Hochschule Ostwestfalen-Lippe
University of Applied Sciences

Verkündungsblatt der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

41. Jahrgang – 15. Oktober 2013 – Nr. 41

Frauenförderplan 2013 – 2016
der Hochschule Ostwestfalen-Lippe
mit Berichten zur Umsetzung
des Frauenförderplans 2009 – 2012

vom 15. Oktober 2013

Herausgeber: Präsidium der Hochschule Ostwestfalen-Lippe
Redaktion: Dezernat I, Hochschule Ostwestfalen-Lippe, Liebigstraße 87, 32657 Lemgo

Frauenförderplan 2013 – 2016
der Hochschule Ostwestfalen-Lippe
mit Berichten zur Umsetzung
des Frauenförderplans 2009 – 2012

vom 15. Oktober 2013

Inhaltsübersicht **Seite**

A. Rahmenplan

I. Einleitung 3

II. Weiterentwicklung des Rahmenplans und Bericht über den Zeitraum 2009 – 2012 6
1. Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen 6
2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen 9
3. Karriere- und Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich 12
4. Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind 14
5. Weitere Maßnahmen für alle Statusgruppen 16

III. Qualitätssicherung und Evaluation 20

IV. Anlagen 21
1. Personal der Hochschule 21
2. Zentrale Berufungsstatistik 26

B. Frauenförderpläne der Bereiche der Hochschule 27

1. Fachbereiche 27
FB 1 27
FB 2 39
FB 3 47
FB 4 56
FB 5 67
FB 6 78
FB 7 88
FB 8 102
FB 9 113

2. S(kim) 124
3. KOM 130
4. Administrativer Bereich 136

C. Inkrafttreten 148

I. Einleitung

1.1 Struktur und Ausgangssituation der Hochschule OWL

Die Struktur der Hochschule Ostwestfalen-Lippe (Hochschule OWL) ist geprägt durch ihre drei Standorte Lemgo, Detmold, Höxter und den Studienort Warburg mit insgesamt neun Fachbereichen. An der Hochschule studieren zurzeit 6.400 Studierende[1] in insgesamt 43 Studiengängen mit Bachelor- und Masterabschluss. Das Studienangebot der Hochschule OWL ist überwiegend ingenieurwissenschaftlich ausgerichtet. Studiengänge mit Alleinstellungsmerkmal bundesweit und in NRW, wie unter anderem die Lebensmitteltechnologie, Innenarchitektur, Landschaftsarchitektur oder der Studiengang Zukunftsenergien, runden das attraktive Studienangebot ab und sind weit über die Landesgrenzen hinaus bekannt.

Traditionell eher technisch-naturwissenschaftlich ausgerichtet, hat die Hochschule OWL einen Professorinnenanteil von 18%[2], dies entspricht dem NRW Durchschnitt in 2009[3]. Beim wissenschaftlichen Personal liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 28%, damit liegt er unter dem NRW Durchschnitt von 34% in 2009[4]. Beim nicht-wissenschaftlichen Personal beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten 61%. Der Professorinnenanteil schwankt bezogen auf die unterschiedlichen vertretenen Fächergruppen stark: In den eher gestalterisch geprägten Fachbereichen liegt er mit 33% in der „Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur“ oder 25% in der „Medienproduktion“ und 24% in der „Landschaftsarchitektur und Umweltplanung“ deutlich über dem Durchschnitt. Im Mittelfeld liegen die Fachbereiche „Life Science Technologies“ mit 19%, der Fachbereich „Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik“ mit 13%, interessanterweise aber auch der Fachbereich „Maschinentechnik und Mechatronik“ mit immerhin 14%. Der Fachbereich „Elektrotechnik und Technische Informatik“ liegt mit 6% im unteren Prozentbereich. Auch die Fachbereiche „Bauingenieurwesen“ (7%) sowie „Produktion und Wirtschaft“ (8%) schneiden eher unterdurchschnittlich ab.

Über alle Fachbereiche hinweg strebt die Hochschule eine Steigerung des Frauenanteils an den Professuren von 18% auf zunächst 22% in der Laufzeit dieses Frauenförderplans an. Ein deutlicher Anstieg unterstützt eine noch positivere Weiterentwicklung der Hochschule in Lehre und Forschung.

1.2 Gleichstellung an der Hochschule OWL

In dem im Jahr 2009 verabschiedeten Gleichstellungskonzept der Hochschule OWL wird Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe der Hochschule festgelegt. Im Frauenförderplan 2009 – 2013 als Instrument zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes lagen die Schwerpunkte in der Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen keine oder prozentual nur wenige Frauen vertreten sind, in der Personalentwicklung, in der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und in dem Qualitätsmanagement unter Gleichstellungsgesichtspunkten.

Mit Amtsbeginn des neuen Präsidiums der Hochschule Ostwestfalen-Lippe hat Gleichstellung einen noch höheren Stellenwert an der Hochschule bekommen und ein Kulturwandel, der von der gesamten Hochschule getragen wird, wurde eingeleitet. Sensibilität für Gleichstellungs- und Vielfaltsthemen bei allen Hochschulmitgliedern wurde als Wettbewerbsvorteil für eine zukunftsfähige Hochschulentwicklung durch die Hochschulleitung identifiziert. In allen 9 Zielvereinbarungen der Hochschule mit den Fachbereichen aus dem Jahr 2012 wird explizit die Gleichstellungsstrategie hervorgehoben: „Hochschulleitung und Fachbereiche sehen die Gleichstellungsstrategie als eine Säule der Hochschulentwicklung an und werden gemeinsam Gespräche über

[1] Stand Januar 2013
[2] Stichtag 01.01.2013
[3] Quelle: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews Publikation No. 16, 75.
[4] ibid.

ein Gender Controlling führen. Ziel ist insbesondere eine weitere Erhöhung der Berufung von Frauen und eine Steigerung der Zahl der weiblichen Studierenden, in den Bereichen, in denen die Quote unter 30% liegt.“ Im Hochschulentwicklungsplan für die Jahre 2012 bis 2017 hat das Präsidium mit der Definition von Gleichstellung als einer der Querschnittsaufgaben der nächsten Jahre strategisch relevante Ziele gesetzt: „Für eine zukunftsweisende Hochschulentwicklung strebt die Hochschule OWL Gender-Diversity-Kompetenz aller an. Die Hochschule OWL unterstützt gender-spezifische Themen sowohl in der Hochschule als auch in der Außendarstellung sowie eine nachhaltige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen!“.

Auch in der Ziel- und Leistungsvereinbarung IV mit dem Land NRW bekennt sich die Hochschule ausdrücklich zur Gleichstellung (§ 7). Um die gleichstellungspolitischen Ziele, die im Hochschulentwicklungsplan und den Ziel- und Leistungsvereinbarungen IV mit dem Land NRW getroffen wurden, erfolgreich umzusetzen, haben die Hochschulleitung und die Gleichstellungsbeauftragte in 2012 ein internes Projekt unter dem Titel *Perspektive Vielfalt* aufgesetzt. *Perspektive Vielfalt* ist neben einem Projekt zum Studienstart 2013 eines der größten Pilotprojekte der Hochschule. Die Gleichstellungskommission wirkt in dem Projekt beratend als Steuerkreis mit. Im Projektteam selbst arbeiten neben der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Vertreterinnen und Vertreter aus verschiedenen zentralen Bereichen der Verwaltung, u.a. Geschäftsführung des Präsidiums, Strategische Hochschulentwicklung und Dezernat für Personal & Organisation. Durch *Perspektive Vielfalt,* dessen Ausrichtung und Struktur auch vom Senat diskutiert und verabschiedet wurde, wird ein Kulturwandel an der Hochschule weg von einer häufig kritischen Haltung gegenüber dem Thema Gleichstellung hin zu einer Hochschule, in der Gleichstellung und Vielfalt von allen Hochschulmitgliedern gelebt und gefördert werden, initiiert. Im Sinne einer zukunftsweisenden Hochschulentwicklung ist es das Ziel der Hochschule OWL sich durch die Initiative *Perspektive Vielfalt* nachhaltig als attraktiver Arbeitgeber für Frauen und Männer zu positionieren. Zudem will die Hochschule die Qualität der Ausbildung unter Gender-Diversity-Aspekten steigern. *Perspektive Vielfalt* integriert dabei Aktivitäten sowohl zur Förderung der Gleichstellung als auch zur Umsetzung von Diversity-Aspekten an der Hochschule. Durch das klare Bekenntnis und Engagement des Präsidiums wird Gleichstellung als Führungsaufgabe wahrgenommen. *Perspektive Vielfalt* bündelt neben der Erstellung des neuen Frauenförderplans folgende gleichstellungspolitischen Maßnahmen:

a) Erstellung eines neuen Gleichstellungskonzepts und Antragstellung im Professorinnenprogramm II
b) Einführung eines Gender Controllings ab März 2013 durch das Präsidium mit den Fachbereichen und dem damit verbundenen Aufbau eines genderbasierten Kennzahlensystems an der Hochschule,
c) Antragstellung im „Audit familiengerechte Hochschule“,
d) Wiederbeantragung des Prädikats „TOTAL E-Quality“, welches der Hochschule 2010 zum dritten Mal verliehen wurde.
e) Implementierung von Gender und Diversity-Inhalten: Kommunikation und Sensibilisierung

Durch konzertierte Aktion im Projekt *Perspektive Vielfalt* im ersten Halbjahr 2013 sowie externe Begleitung und Beratung wird eine strategische Platzierung der Themen Gleichstellung und Vielfalt in der Hochschule erreicht. Zudem werden durch intensive hochschulinterne Kommunikation und Sensibilisierung in einem partizipativen Prozess möglichst viele Akteurinnen und Akteure der Hochschule eingebunden. Zentral ist, dass der begonnene Prozess von der gesamten Hochschule mit getragen wird. Gleichstellung und Vielfalt werden als Themen nicht topdown „aufgestülpt“, sondern in den Diskussionsprozess werden von Beginn an möglichst zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter der unterschiedlichen Gruppen an der Hochschule eingebunden:

- Im Rahmen von rund 20 Expertinnen- und Expertengesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern der Fachbereiche, dem Präsidium, der Studierendenschaft und der zentralen Verwaltung wurden die Problemstellungen und Ideen zur Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Vielfalt an der Hochschule der unterschiedlichen Akteursgruppen aufgenommen.

