

INFORMATIONEN

29. Jahrgang – 18. April 2001 – Nr. 2

Frauenförderplan der Fachhochschule Lippe

Frauenförderplan
der
Fachhochschule Lippe

I . Rahmenplan zur Gleichstellung von Frau und Mann an der Fachhochschule Lippe

Präambel

Mit dem Frauenförderrahmenplan und den Frauenförderplänen der einzelnen Fachbereiche und Organisationseinheiten verfolgt die Fachhochschule Lippe das Ziel, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Statusgruppen zu fördern, Frauen und Männern die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten zu geben, Diskriminierungen jeglicher Art entgegenzuwirken und für Frauen bestehende Nachteile zu beseitigen (vgl. § 3 Abs. 3 Hochschulgesetz – HG). Ziel ist auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Das Ziel, die Gleichberechtigung von Frau und Mann entsprechend dem Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes zu erreichen, sieht die Fachhochschule Lippe als gleichwertig zu anderen Zielen der Hochschule. Frauenförderung und Abbau von Benachteiligungen für Frauen ist die Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule Lippe.

Diese Ziele, Maßnahmen sowie personalpolitischen und planerischen Vorgaben sollen entsprechend, soweit dies übertragbar ist, auch für Studierende gelten.

Der Frauenförderplan der Fachhochschule Lippe besteht aus diesem Rahmenplan sowie den Frauenförderplänen der einzelnen Organisationseinheiten. Die Grundsätze zur Frauenförderung und das Landesgleichstellungsgesetz NRW sind Bestandteile des Rahmenplans.

Rektorat und Senat der Fachhochschule Lippe vertreten die Ziele und Regelungen des Frauenförderplans nachdrücklich und bitten die Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule Lippe um Unterstützung bei der Umsetzung des Planes.

A. Förderung der an der Fachhochschule Beschäftigten

1. Stellenausschreibungen

- (1) Alle Stellen und andere Beschäftigungsmöglichkeiten sollen entsprechend § 8 LGG ausgeschrieben werden. Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Ausbildungsstellen sind öffentlich auszuschreiben.
- (2) Die Stellen für Professorinnen und Professoren und Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind extern auszuschreiben. Die Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende an Fachhochschulen und weitere Mitarbeitende sind extern auszuschreiben, sofern eine interne Ausschreibung keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat. Lehraufträge sollten hausintern bekannt gemacht werden. Bei der Auswahl der Lehrbeauftragten sind bei gleicher Qualifikation geeignete Bewerberinnen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern Frauen in diesem Bereich noch unterrepräsentiert sind. Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über die Stellenbesetzung zu unterrichten.
- (3) Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen. Dabei sind die weiblichen und männlichen Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnungen zu verwenden. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.
- (4) Alle Stellenausschreibungen für Professuren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftliche Mitarbeitende an Fachhochschulen werden mit dem Zusatz versehen:

“Die Fachhochschule Lippe ist daran interessiert, den Frauenanteil auch beim wissenschaftlichen Personal zu erhöhen und begrüßt es deshalb besonders, wenn sich Frauen bewerben.”

- (5) Für den Fall, dass zu befürchten ist, dass sich nicht genügend geeignete Frauen bewerben, sollen während der laufenden Ausschreibung die am Verfahren Beteiligten nach qualifizierten Frauen suchen. Hierbei sind insbesondere die Möglichkeiten entsprechender Netzwerke zu nutzen.

2. Stellenbesetzungen

Besetzung von Professuren.

- (1) Berufungskommissionen sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei ungerader Anzahl von stimmberechtigten Mitgliedern in Berufungskommissionen sollen die Berufungskommissionen eines Fachbereiches oder einer Organisationseinheit alternierend mit einer weiblichen bzw. männlichen Stimmenmehrheit besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- (2) Jeder Berufungskommission soll mindestens eine Professorin der eigenen Hochschule als gewähltes Mitglied angehören. Ist dies nicht möglich, so kann in Ausnahmefällen eine Professorin einer anderen Fachhochschule als Mitglied gewählt werden. In Fachbereichen, in denen keine Professorin vertreten ist, sollen Professorinnen aus verwandten Fachgebieten an anderen Fachbereichen gewählt werden.
- (3) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes (§ 46 HG) erfüllen.
- (4) Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Praxiszeit ist die Berufungskommission verpflichtet, evtl. Ausfallzeiten auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger festzustellen; die Kommission hat darauf zu achten, dass solche Unterbrechungen bzw. Reduzierungen der wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit nicht zu Benachteiligungen führen.
- (5) Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen die beabsichtigte Listenplatzierung schriftlich Widerspruch und wird diesem nicht abgeholfen, nimmt im Rahmen des Verfahrens nach § 19 LGG die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat Stellung.
- (6) Wird in einem Berufungsvorschlag keine der Bewerberinnen berücksichtigt oder liegt ein schriftlicher Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten oder ein Sondervotum eines Mitglieds der Berufungskommission zugunsten einer Bewerberin vor, so hat die Hochschule hierzu im Vorlagebericht an das Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung Stellung zu nehmen.

Besetzung von Stellen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an Fachhochschulen.

- (7) Auswahlkommissionen / -gremien sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- (8) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- (9) Der Gleichstellungsbeauftragten ist nach Abschluss der Bewerbungsfrist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mitzuteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch Einzuladenden. Der Gleichstellungsbeauftragten ist auf Verlangen Einblick in die Bewerbungsunterlagen zu gewähren.
- (10) Die Professorin oder der Professor bzw. die Leiterin oder der Leiter der Organisationseinheit, der/dem die Stelle zugeordnet ist, hat das Vorschlagsrecht.

- (11) Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen die beabsichtigte Maßnahme schriftlich Widerspruch, ist der Widerspruch den an der Entscheidung beteiligten Stellen und der Gleichstellungskommission vorzulegen. § 19 LGG ist zu beachten.

Besetzung von Stellen der weiteren Mitarbeitenden.

- (12) Vorstellungs- oder Eignungsgespräche werden von der Kanzlerin bzw. dem Kanzler oder einem von ihr bzw. ihm beauftragten Mitglied der Hochschulverwaltung geleitet. Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme zu geben. Es gelten die Absätze 8 bis 11 gleichermaßen.
- (13) Bei Neueinstellungen im nichtwissenschaftlichen Bereich soll eine Arbeitsplatzbeschreibung mit Tätigkeitsmerkmalen vorliegen, die sowohl von den Einsatzleitenden als auch von der einzustellenden Person zu unterzeichnen ist.

3. Stellen im Drittmittelbereich

Die Fachhochschule Lippe tritt dafür ein, dass bei Stellen/Beschäftigungsmöglichkeiten im Drittmittelbereich nach den oben konkretisierten Grundsätzen der Frauenförderung verfahren wird, sofern nicht Einschränkungen durch Drittmittelgeber vorliegen.

4. Fort- und Weiterbildung

- (1) Die Fachhochschule Lippe sieht die Fort- und Weiterbildung als wichtige und unverzichtbare Aufgabe an. Es sollen verstärkt Veranstaltungen zur beruflichen Fort- und Weiterqualifizierung für Frauen in Zusammenarbeit mit vorhandenen Weiterbildungseinrichtungen angeboten werden. Die Beschreibung und Gestaltung der Veranstaltungen sollen so beschaffen sein, dass Frauen zur Teilnahme ermutigt werden.
- (2) Fortbildungsangebote, insbesondere mehrtägige Fortbildungsangebote, sollen nach Möglichkeit so gestaltet werden, dass familiäre Belastungen dabei berücksichtigt werden, z.B. durch Ortsnähe, durch Kinderbetreuungsmöglichkeiten und durch gezielt geplante zeitliche Organisation.
- (3) Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll die Möglichkeit eröffnet werden, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern, insbesondere auch durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen. Sie sind über entsprechende Angebote zu informieren.

5. Beförderung und Höhergruppierung

Sind in einer Funktions- und Besoldungs- / Vergütungs- / Lohngruppe weniger Frauen als Männer vertreten, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt in dieser Gruppe zu befördern bzw. höher zu gruppieren, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

6. Studierende

- (1) Die Fachhochschule bietet zusätzlich mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten / der Gleichstellungskommission eine auf die spezielle Situation von Studentinnen bezogene Studienberatung an.
- (2) Für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird um Studienbewerberinnen besonders geworben. Geeignete Maßnahmen sind von den jeweiligen Fachbereichen in Zusammenarbeit mit den für Öffentlichkeitsarbeit zuständigen Stellen der Fachhochschule Lippe und der Gleichstellungsbeauftragten / der Gleichstellungskommission zu entwickeln und durchzuführen.
- (3) Bei Vereinbarungen mit Unternehmen und Verwaltungen etc., die auch mit dem Ziel abgeschlossen werden, Praktikumsplätze zu erlangen, soll darauf hingewirkt werden, dass weibliche Studierende hinreichend berücksichtigt werden.

- (4) Für Studentinnen sollen Veranstaltungen zu überfachlicher Qualifizierung angeboten werden, (z.B. Rhetorik für Frauen, Bewerbungstraining, Umgang mit Leitungsfunktionen, Selbstbehauptung etc.).

7. Förderung von Frauenforschung/-studien

- (1) Die Fachhochschule Lippe unterstützt Frauenstudien, -initiativen und die Frauenforschung. Die Fachbereiche sind aufgefordert, frauenspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre zu fördern. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen werden auch durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren und Gastvorträge gefördert.
- (2) Bei der Weiterbildung von Lehrenden soll der aktuelle Stand neuer Berufsfelder und -perspektiven für Frauen berücksichtigt werden.
- (3) Die Fachhochschule Lippe bemüht sich um die Durchführung regelmäßiger Untersuchungen zu speziellen Studienproblemen, Karriereproblemen und Diskriminierungserfahrungen von Frauen an der Fachhochschule.

B. Rahmenbedingungen

1. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium

- (1) Die Fachhochschule informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten von Freistellungen.
- (2) Unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelungen und der geltenden Gesetze bzw. Tarifverträge wird auf Antrag Frauen und Männern eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht.
- (3) Die Fachhochschule Lippe bemüht sich, für Beschäftigte, die einen Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit äußern, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit anzubieten. Über die rechtlichen und finanziellen Folgen ist aufzuklären. Anträge auf Teilzeitarbeit von Männern und Frauen müssen gleichwertig behandelt werden. Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- (4) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.
- (5) Teilzeitarbeit sollte im Rahmen der Möglichkeiten in möglichst vielen Aufgabenbereichen angeboten werden. Auf Vollzeitstellen sollten auch Teilzeitbewerbungen berücksichtigt werden. Die organisatorischen Voraussetzungen für Teilaufgaben sind auch in solchen Aufgabengebieten zu schaffen, die bisher als schwer teilbar angesehen werden.
- (6) Bei der Neubesetzung von Arbeitsplätzen sollen Teilzeitbeschäftigte, sofern sie eine Vollzeitstelle oder Stundenerhöhung anstreben, bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- (7) Die Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Zeiten für unabweisbare Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu verlängern, müssen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden.
- (8) Bei Krankheit eines Kindes oder naher Angehöriger können Frauen und Männer, die die Freistellungsmöglichkeiten unter Fortzahlung von Bezügen bereits ausgeschöpft haben, im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften unbezahlten Urlaub nehmen.

