibliches Personal rekrutiert werden kann. Geeignete Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl der Studentinnen sieht der Fachbereich in der Fortführung und Ausweitung der Bemühungen, sowohl auf Messen und Infotagen als auch bei Berufsakademien Frauen für ein Maschinenbaustudium zu begeistern. Zum erweiterten Angebot zählen Einladungen an Abschlussklassen von Gymnasien, sich vor Ort über die einschlägigen Studiengänge zu informieren. Zudem unterstützt der Fachbereich die Aktivitäten rund um den „Girls Day“. Zur Erhöhung des Praxisbezuges ist die Erweiterung des bereits eingeführten "Praxisprojektes für Studentinnen" geplant.

#### **5. Berichtspflicht:**

Der Fachbereich Maschinenbau wird die Ergebnisse seiner Maßnahmen dokumentieren und evaluieren und der Hochschulleitung jährlich im Rahmen der Strategiegelgespräche über den Stand des Gleichstellungsplans berichten. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält diesen Bericht zur Kenntnis.

Im fünften Jahr nach Inkrafttreten unterzieht sich der Fachbereich einer Prüfung, ob sich der Gleichstellungsplan in seiner vorliegenden Form bewährt hat.

**Gleichstellungsplan des Fachbereichs Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften der  
Fachhochschule Südwestfalen am Standort Meschede**

**Inhaltsverzeichnis**

1. Präambel .....	2
2. Bestandsaufnahme.....	2
2.1 Studierende .....	2
2.2 Beschäftigte.....	3
3. Ziele für den Zeitraum bis 2022.....	3
4. Maßnahmenplanung bis 2022.....	3
5. Berichtspflicht.....	4



## 1. Präambel

Der Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften (IW) der Fachhochschule Südwestfalen sieht in der Chancengleichheit beider Geschlechter einen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit und misst ihr deshalb hohe strategische Bedeutung bei. Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird als Querschnittsaufgabe betrachtet, welche in alle Entscheidungsstrukturen und -prozesse des Fachbereichs integriert wird. Der Fachbereich IW hat das Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Studium und Lehre zu fördern. Er unterstreicht die Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, durch spezifische Maßnahmen zu erhöhen.

## 2. Bestandsaufnahme

### 2.1 Studierende

Studiengang	Abschluss	Gesamtzahl Studierender (Prüfung) 2013					Gesamtzahl Studierender (Prüfung) 2017				
		männlich		weiblich		Summe (100%)	männlich		weiblich		Summe (100%)
		abs.	%	abs.	%		abs.	%	abs.	%	
Elektrotechnik	BA	140	94,59	8	5,41	148	138	93,88	9	6,12	147
Elektrotechnik (Praxissemester)	BA					0	5	71,43	2	28,57	7
Informations- und Kommunikationssysteme und deren Management (3-sem.)	MA	1	100,00	0	0,00	1	3	75,00	1	25,00	4
Informations- und Kommunikationssysteme und deren Management (4-sem.)	MA	13	92,86	1	7,14	14	12	92,31	1	7,69	13
Informations- und Kommunikationstechnik	BA	13	92,86	1	7,14	14					0
International Management	BA					0	106	37,19	179	62,81	285
International Management with Engineering	BA	166	64,09	93	35,91	259	115	69,28	51	30,72	166
Maschinenbau	BA	268	94,37	16	5,63	284	250	92,94	19	7,06	269
Maschinenbau (Praxissemester)	BA	10	100,00	0	0,00	10	4	100,00	0	0,00	4
Wirtschaft	BA	305	60,28	201	39,72	506	338	59,61	229	40,39	567
Wirtschaft	MA	52	64,20	29	35,80	81	83	59,71	56	40,29	139
Wirtschaftsingenieurwesen - Maschinenbau	BA	192	91,87	17	8,13	209	145	89,51	17	10,49	162
Wirtschaftsingenieurwesen - Maschinenbau (Praxissemester)	BA	8	100,00	0	0,00	8	4	80,00	1	20,00	5
Wirtschaftsingenieurwesen - Elektrotechnik	BA	53	88,33	7	11,67	60	24	85,71	4	14,29	28
Wirtschaftsingenieurwesen - Elektrotechnik (Praxissemester)	BA	1	100,00	0	0,00	1					0
Franchise Betriebswirtschaft (dual)-Arnsberg	BA	456	56,37	353	43,63	809	678	48,99	706	51,01	1384
Franchise Betriebswirtschaft (dual)-Mannheim	BA					0	188	47,47	208	52,53	396
Franchise Elektrotechnik	BA	58	98,31	1	1,69	59	50	94,34	3	5,66	53
Franchise Elektrotechnik (Praxissemester)	BA	1	100,00	0	0,00	1	3	100,00	0	0,00	3
Franchise International Management with Engineering	BA	10	71,43	4	28,57	14	9	64,29	5	35,71	14
Franchise Maschinenbau	BA	176	90,26	19	9,74	195	151	88,82	19	11,18	170
Franchise Maschinenbau (Praxissemester)	BA					0	0	0,00	1	100,00	1
Franchise Wirtschaft	BA	517	59,36	354	40,64	871	367	60,07	244	39,93	611
Franchise Wirtschaft (Praxissemester)	BA					0	0	0,00	1	100,00	1
Franchise Wirtschaftsinformatik	BA					0	131	89,12	16	10,88	147
Franchise Wirtschaftsingenieurwesen - Maschinenbau	BA	51	78,46	14	21,54	65	130	77,38	38	22,62	168
Franchise Wirtschaftsingenieurwesen - Maschinenbau (Praxissemester)	BA					0	9	90,00	1	10,00	10
<b>Zusammenfassung</b>		<b>269</b>	<b>69,02</b>	<b>117</b>	<b>30,98</b>	<b>386</b>	<b>294</b>	<b>65,81</b>	<b>158</b>	<b>34,19</b>	<b>452</b>

Quelle: Hochschulstatistik vom SS 2013 (Stand 15.05.2013) und SS 2017 (Stand 15.05.2017)

Am Fachbereich IW studieren ca. 38% weibliche Studierende. Weiterhin ist der Anteil weiblicher Studierender maßgeblich vom Fächerangebot beeinflusst. Pro Studiengang studieren in Meschede unterschiedlich viele Studentinnen (ca. 40% im Bereich Wirtschaft, ca. 10% in den Ingenieurstudiengängen Maschinenbau und Elektrotechnik). Durch die Einführung des Studiengangs International Management (IM+) mit den Vertiefungsrichtungen Tourismusmanagement und Entrepreneurship zum WS 2014/2015 konnte das Studienangebot für Studentinnen attraktiver gestaltet werden. Der Anteil der Studentinnen in IM+ liegt bei ca. 63%, insgesamt konnte der Anteil weiblicher Studierender von ca. 31% auf ca. 38% gesteigert werden.

## 2.2 Beschäftigte

Gruppe	Bes.-Gr.	Beschäftigung allgemein				Arbeitszeit								Befristung							
						Vollzeit				Teilzeit				unbefristet				befristet			
		ges. abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	ges. abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	ges. abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	ges. abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	ges. abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %
Prof.	C 3	16	3	13	19%	16	3	13	19%	0	0	0	0%	16	3	13	19%	0	0	0	0%
	C 2	2	0	2	0%	2	0	2	0%	0	0	0	0%	2	0	2	0%	0	0	0	0%
	W 2	20	3	17	15%	19	3	16	16%	1	0	1	0%	20	3	17	15%	0	0	0	0%
		<b>38</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>16%</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>31</b>	<b>16%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>38</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>16%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
LfbesAufg	A 14	1	0	1	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%
	E 13	19	8	11	42%	9	5	4	56%	10	3	7	30%	12	6	6	50%	7	2	5	29%
		<b>20</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>40%</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>50%</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>30%</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>46%</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>29%</b>
WissMA	E 13	14	2	12	14%	8	1	7	13%	6	1	5	17%	4	1	3	25%	10	1	9	10%
	E 12	9	2	7	22%	7	0	7	0%	2	2	0	100%	9	2	7	22%	0	0	0	0%
	E 11	6	3	3	50%	3	1	2	33%	3	2	1	67%	4	2	2	50%	2	1	1	50%
	E 10	36	16	20	44%	20	7	13	35%	16	9	7	56%	15	7	8	47%	21	9	12	43%
		<b>65</b>	<b>23</b>	<b>42</b>	<b>35%</b>	<b>38</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>24%</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>52%</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>38%</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>33%</b>
TuV	E 9	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
	E 8	1	0	1	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%
	E 7	2	0	2	0%	2	0	2	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	2	0	2	0%
	E 6	2	1	1	50%	1	1	0	100%	1	0	1	0%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
		<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>29%</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>33%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>40%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>
Azubi	Azubi	3	0	3	0%	3	0	3	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	3	0	3	0%
gesamt		<b>133</b>	<b>39</b>	<b>94</b>	<b>29%</b>	<b>94</b>	<b>22</b>	<b>72</b>	<b>23%</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>44%</b>	<b>88</b>	<b>26</b>	<b>62</b>	<b>30%</b>	<b>45</b>	<b>13</b>	<b>32</b>	<b>29%</b>

Quelle: Hochschulverwaltung (Beschäftigte zum Stichtag 01.04.2017)

Der Anteil weiblicher Beschäftigter ist am Fachbereich IW mit ca. 16 % Professorinnen, ca. 40 % LBAs und ca. 35 % wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Vergleich zu 2013 in etwa gleichbleibend. Im Bereich Ingenieurwissenschaften konnte eine Professorin gewonnen werden. Der Anteil weiblicher Beschäftigter bei „unbefristeten“ und „befristeten“ Arbeitsverhältnissen entspricht mit 30% dem Anteil weiblicher Beschäftigter insgesamt.