- Auf der jährlich stattfindenden gemeinsamen Tagung von Präsidium und Fachbereichsleitungen wurden im September 2012 alle Fachbereiche aktiv mit eingebunden und haben sich ausdrücklich für den Prozess der Förderung der Gleichstellung und Vielfalt an der Hochschule ausgesprochen.

- Der Senat als gewähltes Gremium der Hochschule wurde um Stellungnahme gebeten. In der Sitzung vom 06. Februar 2013 hat der Senat dem Präsidium einstimmig eine Bewerbung im Professorinnenprogramm II empfohlen.

- Der Hochschulrat unterstützt die strategische Initiative der Hochschule uneingeschränkt. Professorin Barbara Schwarze von der Hochschule Osnabrück unterstützt die strategische Initiative als Mitglied des Hochschulrats zusätzlich in fachlicher Hinsicht. Unter anderem führte sie im Februar 2013 mit über 30 Teilnehmenden einen ganztägigen Impulsworkshop mit dem Präsidium sowie geschlechterparitätisch besetzten Tandems aus jedem Fachbereich – davon jeweils eine Person aus der Leitungsebene im Fachbereich - und Mitarbeitenden aus der zentralen Verwaltung zur Ermittlung der Bedarfe an der Hochschule OWL durch.

Strategisch wird die Förderung weiblicher Wissenschaftskarrieren insbesondere im MINT-Bereich auch durch den Beitritt der Hochschule OWL zum Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen unterstützt. Hierin sieht die Hochschule die Chance, mehr Mädchen und junge Frauen für ein Studium und eine Berufstätigkeit im MINT-Bereich zu gewinnen. Für die Hochschule ergeben sich durch den Beitritt zur Initiative viele Möglichkeiten, neue Ideen von den Mitgliedern des Netzwerks aufzunehmen und sich an dem breiten Austausch zwischen Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien zu beteiligen.

Institutionell ist Gleichstellung an der Hochschule OWL vor allem auch durch die Gleichstellungsbeauftragte, ihre beiden Stellvertreterinnen und die zentrale, paritätisch besetzte Gleichstellungskommission verankert. Die Gleichstellungsbeauftragte wird insbesondere durch die neu geschaffene wissenschaftliche Mitarbeiterinnen-Stelle im Bereich „Gender & Diversity“ unterstützt.

Gleichstellung hat an der Hochschule OWL punktuell auch im Bereich der Forschung als Thema Einzug gehalten. Wenngleich die Hochschule keine sozialwissenschaftlich orientierten Fächergruppen vertritt, gibt es doch Forschungsansätze und -projekte, die sich mit Fragen der Gleichstellung befassen. Beispielsweise eine Studie zum Übergang zwischen Studium und Beruf im Bereich der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung, untersucht unter anderem Handlungsperspektiven für das Umfeld der Landschaftsarchitektur, um jungen Frauen und Familien den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern.

Im Sommersemester 2013 beginnt die neue Vortragsreihe zum Thema „Gender und Diversity an der Hochschule“, die von der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission initiiert wurde. Externe Vortragende stellen Ihre Forschungsansätze und Untersuchungen einer breiten Teilnehmerschaft aus der Hochschule vor und stehen für anschließende Diskussion zur Verfügung, was die Kommunikation und die Sensibilisierung auf die Gender-Diversity-Aspekte fördert.

Ab dem Wintersemester 2013/14 wird im Rahmen des Wahlpflichtfachs „Gender-Diversity“ eine Lehrveranstaltung für Studierende der Elektrotechnik und Technischen Informatik (FB 5) angeboten. Dieses Angebot, das neben theoretischen Ansätzen zu gesellschaftlichen Prozessen im Hinblick auf Diversity und Gender Mainstreaming auch das Verhältnis von Technik, Gesellschaft und Geschlecht thematisiert, soll für weitere Fachbereiche geöffnet werden. Ferner soll das Seminarangebot um ein zertifiziertes Qualifizierungsprogramm erweitert werden.

II. Weiterentwicklung des Rahmenplans und Bericht über den Zeitraum 2009 – 2012

1. Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

1.1 Situationsanalyse und Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen

Der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen an der Hochschule ist noch nicht ausgewogen. Zwar ist der Anteil der Professorinnen hochschulweit mit 18% für eine stark ingenieurwissenschaftlich ausgerichtete Hochschule vergleichsweise gut.[5] Der Anteil von neu berufenen Professorinnen betrug 2009 – 2013 durchschnittlich 16%. Um einen Kulturwandel herbei zu führen, muss vor allem der Anteil der neu berufenen Professorinnen ansteigen. Dass dies eine große Herausforderung ist, musste die Hochschule OWL in zahlreichen Berufungsverfahren feststellen. Insbesondere im ingenieurwissenschaftlich-technisch orientierten Bereich gehen sehr wenige Bewerbungen ein und zum Teil ist nicht eine einzige Bewerbung einer Frau dabei. Zusätzlich spielt hier sicherlich die Standortfrage einer ländlich geprägten Region auch eine Rolle. Um die Anzahl der Bewerbungen zu steigern, wurde bereits in einigen Berufungsverfahren eine Personalagentur beauftragt, geeignete Personen anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern. Ziel ist auch künftig die Erhöhung der Anzahl der Bewerbungen insgesamt und vor allem die Erhöhung der Anzahl der eingehenden Bewerbungen von möglichen Kandidatinnen, zum Beispiel durch den Einbezug spezialisierter Personalberatungsagenturen. Diese Aspekte sowie weitere gleichstellungsbezogene Ansätze können in die in 2013 vorgesehene Novellierung der Berufungsverfahrensordnung der Hochschule einbezogen werden.

Das Präsidium schätzt die Gleichstellung von Frauen und Männern als eine der größten Herausforderungen für die Hochschule OWL in den nächsten Jahren ein. Mit dem Ziel, die selbstverständliche Identifikation mit dem Thema Gleichstellung nachhaltig in der gesamten Hochschule zu verankern, werden anfangs zunächst alle direkt zu beeinflussenden Punkte konsequent entwickelt: dazu gehört vor allem die paritätische Besetzung der hochschulpolitischen Gremien. So werden intern gute Voraussetzungen für den Kulturwandel und die Entwicklung des Selbstverständnisses der Hochschule geschaffen. Die Beteiligung von Frauen in Spitzenpositionen an der Hochschule ist bisher noch nicht überall ausgewogen, teilweise aber schon recht gut. Das Präsidium ist seit der Amtseinführung im Mai 2011 zu 40% mit Frauen besetzt (drei Männer, zwei Frauen). Der Hochschulrat ist seit Beginn seiner Amtszeit zu einem Drittel mit Frauen besetzt. Bei der anstehenden Neubesetzung des Hochschulrats zum Wintersemester 2013/2014 wird eine paritätische Besetzung angestrebt. Die Dekanate der Fachbereiche sind überwiegend männlich besetzt. Immerhin werden derzeit zwei von neun Fachbereichen von Dekaninnen geleitet. Unter den gewählten Vertreterinnen und Vertretern aller Statusgruppen im Senat beträgt der Frauenanteil derzeit 35%, unter den gewählten Vertreterinnen und Vertretern aus der Professorenschaft 33%. Dieser Wert ist im Vergleich zur Gesamtquote der Professorinnen sehr hoch und lässt daher eine gewisse Sensibilität für die Repräsentanz von Frauen in Gremien vermuten. Es wird deutlich, dass der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen im wissenschaftlichen Bereich ausbaufähig ist. Zugleich offenbart sich mit nur 29 Professorinnen an der Hochschule insgesamt und teilweise nur einer Professorin in einem Fachbereich die Problematik, dass immer dieselben Köpfe sich zur Arbeit in Gremien bereit erklären und die zusätzliche Belastung der Professorinnen hierdurch nicht unerheblich ist.