- (9) Die Fachhochschule bemüht sich um geeignete Maßnahmen, bei Ausfallzeiten die zusätzlichen Belastungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so gering wie möglich zu halten.
- (10) Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit sowie Teilzeitbeschäftigung werden bei Eignungsbeurteilungen und Aufstiegsmöglichkeiten nicht nachteilig gewertet.

2. Studium und Elternschaft bzw. Pflege

Die Fachhochschule Lippe wirkt darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft und Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen mit dem Studium vereinbar sind. Dem soll bei der Anwendung von Studien- und Prüfungsordnungen sowie durch bevorzugte Berücksichtigung bei Teilnahme beschränkter Lehrveranstaltungen und Praktika Rechnung getragen werden.

3. Kinderbetreuung

- (1) Die Fachhochschule Lippe setzt sich dafür ein, dass Einrichtungen zur Kinderbetreuung mit ausreichender Zahl an Plätzen zur Verfügung stehen, damit auch Eltern ihre Möglichkeiten in Studium, Lehre, Forschung und Beruf nutzen können.
- (2) Die Fachhochschule Lippe strebt an, das Angebot an bedarfsgerechten Betreuungsplätzen für Kinder von Studierenden und Beschäftigten, ggf. durch Zusammenarbeit mit öffentlichen und privaten Kindertagesstätten und Kinderkrippen, zu verbessern.
- (3) Die Fachhochschule Lippe begrüßt nachdrücklich Eigeninitiativen von Eltern und Vereinen zur Kinderbetreuung.
- (4) Die Fachhochschule Lippe appelliert an Veranstalter von Tagungen an der Fachhochschule, nach Möglichkeit Kinderbetreuung anzubieten, wenn das gewünscht wird und entsprechender Versicherungsschutz besteht.

4. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung

- (1) Bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium sind disziplinarische, arbeitsrechtliche und ggf. organisatorische Maßnahmen im Sinne des Beschäftigtenschutzgesetzes zu ergreifen. Darüber hinaus vermittelt die Hochschule ein rechtliches und psychologisches Beratungsangebot für Belästigte und Opfer.
- (2) Da überwiegend Frauen Opfer sexueller Gewalt und sexueller Belästigung sind, untersucht die Hochschule die Liegenschaften der Fachhochschule auf Gefahrenquellen, unterstützt die Hochschule Initiativen, die Kurse zum Umgang mit Gewalt und ähnliche Weiterbildungsveranstaltungen an der Hochschule organisieren, prüft die Hochschule, wie Frauenarbeitsplätze und -studienplätze auch unter dem Aspekt der Abwehr und Verhinderung von sexueller Belästigung eingerichtet und sicher gestaltet werden können.
- (3) Die Dienststelle benennt in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Personalräten Vertrauenspersonen, die Betroffene in diesen Fragen unter Wahrung strengster Diskretion beraten. Die Fachhochschule Lippe empfiehlt, die Beratung frühzeitig in Anspruch zu nehmen.

5. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Fachhochschule und wirkt mit bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes, des Frauenförderplanes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei.

- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann an den Sitzungen des Senats, des Rektorates, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Sie ist jeweils wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Ist die Entscheidung eines Gremiums gegen die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, so hat sie das Recht, ein Votum zu Protokoll zu geben.
- (5) Wird eine Frauen betreffende Maßnahme getroffen und die Gleichstellungsbeauftragte nicht beteiligt oder informiert, ist die Umsetzung der Maßnahme bei Intervention der Gleichstellungsbeauftragten auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.
- (6) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Frauenförderplan, dem Landesgleichstellungsgesetz oder anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, kann sie innerhalb einer Woche (bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen innerhalb von drei Kalendertagen) nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen – Widerspruchsrecht -. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Absatz 5 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.
Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche (bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen innerhalb von drei Kalendertagen) nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten nimmt die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat Stellung.
- (7) Die Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen sind auf Antrag entsprechend den rechtlichen Bestimmungen von ihren sonstigen Dienstaufgaben im notwendigen Umfang freizustellen. Ist eine stellvertretende Frauenbeauftragte Studentin der Fachhochschule, so kann sie auf Antrag einen befristeten stundenbezogenen Anstellungsvertrag erhalten.

6. Selbstverwaltungsgremien

Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und –organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.

7. Amtssprache

Im Sprachgebrauch der Fachhochschule Lippe sollen geschlechtsneutrale Personen- und Funktionsbezeichnungen verwendet werden. Sofern dieses nicht möglich sein sollte, sollen die femininen und maskulinen Bezeichnungen in voll ausgeschriebener Form benutzt werden.

C. Umsetzung der Gleichstellung an der Fachhochschule Lippe

- (1) Nach Ablauf der dreijährigen Geltungsdauer des Frauenförderplanes hat die Hochschule einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Senat gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplanes ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 LGG ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.
- (2) Nach Inkrafttreten des Frauenförderplanes berichten die Fachbereiche, die Zentralen Einrichtungen und die Verwaltung jährlich schriftlich dem Rektorat und Senat über ihre Bemühungen im Bereich der Frauenförderung und dem Stand der Realisierung der Zielsetzungen. Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplanes

erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu treffen. Bestandteil der Berichte sind Erhebungen sowie Analysen zu konzeptionellen Erwägungen und zur Realisierung von Frauenförderung und Gleichstellung bzw. Behebung festgestellter Missverhältnisse. Der Frauenbeauftragten ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

- (3) Der Bericht hat mindestens zum Inhalt:
 - geschlechtsspezifische Bestandsanalysen der Beschäftigten und der Studierenden einschließlich der Zu- und Abgänge
 - geschlechtsspezifische Erfassung von Bewerbungen
 - Darstellung der tatsächlichen Aktivitäten im Berichtszeitraum sowie Angabe der realisierten Ziele bzw. Begründung der Nichtrealisierung
 - Zielvorgaben, Zeitrahmen und Maßnahmen für das kommende Jahr
- (4) Das Rektorat überprüft in Abstimmung mit dem Senat:
 - ob sich die zugrunde gelegten Voraussetzungen geändert haben und
 - ob die ergriffenen Maßnahmen im Sinne der in diesem Rahmenplan angestrebten Ziele effektiv sind und wie diese Ziele besser erreicht werden könnten.
- (5) Bereiche, die die Gleichstellung nachweislich besonders erfolgreich fördern, sollen in Berichten und Stellungnahmen besonders hervorgehoben und der Öffentlichkeit bekannt gemacht werden.
- (6) Auf der Grundlage der Berichte überprüft das Rektorat die Erstattungsfähigkeit/Kostenübernahme (anteilig) bei geeigneten Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Lippe.

D. Weiterentwicklung der Gleichstellung an der Fachhochschule Lippe

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frau und Mann gilt für 3 Jahre ab seinem Inkrafttreten.

Im 3. Jahr wird geprüft, ob sich der Rahmenplan in der vorliegenden Form bewährt hat.

Er ist nach Ablauf des Zeitraums für jeweils drei weitere Jahre unter Berücksichtigung der Berichtsergebnisse und der vorgenommenen Überprüfung gegebenenfalls in geänderter Form fortzuschreiben.

E. Inkrafttreten

Dieser Rahmenplan wurde vom Senat am 14.03.2001 beschlossen.

Er tritt am Tage nach der Veröffentlichung des Frauenförderplanes in den "Informationen" der Fachhochschule Lippe in Kraft.

**II. Frauenförderpläne der Fachbereiche,
der Bibliothek, der Datenverarbeitungs-
zentrale (DVZ) und der Verwaltung
der Fachhochschule Lippe**

Frauenförderplan des Fachbereichs 1 der FH Lippe

- Architektur und Innenarchitektur -

Präambel

Das neue Landesgleichstellungsgesetz vom 9.11.99 § 1 (1) sieht vor, Frauen zu fördern, um bestehende Benachteiligungen zwischen Mann und Frau abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

§ 1 (3) besagt, dass die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen sind.

Zurzeit bestehen konkrete politische Vorgaben, für die Gleichstellung an Hochschulen Sorge zu tragen. Deshalb und auf der Grundlage dieser Gesetze wurde zur Umsetzung der Frauenförderrichtlinien im Fachbereich 1 Architektur und Innenarchitektur der Frauenförderplan erarbeitet.

Die Analyse der Personalstatistiken zeigt, dass Frauen an der Fachhochschule Lippe in der Dozentenschaft, bei den Mitarbeiterstellen in Lehre und Forschung mit Hochschulabschluss, bei den Studierenden* und in leitenden Positionen im technischen Dienst unterrepräsentiert sind.

Ursache hierfür ist u.a. die auch heute noch vorherrschende traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, die es den Frauen erschwert, eine größere Teilhabe an allen Positionen des Erwerbslebens zu erlangen.

Deshalb wird Frauenförderung als integraler Bestandteil der Personalentwicklung verstanden. Die Lern-, Arbeits- und Lebenssituation der Frauen in unserem Fachbereich soll auf allen Ebenen entscheidend verbessert werden.

* Der Frauenanteil im Fachbereich 1 ist bei den Studierenden nahezu paritätisch ausgeglichen.

Zielvorgaben

Ziel des Frauenförderplans des Fachbereichs 1 ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern aller Statusgruppen an der Fachhochschule Lippe zu verwirklichen.

Das gilt für Studierende, für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal gleichermaßen.

Darüber hinaus möchten wir konkrete Maßnahmen und Projekte im Laufe der nächsten drei Jahre verwirklichen.

Alle Mitglieder und Angehörige des Fachbereich 1 sind daher aufgefordert, bei der Umsetzung dieses Frauenförderplans aktiv mitzuwirken und mit der Gleichstellungsbeauftragten der FH Lippe sowie der Gleichstellungs-Kommission kooperativ und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

Übersicht über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fachbereich

FB 1 -Architektur-

Stand: 01.10.0

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen				Art der Inanspr.		Jahr des Ausscheidens							
				Anteil %		unbefr.	befr.	2000		2001		2002		2003	
		w	m	w	m			w	m	w	m	w	m	w	m
wissensch. Personal:															
C3 – Professuren	5	0	5	0	100	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2 – Professuren	6	1	5	16,7	83,3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1
sonstiges wiss. Personal															
C2–A11, BAT I-IIa: unbefr.:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
befristet:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
wiss. Personal gesamt:	11	1	10	9,1	90,9	11	0	0	0	0	0	0	0	0	1
nichtwissensch. Pers.:															
wissenschaftl. MA:	3	0,5	2,5	16,7	83,3	2	1	0	0	0,5	0,5	0	0	0	0
weitere MA:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nichtwiss. Pers. ges.:	3	0,5	2,5	16,7	83,3	2	1	0	0	0,5	0,5	0	0	0	0
gesamt:	14	1,5	12,5	10,7	89,3	13	1	0	0	0,5	0,5	0	0	0	1

FB 1 – Innenarchitektur -

Stand: 01.10.00

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen				Art der Inanspr.		Jahr des Ausscheidens							
				Anteil %		unbefr.	befr.	2000		2001		2002		2003	
		w	m	w	m			w	m	w	m	w	m	w	m
wissensch. Personal:															
C3 – Professuren	11	2	9	18,2	81,8	11	0	0	0	0	1	0	2	0	0
C2 – Professuren	9	2	6	25,0	75,0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sonstiges wiss. Personal															
C2–A11, BAT I-IIa: unbefr.:	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0
befristet:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
wiss. Personal gesamt:	20	4	15	21,1	78,9	19	0	0	0	0	1	0	2	0	0
nichtwissensch. Pers.:															
wissenschaftl. MA:	4	0	3	0	100	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0
weitere MA:	2	0	2	0	100	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nichtwiss. Pers. ges.:	6	0	5	0	100	4	1	0	0	0	1	0	0	0	0
gesamt:	26	4	20	16,7	83,3	23	1	0	0	0	2	0	2	0	0