### 3. Ziele für den Zeitraum bis 2022

Der Fachbereich IW setzt sich zum Ziel, langfristig ein Studienangebot vorzuhalten, das für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv ist.

Im Bereich der Beschäftigten strebt der Fachbereich IW eine Annäherung an die hochschulweit angestrebte Frauenquote von 20 % bei den Professorinnen an. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern ist der Fachbereich IW bestrebt, die bisherige Quote nicht zu unterschreiten.

Der Fachbereich IW unterstützt Aktivitäten und Programme für Schülerinnen und Schüler, die geschlechterunabhängig das Interesse an vermeintlich geschlechterspezifischen Studiengängen wecken.

### 4. Maßnahmenplanung bis 2022

Der Fachbereich IW entwickelt sein Studienangebot auch mit Blick darauf weiter, dass es für weibliche und männliche Studieninteressierte gleichermaßen attraktiv ist.

Um die Möglichkeiten zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen zu verbessern, verfolgt der Fachbereich IW folgende Maßnahmen:

- Die Professorinnen und Professoren der FH Südwestfalen betreiben eine gezielte Ansprache von qualifizierten Frauen und fordern diese zur Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren auf.
- Es wird geprüft, inwieweit der Einsatz von Headhunting zur Erhöhung der Bewerberinnenzahlen auf die von der FH Südwestfalen ausgeschriebenen Professuren sinnvoll ist.

Im Rahmen der Weiterbildung ermöglicht die FH Südwestfalen ihren Professorinnen und Professoren, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unter anderem an Einzelcoachings und Führungstrainings teilzunehmen.

Der Fachbereich IW ermutigt gezielt Studentinnen, sich auf Stipendien zu bewerben sowie entsprechend ihrer Qualifikation ein Masterstudium und/oder eine Promotion anzustreben. Der Fachbereich unterstützt diese Studierenden z. T. mit Qualifizierungsstellen, die explizit für solche Fälle vorgesehen sind.

Die Studienberatung bietet individuelle Beratungen und Coachings für Studierende an. Hierzu zählen u. a. geschlechtsspezifische Themen wie z. B. Studium und Schwangerschaft, Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft bei jungen Müttern und Vätern, Studium versus konservative Rollenbilder in sozialen Bezugssystemen (Familie, Partnerschaft).

Der Fachbereich IW unterstützt gezielt Maßnahmen im Rahmen der Auditierung „familiengerechte Hochschule“ der FH Südwestfalen. Neben einer geeigneten Ausstattung (z. B. Kinderstühle in der Mensa, Wickeltische, Kidsbox) zählen hierzu insbesondere Maßnahmen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Studium und/oder Beruf unterstützen. Ein wesentliches Element ist eine bedarfsorientierte Kinderferienbetreuung in Form von Projektwochen (Roboter AG, Umweltwoche, Forscherwochen zu Wasser, Licht, Technik usw.)

Der Fachbereich IW ist sich der Vorbildfunktion von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bewusst und kommt dieser aktuell z. B. durch Entsendung einer Professorin in den Hochschulrat und einer Professorin als Dekanin nach.

Das zdi-Zentrum des Hochsauerlandkreises ist an der FH Südwestfalen in Meschede angesiedelt und bildet einen zentralen Ansprechpartner in der Region für das Thema „MINT entlang der Bildungskette“. Der Fachbereich IW engagiert sich bei zahlreichen Angeboten wie KinderUni, Girls' Day, Roboter AG, Schülerlaboren, Summer Schools usw.

## **5. Berichtspflicht**

Der Fachbereich IW wird die Ergebnisse seiner Maßnahmen dokumentieren und evaluieren und der Hochschulleitung im Rahmen der Strategiegespräche über den Stand des Gleichstellungsplans berichten.

# **Gleichstellungsplan des Fachbereichs Agrarwirtschaft für den Teilbereich Agrarwirtschaft und für das Institut für Green Technology und Ländliche Entwicklung (i.green)**

<b>Inhaltverzeichnis:</b>	<b>Seite: 1</b>
1. Präambel	2
2. Bestandsaufnahme:	2
2.1 Studierende	2
2.1.1. Datenanalyse	2
2.2 Beschäftigte zum Stichtag 01.04.2017	3
2.2.1 Datenanalyse	3
3. Ziele für den Zeitraum bis 2022	4
4. Maßnahmenplanung bis 2022	4
5. Berichtspflicht	5

## **1. Präambel**

Der Fachbereich Agrarwirtschaft der Fachhochschule Südwestfalen ist bestrebt, eine gleichberechtigte Zusammenarbeit von Menschen in Studium, Lehre und Forschung zu leben und weiter zu fördern. Die Chancengleichheit für Personen unterschiedlichster Herkünfte und Geschlechter ist in der strategischen Ausrichtung des Fachbereichs Agrarwirtschaft berücksichtigt. Die Gleichstellung wird als Querschnittsaufgabe betrachtet, die in die Entscheidungsstrukturen und Prozesse des Fachbereichs verstärkt integriert wird.

Der Fachbereich Agrarwirtschaft unterstreicht die grundsätzliche Notwendigkeit, den Anteil von Frauen sowie von Personengruppen mit spezifischen Nachteilen in den Bereichen, in denen diese bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und dies durch spezifische Maßnahmen zu fördern.

## **2. Bestandsaufnahme**

### **2.1 Studierende**

Die Grundlage der Bestandsaufnahme ist die Hochschulstatistik vom SS 2017 (Stand 15.05.2017) mit den Absolventinnen und Absolventen des WS 2016/17. Da zu weiteren gleichstellungsrelevanten Personencharakteristika keine statistischen Angaben vorliegen, konzentriert sich die Bestandsaufnahme auf eine Analyse nach Geschlechtern.

#### **2.1.1 Datenanalyse**

Im Studiengang Bachelor Agrarwirtschaft lag bei einer Gesamtzahl von 484 Studierenden der Anteil an Studentinnen bei erfreulichen 33 %, womit dieser Wert im langjährigen Durchschnitt liegt. Der Anteil der Absolventinnen lag im betrachteten Zeitraum bei 30 % (Gesamt 46 Bachelor).

Im Studiengang Master Agrarwirtschaft lag bei einer Gesamtzahl von 82 Studierenden der Anteil an Studentinnen bei 48 % und ist somit im langjährigen Trend angestiegen. Von dreizehn Master-AbsolventInnen waren fünf weiblich.

Damit liegt der Anteil der weiblichen Studierenden sowohl im Bachelor- als auch im Masterstudien- gang Agrarwirtschaft auf einem vergleichsweise hohen Niveau.

Im Präsenzstudiengang Frühpädagogik lag der Anteil der Studentinnen bei 88 %; im Verbundstudien- gang Frühpädagogik bei 91 %. Hier ist eine tendenzielle Zunahme der männlichen Studierenden zu verzeichnen. Aufgrund dieser Zahlen für den Teilbereich Wissenschaftliches Zentrum Frühpädagogik (WZF) wird für diese Studiengänge kein Gleichstellungsplan formuliert.

## 2.2 Beschäftigte zum Stichtag 01.04.2017

FB AW Teilbereich AW mit Igreen	Beschäftigte				davon zum 01.04.17 Vollzeit				davon Teilzeit zum 01.04.2017			
	Insg. Abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	Insg. Abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	Insg. abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %
<b>Professuren</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>25%</b>								
C4	0											
W 3	0											
C 3	1	1		100%	1	1		100%				
C 2	5	1	4	20%	5	1	4	20%				
W 2	6	1	5	17%	6	1	5	17%				
<b>Lehrkräfte</b>	<b>0</b>											
Höherer Dienst	0	1		100%	1	1		100%				
Gehobener Dienst	0											
<b>Wissenschaftliche MitarbeiterInnen</b>	<b>47</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>70%</b>								
Höherer Dienst	22	15	7	68%	11	6	5	55%	11	9	2	82%
Gehobener Dienst	25	18	7	72%	16	10	6	63%	9	8	1	89%
<b>Sonstige Mitarbei- terInnen</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>73%</b>								
Höherer Dienst												
Gehobener Dienst	2	2	0	100%	1	1		100%	1	1	0	100%
Mittlerer Dienst	9	6	3	67%	6	3	3	50%	3	3	0	100%
Auszubildende	0											
<b>davon befristet</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>72%</b>								

Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin im höheren Dienst und eine Mitarbeiterin im gehobenen Dienst waren zum Stichtag aus familienpolitischen Gründen beurlaubt; die Stellen sind aktuell befristet als Elternzeitvertretung besetzt.

### 2.2.1 Datenanalyse

Mit drei Professorinnen im 12-köpfigen Kollegium entspricht dies zum Stichtag 01.04.2017 einem Frauenanteil von 25 %. Für den Teilbereich Agrarwirtschaft läuft aktuell ein weiteres Berufungsverfahren, bei dem Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt mit 70 % (33 von 47) deutlich im angestrebten Bereich. Der Anteil der weiblichen in Teilzeit Beschäftigten liegt mit neun von elf im höheren und acht von neun im gehobenen Dienst etwas drüber. Der etwas höhere Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse beruht zum Teil darauf, dass StelleninhaberInnen in Elternzeit gehen und ihre Aufgaben befristet von anderen MitarbeiterInnen übernommen werden, zum anderen auf einem relativ großen Anteil drittmittelfinanzierter Stellen durch erheblichen Erfolg des Fachbereichs bei der Einwerbung von Forschungsgeldern.