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen in Spitzenpositionen werden an der Hochschule OWL durch individuelle Absprachen und singuläre Lösungen Möglichkeiten geschaffen, wie die Kinderbetreuung für unter Dreijährige am Standort Detmold im „Paulinchen“ sowie dem neuen „Musikkindergarten“ – getragen von der Elterninitiative „Kinder an den Detmolder Hoch-

[5] Zum Vergleich: 2007 betrug der Anteil der Professorinnen hochschulweit noch 15,8% (Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews Publikation No. 16, 65.)

schulen e.V.“ mit Unterstützung der Hochschule OWL. Für die Zukunft werden bedarfsorientierte Lösungen an allen Standorten der Hochschule OWL benötigt.

Die Hochschule hat mit Präsidiumsbeschluss vom 27.07.2011 einen Leitfaden zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache verabschiedet. Schülerinnen und Studentinnen werden durch eine gezielte Ansprache und Verwendung von geschlechtergerechten Beispielen erreicht.

Zur Förderung der Lehrkompetenz werden an der Hochschule OWL verschiedene Schulungen durch das *Centrum für Lehre und Lernen* (CeLL) angeboten. In Trainings und Coaching-Angeboten können sich Lehrende gezielt in Bezug auf didaktische Kompetenzen und zielgruppenorientierte Weiterbildungsangebote vor dem Hintergrund der zunehmenden Heterogenität im Studieneingangsbereich und eine zunehmende Internationalisierung fortbilden (Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Aspekte). Ebenfalls können die Angebote der *Hochschuldidaktischen Weiterbildung NRW* (hdw nrw), auch gezielt zur Unterstützung von weiblichen Lehrenden, genutzt werden. Bei Neuberufungen wird die verpflichtende Teilnahme an einem didaktischen Basiskurs in den Zielvereinbarungen mit verankert. Zudem besteht die Möglichkeit der Kostenübernahme durch die Hochschule zur Teilnahme an einem Coaching.

1.2 Gleichstellungspolitische Ziele

Folgende Einzelziele hat sich die Hochschule OWL im Bereich „Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen“ gesetzt:

1. Fachbereichsübergreifende Steigerung des Anteils der Professorinnen auf zunächst 22%.
2. Erstellung und Erprobung eines Recruiting-Konzepts zur Ansprache potenzieller Bewerberinnen.
3. Identifizierung und Erschließung neuer Zielgruppen für Wissenschaftskarrieren in Spitzenpositionen.
4. Verabschiedung einer Public Private Partnership zu einer Dual Career Vereinbarung in der Region.

1.3 Maßnahmen

Zur Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen wird an der Hochschule eine höhere Flexibilisierung im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie umgesetzt werden. Zugleich sollen durch ein gezieltes Recruiting Frauen für Spitzenpositionen gewonnen werden: Zum einen extern zur Gewinnung potenzieller Bewerberinnen für die Hochschule durch direkte Ansprache, zum anderen intern für das Engagement in Gremien und Spitzenpositionen an der Hochschule. Zudem sollen neue Zielgruppen für Wissenschaftskarrieren in Spitzenpositionen, wie aus Familienphasen zurückkehrende Ingenieurinnen, identifiziert und durch attraktive Angebote angesprochen werden. In puncto Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden beide Partner ins Blickfeld genommen: Eine Dual Career Vereinbarung in der Region schafft Chancen für die Hochschule und steigert zugleich die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts OWL.

1.3.1 Aufbau Familienservice

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird ein Familienservice an der Hochschule aufgebaut. Durch die gezielte Beratung, Information und Vermittlung von Unterstützungsangeboten wird eine höhere Flexibilisierung der Arbeitszeit erzielt. Folgende Schwerpunkte werden im Familienservice vereint:

- Beratung zu allen Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kinderbetreuung, Finanzierung, Pflege von Angehörigen etc.) sowie gegebenenfalls Vermittlung externer Kontakte
- Ausbau der hochschuleigenen Kinderbetreuung an allen Standorten (U3 bzw. Ü3) ggf. in Kooperation mit kommunalen oder privaten Kindertageseinrichtungen zur Einrichtung regulärer KiTa-Plätze für Hochschulangehörige

- Einrichtung einer Ferienbetreuung in den Schulferien in Kooperation mit örtlichen Anbietern
- Aufbau eines Angebots für flexible Betreuung, u.a. in Notfallsituationen oder bei Dienstreisen (Vermittlung von Tagesmüttern, Babysittern, Nachmittagsbetreuung etc.)
- Aufbau einer Kommunikationsplattform, um Beschäftigte der Hochschule während der Familienphase an den Arbeitgeber zu binden

1.3.2 Gezielte Ansprache von Bewerberinnen

Um künftig mehr Professorinnen zu gewinnen, werden die Berufungsverfahren optimiert. Durch die Neufassung der Berufungsordnung sieht die Hochschule insbesondere die Möglichkeit, eine Frau als externes Mitglied der Berufungskommissionen zu benennen, um die Belastung der Professorinnen der Hochschule durch vielfaches Mitwirken in verschiedenen Gremien zu verringern. Zudem ist eine geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommission in der Berufungsordnung vorgesehen. Die Möglichkeit der Besetzung von Teilzeitprofessuren soll bekannter gemacht werden. Darüber hinaus ist eine verstärkte Einbindung einer Personalagentur, die sich auf den wissenschaftlichen Bereich spezialisiert hat, zur gezielten Ansprache von Bewerberinnen in Absprache mit den Berufungskommissionen geplant. In den Fachbereichen, mit einem Professorinnenanteil von unter 10%, soll die Personalagentur verpflichtet werden mindestens zwei qualifizierte Bewerberinnen je Berufungsverfahren vorzuschlagen.

1.3.3 Erhöhung der Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter

Die Hochschule wird gezielt mehr Frauen als Lehrbeauftragte durch den Aufbau eines Kontaktnetzes mit der Industrie gewinnen: Zum einen werden dadurch Rollenvorbilder geschaffen, zum anderen versucht die Hochschule Ingenieurinnen aus der Wirtschaft für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen. Promovierte Ingenieurinnen aus der Wirtschaft haben so die Möglichkeit, die für eine FH-Professur erforderliche pädagogische Erfahrung zu sammeln.

1.3.4 Aufbau Dual Career Service

Die Hochschule wird einen Dual Career Service mit Partnern in der Region im öffentlichen Bereich und in der Wirtschaft aufbauen. Um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken und OWL einen Standortvorteil zu verschaffen, wird die Hochschule gemeinsam mit den Partnern in der Region eine Arbeitgeberkampagne entwickeln.

1.3.5 Flexi-Fonds für Professorinnen

Für Professorinnen, die aus der Elternzeit zurückkehren, wird die Hochschule einen Flexi-Fonds mit Unterstützungsmöglichkeiten während des ersten Semesters nach Rückkehr an der Hochschule einrichten. Durch flexible Unterstützung zum Beispiel in Form von Mitteln für einen Lehrauftrag, für eine studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft oder für eine Stundenaufstockung von Mitarbeitenden soll Entlastung erzielt werden.

1.3.6 Qualifizierung von Professorinnen

Professorinnen werden durch gezielte Qualifizierungsangebote (z.B. Management und Führung, Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre) unterstützt und so in ihren wissenschaftlichen Spitzenpositionen gestärkt. Ein geplanter Schwerpunkt liegt in der Entwicklung der Gender- und Diversity-Kompetenz im Hinblick auf den Umgang mit Menschen mit unterschiedlichem Bildungshintergrund und Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Erfahrungen.

1.3.7 Beteiligung in Gremien

Durch persönliche Ansprache werden Professorinnen gezielt für eine Beteiligung in Gremien und für Führungsaufgaben gewonnen. Zur Entlastung von Professorinnen, die mehrfach in Gremien oder verantwortlichen Positionen mitwirken, werden Gelder für Unterstützung durch eine studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft bereitgestellt.

1.3.8 Genderforschung

Um eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Gleichstellungsthemen anzuregen, wird die Hochschule jährlich ein Forschungsvorhaben im Bereich der Genderforschung finanziell unterstützen. Zur strukturellen Verankerung wird diese Maßnahme in der Forschungsstrategie der Hochschule mit aufgenommen.

2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

2.1 Situationsanalyse und Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt hochschulweit bei 28%. Durch die Heterogenität der Fachbereiche schwanken die Werte stark, wenn man die einzelnen Fächergruppen betrachtet. Die niedrigsten Werte weisen die „Elektrotechnik und Technische Informatik“ sowie der Fachbereich „Maschinentechnik und Mechatronik“ mit 10,5% auf. Die höchsten Werte zeigen der Fachbereich „Landschaftsarchitektur und Umweltplanung“ mit 50%, der Fachbereich „Life Science Technologies“ mit 35%, der Fachbereich Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur mit 34,6% und der Fachbereich „Produktion und Wirtschaft“ mit 32% auf. Die restlichen drei Fachbereiche bewegen sich im Mittelfeld mit Werten zwischen 20% und 30%.