StudienanfängerInnen

Fachbereich Architektur

Jahr	StudienanfängerInnen 1. Fach			StudienanfängerInnen 2. Fach			StudienanfängerInnen 3. Fach		
	Gesamt	Weiblich	in %	Gesamt	Weiblich	in %	Gesamt	Weiblich	in %
1990	60	22	37	0	0	0	0	0	0
1991	67	25	37	0	0	0	0	0	0
1992	60	21	35	0	0	0	0	0	0
1993	47	25	53	0	0	0	0	0	0
1994	45	21	47	0	0	0	0	0	0
1995	56	31	55	0	0	0	0	0	0
1996	61	29	48	0	0	0	0	0	0
1997	57	42	74	0	0	0	0	0	0
1998	50	27	54	0	0	0	0	0	0
1999	63	35	56						
2000	60	34	57						

Fachbereich Innenarchitektur

Jahr	StudienanfängerInnen 1. Fach			StudienanfängerInnen 2. Fach			StudienanfängerInnen 3. Fach		
	Gesamt	Weiblich	in %	Gesamt	Weiblich	in %	Gesamt	Weiblich	in %
1990	141	97	69	0	0	0	0	0	0
1991	144	91	63	0	0	0	0	0	0
1992	146	97	66	0	0	0	0	0	0
1993	152	109	72	0	0	0	0	0	0
1994	145	104	72	0	0	0	0	0	0
1995	111	75	68	0	0	0	0	0	0
1996	112	83	74	0	0	0	0	0	0
1997	107	79	74	0	0	0	0	0	0
1998	133	96	72	0	0	0	0	0	0
1999	103	76	74						
2000	109	83	76						

Anzahl der Studierenden in den Studiengängen

Fachbereich Architektur

Jahr	Studierende Insgesamt	Geschlecht			
		Männlich		Weiblich	
		insg.	%	insg.	%
1990	469	272	58	197	42
1991	484	294	61	190	39
1992	536	328	61	208	39
1993	566	332	59	234	41
1994	549	339	62	210	28
1995	601	361	60	240	40
1996	581	343	59	238	41
1997	555	301	54	254	46
1998	517	268	52	249	48
1999	525	263	50	262	50
2000	499	241	48	258	52

Fachbereich Innenarchitektur

Jahr	Studierende Insgesamt	Geschlecht			
		Männlich		Weiblich	
		insg.	%	insg.	%
1990	819	332	40	487	60
1991	861	355	41	506	59
1992	813	332	41	481	59
1993	853	330	39	523	61
1994	853	332	39	521	61
1995	917	337	37	580	63
1996	913	319	35	594	65
1997	880	309	35	571	65
1998	873	302	35	571	65
1999	829	277		552	
2000	803	251		552	

Absolventinnen

Fachbereich Architektur

Jahr	Absolventinnen und Absolventen Insgesamt	Geschlecht			
		Männlich		Weiblich	
		insg.	%	insg.	%
1993	41	25	61	16	39
1994	49	21	43	28	57
1995	60	24	40	36	60
1996	52	29	56	23	44
1997	55	43	78	12	22
1998	58	42	72	16	28
1999	51	30	59	21	41
2000	48	27	56	21	44

Fachbereich Innenarchitektur

Jahr	Absolventinnen und Absolventen Insgesamt	Geschlecht			
		Männlich		Weiblich	
		insg.	%	insg.	%
1993	122	44	36	78	64
1994	85	37	44	48	56
1995	69	31	45	38	55
1996	121	45	37	76	63
1997	98	36	37	62	63
1998	95	21	22	74	78
1999	87	27	31	60	69
2000	94	34	36	60	64

Fördermaßnahmen Fachbereich 1

Stellenbezogene Fördermaßnahmen

Ziel ist es, den Professorinnenanteil im Fachbereich 1 deutlich anzuheben, um die Unterrepräsentanz von Frauen in der Lehre der Architektur und Innenarchitektur abzubauen. Gerade in diesem Fachbereich mit dem größten Studentinnenanteil, sind weibliche Vorbilder notwendig.

Hierzu macht es sich der Fachbereich zur Aufgabe, Stellenausschreibungen, insbesondere Berufungen, gezielt zu veröffentlichen, um Frauen vermehrt zur Bewerbung aufzufordern und einzuladen (Frauendatenbanken und Netzwerke).

Zu dieser Maßnahme wird die/der Vorsitzende jeder Berufungskommission verpflichtet.

Der daraus zu erwartende höhere Anteil von Bewerberinnen soll die Chance von qualifizierten Frauen in Berufungsverfahren verbessern. Über die Anzahl der männlichen und weiblichen Bewerber wird durch die jeweilige Berufungskommission eine Teilstatistik geführt. Die Einzeldaten werden im Dekanat ausgewertet.

Im Bereich der wissenschaftl. MitarbeiterInnen, der Hilfskraft- und TutorInnenstellen werden speziell Frauen angesprochen, sich zu bewerben, um auch hier ein besseres Gleichgewicht zu schaffen.

Im Rahmen der Aufgabenerledigung der Hochschule soll die Arbeitszeit unter Berücksichtigung der maßgeblichen Regelungen flexibel ausgerichtet werden, so dass Berufsausübung mit anderen Aufgaben und Pflichten des Lebens bestmöglich vereinbar ist. Dies trifft auch für Teilzeit und Altersteilzeit zu. Beurlaubungen zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, soll stattgegeben werden. Der Fachbereich unterstützt auch die Wahrnehmung des Erziehungsurlaubes durch männliche Beschäftigte.

Studiumbezogene Fördermaßnahmen

Die besondere Situation von studierenden Eltern wird bei der Gestaltung des Stundenplanes und Festlegung der Korrekturtermine berücksichtigt. In Ausnahmefällen auch mit gesonderten Prüfungsterminen.

Zu Veranstaltungen und Fachvorträgen, insbesondere der Reihe der Dienstagsvorträge, sollen vermehrt Referentinnen eingeladen werden, um als positive Vorbilder für Studentinnen zu dienen.

Bei Entwürfen und Planungen in den Studiengängen Architektur und Innenarchitektur sollen familien- und kinderfreundliche Gestaltungskonzepte verstärkt berücksichtigt werden.

Im Jahr 2002 wird ein Kommunikationstraining für Frauen angeboten, in dem es darum geht, Selbstsicherheit für Studium und Beruf zu erlangen.

Im Laufe des Jahres 2003 wird der Bereich Prozessmanagement angeboten.

Der hohe Studentinnenanteil im Fachbereich 1 erfordert keine besondere Anwerbung von Frauen und bestätigt uns am Festhalten der Studieninhalte und an den Zielformulierungen, die im Qualitätspakt niedergeschrieben sind.

Sonstige Fördermaßnahmen

Speziell zum Schutz für Frauen wird ein Richtlinienblatt zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erstellt und an alle Mitglieder des Fachbereichs verteilt.

Der Fachbereich 1 wird prüfen, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um dem Sicherheitsbedürfnis der Frauen auch zu weniger frequentierten Zeiten gerecht zu werden. Die Parkplatzbeleuchtung wird als erstes verbessert.

Im Jahr 2001 ist vorgesehen, Maßnahmen zur Selbstbehauptung für Studentinnen und weibliche Angestellte zu organisieren. Es gilt, eigene Grenzen zu erkennen und individuelle Stärken zu entwickeln.

Für Rollstuhlfahrer und Kinderwagen werden zwei Rampen gebaut (Treppe Außenbereich zur Bibliothek/Mensa und Stufen vor der Brücke zum hinteren Gebäude), um Behinderten und studierenden Eltern die Teilnahme am Hochschulbetrieb zu erleichtern.

Um die Weiterführung der Kinderbetreuungseinrichtung „Paulinchen“ zu gewährleisten, werden passive Mitglieder für den Verein „Kinder an der FH Lippe e.V.“ geworben. Die Unterstützung des Fachbereiches zum Erhalt dieses Projektes, wird als Pflicht verstanden und ist Voraussetzung zur Erfüllung des Zieles, Chancengleichheit für Studierende mit Kindern zu verwirklichen.

Berichtspflicht

Das Dekanat erstellt alle 3 Jahre einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung des Frauenförderplanes mit den entsprechenden Statistiken.

Auf der Grundlage des Berichtes schreibt der Fachbereich den Frauenförderplan fort und passt ihn der aktuellen Entwicklung an.

Der Frauenförderplan und der Bericht über die Umsetzung wird auf der Homepage des Fachbereichs 1 im Internet veröffentlicht.

gezeichnet Professor Dipl.Des. Harald Gräßer

Dekan des Fachbereichs Architektur und Innenarchitektur

Frauenförderplan des Fachbereichs 3 der Fachhochschule Lippe - Bauingenieurwesen -

Präambel

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Art. 3, Abs. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland)

Im Bewusstsein dieser Tatsache ist zur Umsetzung der Frauenförderrichtlinien der folgende Frauenförderplan im Fachbereich Bauingenieurwesen erarbeitet worden.

Ist-Analyse

Grundlage des Frauenförderplans ist eine Ist-Analyse der Studierenden- und Mitarbeiter / Mitarbeiterinnenzahl am Fachbereich Bauingenieurwesen.

Tabelle 1: Ist-Analyse der Studierenden im Jahr 1998

	Bauingenieurwesen		Wirtschaftsingenieurwesen Bau		Immobilienwirtschaft		Gesamt FB 3	
	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen
Studierende	618	104	86	17	123	53	827	174
Frauenanteil %	17		20		43		21	
Neuimmatrikulierte	86	13	27	6	58	23	171	42
Frauenanteil %	15		22		40		24,6	
In Regelstudienzeit abgeschlossen	319	66	69	17	28	17	416	100
Frauenanteil %	11		20		14		24	
Diplom-/Abschlussprüfungen	69	4	-	-	6	5	75	9
Frauenanteil %	6		-		83		12	
Diplom mit Auszeichnung	4	1	-	-	-	-	4	1
Frauenanteil %	25		-		-		25	

Zum Vergleich: Der Anteil an Studentinnen betrug bundesweit im Wintersemester 1998/99 im Bauingenieurwesen 19,5 %. In Österreich lag der Frauenanteil im Studienfach Bauingenieurwesen 1999 bei 12 %, woraus der Schluss zu ziehen wäre, dass der Frauenanteil an der FH-Lippe bereits überproportional groß ist. Ein Vergleich mit Zahlenwerten der TU Darmstadt zeigt jedoch, dass es durchaus Entwicklungspotential gibt. An der TU Darmstadt konnte der Frauenanteil der Studierenden im Bauingenieurwesen von ursprünglich 25,5 durch Schnupperkurse für Schülerinnen auf 35,6 % gesteigert werden.