In der Gruppe der „Sonstigen MitarbeiterInnen“ mit elf Personen sind sechs Frauen im Mittleren Dienst eingruppiert, womit in diesem Fall ein nicht zu hoher Anteil Frauen in den unteren Gehaltsgruppen eingeordnet ist.

Für Fragen zum Bereich „Familiengerechte Hochschule“ haben sich zwei Mitarbeiterinnen des WZF bereiterklärt als Ansprechpersonen für den Standort Soest zur Verfügung zu stehen.

### **3. Ziele für den Zeitraum bis 2022**

Der Fachbereich Agrarwirtschaft setzt sich zum Ziel, die Zahl der Studentinnen in den Studiengängen Agrarwirtschaft Bachelor und Master mindestens auf dem erreichten Niveau zu halten. Ebenso wird auch weiterhin auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Bereich der Beschäftigten am Fachbereich Wert gelegt.

Der Fachbereich strebt zudem im Zeitraum bis 2022 die Konsolidierung und Erhöhung des Professorinnenanteils an.

### **4. Maßnahmenplanung bis 2022**

#### *Professorinnen:*

1. Im laufenden Berufungsverfahren zur vakanten Professur "Produktionsökonomie" sind Bewerbungen von Frauen ausdrücklich willkommen. Außer diesem Verfahren steht für den Teilbereich Agrarwirtschaft zunächst bis 2022 keine weitere Professur zur (Wieder)Besetzung an.

#### *Studentinnen:*

1. Der Fachbereich Agrarwirtschaft wird sich weiterhin jedes Jahr mit mindestens drei Angeboten am Girl's & Boy's Day beteiligen.
2. Bei der Gestaltung von Informationsmaterial (Flyer; Plakate) werden Design und Inhalte bei der Darstellung der Studiengänge so ausgewählt, dass alle Geschlechter angesprochen werden.
3. Beim Vorschlag von Studierenden für Stipendien und Auszeichnungen achtet der Fachbereich darauf, dass möglichst gleich häufig Frauen und Männer ausgewählt werden.
4. Studentinnen mit Entwicklungspotential werden gezielt auf Weiterbildungsmöglichkeiten hingewiesen.
5. Der Fachbereich ermuntert Studentinnen ausdrücklich, auch auf eine berufliche Karriere als Unternehmerin / Unternehmensgründerin ins Auge zu fassen und unterstützt diesbezügliche Absichten innerhalb der Lehre und mit Beratung.

#### *Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen:*

1. Der Dekan bietet mindestens einmal pro Jahr ein Gespräch an, in dem explizit auf Weiterbildungsmöglichkeiten mit Unterstützung des Fachbereiches hingewiesen wird.
2. Der Fachbereich Agrarwirtschaft achtet darauf, dass die in Projekten eingebundenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Veröffentlichungen im Rahmen ihrer Projektbeteiligung mitbenannt werden.

### *Sonstige Mitarbeiterinnen*

1. Der Dekan bietet mindestens einmal pro Jahr ein Gespräch an, in dem explizit auf Weiterbildungsmöglichkeiten mit Unterstützung des Fachbereiches hingewiesen wird.

### *Weitere Maßnahmen:*

1. Die Bedarfe und Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzgestaltung etc. werden ermittelt und Angebote unterbreitet.
2. Der Fachbereich unterstützt, wo immer sachgerecht und im Einklang mit der Erledigung von Dienstaufgaben und des Studienbetriebes möglich, familienfreundliche Flexibilisierungen der Arbeitszeit und des Studiums sowie generell das Konzept der "Familienfreundlichen Hochschule".

### **5. Berichtspflicht:**

Der Fachbereich Agrarwirtschaft wird die Ergebnisse seiner Maßnahmen dokumentieren und evaluieren und der Hochschulleitung jährlich im Rahmen der Strategiegespräche über den Stand des Gleichstellungsplans berichten. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält diesen Bericht zur Kenntnis.

Im dritten Jahr nach Inkrafttreten unterzieht sich der Fachbereich einer Prüfung, ob sich der Gleichstellungsplan in seiner vorliegenden Form bewährt hat. Er ist nach Ablauf des Zeitraums für jeweils drei weitere Jahre unter Berücksichtigung der Berichtsergebnisse und der vorgenommenen Evaluation gegebenenfalls in geänderter Form fortzuschreiben.



# **Gleichstellungsplan des Fachbereichs Elektrische Energietechnik der Fachhochschule Südwestfalen am Standort Soest**

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>	<b>1</b>
<b>1. Präambel</b>		<b>2</b>
<b>2. Bestandsaufnahme:</b>		<b>2</b>
<b>2.1 Tabelle Studierende</b>		<b>2</b>
<b>2.1.1 Analyse der Daten</b>		<b>2</b>
<b>2.2 Tabelle Beschäftigte</b>		<b>3</b>
<b>2.2.1 Analyse der Daten</b>		<b>3</b>
<b>3. Ziele für den Zeitraum bis 2022</b>		<b>4</b>
<b>3.1 Konkrete Ziele für den Zeitraum bis 2022</b>		<b>4</b>
<b>4. Maßnahmenplanung bis 2022</b>		<b>5</b>
<b>5. Berichtspflicht</b>		<b>5</b>

## 1. Präambel:

Der Fachbereich Elektrische Energietechnik (FB EET) der Fachhochschule Südwestfalen setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Studium und Lehre zu fördern.

Die Chancengleichheit beider Geschlechter ist dem Fachbereich EET dabei für seine zukunftsfähige Entwicklung von zentraler strategischer Bedeutung. So wird die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe betrachtet, welche in alle Entscheidungsstrukturen und Prozesse des Fachbereichs integriert wird.

Der Fachbereich EET unterstreicht die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und dies durch spezifische Maßnahmen zu erreichen.

## 2. Bestandsaufnahme

### 2.1 Studierende

Die Grundlage der Bestandsaufnahme sind die jeweiligen Hochschulstatistiken. Zum Vergleich werden die Daten aus dem letzten Plan aus dem Jahr 2013 mit herangezogen.

**Gesamtzahl der Studierenden (nur Haupthörer, ohne Beurlaubte) an der Fachhochschule Südwestfalen im Sommersemester 2013 nach Studiengängen und Geschlecht (Stand: 15.05.2013)**

Studiengang	Abschluss	Gesamtzahl der Studierenden (Haupthörer)				
		männlich		weiblich		Summe (=100%)
		abs.	%	abs.	%	
Business Administration with Informatics	BA	145	51,42	137	48,58	282
Systems Engineering and Engineering Management	MA	84	91,30	8	8,70	92
Elektrotechnik	BA	396	86,84	60	13,16	456
Engineering and Project Management	BA	414	82,47	88	17,53	502
Engineering and Project Management	DP	2	100,00	0	0,00	2
Fachbereich Elektrische Energietechnik		1041	76,04	293	21,96	1334

**Gesamtzahl der Studierenden (nur Haupthörer, ohne Beurlaubte) an der Fachhochschule Südwestfalen im Sommersemester 2017 nach Studiengängen und Geschlecht (Stand: 15.05.2017)**

Studiengang	Abschluss	Gesamtzahl der Studierenden (Haupthörer)				
		männlich		weiblich		Summe (=100%)
		abs.	%	abs.	%	
Business Administration with Informatics	BA	221	56,67	169	43,33	390
Systems Engineering and Engineering Management	MA	105	89,74	12	10,26	117
Elektrotechnik	BA	226	90,04	25	9,96	251
Engineering and Project Management	BA	126	83,44	25	16,56	151
Wirtschaftsingenieurwesen	BA	141	76,22	44	23,78	185
International Management & Information Systems	MA	64	60,38	42	39,62	106
Fachbereich Elektrische Energietechnik		883	73,58	317	26,42	1200

#### 2.1.1 Datenanalyse

Im Studiengang „Business Administration with Informatics“ liegt der Frauenanteil bei 43%, in „International Management & Information Systems“ bei fast 40%. Diese hohen Frauenanteile sind darauf zurückzuführen, dass diese Studiengänge zwar Informatik-Anteile beinhalten, insgesamt allerdings stark betriebswirtschaftlich geprägt sind. Bundesweit betrug der Frauenanteil bei

Studiengängen der Fächergruppe „Intern. Betriebswirtschaft/Management“ im Jahr 2016 ca. 57% (Quelle: Statistisches Bundesamt 2016).

Im Studiengang „Elektrotechnik“ betrug der Anteil der weiblichen Studierenden am FB EET im SS17 knapp 10%. Dieser geringe Anteil ist kennzeichnend für Ingenieur-Studiengänge im Allgemeinen. Bundesweit betrug der Frauenanteil bei dem Studiengang Elektrotechnik (FHs und Unis) im Jahr 2016 8,9% (Quelle: Statistisches Bundesamt 2016), liegt also sogar etwas unterhalb der Quote am Fachbereich EET.

Im Studiengang „Engineering and Project Management“ bzw. „Wirtschaftsingenieurwesen“ liegen die Frauenanteile am FB EET bei knapp 17% bzw. knapp 24%. Der bundesweite Vergleichswert für Wirtschaftsingenieurstudiengänge mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt lag im Jahr 2016 bei 22% (Quelle: Statistisches Bundesamt 2016) und damit etwas höher als bei dem Studiengang „Engineering and Project Management“. Die aus Marketinggründen zum WS2016/17 erfolgte Namensänderung des Studiengangs zeigt also auch im Frauenanteil eine positive Entwicklung.