Abbildung: Entwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden von 2009-2012 (jeweils zum Stichtag 01. September)

Zeitraum	Männlich	Weiblich
2009	151	30
2010	176	55
2011	162	61
2012	174	70

Eine umfassende Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Sinne einer strategischen Personalentwicklung erfolgt an der Hochschule OWL bisher allerdings nicht. Hierzu trägt sicherlich bei, dass die Hochschule OWL als Fachhochschule kein eigenes Promotionsrecht hat und Promotionen nur in Kooperation mit einer Universität durchgeführt werden können. Gleichwohl engagiert sich die Hochschule bereits stark in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Deshalb ist insgesamt ein starker Anstieg der laufenden Promotionen von 28 im Jahr 2009 auf 40 aktuell laufende Vorhaben zu verzeichnen. Für eine mittelgroße Fachhochschule ist die Zahl der aktuell laufenden Promotionsvorhaben beachtlich. Der Anteil weiblicher Promovierender liegt mit 20% unter dem der Männer und weist im Vergleich zur Gesamtquote aller Absolventinnen der Hochschule von 44% auf einen Verlust der weiblichen Studierenden nach dem Abschluss des Studiums hin. Um den fachbereichsübergreifenden Austausch zu fördern und unterstützende Strukturen für einen informellen Austausch, Karriereberatung oder Fachvorträge für alle Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zu schaffen, wurde kürzlich ein Doktorandenkolloquium an der Hochschule eingerichtet.

Abbildung: Entwicklung der Promotionsvorhaben an der Hochschule OWL

Zeitraum	Männlich	Weiblich	Gesamt
2009	21	7	28
2010	23	8	31
2011	24	11	35
2012	23	11	34
2013	32	8	40

Die Hochschule OWL unterstützt weibliche Wissenschaftskarrieren gezielt durch die Vergabe von jährlich zwei Promotionsstipendien für die Abschlussphase. In der Richtlinie zur Vergabe der Stipendien ist festgelegt, dass mind. ein Drittel an weibliche wissenschaftliche Nachwuchskräfte vergeben werden sollen. Darüber hinaus wird durch das Abschlussstipendium die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt, da ein Kinderzuschlag für Eltern gewährt wird.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird an der Hochschule durch eine Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit schon heute gefördert. Lösungen, die über die Regelungen der Dienstvereinbarung hinausgehen, können individuell in Absprache mit der jeweiligen Einsatzleitung gefunden werden. Aufgrund der an Fachhochschulen relativ kurzen vorlesungsfreien Zeit im Frühjahr und des frühen Semesterbeginns im September haben wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit Kindern zumeist Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung in Ferienzeiten. Bisher gibt es keine flächendeckende Kinderbetreuung an allen Standorten der Hochschule.

An der Hochschule gibt es einzelne Maßnahmen der Karriere- und Personalentwicklung wie zum Beispiel das Schulungsangebot „Persönlichkeitsentwicklung & Methodentraining“ des *Instituts für Kompetenzentwicklung* (KOM), Trainings im Rahmen des durch den Qualitätspakt Lehre geförderten Projekts *Centrum für Lehre und Lernen* (CeLL) oder interne Projektleitungsschulungen im Rahmen des hochschulweiten Projektmanagements.

2.2 Gleichstellungspolitische Ziele

Folgende Einzelziele hat sich die Hochschule OWL im Bereich „Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ gesetzt:

1. Erstellung und Etablierung eines hochschulweiten Konzepts zur Karriere- und Personalentwicklung.
2. Steigerung des Bekanntheitsgrades des Berufsbildes einer Karriere zur FH-Professur.
3. Verbesserung der Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen.
4. Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

2.3 Maßnahmen

Um die Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern, wird die Hochschule weg von individualisierten Ansätzen hin zu strukturierten Lösungen gehen. Durch attraktive Rahmenbedingungen, wie flexible Arbeitsmöglichkeiten, Promotionsstipendien und ein Wiedereinstiegsprogramm für Ingenieurinnen werden Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt gefördert. Die Ausstrahlung des Berufsbildes einer Wissenschaftskarriere hin zur Fachhochschulprofessorin wird durch attraktive Rahmenbedingungen und bessere Kommunikation gesteigert, um mehr Frauen für eine Wissenschaftskarriere zu gewinnen. Der bisher nicht übliche Karriereweg bis hin zur Fachhochschulprofessur wird wissenschaftlichen Beschäftigten der Hochschule durch Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen zur Erlangung der externen Berufspraxis ermöglicht. Karrieren von Wissenschaftlerinnen werden durch gezielte Unterstützung, Mentoring und Beratung gefördert. Zur Überbrückung individueller finanzieller Engpässe, die auch durch familiäre Verpflichtungen entstehen können, werden Unterstützungsstrukturen aufgebaut.

2.3.1 Höhere Flexibilisierung

Um allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, wird die Hochschule Dienstvereinbarungen zur Telearbeit und variablen Arbeitszeit anpassen, um eine größtmögliche Flexibilisierung von Arbeitszeit und, wo möglich, Arbeitsort zu erreichen. Individuelle Lösungen werden somit in generelle Strukturen überführt und zu einem für alle verbindlichen Standard gemacht. Eine vorausschauende Personalentwicklung flankiert die Flexibilisierung zusätzlich. Durch die Einrichtung eines Familienservice werden das Beratungs-, das Informations- und das Betreuungsangebot der Hochschule weiter ausgebaut.

2.3.2 Berufsbild Professorin / „FH-Juniorprofessur“

Um künftig mehr Frauen für eine Karriere als Professorin an einer Fachhochschule zu begeistern und insbesondere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zu ermutigen, dieses Berufsziel anzustreben, wird die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit dem Präsidium eine Kampagne mit Partnern aus der Region zur Kommunikation des Berufsbilds der FH-Professorinnen durchführen. Darüber hinaus wird die Hochschule ein Pilotprojekt mit dem Inhalt auflegen, dass Frauen, denen die für eine FH-Professur erforderliche Berufspraxis fehlt, diese in Kooperation mit Unternehmen der Region nachholen können und dass sie während dieser Phase z.B. als Lehrkraft für besondere Aufgaben in der Hochschule tätig sind (sog. „FH-Juniorprofessur“).

2.3.3 Promotionsstipendien

Um mehr Frauen für eine wissenschaftliche Karriere und gegebenenfalls als Professorin zu gewinnen, wird die Hochschule jährlich Promotionsstipendien für Wissenschaftlerinnen anbieten. Das Promotionsstipendium wird ergänzt durch eine Kooperation mit Unternehmen der Region über eine Praxisphase im Anschluss an die Promotion zur Erlangung der erforderlichen Berufspraxis für eine Fachhochschulprofessur.

2.3.4 Wiedereinstiegsprogramm für Ingenieurinnen

Die Hochschule OWL wird ein Qualifizierungsprogramm für aus Familienphasen zurückkehrende Ingenieurinnen aufbauen. Ziel ist es, eine fachliche Weiterqualifizierung und Aktualisierung des Fachwissens anzubieten. Die Ansprache wird neben der direkten Kommunikation durch die Hochschule auch über die Arbeitsagentur und weitere Partner in der Region erfolgen. Durch ein individuell zusammengestelltes Studienprogramm und ein begleitendes Angebot von Schulungen und Fortbildungen sowie die Integration in aktuelle Forschungs- und Entwicklungsprojekte wird ein bedarfsorientiertes Angebot geschaffen. Das Wiedereinstiegsprogramm richtet sich sowohl an interne wie auch externe Ingenieurinnen, die zuvor nicht an der Hochschule tätig waren. Das Qualifizierungsprogramm kann auch als Vorbereitungsphase für eine anschließende Promotion genutzt werden. Zudem kann das Wiedereinstiegsprogramm als Weiterqualifizierung mit dem Ziel der Übernahme eines Lehrauftrags an der Hochschule (auch für Ingenieurinnen, die noch in der Elternzeit sind) durchgeführt werden.

2.3.5 Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Durch bedarfsorientierte Qualifikationsangebote und Schulungen werden Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt gefördert und unterstützt, ihre Karriereentwicklung zu planen. Mögliche Trainingsinhalte können sein: Selbstmarketing, Management und Führung, wissenschaftliche Positionierung, Berufs- und Lebensplanung, Begleitung im Promotionsprozess sowie Professionalisierung in Forschung & Lehre. Durch eine gezielte Vernetzung in Trainings sowie gegebenenfalls durch Coaching oder in Form von Mentoring erhalten Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit zum Aufbau eigener Netzwerke.

2.3.6 Flexi-Fonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Notsituationen, beispielsweise eine Zwischenfinanzierung bei fehlendem Anschlussprojekt, errichtet die Hochschule einen Notfallfonds. Nachwuchswissenschaftlerinnen werden durch diese Sicherheit in höherem Maße an die Hochschule gebunden. Unterbrochene Berufsbiographien werden verhindert.