Tabelle 2: Ist-Analyse des Frauenanteils der Mitarbeiter im Fachbereich Oktober 2000

FB 3 -Bauingenieurwesen-

Stand: 01.10.00

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen				Art der Inanspr.		Jahr des Ausscheidens							
		w	m	Anteil %		unbefr.	befr.	2000		2001		2002		2003	
		w	m	w	m			w	m	w	m	w	m	w	m
wissensch. Personal:															
C3 – Professuren	12	1	11	8,3	91,7	12	0	0	0	0	0	0	0	0	3
C2 – Professuren	9	0	5	0	100	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1
sonstiges wiss. Personal															
C2–A11, BAT I-IIa: unbefr.:	2	1	1	50,0	50,0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
befristet:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
wiss. Personal gesamt:	23	2	17	10,5	89,5	19	0	0	0	0	0	0	0	0	4
nichtwissensch. Pers.:															
wissenschaftl. MA:	5,5	0,5	4	11,1	88,9	4,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
weitere MA:	1	0	1	0	100	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nichtwiss. Pers. ges.:	6,5	0,5	5	9,1	90,9	5,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt:	29,5	2,5	22	10,2	89,8	24,5	0	0	0	0	0	0	0	0	4

Zielvorgaben

Der Fachbereich Bauingenieurwesen will mit diesem Frauenförderplan zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Fachbereich beitragen. Ziele sind die Erhöhung des Frauenanteils dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind. Grundlage der Zielvorgaben ist die durchgeführte Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur des Fachbereichs.

Fördermaßnahmen**Fördermaßnahmen im Rahmen von Stellenbesetzungen**

Jede Stelle wird grundsätzlich unter Verwendung der weiblichen und männlichen Form ausgeschrieben.

Es erfolgt eine gezielte Werbung von Frauen für Professuren und Lehraufträge über Netzwerke, Ingenieurinnen-Bund etc.

Jeder Berufungskommission sollte mindestens eine Professorin angehören.

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Männer wie Frauen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen.

Hat eine Bewerberin, etwa aufgrund familiärer Aufgaben, ein höheres Lebensalter als es dem Durchschnitt der Bewerbungen entspricht, soll ihr daraus kein Nachteil entstehen. Entsprechendes gilt für Bewerber.

Fragen nach der Familienplanung sind unzulässig.

Fragen nach der Betreuung von Kindern werden nicht gestellt.

Hilfskraft- und TutorInnenstellen sollten so verteilt werden, dass der Anteil der Frauen zumindest ihrem Anteil an der Zahl der Studierenden des Fachbereiches entspricht.

Fördermaßnahmen im Rahmen des Studiums

Der Fachbereich betrachtet **Übungsgruppen** für Frauen als bedeutende Maßnahme zur Förderung von Studentinnen. Bisher wurden in Vermessungskunde Gruppen für Frauen angeboten, jedoch wurde von diesem Angebot kein Gebrauch gemacht. Dennoch wird der Fachbereich verstärkt Frauentutorien/-labore anbieten; insbesondere, wenn von Studentinnen einer Lehrveranstaltung um die Einrichtung eines Frauentutoriums/-labors gebeten wird, ermöglicht der Fachbereich dessen Einrichtung. Dies geschieht unter der Voraussetzung, dass die Gruppengröße des Frauentutoriums/-labors mindestens die Hälfte der jahrgangsüblichen Gruppengröße beträgt. Absolventinnen sollen gewonnen werden, im Rahmen der Einführungsveranstaltung von ihren Erfahrungen beim Berufseinstieg zu berichten. Der Kontakt erfolgt im Einvernehmen mit den Absolventinnen.

Die im Fachbereich vertretene Professorin Dr.-Ing. Ute Austermann-Haun bietet sich als Ansprechpartnerin für weibliche Studierende des Fachbereiches an. Ziel soll es sein, durch ihre positiven Erfahrungen Schülerinnen und Studentinnen Mut zu machen für das Studium und den späteren Beruf und sie in Ihrer Wahl der Studienrichtung zu bekräftigen. Ihre E-Mail-Adresse und Telefonnummer wird im Internet veröffentlicht.

Sonstige Maßnahmen

Der Fachbereich 3 wird sich mit seiner Professorin an zukünftigen Veranstaltungen des Schnupperstudiums für Frauen, welches die FH Lippe in Lemgo anbietet, beteiligen.

Die Ist-Analyse wird künftig zweijährig fortgeführt. Basierend auf der Ist-Analyse und einem Vergleich mit früheren Zahlen sollen Rückschlüsse gezogen werden, in wieweit ergriffene Maßnahmen Erfolge zeigten. Basierend auf der jeweiligen Ist-Situation wird der Frauenförderplan fortgeschrieben.

Der Fachbereichsrat wirbt im Fachbereich für die Mitgliedschaft im neu gegründeten **Verein „Kinder an der FH Lippe e.V.“** (Jahresbeitrag 60 DM), um die Finanzierung der Kinderbetreuung an der Fachhochschule Lippe für die Kinder von Studierenden finanziell zu unterstützen. Kontaktadresse: Elternverein „Kinder an der FH Lippe e.V., Bielefelder Str. 66, 32756 Detmold (Vereinskonto: Volksbank Detmold eG, Konto Nr. 27474 09700, BLZ: 476 900 80 - Spendenbescheinigungen werden ausgestellt).

Berichtspflicht

Das Dekanat erstellt alle zwei Jahre einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und des Frauenförderplanes.

Auf Grundlage des Berichts schreibt der Fachbereich den Frauenförderplan fort und passt ihn an die aktuelle Entwicklung an.

Der Frauenförderplan wird auf der Homepage des Fachbereichs im Internet veröffentlicht.

Der Frauenförderplan ist in der 254. Fachbereichsratssitzung vom 04.07.2000 einstimmig beschlossen worden.

Detmold, den 04.07.2000

gezeichnet Professor Dr.-Ing. Gunnar Möller
Dekan des Fachbereichs Bauingenieurwesen

Frauenförderplan des Fachbereichs 4 der Fachhochschule Lippe - Lebensmitteltechnologie -

Einleitung

Mit dem am 20.11.1999 in Kraft getretenen Landesgleichstellungsgesetz (LGG) wurde die Erstellung eines Frauenförderplan für jeden Fachbereich bis zum 20.11.2000 eine gesetzliche Verpflichtung. Diese Verpflichtung wurde von uns zum Anlaß genommen die derzeitige Lage in unserem Fachbereich genau zu analysieren und Maßnahmen zur Förderung des Anteils der Frauen in den verschiedenen Bereichen zu implementieren.

Grundsätzlich freut sich der Fachbereich, daß sich im Bereich der Studierenden die Zahl der Studentinnen und der Studenten fast die Waage hält. Einzelne Schwerpunkte werden jedoch deutlich von weiblichen oder männlichen Studierenden bevorzugt. Die in etwa gleichmäßige Verteilung der Studierenden auf Frauen und Männer ist eine Besonderheit unseres Fachbereichs an der FH Lippe. Dies zu erhalten und bis zum gleichen Frauenanteil zu fördern sollte ein wichtiges Ziel unserer Ausbildung sein.

Im Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine gleichmäßige Verteilung der Stellen noch nicht erreicht, jedoch mit 34,8 % ist auch hier eine deutlich höhere Quote als in anderen Fachbereichen unserer FH erreicht.

Die Besetzung der Professorinnen- und Professorenstellen ist am wenigsten ausgewogen. 2 der 22 besetzen Professuren (Soll: 24 Stellen) sind weiblich besetzt (9,1 %).

Wir sind im Bereich Ausbildung ausschließlich in der Lage die Voraussetzungen für einen gleichberechtigten Start von Lebensmitteltechnologinnen und -technologien in das Berufsleben zu schaffen. Weiteres Wirken ist nur über persönliche Kontakte möglich. Da sich die berufliche Situation der Studentinnen und Absolventinnen mit Gründung einer Familie im Gegensatz zu den männlichen Studierenden oder Absolventen der Lebensmitteltechnologie durch die Doppelbelastung meist deutlich ändert, sollte schon während des Studiums auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewirkt und hingewiesen werden.

Bestandsaufnahme der Studierenden des Fachbereichs

Die Zahlen der Studentinnen und Studenten liegen aufbereitet für die Jahre 1990 bis heute vor. Dabei gehen wir vom gesamten Fachbereich aus und lassen die weit voneinander abweichenden Verhältnisse in den verschiedenen Schwerpunkten und Studienrichtungen bislang unberücksichtigt.

Bei Betrachtung der Schwerpunkte ergab sich eine Häufung von Männern (77%) beim Schwerpunkt Fleischtechnologie und eine Häufung von Frauen in der Studienrichtung TKW (75%)(Quelle: Ehemaligenumfrage des FB im Jahre 1998). Beide Schwerpunkte heben sich in ihrer Ausprägung ungefähr auf, was in der Gesamtheit zu der annähernden Gleichverteilung führt.

Die folgenden Tabellen beziehen sich auf die für den Expertenrat ermittelten Daten.

Tabelle1: Zahl der Studierenden im Studiengang

Jahr	Studierende gesamt	Geschlecht			
		weiblich		männlich	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
1990	824	358	43	466	57
1991	808	339	42	469	58
1992	782	327	42	455	58
1993	763	318	42	445	58
1994	705	274	39	431	61
1995	633	237	37	431	61
1996	555	209	38	346	62
1997	524	200	38	324	62
1998	507	216	43	291	57
1999	524	255	48	269	52
2000 WS	530	271	51	259	49

Gemittelt über die Jahre 1990 – 2000 beträgt der Frauenanteil 42,1 %.

Tabelle2: Studienanfängerinnen

Jahr	Anfängerinnen und Anfänger gesamt	weiblich	
		Anzahl	in %
1990	162	56	35
1991	154	64	42
1992	152	73	48
1993	137	55	40
1994	123	53	43
1995	87	31	36
1996	103	37	36
1997	113	49	43
1998	107	61	57
1999	124	79	64
2000 WS	118	72	61

Gemittelt über die Jahre 1990 – 2000 beträgt der Anfängerinnenanteil 45,9 %.

Tabelle3: Absolventinnenzahl – „Erfolgsquote“ der Studentinnen

Jahr	Absolventinnen u. Absolventen	weiblich		
		Anzahl	%	Erfolgsquote*
1993	115	54	47	
1994	131	73	56	
1995	121	51	42	91,1
1996	133	52	39	81,3
1997	108	46	43	63,0
1998	95	45	47	81,8
1999	58	26	45	
2000	25	13	52	

* Die Erfolgsquote wurde berechnet aus den Anfängerinnen- und den Absolventinnenzahlen, deren Abstand 4 Jahre ist [Regelstudienzeit 8 Semester (incl. Praxissemester, Studiendauer Median 8,8 Sem. (Basisdaten 1993 – 1997)] Die Erfolgsquote der Studentinnen scheint geringfügig besser zu sein als die der gesamten Studierenden (Quelle Daten Expertenrat)

Fazit: Die Zahl der studierenden Frauen ist mit einem durchschnittlichen Anteil von 42,1 % für einen ingenieurwissenschaftlichen Studiengang recht gut, was an der besonders weitgefächerten Ausprägung dieses Berufes (von Mikrobiologie über Verfahrenstechnik bis zum Qualitätsmanagement) liegt. Eine paritätische Verteilung der Studierenden ist jedoch in der betrachteten Zeitspanne nicht der Fall gewesen.