Im Studiengang „Systems Engineering and Engineering Management“ ist trotz leichter Steigerung gegenüber 2013 immer noch der geringste Frauenanteil aller 5 Studiengänge des Fachbereichs zu verzeichnen. Der Studiengang richtet sich primär an Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Bachelor-Studiengänge, die neben einer technischen Weiterbildung an zusätzlichen Kenntnissen im Bereich Projektmanagement interessiert sind. Dass der Frauenanteil bei diesen Bachelor-Absolventen gering ist, ist Ursache für die geringe Anzahl von Studentinnen.

## 2.2 Beschäftigte zum Stichtag 01.04.2017

Daten 2013

FB EET	Beschäftigte				davon zum 1.08.13 Vollzeit				davon Teilzeit zum 01.08.2013			
	Insg. Abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	Insg. Abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	Insg. abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %
Professuren	19	5	14	26,3%								
C 4	0											
W 3	0											
C 3	8	1	7	12,5%	8	1	7	12,5%				
C 2	4	2	2	50%	1	1	0	100%	3	1	2	33,3%
W 2	7	2	5	28,6%	7	2	5	28,6%				
Lehrkräfte	7	4	3	57,1%								
Höherer Dienst	7	4	3	57,1%	3	2	1	66,7%	4	2	2	50%
Gehobener Dienst	0											
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	25	2	23	8%								
Höherer Dienst	15	2	13	13,3%	10	1	9	10%	5	1	4	20%
Gehobener Dienst	10	0	10	0%	7	0	7	0%	3	0	3	0%
Sonstige MitarbeiterInnen	6	4	2	66,7%								
Höherer Dienst												
Gehobener Dienst	2	0	2	0%	2	0	2	0%	0			
Mittlerer Dienst	4	4	0	100%	0				4	4	0	100%
Auszubildende	0											
davon befristet	29	8	21	27,6%								

FB EET	Beschäftigte				davon zum 1.04.17 Vollzeit				davon Teilzeit zum 01.04.2017			
	Insg. Abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	Insg. Abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	Insg. abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %
Professuren	16	4	12	25%	14	4	10	29%	2	0	2	0%
C 4	0											
W 3	0											
C 3	5	1	4	20%	5	1	4	20%				
C 2	3	1	2	33%	1	1	0	100%	2	0	2	0%
W 2	8	2	6	25%	8	2	6	25%	0	0	0	0%
Lehrkräfte	16	8	8	50%	12	6	6	50%	4	2	2	50%
Höherer Dienst	16	8	8	50%	12	6	6	50%	4	2	2	50%
Gehobener Dienst	0											
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	37	7	30	19%	17	3	14	18%	20	4	16	20%
Höherer Dienst	24	6	18	25%	10	3	7	30%	14	3	11	21%
Gehobener Dienst	13	1	12	92%	7	0	7	0%	6	1	5	17%
Sonstige MitarbeiterInnen	5	3	2	60%	2	0	2	0%	3	3	0	100%
Höherer Dienst												
Gehobener Dienst	2	0	2	0%	2	0	2	0%	0			
Mittlerer Dienst	3	3	0	100%	0				3	3	0	100%
Auszubildende	0											
davon befristet	36	7	29	19%								

### 2.2.1 Datenanalyse:

Insgesamt ist die Anzahl der Mitarbeiter im Fachbereich EET seit 2013 Jahren deutlich von 57 auf 74 angewachsen, der Anteil der Professorinnen liegt bei 25%, in der gesamten FH-SWF beträgt er 18% Prozent. Hieran lässt sich erkennen, dass der Fachbereich bei den Berufungsverfahren der vergangenen Jahre aktiv das Ziel eines höheren Frauenanteils in der Professorenschaft verfolgt hat. Auch bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben ist der Frauenanteil mit 50% am FB EET deutlich höher als in der gesamten Hochschule (45%). Die Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist von 25 auf 37 gestiegen, der Frauenanteil sogar von 8% auf 19% und liegt damit genau auf dem hochschulweiten Durchschnitt. Es konnte 2015 im Landesprogramm für Geschlechtergerechte Hochschulen im Programmstrang „Nachwuchsförderung“ erfolgreich ein Antrag platziert werden, mit dem eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für 3 Jahre eine Förderung erhält.

Grund für unterschiedlichen Quoten im Bereich der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und des Lehrpersonals ist die Tatsache, dass die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen primär im technischen Bereich (Betreuung der Labore, Durchführung von Projekten im technischen Bereich) eingesetzt werden, während sich im Bereich des Lehrpersonals die gesamte Bandbreite der Studiengänge des Fachbereichs abbildet.

### 3. Ziele für den Zeitraum bis 2022

Der Fachbereich EET setzt sich zum Ziel, den Anteil der Studienanfängerinnen in den Studiengängen „Wirtschaftsingenieurwesen“ und „Systems Engineering and Engineering Management“ weiter zu

erhöhen. In den übrigen Studiengängen soll der bisher erreichte Frauenanteil mindestens beibehalten werden.

Es ist auch Ziel des Fachbereichs EET, den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in den nächsten drei Jahren weiter zu erhöhen. Bei den ProfessorInnen und Lehrkräften für besondere Aufgaben ist es das Ziel, den bisher erreichten Frauenanteil mindestens beizubehalten.

### **3.1 Konkrete Ziele für den Zeitraum bis 2022**

Aufgrund der begrenzten Einwirkungsmöglichkeiten auf die Anzahl der Studienanfängerinnen in den einzelnen Studiengängen ist eine fundierte quantitative Aussage über den zukünftig erreichbaren Anteil von weiblichen Studierenden kaum möglich. Durch Maßnahmen der Hochschule und des Fachbereichs wie z.B. die Beteiligung am Girls' Day können zwar weitere weibliche Studierende gewonnen werden, diese Wirkung muss allerdings vor dem Hintergrund einer Vielzahl anderer externer Einflussfaktoren (Schule, Medien) gesehen werden. Eine Konkretisierung der Zielzahlen über die bereits genannten Trends hinaus wäre daher sehr spekulativ. Die Evaluierung der Maßnahmen und das Monitoring der weiteren Entwicklung soll daher anhand der in Abschnitt 3 formulierten Ziele erfolgen. Dazu führt der Fachbereich eine Statistik des Frauenanteils bei den Bewerbungen im Rahmen der Stellenbesetzungsverfahren

Auch bei der Personalentwicklung am Fachbereich ist eine fundierte Quantifizierung des zukünftig erreichbaren Frauenanteils problematisch. Hier sind die Steuerungsmöglichkeiten des Fachbereichs zwar deutlich größer als bei den Studierenden, die Stellenbesetzung mit Bewerberinnen ist allerdings nur möglich, wenn Bewerbungen von Frauen vorliegen. Bei den letzten beiden Berufungsverfahren für technische Professuren am Fachbereich sind keine Bewerbungen von Frauen eingegangen. Die Einschaltung von Personalvermittlungsagenturen zur gezielten Ansprache von geeigneten Bewerberinnen soll zukünftig erfolgen. Die Wirksamkeit dieser Maßnahme kann allerdings erst nach der Durchführung bewertet werden. Der Fachbereich EET strebt an, dass der Anteil der mit Professorinnen, weiblichen Lehrkräften und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen besetzten Stellen mindestens dem Anteil der Bewerberinnen entspricht.

Einige der in den vergangenen Jahren bereits durchgeführten Maßnahmen wie die Installation von Studierenden-Coaches für die individuelle persönliche Beratung sowie die Einführung des Modells „Studium Flexibel“ sowie die Lernzentren StudiPoint tragen zur Steigerung des Frauenanteils bei.

### **4. Maßnahmenplanung bis 2022**

Professorinnen:

1. Einschaltung von Personalvermittlungsagenturen zur gezielten Ansprache von geeigneten Bewerberinnen

Studentinnen:

1. Intensivere Beratung durch die Studierenden-Coaches am Standort
2. Modell Studium Flexibel auch hinsichtlich familiengerechter Studienplanung nutzen
3. Unterstützung schwangerer Studentinnen

4. Fortführung der bisherigen Aktivitäten (Girls' Day, Studierendenberatung, Kinderuni, Darstellung der Studiengänge in Broschüren mit besonderer Berücksichtigung der weiblichen Zielgruppe)
5. Besondere Berücksichtigung von Bewerberinnen bei den Auswahlverfahren für Stipendien (z.B. Deutschlandstipendien, Georg-Kraus-Stiftung)
6. Bewerbung des Studiengangs „Wirtschaftsingenieurwesen“ mit stärkerer Hervorhebung der nichttechnischen Inhalte

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen:

1. Der Fachbereich EET hat zum Ziel, verstärkt Drittmittelprojekte im betriebswirtschaftlichen Bereich zu akquirieren und durchzuführen. Aufgrund des hohen Frauenanteils in diesem Bereich ist zu erwarten, dass hier der Anteil der Bewerberinnen deutlich höher als bei den Stellenbesetzungen im technischen Bereich liegen wird. Erste weibliche Stellenbesetzungen sind bereits erfolgt.

## **5. Berichtspflicht:**

Der Fachbereich wird die Ergebnisse seiner Maßnahmen dokumentieren und evaluieren.