3. Karriere- und Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich

3.1 Situationsanalyse und Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen

Hochschulweit ergibt sich bei den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bzw. im Laufe des Berichtszeitraums eine tendenzielle Steigerung des Frauenanteils. Das Verhältnis w/m in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ist dabei im Berichtszeitraum ebenfalls ausgeglichen geblieben oder hat sich zugunsten des Frauenanteils erhöht. Dabei ist der Anteil der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden in den Fachbereichen gering, zumal die Mitarbeiterinnen in den Fachbereichssekretariaten und dem Prüfungsamt der Verwaltung zugeordnet sind. Die Zahl schwankt zwar von 0 nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Fachbereich „Medienproduktion“ bis zu 16 nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Fachbereich „Life Science Technologies“, beträgt aber in den anderen Fachbereichen nur 1-4 Personen. Auch dabei ist der Anteil w/m in der Regel ausgeglichen.

Auch in der Zentralen Hochschulverwaltung ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf die oberste Leitungsebene der Verwaltung zu legen, da hier ein Verhältnis von 75% Männer zu 25% Frauen vorherrscht und im Sinne einer Vorbildfunktion für weibliche Nachwuchskräfte mittelfristig (im jetzigen bzw. nachfolgenden Frauenförderplanzeitraum) ein Verhältnis 50 : 50 angestrebt wird.

Abbildung: Entwicklung der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden von 2009-2013 (jeweils zum Stichtag 01. 01.)

Zeitraum	Männlich	Weiblich
2009	97	98
2010	99	102
2011	102	112
2012	104	117
2013	104	125

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird an der Hochschule durch eine Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit schon heute gefördert. Lösungen, die über die Regelungen der Dienstvereinbarung hinausgehen, können individuell in Absprache mit der jeweiligen Einsatzleitung gefunden werden.

Die nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten der Hochschule Ostwestfalen-Lippe haben die Möglichkeit, sich durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen weiterzubilden. Dabei steht ihnen das Fortbildungsangebot verschiedener Weiterbildungsträger zur Verfügung (z.B. Hochschulübergreifende Fortbildung, Fortbildungsangebote des Innenministeriums, HIS GmbH, Hochschulbibliothekszentrum NRW).

3.2 Gleichstellungspolitische Ziele

Folgende Einzelziele hat sich die Hochschule OWL im Bereich „Karriere- und Personalentwicklung für Mitarbeitende im wissenschaftsstützenden Bereich“ gesetzt:

1. Erstellung und Etablierung eines hochschulweiten Konzepts zur Karriere- und Personalentwicklung.
2. Verbesserung der Karrierechancen durch gezielte Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote.

3. Höhere Flexibilisierung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Flexibilisierung der Arbeitszeit
4. Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs.

3.3 Maßnahmen

Um die Karriere- und Personalentwicklung für Mitarbeitende im wissenschaftsstützenden Bereich weiter zu fördern, wird die Hochschule weg von individualisierten Ansätzen hin zu strukturierten Lösungen gehen. Durch attraktive Rahmenbedingungen, wie flexible Arbeitsmöglichkeiten, Qualifizierungsmaßnahmen und ein Wiedereinstiegsprogramm für Mitarbeitende im wissenschaftsstützenden Bereich, werden diese gezielt gefördert.

3.3.1 Höhere Flexibilisierung

Um allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, wird die Hochschule Dienstvereinbarungen zur Telearbeit und variablen Arbeitszeit anpassen, um eine größtmögliche Flexibilisierung von Arbeitszeit und, wo möglich, Arbeitsort zu erreichen. Individuelle Lösungen werden somit in generelle Strukturen überführt und zu einem für alle verbindlichen Standard gemacht. Eine vorausschauende Personalentwicklung flankiert die Flexibilisierung zusätzlich. Durch die Einrichtung eines Familienservice werden das Beratungs-, das Informations- und das Betreuungsangebot der Hochschule weiter ausgebaut.

3.3.2 Qualifizierungsangebote

Durch bedarfsorientierte Qualifikationsangebote und Schulungen werden Beschäftigte gezielt gefördert und unterstützt, ihre Karriereentwicklung zu planen. Mögliche Trainingsinhalte können sein: Trainings zur Kommunikation, Konfliktmanagement, Persönlichkeitsentwicklung und Methodentraining, Erweiterung von Schlüsselkompetenzen wie Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz, Zeitmanagement, Management und Führung.

3.3.3 Projektarbeit

An der Hochschule Ostwestfalen-Lippe hat das Arbeiten in Projetteams einen sehr hohen Stellenwert. Dies spiegelt sich insbesondere in dem in 2012 eingeführten Projektmanagement wider. Dabei stehen bei der Zusammensetzung der Projektteams das fachliche Wissen und die jeweiligen Kenntnisse im Hinblick auf projektbezogene Fragestellungen im Vordergrund. In diesem Zusammenhang besteht selbstverständlich auch die Möglichkeit, dass Frauen verantwortungsvolle Positionen innerhalb der Projekte wahrnehmen. Der Aufstieg von Frauen in hierarchisch höhere Positionen wird unterstützt, ist jedoch abhängig von den dienstlichen Erfordernissen und dem Bedarf der Hochschule.

3.3.4 Wiedereinstiegsprogramm

Die Hochschule OWL wird ein Wiedereinstiegsprogamm für aus Familienphasen zurückkehrende Beschäftigte aufbauen. Ziel ist es, eine fachliche Weiterqualifizierung und Aktualisierung des Fachwissens anzubieten. Die Ansprache wird neben der direkten Kommunikation durch die Hochschule auch über die Arbeitsagentur und weitere Partner in der Region erfolgen. Durch individuell zusammengestellte Schulungen und Fortbildungen sowie die Integration in aktuelle Arbeitsprozesse wird ein bedarfsorientiertes Angebot ermöglicht.

4. Maßnahmen zur Akquise von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

4.1 Situationsanalyse und Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen

Der Anteil der Studienanfängerinnen an der Hochschule OWL betrug zum Wintersemester 2012/2013 38%. Das ist etwas mehr als der Anteil weiblicher Studierender an der Gesamtzahl aller Studierenden, der im selben Zeitraum 35% betrug. Über die Fächergruppen hinweg zeichnet sich ein heterogenes Bild ab. Den höchsten Anteil weiblicher Studierender weist der Bereich „Architektur und Innenarchitektur“ mit 74% auf. Auch in den Bereichen „Life Science Technologies“ mit 55%, „Medienproduktion“ sowie „Landschaftsarchitektur und Umweltplanung“ mit jeweils 44% liegen die Werte sehr hoch. Das Schlusslicht bilden die „Elektrotechnik und Technische Informatik“ und „Maschinentechnik und Mechatronik“ mit je 5%. Die übrigen Fachbereiche bewegen sich mit einem Anteil der weiblichen Studierenden zwischen 20% und 25% im Mittelfeld.

An der Hochschule werden zahlreiche Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, umgesetzt. Diese Maßnahmen werden zum Teil mit erheblichem Ressourcenaufwand erbracht. Trotzdem liegt der Anteil der Studienanfängerinnen in einigen Fachbereichen deutlich unter 10%. Unter anderem durch Angebote zum Girls‘ Day (jährlich insgesamt rund 70 Teilnehmerinnen an den drei Standorten der Hochschule), durch Präsenz auf der Detmolder Mädchenmesse (jährlich rund 500 Besucherinnen), durch Teilnahme an tasteMINT (bisher drei Potenzial-Assessments für je 12 Schülerinnen), durch Teilnahme am Frauenpowertag bei Phoenix Contact und durch eine Roboter AG versuchen die Fachbereiche gezielt, Schülerinnen anzusprechen und für ein Studium im ingenieurwissenschaftlichen Bereich zu gewinnen. In diesem Zusammenhang sind auch die Aktivitäten der beiden zdi Schülerinnen- und Schülerlabore der Hochschule TechLipp und HEx-Lab sowie die Kooperation mit dem Schülerinnen- und Schülerlabor tec4you des Kreisberufskollegs Brakel zu nennen. Teilweise werden Schülerinnen durch gendersensible Kommunikation in Flyern, die sich speziell an Mädchen richten, angesprochen.

An der Hochschule OWL gibt es verschiedene, teilweise von der Hochschulgesellschaft Ostwestfalen-Lippe e.V. finanzierte, Stipendien. Studentinnen werden durch Stipendien zur Förderung von Auslandsaufenthalten im Programm Women Worldwide gezielt unterstützt. Das reguläre Stipendienprogramm der Hochschule zur Förderung von Auslandsaufenthalten wird zur konsequenten Förderung von Studentinnen jährlich aus Mitteln der Gleichstellungskommission aufgestockt.

Studierende mit familiären Verpflichtungen werden durch die Zentrale Studienberatung im Eltern-Service-Büro bei Fragen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie beraten. In einigen Fachbereichen gibt es erste Ansätze für echte Teilzeit-Studienangebote, u.a. im Fachbereich Elektrotechnik/Technische Informatik im Masterstudiengang Information Technology und im Fachbereich Architektur/Innenarchitektur mit den Bachelorstudiengängen Architektur und Innenarchitektur. Derzeit bietet die Hochschule OWL insgesamt fünf Studiengänge in Teilzeit an.

Strukturell unterhält die Hochschule Kontakte zu Bildungsträgern der Region.