Zielformulierung gemäß LGG

Mit diesem Ergebnis unterscheidet sich der Fachbereich Lebensmitteltechnologie deutlich von den anderen Fachbereichen der FH Lippe, was jedoch nicht zur Untätigkeit führen darf. Die gleichmäßige Verteilung von Studentinnen und Studenten bei den Studienanfängern und Studienabschlüssen soll erreicht und beibehalten werden.

Maßnahmen die zur Erreichung der Zielvorgaben sofort oder später durchgeführt werden

- Um auf Abweichungen bei den Studierendenzahlen in Bezug auf deren Geschlecht reagieren zu können, ist eine Dokumentation, wie die vorangestellten Tabellen zeigen, besonders der anfangenden und abschließenden Studierenden erforderlich. Hierdurch können wir nachvollziehen, in wie weit eine Verschiebung von Studienanfängern und Abschließenden eintritt.
- Die Teilnahme an den Schülerinnen-Schnupperstudententagen sollte vom Fachbereich aktiv genutzt werden, um hier Werbung für das Studium zur Lebensmitteltechnologin, Pharmatechnikerin, Biotechnologin... zu machen.
- Weicht der Frauenanteil über drei Semester deutlich von 40 % z. Bsp. um -10 % ab, sollte ein finanzieller Betrag vom Fachbereichsbudget verwendet werden, um Maßnahmen zur Werbung um Frauen bzw. Schülerinnen durchführen zu können. Dabei kann es sich als sinnvoll erweisen, wie Aktivitäten aus dem Bereich TKW bereits belegen, frauenspezifische Zeitschriften oder Sendungen in Rundfunk/Fernsehen einzubeziehen.
- Eine Fachbereichs-beauftragte Frau sollte Ansprechpartnerin für besondere Anliegen der weiblichen Studierenden sein. Im Gespräch mit den Studentinnen und Studenten sollte erfragt werden, ob Hilfestellungen erforderlich sind, die durch familien bedingte Erschwernisse, das Studium beeinträchtigen könnten.
- Durch regelmäßige standardisierte Befragung der Studienanfängerinnen und Fortgeschrittenen soll ermittelt werden, wo mögliche Defizite in der Ausbildung existieren.
- Da wir als Fachhochschule kaum die Möglichkeit besitzen, Frauen z. B. durch eine interne Promotion weiter zu qualifizieren, sollte der Fachbereich den beruflichen Status der Absolventinnen und Absolventen erfassen, um bei einer Benachteiligung von Frauen in bestimmten Beschäftigungsbereichen auf Defizite reagieren zu können. Soweit dies im Rahmen der Ausbildung erfolgen kann sollten durch den Fachbereich Angebote gemacht werden. Eine konkrete Maßnahme könnte ein Förderprogramm für das technisch-handwerkliche Verständnis sein.

b. Bereich der Professorinnen und Professoren

Zielformulierung gemäß LGG

Der Anteil der Professorinnen muß deutlich erhöht werden, da hier das größte Defizit im Hinblick auf eine Ungleichverteilung dieser Stellen vorherrscht.

Maßnahmen die zur Erreichung der Zielvorgaben sofort oder später durchgeführt werden

Im Falle einer zukünftigen Neubesetzung einer Professur soll auf Ingenieurinnen-Netzwerke und persönlich bekannte Personen zurückgegriffen werden, um Frauen gezielt zu einer Bewerbung aufzufordern.

Begleitende Maßnahmen

Das Dekanat des Fachbereichs führt die statistischen Erhebungen fort und berichtet im jährlichen Rhythmus über die Entwicklung des Fachbereichs in Bezug auf frauenfördernde Maßnahmen. Das Dekanat fordert nachdrücklich alle Kollegen und Kolleginnen auf, Vorschläge einzubringen und deren Realisierung zu unterstützen.

Lemgo, den 25.10.2000

Im Namen des Fachbereichsrates des FB 4

Prof. Dr. J. Stender
Dekan

**Frauenförderplan des Fachbereichs 5 der Fachhochschule Lippe
- Elektrotechnik und Informationstechnik -
Zeitraum: November 2000 bis November 2003**

1. Allgemeines

Der Fachbereich ist bestrebt, freiwerdende Stellen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich mit Frauen zu besetzen. Jede Stelle wird grundsätzlich unter Verwendung der weiblichen und männlichen Form ausgeschrieben.

Der Fachbereich 5 verpflichtet sich ausdrücklich, sämtliche Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes genau einhalten; daher wiederholt dieser Förderplan im folgenden keine Details, die sowieso gesetzlich verankert sind. Er beinhaltet nur Punkte, die über den Gesetzestext hinausgehen.

2. Fördermaßnahmen zur Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich

Hat eine Bewerberin oder ein Bewerber, etwa auf Grund familiärer Aufgaben, ein höheres Lebensalter als es dem Durchschnitt der Bewerbungen entspricht, darf daraus kein Nachteil entstehen.

In Vorstellungsgesprächen werden keine Fragen nach Familienplanung und Kinderbetreuung gestellt.

3. Fördermaßnahmen im Bereich der Studierendenschaft

Der Anteil der Studienanfängerinnen im FB 5 soll erhöht werden.

Dazu beteiligt sich der Fachbereich weiterhin am "Schnupper-Studium für Schülerinnen" der Lemgoer Fachbereiche.

Er arbeitet mit den lokalen Arbeitsämtern bei der Berufsberatung für Schulen zusammen.

Die im Fachbereich tätigen Professorinnen bieten sich als Anlaufstelle für Studentinnen und Studieninteressentinnen an. Durch ihre Erfahrungen sollen sie zum Studium und zum späteren Beruf ermutigen. Telefonnummern und E-Mail-Anschriften der Professorinnen werden im Internet veröffentlicht.

Wenn es von Studentinnen gewünscht wird, erbringt der Fachbereich ein zusätzliches Lehrangebot zum Ausgleich von Erfahrungsunterschieden: Übungen, Praktika und Rechner-Tutorien in monoedukativer Form. Dazu sollte die Gruppengröße mindestens die Hälfte der jahgangsüblichen Gruppengröße betragen.

Bei der Vergabe von Hilfskraft- und Tutorstellen gilt das unter Punkt 2 Gesagte in entsprechender Form.

4. Fördermaßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in den Gremien

Die Mitwirkung und Einflussnahme von Frauen in der Gremienarbeit soll gesteigert werden. Zur Umsetzung von §12 des LGG werden Wahlregeln angewendet (siehe Anlage), die Bestandteil dieses Förderplans sind.

5. Abschlussbemerkungen

Das Dekanat erstellt den gesetzlich geforderten Bericht über Umsetzung und Einhaltung des Förderplans und passt ihn der aktuellen Entwicklung an.

Der Förderplan wurde in der 206. Fachbereichsratssitzung am 11.10.2000 mit sechs Ja-Stimmen, einer Nein-Stimme und zwei Enthaltungen beschlossen.

Lemgo, den 11.10.2000

gez. Prof. Dr. Kleinemeier
Dekan

Anlage: Wahlregeln zur Umsetzung des §12 LGG bei verschiedenen Wahlen

1. Wahl zur Entsendung in zentrale Hochschulgremien

#E: Anzahl der zu Entsendenden

K: Kandidat/Kandidatin der/die sich zur Wahl durch den FBR für dieses Gremium stellt

M: Mitglied des FB5

WM: weibliches Mitglied des FB5 (ohne Studentinnen)

MM: männliches Mitglied des FB5 (ohne Studenten)

FBR: Fachbereichsrat des FB5

#E = 1

1. Der Dekan/die Dekanin befragt alle M nach Interesse zur Kandidatur und stellt getrenntgeschlechtliche Listen (ML und WL) auf.

2. Der FBR wählt nach Mehrheitswahl das zu entsendende M. Zur Sicherstellung der Gleichbehandlung von WM und MM in Bezug auf die Entsendung gilt für die Kandidatur zu dieser Wahl Folgendes: Ist bei der vorigen Wahl zu diesem Hochschulgremium ein MM benannt worden, sind nur die WM als K zugelassen. Ist bei der vorigen Wahl zu diesem Hochschulgremium ein WM benannt worden, sind nur die MM als K zugelassen. Stellen sich keine M der Geschlechtsgruppe, die an der Reihe ist, zur Wahl, sind auch die M der anderen Geschlechtergruppe als K zugelassen.

#E ≥ 2 und gerade

1. Der Dekan/die Dekanin befragt alle M nach Interesse und stellt getrenntgeschlechtliche Listen auf.

2. Der FBR wählt nach Mehrheitswahl die zu entsendenden M. Zur Sicherstellung der Gleichbehandlung von WM und MM in Bezug auf die Entsendung gilt für diese Wahl Folgendes: Entsprechend #E ist die eine Hälfte von #E aus der ML und die andere Hälfte von #E aus der WL zu wählen. Sind auf einer Liste weniger als die Hälfte von #E, so werden aus der anderen Liste entsprechend mehr K gewählt. Ein Ausgleich in diesem Fall erfolgt bei der nächsten Wahl für das entsprechende Gremium ausdrücklich nicht.

#E ≥ 3 und ungerade

1. Der Dekan/die Dekanin befragt alle M nach Interesse und stellt getrenntgeschlechtliche Listen (ML und WL) auf.

2. Der FBR wählt nach Mehrheitswahl die zu entsendenden M. Zur Sicherstellung der Gleichbehandlung von WM und MM in Bezug auf die Entsendung gilt für diese Wahl Folgendes: Entsprechend #E ist die eine Hälfte von #E-1 aus der ML und die andere Hälfte von #E-1 aus der WL zu wählen. Sind auf einer Liste weniger als die Hälfte von #E-1, so werden aus der anderen Liste entsprechend mehr K gewählt. Ein Ausgleich in diesem Fall erfolgt bei der nächsten Wahl für das entsprechende Gremium ausdrücklich nicht.

Der #E-te Kandidat/die #E-te Kandidatin wird wie folgt gewählt: Ist bei der vorigen Wahl zu diesem Hochschulgremium ein MM benannt worden, sind nur die WM als K zugelassen. Ist bei der vorigen Wahl zu diesem Hochschulgremium ein WM benannt worden, sind nur die MM als K zugelassen. Stellen sich keine M der Geschlechtsgruppe, die an der Reihe ist, zur Wahl, sind auch die M der anderen Geschlechtergruppe als K zugelassen.

2. Wahl des FBR regelt die Wahlordnung der FH Lippe

3. Wahl des Dekanats (D, PD)

D: Dekan/-in

PD: Prodekan/-in

Es sind grundsätzlich und alternierend nur folgende Kombinationen für das Dekanat wählbar:

MD und WPD oder WD und MPD

Stellen sich aus den entsprechenden Geschlechtsgruppen keine K zur Wahl für das jeweilige Amt, so sind auch die Kandidaten/-innen der anderen Geschlechtsgruppe als K zugelassen

4. Wahl der Mitglieder des Prüfungsausschusses (MP)

MP: Anzahl der zu Wählenden (4 P, 1 MiLF, 2 S)

K: Kandidat/Kandidatin der/die sich zur Wahl durch den FBR für den Prüfungsausschuss stellt

M: Mitglied des FB5

WM: weibliches Mitglied des FB5 (ohne Studentinnen)

MM: männliches Mitglied des FB5 (ohne Studenten)

FBR: Fachbereichsrat des FB5

1. Der Dekan/die Dekanin befragt alle M nach Interesse und stellt getrenntgeschlechtliche Listen auf.

2. Der FBR wählt nach Mehrheitswahl die MP. Zur Sicherstellung der Gleichbehandlung von WM und MM gilt für diese Wahl Folgendes: 2 P sind aus der ML und 2 P aus der WL zu wählen. Sind auf einer Liste weniger als 2 P, so werden aus der anderen Liste entsprechend mehr gewählt. Ein Ausgleich in diesem Fall erfolgt bei der nächsten Wahl für den Prüfungsausschuss (Amtszeit P und MiLF = 4 Jahre) ausdrücklich nicht. Die Wahl der persönlich Stellvertretenden für 2 P und 1 MiLF erfolgt nach dem gleichen Schema. Bei der Wahl des oder der Vorsitzenden und deren Stellvertretung und des MiLF/ der MiLferfolgt eine alternierende Wahl gemäß dem Schema:

Ist bei der vorigen Wahl ein MM gewählt worden, sind nur die WM als K zugelassen. Ist bei der vorigen Wahl für dieses Amt ein WM gewählt worden, sind nur die MM als K zugelassen. Stellen sich keine M der Geschlechtsgruppe, die an der Reihe ist, zur Wahl, sind auch die M der anderen Geschlechtsgruppe als K zugelassen.