Der Fachbereich EET berichtet der Hochschulleitung einmal im Jahr im Rahmen der Strategiegespräche über den Stand des Gleichstellungsplans. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält diesen Bericht zur Kenntnis.

**Gleichstellungsplan  
des Fachbereichs Maschinenbau-Automatisierungstechnik  
der Fachhochschule Südwestfalen**

	Seite
1. Präambel	1
2. Bestandsaufnahme	2
2.1 Studierende in den Studiengängen	2
2.2 Beschäftigten im Fachbereich	4
3. Ziele für den Zeitraum bis 2022	5
4. Maßnahmenplanung bis 2022	5

### **1. Präambel**

Der Fachbereich Maschinenbau-Automatisierungstechnik setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Studium, Lehre und Forschung zu fördern. Die Chancengleichheit beider Geschlechter ist dem Fachbereich Maschinenbau-Automatisierungstechnik dabei für seine zukunftsfähige Entwicklung von zentraler strategischer Bedeutung. So wird die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe betrachtet, welche in alle Entscheidungsstrukturen und Prozesse des Fachbereichs im Rahmen der Möglichkeiten integriert wird.

Der Fachbereich Maschinenbau-Automatisierungstechnik unterstreicht die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und dies durch spezifische Maßnahmen zu unterstützen.

## 2. Bestandsaufnahme

### 2.1 Studierende in den Studiengängen

Die Grundlage der Bestandsaufnahme ist die Hochschulstatistik vom SS 2017 (Stand 15.05.2017),

insbesondere die Tabelle 5 (Gesamtheit der Studierenden nach Geschlecht):

Studiengang	Abschluss	Gesamtzahl der Studierenden (Hauptkore)				
		männlich		weiblich		Summe (=100%)
		abs.	%	abs.	%	
Design- und Projektmanagement	B.A.	50	26,74	137	73,26	<b>187</b>
Maschinenbau	B.Eng	374	95,17	19	4,83	<b>393</b>
Technische Redaktion und Projektmanagement	B.Eng.	16	64	9	36	<b>25</b>
Technische Redaktion und Medienmanagement	B.Eng	10	43,48	13	56,52	<b>23</b>
Verbundstudiengang Technik- und Unternehmensmanagement	M.Eng.	39	82,97	8	17,02	<b>47</b>
Fachbereich Maschinenbau Automatisierungstechnik		489	72,44	186	27,56	<b>675</b>

(für den Fachbereich relevanter Auszug aus der Hochschulstatistik)

und Tabelle 17 (Absolventen/Absolventinnen des Wintersemesters 2016/17):

Studiengang		Absolventen				Summe
		männlich		weiblich		
		abs.	%	abs.	%	
Design- und Projektmanagement	B.A.	0	0	6	100	<b>6</b>
Maschinenbau	B.Eng.	34	94,44	2	5,56	<b>36</b>
Technische Redaktion und Projektmanagement	B.Eng.	3	42,86	4	57,14	<b>7</b>
Verbundstudiengang Technik- und Unternehmensmanagement	M.Eng.	7	87,5	1	12,5	<b>8</b>
Fachbereich Maschinenbau Automatisierungstechnik		44	77,19	13	22,81	<b>57</b>

(für den Fachbereich relevanter Auszug aus der Hochschulstatistik)

Wie beide Tabellen zeigen, wird der Bachelor-Studiengang Maschinenbau überwiegend von Männern gewählt. Diese geschlechtsspezifische Wahl des Studiengangs spiegelt sich ähnlich in anderen maschinenbaulichen Studiengängen der Hochschule wider. Als Gründe für das geringe Interesse von Frauen an Studiengängen des reinen Ingenieurwesens können genannt werden:

- Talente und Vorlieben für andere Themen,
- Mangel an weiblichen Vorbildern,
- Vorbehalte hinsichtlich einer männlich dominierten Berufswelt.



Hingegen ist der Anteil der Frauen im Masterstudiengang Technik- und Unternehmensmanagement vergleichsweise hoch. Dieser Studiengang wendet sich an Studierende, die bereits im Beruf stehen. Dies mag für Frauen eine Lebensphase sein, in der sich die Zukunftsplanung konkretisiert hat und die Entscheidung für ein technisch orientiertes Studium leichter fällt. Der Masterstudiengang vermittelt Kompetenzen sowohl in technischen als auch in betriebswirtschaftlichen und kommunikativen Bereichen. Hierdurch fühlen sich Frauen offenbar mehr angesprochen. Zudem fördert der Abschluss Master of Engineering den beruflichen Aufstieg.

Im Studiengang Design- und Projektmanagement sind 2/3 der eingeschriebenen Studierenden Frauen.

Beim Studiengang Technische Redaktion und Projektmanagement (auslaufend) beträgt der Anteil der noch eingeschriebenen Studentinnen 36%. In diesem Studiengang ist die Zahl der Absolventinnen im vergangenen Wintersemester mit 57% relativ hoch. Im Nachfolgestudiengang Technische Redaktion und Medienmanagement setzt sich die positive Entwicklung der Zahl der Studentinnen fort; 56% der Studierenden sind Frauen. Damit hat der Fachbereich Maschinenbau-Automatisierungstechnik einen Anteil der Studentinnen von über 22 % der Studierenden erreichen können. Hier ist gegenüber der Bestandsaufnahme aus 2013 eine Steigerung feststellbar.

## 2.2 Beschäftigte im Fachbereich

FB MB-A	Beschäftigte				davon Vollzeit				davon Teilzeit			
	Insg. Abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	Insg. Abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	Insg. abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %
<b>Prof</b>												
C 3	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0			
C 2	4	1	3	25%	4	1	3	25%	0			
W 2	8	0	8	0%	8	0	8	0%	0			
<b>gesamt</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14%</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14%</b>	<b>0</b>			
<b>LfbA</b>												
h.D.	3	1	2	33%	2	0	2	0%	1	1	0	100%
g.D.	0											
<b>gesamt</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>33%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>
<b>WissMA</b>												
h.D.	6	2	4	33%	5	1	4	20%	1	1	0	100%
g.D.	25	3	22	12%	19	2	17	10%	6	1	5	16%
<b>gesamt</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>16%</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>12%</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>28%</b>
<b>MA TuV</b>												
h.D.												
g.D	2		2	0%	2		2	0%				
m.D.	7	5	2	71%	3	2	1	66%	4	3	1	75%
<b>gesamt</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>55%</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>20%</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>75%</b>
<b>Azubi</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>								
<b>davon befristet</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>10%</b>								

Die Tabelle gibt die Beschäftigungssituation zum Stichtag 01.04.2017 wieder. Es werden zwei Professuren von Frauen ausgeübt. Im Studiengang Design- und Projektmanagement konnte eine Professorin berufen werden, deren Dienstverhältnis am 01.09.2017 beginnt. Darüber hinaus werden zum Wintersemester 2017/18 zwei weitere Professuren besetzt, so dass sich die Beschäftigungssituation der Professuren zum 01.09.2017 wie folgt darstellen wird:

FB MB-A	Beschäftigte				davon Vollzeit				davon Teilzeit			
	Insg. Abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	Insg. Abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %	Insg. abs.	weibl. abs.	männl. abs.	weibl. %
<b>Prof</b>												
C 3	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0			
C 2	4	1	3	25%	4	1	3	25%	0			
W 2	11	1	10	9%	11	1	10	9%	0			
<b>gesamt</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>17%</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>17%</b>	<b>0</b>			

Mit Beginn des Wintersemesters 2017/18 wird der Anteil der Professorinnen bei 17% liegen. Dies ist im Vergleich zum vorhergehenden Berichtszeitraum eine deutliche Steigerung.

Auch im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter überwiegt die Zahl der Männer. Da der Schwerpunkt des Fachbereichs im Maschinenbau liegt und auch die Zahl der maschinenbaulich orientierten Labore überwiegt, setzt sich die geringe Quote der Maschinenbau-Studentinnen in den Beschäftigungsverhältnissen fort. Mit dem Wintersemester 2017/18 wird sich auch hier noch eine Veränderung ergeben: Für den Studiengang Design- und Projektmanagement wird eine Mitarbeiterin (zunächst befristet) eingestellt, so dass von 32 Beschäftigten 6 Frauen sind und sich eine Quote von 18,7% ergibt.

### **3. Ziele für den Zeitraum bis 2022**

Im Wintersemester 2017/18 werden in den Studiengängen Design- und Projektmanagement und Technische Redaktion und Projektmanagement voraussichtlich wieder mehr Frauen als Männer das Studium beginnen (angestrebter Frauenanteil: über 50 %).

Zudem wird mit dem Wintersemester 2017/18 der neu akkreditierte, berufsbegleitende Bachelorstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen-Maschinenbau starten. Hier besteht die Erwartung, dass der Anteil der Studentinnen relativ hoch sein wird. Statistiken eines vergleichbaren Studiengangs in Hagen weisen den Anteil der Frauen regelmäßig mit 20% aus.

Der Fachbereich Maschinenbau-Automatisierungstechnik wird weiterhin versuchen, den Anteil von Studienanfängerinnen im Studiengang Maschinenbau zu steigern.

Soweit sich die Möglichkeit von Neu- oder Wiederbesetzungen von Stellen ergibt, wird der Fachbereich sich bemühen, den Anteil von Frauen zu erhöhen.

### **4. Maßnahmenplanung bis 2022**

#### **Professorinnen:**

Innerhalb des aktuellen Berichtszeitraums wird voraussichtlich keine Professur zu besetzen sein.