4.2 Gleichstellungspolitische Ziele

Folgende Einzelziele hat sich die Hochschule OWL im Bereich „Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind“ gesetzt:

1. Konzeptionelle Neuausrichtung der Studierendenakquise.
2. Steigerung des Anteils von Studienanfängerinnen in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
3. Sensibilisierung und Aktivierung von Schülerinnen für ein MINT-Studium.
4. Vorbereitung der Studentinnen auf den Berufseinstieg.
5. Reduzierung der Abbrecherinnenquote.

6. Ermöglichung von Praxiserfahrungen neben dem Studium.
7. Schaffung von flexiblen Studienangeboten zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie.

4.3 Maßnahmen

Zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird die Hochschule eine strategische Zusammenführung und konzeptionelle Neuausrichtung der bisherigen oft singulären Maßnahmen durchführen. Die Maßnahmen werden dabei aufeinander abgestimmt und entlang der Bildungskette ab der Sekundarstufe I angeboten. Ein ingenieurwissenschaftliches Studium wird durch praxisnahe Erfahrungen erlebbar. Das Berufsbild einer Ingenieurin wird durch Vorbilder praxisorientiert vermittelt, um so das Interesse an diesem Bereich zu wecken. Studentinnen werden im Studium gezielt gefördert und auf den Berufsalltag vorbereitet. Die weitere Vernetzung mit Partnern der Region führt zu einer besseren Planbarkeit und schafft Verlässlichkeit auf beiden Seiten.

4.3.1 Patinnen-Programm

Zur Erschließung neuer Zielgruppen (z.B. Schülerinnen aus bildungsfernen Schichten oder aus Familien mit Migrationshintergrund) und zur frühzeitigen Bindung von Schülerinnen wird die Hochschule ein Patinnen-Programm aufbauen, durch welches E-Mail-Kontakte zwischen Schülerinnen und Studentinnen vermittelt werden. Die so zusammengestellten Tandems tauschen sich regelmäßig über den Zeitraum eines Semesters über das Internet aus. Flankiert wird das Patinnen-Programm von Angeboten in der Hochschule.

4.3.2 Berufsbild Ingenieurin

Durch eine Videoclip-Kampagne, gemeinsam entwickelt vom Fachbereich Medienproduktion und der Pressestelle in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, wird ein praxisnahes Berufsbild von Ingenieurinnen vermittelt. Bei der Kampagne werden Absolventinnen und Absolventen der Hochschule aktiv eingebunden und als Rollenvorbilder genutzt. Schülerinnen erhalten so einen Eindruck vom Studium und Berufsalltag einer Ingenieurin und werden motiviert, ebenfalls ein ingenieurwissenschaftliches Studium zu ergreifen. Die Hochschule wird auch die Angebote des Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen zur Akquise von Studentinnen nutzen.

4.3.3 Frühzeitige Praxiserfahrung ermöglichen

Durch praxisnahe Erfahrungen, die an der Hochschule OWL unter anderem durch das Institut für Kompetenzentwicklung (KOM) im Rahmen der Stärkung der Berufsorientierung gefördert werden, sollen Studentinnen an der Hochschule gehalten und ein Studienabbruch verhindert werden. Die Einbindung von Studentinnen als studentische Hilfskräfte in Forschungsprojekten oder in Lehrgebieten wird ebenso durch gezielte Ansprache gefördert, wie die Teilnahme an berufspraktischen Angeboten umliegender Unternehmen.

4.3.4 Flexi-Fonds für Studentinnen

Ein flexibler Notfallfonds, welcher Studierenden mit familiären Verpflichtungen kurzfristige Zwischenfinanzierungen ermöglicht, wird an der Hochschule eingerichtet. Durch Impulsstipendien kann beispielsweise der Einstieg in die Familienphase unterstützt werden, so dass die Gefahr der Überschreitung der Regelstudienzeit durch familiäre Verpflichtungen gemindert wird.

4.3.5 Konzeptentwicklung für Nachwuchsaktivitäten

Die Hochschule OWL führt eine strategische Konzeptentwicklung für die Maßnahmen zur Schülerinnen Akquise durch. Die bisherigen Maßnahmen werden evaluiert und gebündelt, um einen optimalen Ressourceneinsatz zu erzielen. Weg von individuellen Ansätzen führt der Weg hin zu einer hochschulweiten Strategie. Durch institutionalisierte Kooperationen mit Schulen und den Aufbau eines Netzwerks wird eine für alle Beteiligten transparente Planbarkeit der Maßnahmen

in einem regelmäßigen Zyklus erreicht. Unter dem Motto „Wir bereiten euch kompetent auf den Beruf vor“ wird die Außenwirkung der Hochschule im Bereich der Schülerinnen- und Schülermaßnahmen gestärkt.

4.3.6 Qualifizierung von Studentinnen

Studentinnen werden durch Trainings und gezielte Ansprache in Form von Coachings oder Mentoring Angeboten (u.a. durch die Angebote des KOM) unterstützt. Durch die Schaffung von Raum für mehr Feedback und Zuspruch werden Studentinnen optimal auf den Berufseinstieg vorbereitet. Konkrete Seminare zu Themen wie beispielsweise „Karriereanker“ bereiten zusätzlich auf den Berufseinstieg in einer männerdominierten Ingenieurswelt vor. Durch gezielte Karriereberatungsmaßnahmen wird zudem der Übergang zwischen dem Bachelor- und Masterstudium gefördert.

4.3.7 Flexibilisierung des Studienverlaufs

Durch die Schaffung weiterer Teilzeitstudiengänge und zusätzliche Angebote, wie zum Beispiel die Verlängerung der Regelstudienzeit, wird die Vereinbarkeit von Studium und Familie gefördert. Eine geringere Arbeitsbelastung wochentags sowie eine Flexibilisierung des Studienverlaufs eröffnen den Studierenden neue Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Studium und Familie.

5. Weitere Maßnahmen für alle Statusgruppen

5.1 Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

5.1.1 Stellenausschreibungen

Alle Stellen werden grundsätzlich hochschulöffentlich und in geeigneten Medien ausgeschrieben. Stellenausschreibungen werden mit einem Hinweis versehen, der Frauen zur Bewerbung besonders auffordert. Zusätzlich wird während der Laufzeit des Professorinnenprogramms des BMBF bei der Ausschreibung von Professuren grundsätzlich der Passus: „Im Falle der Berufung einer Frau wird eine Finanzierung aus dem Professorinnenprogramm angestrebt“ in den Ausschreibungstext aufgenommen. Es werden berufsspezifische Veröffentlichungsorgane für Wissenschaftlerinnen, Veröffentlichungen in Frauennetzwerken und Wissenschaftlerinnendatenbanken im Internet genutzt. Professuren werden bundesweit ausgeschrieben, ggf. soll von internationalen Ausschreibungen Gebrauch gemacht werden.

5.1.2 Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen

Ist ein Mangel an Bewerberinnen absehbar, bemüht sich die Hochschule um gezielte Ansprache und Aufforderung geeigneter Kandidatinnen zur Bewerbung.

5.1.3 Stellenbesetzungen

Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Besetzung von Stellen ist nach § 6 Absatz 2 des LGG eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur und daraus resultierende Personalentwicklungsplanungen.
Für alle Stellen gilt: Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen solange bevorzugt einzustellen, bis ihr Anteil in der jeweiligen Einrichtung bzw. innerhalb der Beschäftigtengruppe mindestens 50% beträgt. Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist dies schriftlich zu begründen. Es ist anzuführen, inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen gesucht wurde.

5.1.4 Vorstellungsgespräche

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf zu achten, dass alle formal im Sinne der Ausschreibung für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen eingeladen werden. Ist dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich, sind gemäß § 9 LGG ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

5.1.5 Auswahl-/Einstellungskommissionen

Auswahl-/Einstellungskommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein, mindestens eine Frau ist zu beteiligen.

5.1.6 Berufungsverfahren

In die Berufungsordnung sind qualitätssichernd Gender-Aspekte integriert, die in der anstehenden Neufassung weiter ausgestaltet werden.

5.2 Personalentwicklung

Ein wesentliches Ziel der Personalentwicklung ist es, die Qualifikationen, Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten weiterzuentwickeln, die zur Bearbeitung aktueller und zukünftiger Anforderungen der Arbeitsplätze an der Hochschule benötigt werden. Zudem führen Maßnahmen der Personalentwicklung zu einer Steigerung der Motivation der Beschäftigten und einer Erhöhung der Mitarbeiterbindung an die Hochschule. Insbesondere für Frauen, die im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen in vielen Bereichen der Hochschule unterrepräsentiert sind, wird durch gezielte Personalentwicklung die Möglichkeit geschaffen, sich zu qualifizieren, die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern sowie der Vereinbarung von Familie und Beruf gerecht zu werden.
Das bestehende Qualifizierungsangebot wird im Sinne einer strukturierten Personalentwicklung gebündelt. Qualifizierungsmaßnahmen werden zielgruppenorientiert „zugeschnitten“, beworben und sollen Gegenstand von Fortbildungsvereinbarungen werden.