5. Wahl der Mitglieder von Berufungskommissionen (MB)

MB: Anzahl der zu Wählenden (3 P, 1 MiLF, 1 S)

K: Kandidat/Kandidatin der/die sich zur Wahl durch den FBR für eine Berufungskommission stellt

M: Mitglied des FB5

WM: weibliches Mitglied des FB5 (ohne Studentinnen)

MM: männliches Mitglied des FB5 (ohne Studenten)

FBR: Fachbereichsrat des FB5

1. Der Dekan/die Dekanin befragt alle M nach Interesse und stellt getrenntgeschlechtliche Listen auf.

2. Der FBR wählt nach Mehrheitswahl die MB. Zur Sicherstellung der Gleichstellung von WM und MM gilt für diese Wahl Folgendes:

1 P ist aus der ML und 1 P aus der WL zu wählen. Bei der Wahl des/der 3. P und des/der MiLF erfolgt eine alternierende Wahl gemäß dem Schema:

Ist bei der vorigen Wahl zu einer Berufungskommission ein MM gewählt worden, sind nur die WM als K zugelassen. Ist bei der vorigen Wahl ein WM gewählt worden, sind nur die MM als K zugelassen. Stellen sich keine M der Geschlechtsgruppe, die an der Reihe ist, zur Wahl, sind auch die M der anderen Geschlechtergruppe als K zugelassen.

6. Wahl der Mitglieder weiterer Gremien/Kommissionen

Durch entsprechende noch zu beschließende Wahlmodi stellt der FBR sicher, dass die WM des FB5 gemäß Sinn und Zweck des §12 LGG in das Gremium gewählt werden.

Anlage: Weibliche Studierende im Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik

Jahr 1)	Studierende Gesamt			Erstsemester		
	Summe	davon weiblich	Prozent weiblich	Summe	davon weiblich	Prozent weiblich
1991	906	10	1,1	134	2	1,5
1992	872	9	1,0	118	2	1,7
1993	813	9	1,1	118	2	1,7
1994	665	9	1,4	71	1	1,4
1995	590	8	1,4	52	3	5,8
1996	486	7	1,4	50	0	0,0
1997	420	5	1,2	70	1	1,4
1998	390	8	2,1	68	4	5,9
1999	375	7	1,9	69	3	4,3
2000	385	15	3,9	88	9	10,2
2001						
2002						

1) Stichtag: ca. Beginn Wintersemester des jeweiligen Jahres

Zahlen nach Ermittlungen im Fachbereich, ohne Gewähr

Anlage: Mitarbeiter im Fachbereich
FB 5 -Elektrotechnik und Informationstechnik-
Stand: 01.10.00

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen				Art der Inanspr.		Jahr des Ausscheidens							
				Anteil %		unbefr.	befr.	2000		2001		2002		2003	
		w	m	w	m			w	m	w	m	w	m		
wissensch. Personal:															
C3 – Professuren	13	1	10	9,1	90,9	11	0	0	0	0	0	0	0	0	1
C2 – Professuren	8	1	6	14,3	85,7	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sonstiges wiss. Personal															
C2–A11, BAT I-IIa: unbefr.:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
befristet:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
wiss. Personal gesamt:	21	2	16	11,1	88,9	18	0	0	0	0	0	0	0	0	1
nichtwissensch. Pers.:															
wissenschaftl. MA:	11	0	11	0	100	11	0	0	1	0	0	0	0	0	0
weitere MA:	1	0	1	0	100	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nichtwiss. Pers. ges.:	12	0	12	0	100	12	0	0	1	0	0	0	0	0	0
gesamt:	33	2	28	6,7	93,3	30	0	0	1	0	0	0	0	0	1

Frauenförderplan des Fachbereiches 6 der Fachhochschule Lippe - Maschinenbau -

1. Präambel

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs Maschinenbau der Fachhochschule Lippe stehen im vollen Einklang mit Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt". Zur Verwirklichung dieses Grundrechts wurde vom Landtag das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) beschlossen. Zur Umsetzung dieses Gesetzes hat der Fachbereich Maschinenbau nachfolgenden Frauenförderplan ausgearbeitet. Dabei fordert die traditionelle Unterrepräsentanz von Frauen in den Ingenieurwissenschaften, speziell auch im Maschinenbau, besondere Anstrengungen.

Bei dem nachfolgenden Text wird selbstverständlich vorausgesetzt, dass der Fachbereich die gesetzlichen Forderungen des LGG erfüllt. Daher werden nur die Ist-Analyse, die konkreten Maßnahmen und Zielvorgaben sowie die Besonderheiten des Fachbereichs beschrieben.

2. Ist-Analyse

Grundlage des Frauenförderplans ist eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur im Fachbereich Maschinenbau.

2.1 Studierende

Im Fachbereich Maschinenbau ist seit langem der Frauenanteil mit etwa 3 % gering (Tabelle 1), trotz erheblicher Bemühungen, diesen Anteil zu steigern.

Semester	Maschinenbau			Mechatronik			Gesamt		
	Studierende	weiblich	Anteil	Studierende	weiblich	Anteil	Studierende	weiblich	Anteil
WS 97/98	292	7	2,40%				292	7	2,40%
SS 98	223	7	3,14%				223	7	3,14%
WS 98/99	216	8	3,70%	9	0	0,00%	225	8	3,56%
SS 99	184	6	3,26%	9	0	0,00%	193	6	3,11%
WS 99/00	185	8	4,32%	13	0	0,00%	198	8	4,04%
SS 00	161	6	3,73%	15	0	0,00%	176	6	3,41%
WS 00/01	168	6	3,57%	49	0	0,00%	217	6	2,76%

Tabelle 1: Analyse der Studierenden im Fachbereich Maschinenbau

Insgesamt entwickelte sich der Anteil der Studentinnen im ersten Fachsemester im Studienbereich Maschinenbau (ohne Textil-, Umwelt- und Chemietechnik), von 1987/1988 mit 6,1 % auf 10,9 % in 1997/1998¹. In diesen Zahlen sind allerdings auch Studienfächer enthalten, bei denen der Frauenanteil traditionell höher ist als im Kernfach Maschinenbau (z.B. Wirtschaftsingenieurwesen, Verfahrenstechnik). Außerdem ist der Anteil der Ingenieurstudentinnen bezogen auf die Gesamtzahl der weiblichen Studierenden immer etwa gleich geblieben (ca. 4%). Daraus lässt sich schließen, dass ein bestimmter gleichbleibender Anteil an Frauen in jedem Fall ein Ingenieurstudium beginnt. Bisherige Werbemaßnahmen haben also den absoluten Anteil nicht steigern können, dies fordert das Nachdenken über neue Strategien.

Darauf hinzuweisen ist, dass die bislang veröffentlichten Zahlen jeweils Diplom-Ingenieure sowohl der Universitäten als auch der Fachhochschulen beinhalten. Die Universitäten greifen üblicherweise fast vollständig auf Abiturientinnen und Abiturienten zurück, während an den Fachhochschulen viele Studierende mit Fachhochschulreife und vorausgehender beruflicher Ausbildung eingeschrieben sind. Die Studienanfänger im Fachbereich Maschinenbau der Fachhochschule Lippe sind mit ca. 62 % (Erhebung WS 2000/2001) gelernte Facharbeiter (nur eine technische Zeichnerin sonst Mechaniker o.ä.). Diese Berufe sind traditionell leider noch gravierender mit Frauen unterbesetzt als die entsprechenden Studiengänge. Die Bemühungen um eine Steigerung des Frauenanteiles müssen daher schon viel früher ansetzen.

¹ Quelle: Ingenieurinnen erwünscht, Herausgeber: Wissenschaftliches Sekretariat für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen, Bochum, Februar 2000, S. 125

2.2 Beschäftigte des Fachbereichs

Von den 13 Professoren-Stellen ist eine mit einer Frau besetzt (7,7 %). Vom wissenschaftlichen Personal ist von 8 Stellen eine mit einer Frau besetzt (12,5%).

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen			Inanspruchnahme		Jahr des Ausscheidens										
		Frauen	Männer	Anteil in %	w	m	unbefr.		befristet		2000		2001		2002		2003
wissenschaftl. Personal:				w	m			w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
C3 – Professuren	9**	0	8	0	100,0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2 – Professuren	5	1	4	20,0	80,0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sonstiges wiss. Personal																	
C2 – A11, BAT I - IIa: unbefristet:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
befristet:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt:	14	1	12	7,7	92,3	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nichtwissensch. Personal:																	
wissenschaftl. MA:	8*	1*	7*	12,5	87,5	8*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
weitere MA:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt:	8	1	7	12,5	87,5	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtsumme:	22	2	19	9,5	90,5	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

* incl Balzer (Nf. Barwich); **unbesetzte Stellen: Nf. Stechemesser (Absetzung in Qualitätspakt)

Tabelle 2: Personal des Fachbereichs Maschinenbau (Stand: Oktober 2000)

3. Zielvorgaben

Da die Frauen im Fachbereich stark unterrepräsentiert sind, muss das Ziel die Erhöhung des Frauenanteils sein. Grundlage der Zielvorgaben ist die durchgeführte Analyse der Beschäftigten und Studierendenstruktur des Fachbereiches.

Wie aus Tabelle 2 ersichtlich, sind voraussichtlich bis zum Jahre 2003 keine Stellenveränderungen zu erwarten. Dies bedeutet, dass in diesem Berichtszeitraum voraussichtlich kein Einfluss auf den Frauenanteil unter den Beschäftigten genommen werden kann.

Der Fachbereich wird sich daher besonders darum bemühen, den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass sozialisations- und entwicklungsgeschichtlich bedingt der Anteil der technikinteressierten Frauen bedeutend niedriger ist als der bei den Männern, muss die Vorgabe realistisch sein. Der Fachbereich setzt sich das Ziel, den Frauenanteil unter den Studienanfängern auf 10% zu erhöhen. Dies wird nur mit besonderen Anstrengungen und unter Umsetzung neuer Ideen gelingen.