Der Fachbereich unterstützt die folgenden von der Hochschulleitung geplanten Maßnahmen:

- Die FH SWF ermöglicht ihren Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, an dem Angebot des Einzelcoachings und Führungstrainings teilzunehmen (Maßnahme im Rahmen der Personalentwicklung).

#### **Studentinnen:**

- Der Kurs „CAD für Mädchen“, der bereits seit 2005 für Schülerinnen angeboten wird, wird fortgesetzt.
- Selbstverständlich beteiligt sich der Fachbereich auch weiterhin am Girls Day.

- Die Kontakte zu den Schulen werden ausgebaut und gemeinsam Angebote für Schülerinnen konzipiert.
- Die Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen werden in der Außerdarstellung des Fachbereichs (Plakate, Flyer, Broschüren, Veranstaltungen) sichtbar gemacht.
- Medien mit außerdarstellender Wirkung (Plakate, Flyer, Broschüren) werden so gestaltet, dass beide Geschlechter angesprochen werden.
- Der Fachbereich weist hervorragende Studentinnen ausdrücklich auf Stipendienprogramme hin und unterstützt deren Bewerbungen.
- Bei der Beschäftigung von Studentischen Hilfskräften wird verstärkt darauf geachtet, Studentinnen für diese Aufgabe zu gewinnen. Hierdurch kann mittelfristig ein größeres Potential zur Einstellung von Frauen auch im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeiter aufgebaut werden.

**Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen:**

Neueinstellungen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen sind derzeit nicht geplant, da keine Stellen frei werden. Im Gegenteil ist aufgrund der staatlichen Finanzierungsmodelle eine Personalreduzierung zu erwarten.

# Gleichstellungsplan der Bibliothek der Fachhochschule Südwestfalen

## Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	2
2. Bestandsaufnahme	2
3. Ziele für den Zeitraum bis 2022	3
4. Maßnahmenplanung bis 2022	3
5. Berichtspflicht	4
Anhang	5

## 1. Präambel

Die Bibliothek der Fachhochschule Südwestfalen setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern zu fördern. Sie unterstützt die im zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Südwestfalen genannten Ziele und setzt entsprechende Maßnahmen in ihrem Bereich um.

Die Chancengleichheit beider Geschlechter ist für die Bibliothek und ihre zukunftsfähige Entwicklung von zentraler strategischer Bedeutung. So wird die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe betrachtet, die in alle Entscheidungsstrukturen und -prozesse integriert wird.

Die Bibliothek unterstreicht die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

## 2. Bestandsaufnahme

### Beschäftigte zum Stichtag 01.04.2017

01.04.2017		Beschäftigung allgemein			
Gruppe	Laufbahn Bes.-Gr.	gesamt	weiblich	männlich	weiblich %
Prof.	Prof. C 3				
	Prof. C 2				
	Prof. W 2				
	gesamt	0	0	0	0%
LfbesAufg	h.D. E 14				
	h.D. A 14				
	h.D. E 13				
	g.D. E 11				
	g.D. E 10				
gesamt		0	0	0	0%
WissMA	h.D. E 15				
	h.D. A 15	1	1	0	100%
	h.D. E 14				
	h.D. A 14				
	h.D. E 13				
	h.D. A 13	1	0	1	0%
	g.D. E 12				
	g.D. A 12				
	g.D. E 11				
	g.D. A 11	2	2	0	100%
	g.D. E 10	4	4	0	100%
	g.D. A 10	1	1	0	100%
	g.D. E 9	2	2	0	100%
	g.D. A 9				
gesamt		11	10	1	91%

TuV	h.D.	E 15				
	h.D.	A 15				
	h.D.	E 14				
	h.D.	A 14				
	h.D.	E 13				
	h.D.	A 13				
	g.D.	A 13				
	g.D.	E 12				
	g.D.	A 12				
	g.D.	E 11				
	g.D.	A 11				
	g.D.	E 10				
	g.D.	A 10				
	g.D.	E 9	1	1	0	100%
	g.D.	A 9				
	m.D.	E 9	1	0	1	0%
	m.D.	A 9				
	m.D.	E 8	5	5	0	100%
	m.D.	E 7				
	m.D.	E 6	10	10	0	100%
	m.D.	E 5	2	2	0	100%
	m.D.	E 4				
	e.D.	E 3				
	gesamt		19	18	1	95%
Azubi	Azubi	Azubi				
gesamt	gesamt	gesamt	30	28	2	93%

(Die vollständige Tabelle ist im Anhang abgebildet.)

### **Datenanalyse Beschäftigte:**

Von insgesamt 30 Personen im Bibliotheksbereich sind 28 weiblich, sodass der Frauenanteil 93% beträgt.

Die Statusgruppe Technik und Verwaltung (TuV) zählt insgesamt 19 MitarbeiterInnen, darunter eine männliche Person. Der Frauenanteil liegt somit bei 95%.

In der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (WissMA) ist diese Quote mit 91% nur geringfügig niedriger: Von den insgesamt 11 MitarbeiterInnen ist auch hier eine Person männlichen Geschlechts.

### **3. Ziele für den Zeitraum bis 2022**

Die Bibliothek ist bemüht, eine geschlechtsparitätische Besetzung in beiden Statusgruppen – sowohl im Bereich Technik und Verwaltung als auch bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen – zu erreichen. Dies ließ die Bewerbersituation in den vergangenen Jahren leider nicht zu.

Ziel bei der Neubesetzung von Stellen in diesem „frauentypischen“ Beruf ist die Geschlechterparität auch in den unteren Entgeltgruppen. Die Bibliotheksleitung sollte zukünftig, wie derzeit realisiert, zu 50% weiblich besetzt werden.

### **4. Maßnahmenplanung bis 2022**

Die Bibliothek mit ihrem hohen Frauenanteil verfolgt im Rahmen der Gleichstellung insbesondere folgende Ziele:

- Im Rahmen der Personalentwicklung strebt die Bibliothek für alle MitarbeiterInnen eine Qualifizierung für höherwertige Stellen durch gezielte Fort- und Weiterbildung an.  
Leider lässt die geltende Tarifregelung für wissenschaftlich Beschäftigte eine Beförderung aus der Eingangseinstufung E 9 nur äußerst eingeschränkt zu. Für Bibliotheksbeschäftigte in wissenschaftlichen Bibliotheken sieht der Tarifvertrag die Eingruppierung nach E 10 oder höher nicht vor. Hier ist dringend eine Verbesserung erforderlich, um den Betroffenen eine Perspektive zu geben und die Motivation zu fördern.
- Die Bibliothek verfolgt das Ziel, die Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern. Dies erfolgt im Rahmen der Gleitzeitvereinbarung, die die notwendige Flexibilität für die Erfüllung der Aufgaben in diesen Lebensbereichen schafft. Alle Bibliotheksbeschäftigten sind der Gleitzeitregelung der Hochschule beigetreten und fast die Hälfte davon arbeitet in Teilzeit. Bei der Festlegung der individuellen Arbeitszeit wird im Rahmen der Möglichkeiten Rücksicht auf familiäre Anforderungen genommen.  
Beispielsweise hat eine Teilzeit-Mitarbeiterin seit der Geburt ihrer Kinder einen Telearbeitsplatz. Diese Kombination von häuslicher Tätigkeit und Anwesenheit in der Bibliothek hat sich als ein hervorragendes Instrument erwiesen, die Belange der Kinderbetreuung mit qualifizierter beruflicher Tätigkeit zu vereinbaren. Sowohl für die Bibliothek als auch für die Mitarbeiterin ergeben sich zusätzliche Vorteile durch eine flexible Handhabung der Arbeitszeit im Rahmen der Gleitzeitregelung.

Die getroffenen Regelungen sollen fortgeschrieben und bei Bedarf verstärkt werden.

## **5. Berichtspflicht**

Die Bibliothek wird die Ergebnisse ihrer Maßnahmen dokumentieren und evaluieren.

Die Bibliothek berichtet der Hochschulleitung einmal im Jahr im Rahmen der Strategiegespräche über den Stand des Gleichstellungsplans. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält diesen Bericht zur Kenntnis.

Im fünften Jahr nach Inkrafttreten unterzieht sich die Bibliothek einer Prüfung, ob sich der Gleichstellungsplan in seiner vorliegenden Form bewährt hat. Er ist nach Ablauf des Zeitraums für jeweils fünf weitere Jahre unter Berücksichtigung der Berichtsergebnisse und der vorgenommenen Evaluation gegebenenfalls in geänderter Form fortzuschreiben.