5.3 Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium wird ein Familienservice an der Hochschule aufgebaut. Durch die gezielte Beratung, Information und Vermittlung von Unterstützungsangeboten wird eine höhere Flexibilisierung der Arbeitszeit erzielt. Folgende Schwerpunkte werden im Familienservice vereint:

- Beratung zu allen Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kinderbetreuung, Finanzierung, Pflege von Angehörigen etc.) sowie gegebenenfalls Vermittlung externer Kontakte
- Ausbau der hochschuleigenen Kinderbetreuung an allen Standorten (U3 bzw. Ü3) ggf. in Kooperation mit kommunalen oder privaten Kindertageseinrichtungen zur Einrichtung regulärer KiTa-Plätze für Hochschulangehörige
- Einrichtung einer Ferienbetreuung in den Schulferien in Kooperation mit örtlichen Anbietern
- Aufbau eines Angebots für flexible Betreuung, u.a. in Notfallsituationen oder bei Dienstreisen (Vermittlung von Tagesmüttern, Babysittern, Nachmittagsbetreuung etc.)

Um Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, wird die Hochschule eine größtmögliche Flexibilisierung von Arbeitszeit und, wo möglich, Arbeitsort anstreben. Individuelle Lösungen werden somit in generelle Strukturen überführt und zu einem verbindlichen Standard gemacht. Diese Aspekte sollen in den Dienstvereinbarungen zur Telearbeit und variablen Arbeitszeit berücksichtigt werden.

Für Beschäftigte und Studierende der Hochschule, die sich im Erziehungsurlaub befinden, besteht auch von extern die Möglichkeit, auf die Intranetseiten der Hochschule Zugriff zu nehmen. Hier sind Informationen zu internen Neuigkeiten, internen Stellenausschreibungen, neuen Beschäftigten, Weiterbildungsangeboten usw. online gestellt und somit auch für Beschäftigte und Studierende, die sich in einer Beurlaubung befinden, zugänglich. Dieser Bereich soll weiter ausgebaut werden. Zusätzlich soll eine Kommunikationsplattform aufgebaut werden, um Beschäftigte und Studierende der Hochschule während der Familienphase an die Hochschule zu binden

In den Fachbereichen werden Kontakte persönlich, via Internet, über Homepages, Newsboards und per Email untereinander aufrechterhalten und über Entwicklungen informiert. Auch Einladungen zu Sitzungen erreichen so ihre Adressaten. Für Studierende und Lehrende steht ILIAS, eine E-Learning Plattform, zur Verfügung.

5.4 Besetzung von Gremien / Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Die Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung wird begrüßt und gefördert. Dies betrifft die Beteiligung auf allen akademischen Ebenen. Die Präsenz von Frauen ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Organisation. Alle Mitglieder der Hochschule sind aufgefordert, Frauen zu ermutigen, sich für Gremien und Funktionen zu bewerben, mit dem Ziel geschlechtsparitätischer Besetzung in allen Bereichen.

5.5 Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen / Konfliktmanagement

5.5.1 Konfliktmanagement

Die Funktionsträgerinnen und Funktionsträger bzw. Einheiten der Hochschule wirken seit vielen Jahren aktiv und auf der strukturellen Ebene auf die Beseitigung von bekannt gewordenen Missständen, Diskriminierungen und Konflikten in den Bereichen moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt für ihre jeweiligen Bereiche hin. Jede Maßnahme oder Aktion geschieht aber nur, sofern und soweit die betroffene Person dies möchte.

Dem Bereich der Konflikte bzw. dem Konfliktmanagement – zu dem auch die Bereiche moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zählen - wurde in den letzten Jahre besondere Aufmerksamkeit gewidmet durch das Projekt „Entwicklung und Implementation eines Konfliktmanagementsystems für die Hochschule Ostwestfalen-Lippe“, das im Oktober 2010 startete. Ziel des Projektes war die Konzeption eines Konfliktmanagementsystems für die Hochschule Ostwestfalen-Lippe unter Einbeziehung bereits bestehender Elemente. Die Projektgruppe erarbeitete ein Konzept, welches aus mehreren Bausteinen besteht, die sich in präventive und kurative Maßnahmen unterteilen lassen, wie z.B. die Ausbildung von insgesamt zwei innerbetrieblichen Konfliktberaterinnen und zwei innerbetrieblichen Konfliktberatern aus verschiedenen Statusgruppen, die Erstellung einer Homepage zum Angebot des Konfliktmanagements inklusive der verantwortlichen Ansprechpersonen.

Für die Zukunft ist insbesondere die Erstellung eines Infoflyers geplant sowie die Erstellung und Verabschiedung einer Dienstvereinbarung, wenn Erfahrungen mit dem bestehenden Konfliktmanagementsystem gesammelt wurden, die mit einfließen können.

5.5.2 Spezielle Kursangebote

Alle Beschäftigten können aus dem Weiterbildungsangebot der Kooperationspartner der Hochschule wählen: Das Fortbildungsprogramm der Hochschule und ihrer Kooperationspartner bietet Fortbildungen zu Themen wie „Zielorientierte Verhandlungs- und Gesprächsführung für weibliche Beschäftige“ oder „Konfliktmanagement für Frauen“ an. Veranstaltungen zu “Mobbing am Arbeitsplatz“ oder „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“. Die Angebote sollen erweitert werden. Zukünftig sollen insbesondere Selbstverteidigungskurse für Frauen angeboten werden.

5.5.3 Sicherheitskonzepte

Präventivmaßnahmen in den Außen- und Innenbereichen der Hochschule werden seit Jahren umgesetzt und ständig verbessert. Darüber hinaus werden gegenwärtig Sicherheitskonzepte für den Standort Lemgo und im Nachgang für die anderen Standorte in Zusammenarbeit mit der Polizei entwickelt.

III. Qualitätssicherung und Evaluation

Die Hochschule baut ein hochschulstatistisches Kennzahlensystem auf, welches genderrelevante Kennzahlen mit beinhaltet. In den geplanten Gender Controlling Gesprächen, die der Präsident mit den Fachbereichen führt, werden die genderrelevanten Kennzahlen (u.a. in Bezug auf Personalstruktur und Studierendenschaft) analysiert. Eine regelmäßige genderbasierte Evaluation der tatsächlichen Situation des Personalbestands und der Studierendenschaft ist somit gegeben. Die Hochschule ist bestrebt, durch die Gender Controlling Gespräche die Einführung eines auf die spezifische Situation einer ingenieurwissenschaftlich geprägten Fachhochschule angepassten Kaskadenmodells umzusetzen. Im Bereich der Lehre finden darüber hinaus Lehrevaluationen an der Hochschule statt, in denen die Qualität der Lehrveranstaltungen in regelmäßigen Abständen überprüft wird. Eine geschlechtsbezogene Auswertung soll zukünftig in einem übergeordneten Rahmen stattfinden. Der Evaluationsprozess wird durch Angebote zur Verbesserung von Lehre und Studium insbesondere durch das KOM der Hochschule OWL oder die *Hochschuldidaktische Weiterbildung Nordrhein-Westfalen* (hdw nrw) unterstützt.

Die vorstehend genannten Maßnahmen werden flankiert vom Qualitätsmanagement an der Hochschule. Eine prozessbegleitende Evaluation der neuen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung ist geplant. Zum regelmäßigen Austausch über den Erfolg der Maßnahmen und eine kontinuierliche Weiterentwicklung ist die Einrichtung eines Qualitätszirkels „Gleichstellung und Vielfalt“ geplant. Dieser Qualitätszirkel wird die Arbeit des Projektteams *Perspektive Vielfalt* nach erfolgreichem Projektabschluss zum Monitoring der neu eingeführten Maßnahmen fortsetzen. In diesem Qualitätszirkel werden neben der Gleichstellungsbeauftragten auch Vertreterinnen und Vertreter aus den Bereichen Strategische Hochschulentwicklung, Personal und Organisation sowie Geschäftsführung des Präsidiums beteiligt. Zudem wirken Vertreterinnen und Vertreter aus Fachbereichen, dem Institut für Kompetenzentwicklung (KOM) und der Studierendenschaft mit. Der Qualitätszirkel wird der Gleichstellungskommission, die die Funktion eines Steuerkreises übernehmen wird, halbjährlich über den Umsetzungsstand der Maßnahmen und deren Erfolg berichten. Gleichstellungskommission und Gleichstellungsbeauftragte werden in ihrem jährlichen Bericht den Erfolg der Maßnahmen insbesondere mit Blick auf die Veränderung genderrelevanter Kennzahlen analysieren und dem Präsidium Empfehlungen zur Fortführung oder gegebenenfalls Anpassung einzelner Maßnahmen aussprechen. Um die Einbindung möglichst vieler Hochschulmitglieder auch dauerhaft zu gewährleisten, wird die Gleichstellungsbeauftragte mindestens einmal pro Semester in einer Senatssitzung zur Umsetzung der Maßnahmen berichten.

Durch die qualitätssichernde Evaluation ist eine kontinuierliche Weiterentwicklung der hier vorgelegten Maßnahmen zur Erreichung der Chancengleichheit im Rahmen der Umsetzung des Frauenförderplans gewährleistet; ggf. werden ergänzende Maßnahmen getroffen.