4. Fördermaßnahmen

4.1 Fördermaßnahmen für die Beschäftigten

4.1.1 Stellenbesetzungen

Der Fachbereich wird sorgfältig darauf achten, dass alle nach dem Landesgleichstellungsgesetz zu beachtenden Anforderungen bei anfallenden Stellenbesetzungen Anwendung finden. Insbesondere beabsichtigt der Fachbereich zukünftig Stellen soweit möglich als Teilzeitstellen auszuschreiben. Hier wird eine bedeutende Möglichkeit gesehen, den Frauen einen beruflichen Wiedereinstieg zu ermöglichen, die durch die Betreuung von Kindern daran gehindert sind, eine volle Stelle zu besetzen.

4.1.2 Arbeitszeit

Um die bessere Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, werden bei der Gestaltung des Stundenplans und bei der Festlegung von Terminen besonders die Belange der Beschäftigten berücksichtigt, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

4.2 Fördermaßnahmen für die Studierenden

4.2.1 Übungsgruppen für Frauen

Übungsgruppen für Frauen innerhalb des Studiums sind eine geeignete Maßnahme um den Frauenanteil zu erhöhen. Der Fachbereich wird, sofern von den Studentinnen gewünscht, besondere Übungen für Frauen einrichten, sofern die Gruppengröße mindestens die Hälfte der jahrgangsüblichen Gruppengröße beträgt.

4.2.2 Seminare für Frauen

Bei Bedarf werden zusätzliche fächerübergreifende Seminare für Frauen angeboten, um eventuell vorhandene Defizite im Bereich der Grundlagenfächer auszugleichen.

4.2.3 Frauengruppen

Als zusätzlichen Anreiz für Studentinnen werden z.B. im ersten Semester Studentinnengruppen gebildet, welche gemeinsam Veranstaltungen besuchen so z.B. einen Computerkurs mit Internetschulung o.ä. Dies ist entsprechend in der Vorwerbung bekannt zu machen.

4.2.4 Beauftragte für die besonderen Belange der Studentinnen

Um auf die besonderen Belange der Studentinnen im Studium eingehen zu können, wird sich Frau Professorin Dr. rer. nat. Cornelia Lerch-Reisp als Ansprechpartnerin für weibliche Studierende des Fachbereiches zur Verfügung stellen. Zusätzlich wird für die Betreuung eine Studentin angeworben. Die entsprechenden E-mail-Adressen und Telefonnummern werden im Internet veröffentlicht.

4.3 Werbemaßnahmen

4.3.1 Schnupperstudium

Der Fachbereich Maschinenbau beteiligt sich weiterhin an den Veranstaltungen des „Schnupperstudiums für Frauen“, welches zentral angeboten wird.

4.3.2 Technikunterricht für Schüler

Der Technikunterricht für Schüler, welcher großen Anklang findet, muss zusätzlich, sowohl in der Werbung als auch bezüglich der Durchführung, auf Schülerinnen speziell ausgerichtet werden, z.B. durch besondere Frauengruppen.

4.3.3 Eventorientierte Anwerbung von Frauen

Um das angestrebte Ziel bezüglich des Anteils an Studentinnen zu erreichen, müssen auch neue, ungewöhnliche Wege beschritten werden. Deshalb beantragt der Fachbereich Maschinenbau eine besondere Maßnahme (Arbeitstitel: Eventorientierte Anwerbung von Frauen) und bittet das Rektorat um Zustimmung und Genehmigung der hierzu notwendigen Mittel. Bei dieser Maßnahme werden Frauen vor dem Studium zu einer attraktiven Veranstaltung (Event) eingeladen mit dem Ziel, eine größere Frauengruppe zu formen, die dann gemeinsam studiert.

5. Berichtspflicht

Das Dekanat erstellt zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten alle 2 Jahre einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung des Frauenförderplanes und legt ihn dem Fachbereichsrat zur Genehmigung vor. Auf Grundlage des Berichts schreibt der Fachbereich den Frauenförderplan fort und passt ihn an die aktuelle Entwicklung an. Der Frauenförderplan wird auf der Homepage des Fachbereiches im Internet veröffentlicht.

Dieser Frauenförderplan ist in der 3. Sitzung des Fachbereichsrates im Wintersemester 2000/2001 beschlossen worden.

Lemgo, den 15.11.2000

gez. Prof. Dr.-Ing. Millauer
Dekan

gez. Prof. `in Dr. Lerch-Reisp

Frauenförderplan des Fachbereichs 7 der Fachhochschule Lippe - Produktionstechnik und Logistik -

1. Präambel

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

(Art. 3, Abs. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland)

Im Bewusstsein diese Tatsache ist zur Umsetzung der Frauenförderrichtlinien der vorliegende Frauenförderplan im Fachbereich Produktionstechnik und Logistik erarbeitet worden.

2. Ist-Analyse

Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Ist-Analyse der Studierenden-, Mitarbeiter/innen- und Professor/innenzahl im Fachbereich Produktionstechnik und Logistik.

	Produktionstechnik				Logistik				Holztechnik			
	gesamt		Frauen		gesamt		Frauen		gesamt		Frauen	
	SS98	WS 98/99	SS98	WS 98/99	SS98	WS 98/99	SS98	WS 98/99	SS98	WS 98/99	SS98	WS 98/99
Anzahl Studierende	294	296	8	10	186	203	20	21	---	43	---	3
Frauenanteil /%			2,7	3,4			10,7	10,3				7
Diplom Prüfungen	88		2		44		4		---		---	
Frauenanteil /%	2,3				9,1				0			

Tabelle 1: Ist-Analyse der Studierenden im Jahr 1998

FB 7 -Produktionstechnik und Logistik-

Stand: 01.10.00

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen				Art der Inanspr.		Jahr des Ausscheidens							
				Anteil %		unbefr.	befr.	2000		2001		2002		2003	
		w	m	w	m			w	m	w	m	w	m		
wissensch. Personal:															
C3 – Professuren	16	0	15	0	100	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2 – Professuren	8	0	6	0	100	6	0	0	0	0	0	0	1	0	0
sonstiges wiss. Personal															
C2–A11, BAT I-IIa: unbefr.:	1	0	1	0	100	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
befristet:	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
wiss. Personal gesamt:	25	0	22	0	100	22	0	0	0	0	0	0	1	0	0
nichtwissensch. Pers.:															
wissenschaftl. MA:	7	0	7	0	100	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
weitere MA:	5	1	4	20,0	80,0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1
nichtwissensch. Pers. ges.:	12	1	11	8,3	91,7	12	0	0	0	0	0	0	0	0	1
gesamt:	37	1	33	2,9	97,1	34	0	0	0	0	0	0	1	0	1

Tabelle 2: Ist-Analyse des Frauenanteils der Mitarbeitenden im Fachbereich Stand: Oktober 2000.

3. Zielvorgaben

Der Fachbereich Produktionstechnik und Logistik will mit diesem Frauenförderplan zur Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Fachbereich beitragen. Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind. Grundlage der Zielvorgabe ist die durchgeführte Analyse der Studierenden und Beschäftigtenzahlen im Fachbereich.

4. Fördermaßnahmen

4.1 Fördermaßnahmen im Rahmen von Stellenbesetzung

Jede Stelle wird grundsätzlich unter Verwendung der weiblichen und männlichen Form ausgeschrieben.

Es erfolgt eine gezielt Werbung von Frauen für Professuren und Lehraufträge über Netzwerke, Ingenieurinnen-Bund etc.

Jeder Berufungskommission soll mindestens eine Professorin angehören.

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern sie die formal notwendigen Qualifikationen für die Stelle besitzen.

Hat eine Bewerberin, etwa aufgrund familiärer Aufgaben, ein höheres Lebensalter als es dem Durchschnitt der Bewerber entspricht, soll ihr daraus kein Nachteil entstehen. Entsprechendes gilt auch für Bewerber.

Fragen nach der Familienplanung sind unzulässig.

Fragen nach der Betreuung von Kindern werden nicht gestellt.

Hilfskraft- und Tutor/innen/stellen sollen so verteilt werden, dass der Anteil der Frauen zumindest ihrem Anteil an der Zahl der Studierenden des Fachbereiches entspricht..

4.2 Fördermaßnahmen im Rahmen des Studiums

4.2.1 Übungsgruppen für Frauen

Übungsgruppen für Frauen innerhalb des Studiums sind eine geeignete Maßnahme, um den Frauenanteil zu erhöhen. Der Fachbereich wird, sofern von den Studentinnen erwünscht, besondere Übungen für Frauen einrichten, sofern die Gruppengröße die Hälfte der jahrgangsüblichen Gruppengröße beträgt.

4.2.2 Seminare für Frauen

Bei Bedarf werden zusätzliche fächerübergreifende Seminare für Frauen angeboten, um eventuell vorhandene Defizite im Bereich der Grundlagenfächer auszugleichen.

4.3 Sonstige Maßnahmen

Der Fachbereich Produktionstechnik und Logistik wird sich auch weiterhin an Veranstaltungen des Schnupperstudiums für Frauen und bei Veranstaltungen für Schülerinnen beteiligen.

Die Ist-Analyse wird künftig 2-jährig weitergeführt. Basierend auf der Ist-Analyse und einem Vergleich mit früheren Zahlen werden Rückschlüsse gezogen, in wieweit ergriffene Maßnahmen Erfolge gezeigt haben. Basierend auf der aktuellen Situation wird der Frauenförderplan fortgeschrieben.

5. Berichtspflicht

Das Dekanat des Fachbereiches Produktionstechnik und Logistik erstellt alle zwei Jahre einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und des Frauenförderplanes und legt ihn dem Fachbereichsrat zur Genehmigung vor.

Auf Grundlage des Berichtes schreibt der Fachbereich den Frauenförderplan fort und passt ihn an die aktuelle Entwicklung an.

Der Frauenförderplan wird auf der Homepage des Fachbereiches im Internet veröffentlicht.

Lemgo, den 09.01.01

gez. Prof. Dr.-Ing. Podolsky
Dekan

Frauenförderplan von Bibliothek und DVZ der Fachhochschule Lippe

A. Bibliothek

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Auszugehen ist von einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, um festzustellen, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind.

Nach der Bestandsaufnahme zum 01.10.2000 (siehe Anlage 1) ergibt sich insgesamt in der Bibliothek ein Frauenanteil von 71 %. In Zahlen ausgedrückt sind von 14 Beschäftigten der Bibliothek 10 weiblich, so dass sich hier keine Notwendigkeit für die Steigerung des Frauenanteils ergibt.

Die Verteilung des Frauenanteils auf den höheren, gehobenen und mittleren Dienst weist jedoch Unterschiede aus. Die unterschiedlichen Gruppen der Beschäftigten, d.h. Beamte und Angestellte wurden der Übersichtlichkeit halber zusammengefasst. Der Frauenanteil beträgt im

- höheren Dienst 0 %,
- im gehobenen Dienst 80 %,
- im mittleren Dienst 75 %,
- Ausbildungsbereich 100 %.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht demnach nur im höheren Dienst, in dem allerdings nur eine Stelle (= Bibliotheksleitung) vorhanden ist.

Aufgrund der vorhandenen Personalstruktur erfolgt im Bereich der Bibliothek auch die Wahrnehmung von Leitungs- bzw. Verantwortungsaufgaben durch Frauen.

Von den 14 Beschäftigten der Bibliothek sind 3 teilzeitbeschäftigt (21 %), davon 3 Frauen und kein Mann. Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten beträgt somit 100 %.