Anhang  
Beschäftigte zum Stichtag 01.04.2017 (vollständige Tabelle)

01.04.2017			Bibliothek																			
			Beschäftigung allgemein				Arbeitszeit								Befristung							
							Vollzeit				Teilzeit				unbefristet		befristet					
Gruppe	Laufbahn Bes.-Gr.	gesamt	weiblich	männlich	weiblich %	gesamt	weiblich	männlich	weiblich %	gesamt	weiblich	männlich	weiblich %	gesamt	weiblich	männlich	weiblich %					
Prof.	Prof. C 3																					
	Prof. C 2																					
	Prof. W 2																					
	gesamt		0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%				
LfbesAufg	h.D. E 14																					
	h.D. A 14																					
	h.D. E 13																					
	g.D. E 11																					
	g.D. E 10																					
	gesamt		0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%				
WissMA	h.D. E 15																					
	h.D. A 15	1	1	0	100%	1	1	0	100%	0	0	0	0%	1	1	0	100%	0	0	0	0%	
	h.D. E 14																					
	h.D. A 14																					
	h.D. E 13																					
	h.D. A 13	1	0	1	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%	
	g.D. E 12																					
	g.D. A 12																					
	g.D. E 11																					
	g.D. A 11	2	2	0	100%	1	1	0	100%	1	1	0	100%	2	2	0	100%	0	0	0	0%	
	g.D. E 10	4	4	0	100%	3	3	0	100%	1	1	0	100%	3	3	0	100%	1	1	0	100%	
	g.D. A 10	1	1	0	100%	0	0	0	0%	1	1	0	100%	1	1	0	100%	0	0	0	0%	
	g.D. E 9	2	2	0	100%	2	2	0	100%	0	0	0	0%	1	1	0	100%	1	1	0	100%	
g.D. A 9																						
gesamt		11	10	1	91%	8	7	1	88%	3	3	0	100%	9	8	1	89%	2	2	0	100%	
TuV	h.D. E 15																					
	h.D. A 15																					
	h.D. E 14																					
	h.D. A 14																					
	h.D. E 13																					
	h.D. A 13																					
	g.D. A 13																					
	g.D. E 12																					
	g.D. A 12																					
	g.D. E 11																					
	g.D. A 11																					
	g.D. E 10																					
	g.D. A 10																					
	g.D. E 9	1	1	0	100%	1	1	0	100%	0	0	0	0%	1	1	0	100%	0	0	0	0%	
	g.D. A 9																					
	m.D. E 9	1	0	1	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	1	0	1	0%	
	m.D. A 9																					
	m.D. E 8	5	5	0	100%	1	1	0	100%	4	4	0	100%	5	5	0	100%	0	0	0	0%	
	m.D. E 7																					
m.D. E 6	10	10	0	100%	5	5	0	100%	5	5	0	100%	9	9	0	100%	1	1	0	100%		
m.D. E 5	2	2	0	100%	1	1	0	100%	1	1	0	100%	1	1	0	100%	1	1	0	100%		
m.D. E 4																						
e.D. E 3																						
gesamt		19	18	1	95%	9	8	1	89%	10	10	0	100%	16	16	0	100%	3	2	1	67%	
Azubi	Azubi	Azubi																				
gesamt	gesamt	gesamt	30	28	2	93%	17	15	2	88%	13	13	0	100%	25	24	1	96%	5	4	1	80%

# **Gleichstellungsplan 2017 des „Instituts für Verbundstudien der Fachhochschulen Nordrhein-Westfalen – IfV NRW“ an der Fachhochschule Südwestfalen**

## **1 Präambel**

Das Institut für Verbundstudien der Fachhochschulen Nordrhein-Westfalens (IfV NRW) setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern im Rahmen der den Hochschulen und der Einrichtung zugewiesenen Aufgaben zu fördern. Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird dabei als Querschnittsaufgabe betrachtet. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten und fließen in die Entscheidungsprozesse ein. Die Herstellung gleicher Chancen von Frauen und Männern und die Beseitigung von bestehenden Nachteilen für Frauen sind hierbei vorrangiges Ziel.

Das IfV NRW unterstützt durch seine Aufgabenwahrnehmung die Fachhochschule Südwestfalen und alle weiteren Mitgliedshochschulen des Netzwerks Verbundstudium bei deren Planungen zum Auf- und Ausbau flexibler familienfreundlicher Verbundstudienangebote, bei denen der Frauenteil an der Zahl der Studierenden in der Regel deutlich über den Werten vergleichbarer Vollzeitstudiengänge liegt.

Der Gleichstellungsplan 2017 schreibt den Frauenförderplan des „Instituts für Verbundstudien der Fachhochschulen Nordrhein-Westfalens – IfV NRW“ aus dem Jahr 2013 fort.

## **2 Bestandsanalyse**

Im Institut für Verbundstudien sind am 01.04.2017 beschäftigt:

- 37 Personen davon 26 Frauen (70 Prozent)
- unbefristet tätig sind 31 Personen davon 22 Frauen (71 Prozent) und 9 Männer (29 Prozent)
- Befristet tätig sind insgesamt 6 Personen (16 Prozent der Beschäftigten) davon 4 Frauen und 2 Männer
- 14 Personen arbeiten in Teilzeit (38 Prozent), davon 12 Frauen (86 Prozent) und 2 Männer (14 Prozent)
- 23 Personen arbeiten in Vollzeit (62 Prozent) davon 14 Frauen (61 Prozent) und 9 Männer (39 Prozent).

Im Institut liegt der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei 59 Prozent.

Mit 87 Prozent ist der Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung überwiegend von Frauen besetzt.

### 3 Entwicklung seit 2013

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist seit 2013 nahezu unverändert (2013: wissenschaftlicher Bereich: 60 Prozent, nichtwissenschaftlicher Bereich 85 Prozent – 2017: wissenschaftlicher Bereich 59 Prozent, nichtwissenschaftlicher Bereich 87 Prozent).

Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse verringerte sich von 21 Prozent im Jahre 2013 auf 16 Prozent im Jahr 2017. Der Frauenanteil an den Befristungen wurde von 85 Prozent auf 67 Prozent gesenkt.

Gespräche zum Thema Fort- und Weiterbildung mit den Beschäftigten finden jährlich statt und sind fester und etablierter Bestandteil im Institut.

Ergänzend wird angemerkt, dass sich der Frauenanteil in der Leitung der drei Servicebereiche von einer Frau im Jahr 2013 auf zwei Frauen im Jahr 2017 erhöht hat.

### 4 Ziele für den Zeitraum bis 2022

Ziele sind die aktive Förderung der Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die aktive Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache ist ein wichtiger Bestandteil der Gleichstellung von Frauen und Männern.

#### Ziele im Überblick

- Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten
- Förderung von Maßnahmen zur familienfreundlichen Gestaltung von Arbeitszeiten
- Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache in Mitteilungen, Vereinbarungen, Konzepten, Projektbeschreibungen, auf der Institutshomepage, in Broschüren etc.

### 5 Maßnahmenplanung bis 2022

#### Personalmaßnahmen

Bei der Neu- bzw. der Wiederbesetzung von Stellen soll auf die Konsolidierung der im Wesentlichen geschlechtsparitätischen Besetzung hingewirkt werden.

#### Flexibilisierung von Arbeitszeiten

Das IfV NRW unterstützt auch weiterhin die Nutzung der Instrumentarien zur Flexibilisierung und familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeiten, sofern die dienstlichen Belange dies zulassen.

An der Gleitzeitregelung der Fachhochschule nehmen sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung als auch zum Teil wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. Im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeiten wurde zudem im Institut erfolgreich Telearbeit ermöglicht.

### **Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung**

Im Institutshaushalt wird traditionell ein auskömmlicher Ansatz für die Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Teilnahme an Fachtagungen und Kongressen eingeplant. Der im Institutshaushalt zur Verfügung stehende Betrag soll vorbehaltlich weiterhin ausreichender Mittelzuweisungen aus dem Landeshaushalt im Planungszeitraum aufrechterhalten bleiben.

Strukturierte jährliche Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche im Sinne der Personal- und Organisationsentwicklung werden im Servicebereich „Zentrale Dienste, Verwaltung und Finanzen“ durchgeführt. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der anderen Servicebereiche werden Gespräche zum Thema Fort- und Weiterbildung ebenfalls jährlich angeboten.

Im Rahmen der Gespräche zum Thema Weiterbildung erfolgt der Hinweis auf die internen Qualifizierungsangebote und Coachings der Fachhochschule für die weiblichen Beschäftigten.

### **Familienbewusste Organisation von Sitzungs- und Besprechungsterminen**

Institutsinterne Dienstbesprechungen werden mit Rücksicht auf die Teilzeitbeschäftigten in der Regel vormittags durchgeführt.

### **Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache in Mitteilungen, Ordnungen, Konzepten, Projektbeschreibungen, auf der Institutshomepage, in Broschüren etc.**

Das Beratungsangebot der Gleichstellungsbeauftragten zur Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache wird aktiv genutzt. Zur Veröffentlichung vorgesehene Texte werden geschlechtergerecht formuliert.

### **6 Berichtspflicht**

Das IFV NRW wird die Ergebnisse seiner Maßnahmen fortlaufend erfassen und bewerten.

Das IFV NRW unterrichtet die Hochschulleitung im Rahmen eines jährlichen Austausches über den Stand des Gleichstellungsplans.

# Gleichstellungsplan der Hochschulverwaltung der Fachhochschule Südwestfalen

1. **Präambel**
2. **Bestandsaufnahme**
  - 2.1 Ist-Zustand der Beschäftigungssituation zum 01.04.2017
  - 2.2 Bestandsanalyse, Interpretation und Prognose bis zum Jahr 2022
3. **Ziele für den Zeitraum von 2017 bis 2022**
4. **Maßnahmenplanung von 2017 bis 2022**
5. **Berichtspflicht/Controlling**

## 1. Präambel

Die Hochschulverwaltung der Fachhochschule Südwestfalen setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern zu fördern.

Die Chancengleichheit beider Geschlechter ist der Hochschulverwaltung dabei für ihre zukunftsfähige Entwicklung insbesondere vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen und demographischen Entwicklung von zentraler strategischer Bedeutung. So wird die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe betrachtet, die in alle Entscheidungsstrukturen und Prozesse der Verwaltung integriert wird.