2. Zielvorgabe bis zum 31.12.2003, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Unterrepräsentanz-Bereichen

Da Frauen nur im Bereich des höheren Dienstes unterrepräsentiert sind, können sich Zielvorgaben nur auf diesen Bereich beziehen und nur an den tatsächlichen Möglichkeiten, d.h. den freiwerdenden Stellen orientieren (siehe Anlage 1). Da im Bereich des höheren Dienstes bis zum 31.12.2003 planmäßig keine Stelle frei wird, kann eine Zielvorgabe für den Planungszeitraum nicht erfolgen.

Sollten jedoch nicht planmäßig Stellen frei werden bzw. neu hinzukommen, ist hier vorrangig eine Besetzung mit einer Frau anzustreben.

3. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Der Frauenanteil kann im Planungszeitraum im höheren Dienst zunächst grundsätzlich nur bei nicht planmäßigen bzw. vorzeitigen Besetzungsmöglichkeiten gesteigert werden, wenn im Rahmen derartiger Verfahren Neueinstellungen von Frauen erfolgen.

B. DVZ

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Auszugehen ist von einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, um festzustellen, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind.

Nach der Bestandsaufnahme zum 01.10.2000 (siehe Anlage 1) ist festzustellen, dass zur Zeit in der DVZ keine Frauen tätig sind und sich der Frauenanteil damit auf 0 % beläuft. Es besteht daher grundsätzlich die Notwendigkeit für die Steigerung des Frauenanteils in diesem Organisationsbereich.

Zurzeit sind 4 Beschäftigte und 2 Auszubildende in der DVZ vorhanden, davon 1 Stelle im höheren und 3 Stellen im gehobenen Dienst. Darüber hinaus ist über die Besetzung von 2 weiteren Stellen des gehobenen Dienstes nach der erfolgten Beteiligung der Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten durch den Dienstvorgesetzten abschließend entschieden worden; die Verfahren werden mit der Einstellung von 2 Männern abgeschlossen. Bewerbungen von Frauen lagen für diese Stellen nicht vor.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht demnach im höheren und im gehobenen Dienst und im Bereich der Auszubildenden.

2. Zielvorgabe bis zum 31.12.2003, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Unterrepräsentanz-Bereichen

Zielvorgaben können sich nur an den tatsächlichen Möglichkeiten, d.h. den freiwerdenden Stellen orientieren (siehe Anlage 1). Da im Bereich des höheren und des gehobenen Dienstes bis zum 31.12.2003 planmäßig keine Stelle frei wird, kann eine Zielvorgabe für den Planungszeitraum nicht erfolgen.

Sollten jedoch nicht planmäßig Stellen frei werden bzw. neu hinzukommen, ist hier vorrangig eine Besetzung mit einer Frau anzustreben.

3. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Der Frauenanteil kann im Planungszeitraum im höheren und gehobenen Dienst zunächst grundsätzlich nur bei nicht planmäßigen bzw. vorzeitigen Besetzungsmöglichkeiten gesteigert werden, wenn im Rahmen derartiger Verfahren Neueinstellungen von Frauen erfolgen.

gez. Hoffstetter
(Kanzler)

gez. Prof. Dr. Lehmann
(Rektor)

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in Bibliothek und DVZ

Laufbahngruppen	Bibliothek				Anteil in %		DVZ		DVZ		Anteil in %	
	nichtwiss.		wiss.		w	m	nichtwiss.		wiss.		w	m
	w	m	w	m			w	m	w	m		
höh. Dienst	-	-	-	1	-	100	-	-	-	1	-	100
geh. Dienst	-	-	4	1	80	20	-	1	-	2	-	100
mittl. Dienst	6	2	-	-	75	25	-	-	-	-	-	-
einf. Dienst	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
insgesamt	6	2	4	2	71	29	-	1	-	3	-	100

frei werdende Stellen in Bibliothek und DVZ bis 31.12.2003

Laufbahngruppen	Bibliothek		DVZ	
	nichtwiss.	wiss.	nichtwiss.	wiss.
höherer Dienst	-	-	-	-
gehobener Dienst	-	-	-	-
mittlerer Dienst	-	-	-	-
einfacher Dienst	-	-	-	-
insgesamt	-	-	-	-

Bestandsaufnahme der Auszubildenden in Bibliothek und DVZ / freie Ausbildungsstellen bis 31.12.2003

Auszubildende		Anteil in %		unbesetzt	frei bis 12/2003
w	m	w	m		
1	2	33	67	-	3

Frauenförderplan der Verwaltung der Fachhochschule Lippe

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Auszugehen ist von einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, um festzustellen, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind.

Nach der Bestandsaufnahme zum 01.10.2000 (siehe Anlage 1) ergibt sich insgesamt in der Verwaltung ein Frauenanteil von 44 %. In Zahlen ausgedrückt sind von 70 Beschäftigten der Verwaltung 31 weiblich, so dass sich die Notwendigkeit ergibt, den Anteil von Frauen insgesamt nur geringfügig zu steigern.

Allerdings ist eine unterschiedliche Verteilung des Frauenanteils auf den höheren, gehobenen, mittleren und einfachen Dienst festzustellen. Die unterschiedlichen Gruppen der Beschäftigten, d.h. Beamte, Angestellte und Arbeiter wurden der Übersichtlichkeit halber zusammengefasst. Der Frauenanteil beträgt im

- höheren Dienst 17 %,
- im gehobenen Dienst 28 %,
- im mittleren Dienst 81 %,
- im einfachen Dienst 0 %,
- bei den Auszubildenden 17 %.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht demnach im höheren, gehobenen und einfachen Dienst sowie im Bereich der Auszubildenden.

Die Unterrepräsentanz von Frauen im höheren und gehobenen Dienst spiegelt sich auch bei der Wahrnehmung von Leitungsaufgaben in den Dezernaten und Sachgebieten wieder. Hier beträgt der Frauenanteil 38 %.

Signifikant ist auch der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten. Von den 70 Beschäftigten der Verwaltung sind 9 teilzeitbeschäftigt (13 %), davon 8 Frauen und 1 Mann. Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten beträgt somit 89 %.

2. Zielvorgabe bis zum 31.12.2003, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Unterrepräsentanz-Bereichen

Die Zielvorgabe kann sich nur an den tatsächlichen Möglichkeiten, d.h. den freiwerdenden Stellen orientieren (siehe Anlage 1).

- a) Im Bereich des höheren Dienstes wird – mit Ausnahme der Rektor-Stelle - bis zum 31.12.2003 planmäßig keine Stelle frei. Sollten jedoch nicht planmäßig Stellen frei werden bzw. neu hinzukommen, ist hier vorrangig eine Besetzung mit einer Frau anzustreben, damit im Bereich des höheren Dienstes der geringe Frauenanteil erhöht werden kann. Eine Zielvorgabe kann mangels freier Stellen im Planungszeitraum nicht erfolgen.
- b) Auch im Bereich des gehobenen Dienstes werden keine Stellen frei. Sollten nicht planmäßig Stellen frei werden, ist auch hier eine vorrangige Besetzung mit Frauen anzustreben. Eine Zielvorgabe kann mangels freier Stellen im Planungszeitraum nicht erfolgen.
- c) Im einfachen Dienst wird planmäßig keine Stelle frei, so dass der Frauenanteil hier im Planungszeitraum nicht gesteigert werden kann. Eine Zielvorgabe kann nicht erfolgen.
- d) Im Bereich der Auszubildenden bestehen im Planungszeitraum 16 Besetzungsmöglichkeiten, zu einem großen Teil im Rahmen von Verbundausbildungen mit Kooperationspartnern in Industrie und Handwerk . Auch hier ist eine vorrangige Besetzung mit Frauen anzustreben, um den Frauenanteil in diesem Bereich zu steigern.

3. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

- a) **Neueinstellungen**
Der Frauenanteil kann im Planungszeitraum im höheren, gehobenen bzw. einfachen Dienst zunächst grundsätzlich nur bei nicht planmäßigen bzw. vorzeitigen Besetzungsmöglichkeiten gesteigert werden, wenn im Rahmen derartiger Verfahren Neueinstellungen von Frauen erfolgen. Soweit es sich um tatsächliche freiwerdende, neu zu besetzende Stellen handelt, sollte extern ausgeschrieben werden, um eine Besetzung mit Frauen zu ermöglichen. Die Ausschreibung in der Personalagentur ist ohnehin gesetzlich im LGG vorgeschrieben; soweit sich nicht genügend qualifizierte Frauen bewerben, soll nach dem LGG die Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt werden. Bei Einhaltung dieses Verfahrens ist zu erwarten, dass sich qualifizierte Frauen bewerben.
- b) **Übertragung höherwertiger Tätigkeiten/Höhergruppierungen (Personalentwicklung)**
Der Frauenanteil im gehobenen Dienst kann auch gesteigert werden durch entsprechende Übertragung höherwertiger Aufgaben bzw. die damit verbundene Höhergruppierung. Hierbei können insbesondere weibliche Beschäftigte in Betracht kommen, die bislang im mittleren Dienst tätig sind und geeignet sind, höherwertige Aufgaben wahrzunehmen. Die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten setzt vor dem Hintergrund der vorhandenen Ausbildungsstruktur die Bereitschaft der Mitarbeitenden voraus, über die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen die für die Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen qualifizierten Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben.
- c) **Übertragung von Leitungsfunktionen**
Sofern Leitungsfunktionen in der Verwaltung vakant werden, ist verstärkt zu prüfen, ob eine geeignete Frau in Betracht kommt.
- d) **Teilzeitbeschäftigte**
Da Frauen und Männer zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Teilzeittätigkeiten interessiert sind, sollen Stellenausschreibungen in der Regel den Hinweis enthalten, dass die Stelle teilbar ist und eine Besetzung in Teilzeit in Betracht kommt.
- f) **Auszubildende**
Im Planungszeitraum neu zu besetzende Stellen sollen extern ausgeschrieben werden, um eine Besetzung mit Frauen zu ermöglichen. In den Stellenausschreibungen sollen Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Die Bekanntgabe zu besetzender Stellen über die Arbeitsverwaltung ist vorgesehen.

gez. Hoffstetter
(Kanzler)

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur der Zentralverwaltung

Laufbahngruppen	ZV *		Anteil in %	
	w	m	w	m
höherer Dienst	1	5	17	83
gehobener Dienst	5	13	28	72
mittlerer Dienst	25	6	81	19
einfacher Dienst	-	15	-	100
insgesamt	31	39	44	56

* incl. FB-Verwaltung, Prüfungsamt, Zentralwerkstatt, W&T

frei werdende Stellen der Zentralverwaltung bis 31.12.2003

Laufbahngruppen	ZV *
höherer Dienst	1
gehobener Dienst	-
mittlerer Dienst	1
einfacher Dienst	-
insgesamt	2

* incl. FB-Verwaltung, Prüfungsamt, Zentralwerkstatt, W&T

**Bestandsaufnahme der Auszubildenden der Zentralverwaltung/
Freie Ausbildungsstellen bis 31.12.2003**

Auszubildende		Anteil in %		unbesetzt (zugewiesen zum 01.08.00)	frei bis 12/2003
w	m	w	m		
2	10	17	84	6	13

III. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan der Fachhochschule Lippe wurde vom Senat am 14.03.2001 beschlossen.

Er tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den "Informationen" der Fachhochschule Lippe in Kraft.

Lemgo, den 09.04.2001

gez. Prof. Dr. Lehmann
Der Rektor der Fachhochschule Lippe