Dieser Gleichstellungsplan der Hochschulverwaltung dient schwerpunktmäßig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Anwendung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um die Vereinbarkeit von Familie persönlicher Lebenssituation für Frauen und Männern zu erleichtern.

## 2. Bestandsaufnahme

### **2.1 Ist-Zustand der Beschäftigungssituation zum 01.04.2017**

Zur Hochschulverwaltung gehören die sieben Verwaltungsdezernate

- Dezernat 1: Organisation / Personal
- Dezernat 2: Hochschulplanung u. -controlling / Akademische Angelegenheiten / Justitiariat / Studentische Angelegenheiten
- Dezernat 3: Finanzmanagement
- Dezernat 4: Akademisches Auslandsamt
- Dezernat 5: Hochschulkommunikation
- Dezernat 6: IT-Services
- Dezernat 7 Gebäudemanagement

und die Stabstellen

- Arbeitssicherheit / Sicherheitstechnik und Innenrevision
- Innenrevision

Neben den Beamtinnen und Beamten sowie den Tarifbeschäftigten werden in den Verwaltungsdezernaten Beschäftigte zu deren Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz eingesetzt.

Die Beschäftigungssituation zum 01.04.2017 ergibt sich aus der Anlage.

## **2.2 Bestandsanalyse, Interpretation und Prognose bis zum Jahr 2022**

Zum 01.08.2013 waren insgesamt 153 Beschäftigte in der Hochschulverwaltung eingesetzt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten belief sich auf 52,9%. Lediglich in der Gruppe des damaligen gehobenen Dienstes belief sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 46% unterhalb des angestrebten Anteils von mindestens 50%. Zum 01.04.2017 waren insgesamt 177 Beschäftigte in der Hochschulverwaltung eingesetzt. In der Gruppe des gehobenen Dienstes wurde der Anteil weiblicher Beschäftigter inzwischen von 46% auf 54% gesteigert und der angestrebte Anteil von mindestens 50% erreicht. Auch in den übrigen Laufbahnen wurde zum 01.04.2017 der angestrebte Anteil von mindestens 50% erreicht (höherer Dienst = 66,66%, mittlerer Dienst = 51% und einfacher Dienst 50%). Die in öffentlichen Diskussionen häufig vorkommende Überrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten in den unteren „Gehaltsklassen“ kann in der Hochschulverwaltung der Fachhochschule Südwestfalen nicht festgestellt werden.

Der Anteil der Befristungen von Beschäftigungsverhältnissen belief sich zum 01.08.2013 bei den weiblichen Beschäftigten noch auf 57,6%. Inzwischen wurde hier zum 01.04.2017 ein Anteil von 29% erreicht. Insbesondere durch das sog. „100-Stellen-Programm“ des Rektorates, aber auch durch andere gezielte Maßnahmen konnte hier zum 01.04.2017 ein Anteil von 29% erreicht werden.

Planmäßig scheiden in den 2017 bis 2022 in der Hochschulverwaltung 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter altersbedingt aus. Bei der Wiederbesetzung dieser Stellen, die überwiegend im Kreis der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter erforderlich sein wird, ist darauf zu achten, dass der angestrebte Anteil weiblicher Beschäftigter von mindestens 50% beibehalten wird. Insbesondere im Bereich der Wiederbesetzung von Führungspositionen ist der Abschnitt „Fort- und Weiterbildung im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung“ des zentralen Gleichstellungsplans zu berücksichtigen.

Im Bereich der zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Auszubildenden beträgt der Anteil weiblicher Beschäftigter 29%. Im Jahr 2013 waren dies noch 55,6%. Zurückzuführen ist diese Veränderung darauf, dass im Berufsbild „Fachinformatikerin/Fachinformatiker“ keine zum 01.04.2017 keine weiblichen Auszubildenden beschäftigt waren.

## **3. Ziele für den Zeitraum von 2017 bis 2022**

Die in der Hochschulverwaltung bereits erreichte Genderparität soll weiter gefestigt werden. Im Bereich der Auszubildenden soll eine Genderparität erreicht werden.

Als konkretes Ziel ist in der zentralen Academic Strategy Card (ASC) und in der ASC der Hochschulverwaltung definiert, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt wird.

#### **4. Maßnahmenplanung von 2017 bis 2022**

Die Maßnahmenplanung orientiert sich an den geltenden ASC. Die zentrale ASC sieht u.a. das strategische Ziel vor, dass gut qualifiziertes und hochmotiviertes Personal wesentlich zum Erfolg unserer Hochschule beiträgt.

Hinsichtlich der Maßnahmen gibt die ASC der Hochschulverwaltung vor, dass sie die Umsetzung der Familienmaßnahmen laut Audit unterstützt wird. Der zentrale Rahmenplan sieht hierzu folgendes vor:

Ziff. 9 „Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf“

Außerdem sieht der zentrale Rahmenplan in den folgenden Bereichen Maßnahmen vor, bei deren Umsetzung die Hochschulverwaltung unterstützen und mitwirken wird:

Ziff. 3. Personalmaßnahmen und Stellenausschreibungen

Ziff. 5. Fort- und Weiterbildung im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung

Ziff. 6. Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Ziff. 10 Studium und Lehre

Ziff. 11 Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt.

Aus der Präambel des zentralen Rahmenplanes ergibt sich außerdem die Maßnahme, dass die Fachhochschule Südwestfalen die Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung von Frauen und Männern, z.B. in ihren Mitteilungen, Ordnungen, Konzepten, Projektbeschreibungen, Protokollen, auf ihrer Homepage, in Broschüren etc. sieht. Hierbei wird die Hochschulverwaltung die Gleichstellungsbeauftragte unterstützen.

#### **5. Berichtspflicht und Geltungsdauer**

Die Hochschulleitung wird im Rahmen eines regelmäßigen, jährlichen Austausches über den Stand des Gleichstellungsplans der Hochschulverwaltung unterrichtet. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält die Ergebnisse des Gleichstellungsplans der Hochschulverwaltung zur Kenntnis.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Hochschulverwaltung gilt für die Dauer von fünf Jahren und wird danach fortgeschrieben.

Wird während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans der Hochschulverwaltung, spätestens nach zwei Jahren erkennbar, dass die Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

**Anlage: Beschäftigungssituation in der Hochschulverwaltung zum 01.04.2017**

01.04.2017		Beschäftigung allgemein				Arbeitszeit								Befristung							
Laufbahn	Bes.-Gr.					Vollzeit				Teilzeit				unbefristet				befristet			
		gesamt	weiblich	männlich	weiblich %	gesamt	weiblich	männlich	weiblich %	gesamt	weiblich	männlich	weiblich %	gesamt	weiblich	männlich	weiblich %	gesamt	weiblich	männlich	weiblich %
h.D.	E 15	3	2	1	67%	3	2	1	67%	0	0	0	0%	3	2	1	67%	0	0	0	0%
h.D.	A 15	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
h.D.	E 14	3	2	1	67%	2	1	1	50%	1	1	0	100%	3	2	1	67%	0	0	0	0%
h.D.	A 14																				
h.D.	E 13	9	7	2	78%	7	5	2	71%	2	2	0	100%	8	6	2	75%	1	1	0	100%
h.D.	A 13	1	0	1	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%	1	0	1	0%	0	0	0	0%
g.D.	A 13	2	2	0	100%	2	2	0	100%	0	0	0	0%	2	2	0	100%	0	0	0	0%
g.D.	E 12	7	1	6	14%	7	1	6	14%	0	0	0	0%	7	1	6	14%	0	0	0	0%
g.D.	A 12	6	2	4	33%	5	1	4	20%	1	1	0	100%	6	2	4	33%	0	0	0	0%
g.D.	E 11	18	6	12	33%	16	5	11	31%	2	1	1	50%	15	5	10	33%	3	1	2	33%
g.D.	A 11	4	2	2	50%	2	0	2	0%	2	2	0	100%	4	2	2	50%	0	0	0	0%
g.D.	E 10	12	8	4	67%	8	5	3	63%	4	3	1	75%	10	8	2	80%	2	0	2	0%
g.D.	A 10	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
g.D.	E 9	17	15	2	88%	9	8	1	89%	8	7	1	88%	16	15	1	94%	1	0	1	0%
g.D.	A 9																				
m.D.	E 9	11	6	5	55%	10	5	5	50%	1	1	0	100%	11	6	5	55%	0	0	0	0%
m.D.	A 9	1	1	0	100%	1	1	0	100%	0	0	0	0%	1	1	0	100%	0	0	0	0%
m.D.	E 8	28	25	3	89%	20	17	3	85%	8	8	0	100%	26	23	3	88%	2	2	0	100%
m.D.	E 7	13	0	13	0%	12	0	12	0%	1	0	1	0%	9	0	9	0%	4	0	4	0%
m.D.	E 6	13	3	10	23%	9	1	8	11%	4	2	2	50%	11	3	8	27%	2	0	2	0%
m.D.	E 5	13	7	6	54%	11	5	6	45%	2	2	0	100%	12	6	6	50%	1	1	0	100%
m.D.	E 4	3	0	3	0%	3	0	3	0%	0	0	0	0%	2	0	2	0%	1	0	1	0%
e.D.	E 3	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
gesamt		170	92	78	54%	134	62	72	46%	36	30	6	83%	153	87	66	57%	17	6	12	29%
Azubi	Azubi	7	2	5	29%	7	2	5	29%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	7	2	5	29%
gesamt	gesamt	177	94	83	53%	141	64	77	45%	36	30	6	83%	153	87	66	57%	24	7	17	29%