IV. Anlagen

1. Personal der Hochschule

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal (Stichtag = 1.1.2013)

Einheit/Status	**gesamt**		**davon Frauen**		**Frauenanteil in %**		**Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren**		
	Stich-tag	vor 5 Jahren	Stich-tag	vor 5 Jahren	Stich-tag	vor 5 Jahren			
C-Besoldung/Beamte							↑	↓	↔
C4/AT (S)*	0	0	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
C3/AT (S)*	61	80	10	10	16,39%	12,5%	☒	☐	☐
C2/AT *	40	53	9	11	22,5%	20,75%	☒	☐	☐
C1/AT *	0	0	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
W-Besoldung									
W3/AT	0	0	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
W2/AT	63	19	10	4	15,87%	21,05%	☐	☒	☐
W1/AT	0	0	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
Beamte									
A 16	0	0	0	0	0	0	☐	☐	☒
A 15	1	1	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
A 14	1	1	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
A 13	0	0	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
A 12	1	1	1	1	100%	100%	☐	☐	☒
A 11	2	2	1	1	50%	50%	☐	☐	☒
A 10	1	1	1	1	100%	100%	☐	☐	☒

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal (Stichtag = 1.1.2013)

Einheit/Status	**gesamt**		**davon Frauen**		**Frauenanteil in %**		**Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren**		
	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren			
TV-L							↑	↓	↔
E 15	0	0	0	0	0%	0,00%	☐	☐	☒
E 14	4	4	1	1	25%	25,00%	☐	☐	☒
E 13	79	14	20	2	25,32%	14,29%	☒	☐	☐
E 12	34	37	6	4	17,65%	10,81%	☒	☐	☐
E 11	48	40	8	8	16,67%	20,00%	☐	☒	☐
E 10	76	47	27	14	35,53%	29,79%	☒	☐	☐
E 9	1	1	1	0	100%	0,00%	☒	☐	☐
wissenschaftliche Hilfskräfte	73	0	30	0	41,10%	0,00%	☒	☐	☐
studentische Hilfskräfte	266	186	93	79	34,96%	42,47%	☐	☒	☐
Sonstige (Lehrbeauftragte)	144	87	34	22	23,61%	25,29%	☐	☒	☐

Wissenschaftlicher Nachwuchs

Einheit/Status	**gesamt**		**davon Frauen**		**Frauenanteil in %**		**Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren**		
	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren			
	ZR 01.01.12-31.12.12	ZR 01.01.07-31.12.07	ZR 01.01.12-31.12.12	ZR 01.01.07-31.12.07	ZR 01.01.12-31.12.12	ZR 01.01.07-31.12.07	↑	↓	↔
Neuberufungen bei Professuren** (inkl. Vertretungsprofessuren)	12	9	1	1	8,33%	11,11%	☐	☒	☐
Habilitationen							☐	☐	☐
Post-Doktorand/innen (Forschungseinrichtungen)							☐	☐	☐
Post-doc-Stipendiat/innen*							☐	☐	☐
Doktorand/innen (Stichtag 4.4.2013)	45	k.A.	9	k.A.	20	k.A.	☒	☐	☐
Promotions-Stipendiat/innen*							☐	☐	☐
Studienabschlüsse (Diplom, Magister, Staatsexamina, andere Abschlüsse) (WS 11/12 +SS12 – WS 06/07 + SS 07)	972	714	396	245	40,7	34,3	☒	☐	☐
Studierende (WS 12/13 – WS 07/08)	6.398	4.786	2.229	1.737	34,8	36,3	☐	☒	☐
Studienanfänger/innen (WS 2012/2013)	1.780	1.057	672	405	37,8	38,3	☐	☐	☒

**Wenn die Stipendien aus eigenen Mitteln finanziert werden oder aus Sonder- bzw. Fremdmitteln, die von der Organisation eingeworben wurden (z.B. Graduiertenkollegs usw.)*

***Gem. der Anlage „Statistik über den Verlauf von 31 Berufungsverfahren, die im Berichtszeitraum 2010 bis 2013 abgeschlossen wurden“ (beigefügt), wurden im Zeitraum 1.4.2009 bis 31.3.2013 neun Frauen auf Professuren berufen.*

Personal im nichtwissenschaftlichen Bereich (Stichtag = 1.1.2013)

Beschäftigungs-bereich/ Besoldungsgruppe	**Verwaltung, Technik, Versorgung, Bibliothek usw. sowie in zentralen wiss. Einrichtungen**								
	gesamt		**davon Frauen**		**Frauenanteil in %**		**Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren**		
	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren			
Beamte							↑	↓	↔
W 3	2	1	1	0	50,00%	0%	☒	☐	☐
B	0	0	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
A 16	0	0	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
A 15	1	1	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
A 14	2	3	1	1	50,0%	33,33%	☒	☐	☐
A 13	2	1	1	0	50,0%	0%	☒	☐	☐
A 12	3	3	2	2	66,67%	66,67%	☐	☐	☒
A 11	3	3	1	1	33,33%	33,33%	☐	☐	☒
A 10	0	0	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
A 9	2	1	1	0	50,0%	0%	☒	☐	☐
A 8	0	0	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
A 7	0	0	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
A 6	0	0	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
A 5	0	0	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
A 4	0	0	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
A 3	0	0	0	0	0%	0%	☐	☐	☒
A 2	0	0	0	0	0%	0%	☐	☐	☒

Personal im nichtwissenschaftlichen Bereich (Stichtag = 1.1.2013)

Beschäftigungsbereich/ Vergütungsgruppe	**Verwaltung, Technik, Versorgung, Bibliothek usw. sowie in zentralen wiss. Einrichtungen**								
	gesamt		**davon Frauen**		**Frauenanteil in %**		**Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren**		
	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren			
TV-L							↑	↓	↔
AT	1	1	1	1	100,00%	100,00%	☐	☐	☒
E 15	0	0	0	0	0,00%	0,00%	☐	☐	☒
E 14	0	0	0	0	0,00%	0,00%	☐	☐	☒
E 13	7	2	6	0	85,71%	0,00%	☒	☐	☐
E 12	3	2	3	2	100,00%	100,00%	☐	☐	☒
E 11	11	4	7	2	63,63%	50,00%	☒	☐	☐
E 10	11	4	6	1	54,55%	25,00%	☒	☐	☐
E 9	46	20	26	8	56,53%	40,00%	☒	☐	☐
E 8	26	29	17	18	65,38%	62,09%	☒	☐	☐
E 7	5	7	0	0	0,00%	0,00%	☐	☐	☒
E 6	30	25	22	23	73,33%	92,00%	☐	☒	☐
E 5	8	11	6	8	75,00%	72,72%	☒	☐	☐
E 4	3	5	0	0	0,00%	0,00%	☐	☐	☒
E 3	9	6	5	3	55,56%	50,00%	☒	☐	☐
E 2	0	3	0	3	0,00%	100,00%	☐	☒	☐
E 1	0	0	0	0	0,00%	0,00%	☐	☐	☒

2. Zentrale Berufungsstatistik

Statistik über den Verlauf der Berufungsverfahren, die im Berichtszeitraum 01.04.2009 bis 31.03.2013 abgeschlossen wurden

Nr.	Anzahl ♀ Bewerbungen* in %	Einladungen ♀ zum Vorstellungsgespräch** in % bezogen auf die Gesamtanzahl der Bewerbungen	Mitglieder Berufungskommission	Berufung ♀
2009				
1	15	8	3 ♀ / 3 ♂	
2	17	17	2 ♀ / 3 ♂	♀
3	9	9	1 ♀ / 4 ♂	
4	14	7	2 ♀ / 3 ♂	
5	36	7	3 ♀ / 3 ♂	♀
6	0	0	1 ♀ / 4 ♂	
7	6	6	2 ♀ / 4 ♂	
2010				
8	30	22	3 ♀ / 3 ♂	♀
9	5	0	2 ♀ / 4 ♂	
10	5	5	2 ♀ / 4 ♂	♀
11	12	12	3 ♀ / 3 ♂	♀
12	4	0	2 ♀ / 4 ♂	
13	19	5	3 ♀ / 3 ♂	
14	35	20	3 ♀ / 3 ♂	
15	40	20	3 ♀ / 3 ♂	
16	21	7	2 ♀ / 3 ♂	
17	0	0	2 ♀ / 5 ♂	
18	7	3	3 ♀ / 3 ♂	
2011				
19	31	10	4 ♀ / 5 ♂	
20	0	0	1 ♀ / 4 ♂	
21	0	0	3 ♀ / 3 ♂	
22	8	8	3 ♀ / 3 ♂	
23	0	0	2 ♀ / 5 ♂	
24	21	12	2 ♀ / 5 ♂	♀
25	37	12	4 ♀ / 4 ♂	
26	7	7	2 ♀ / 4 ♂	
2012				
27	14	4	3 ♀ / 3 ♂	
28	29	6	3 ♀ / 3 ♂	
29	0	0	3 ♀ / 3 ♂	
30	0	0	3 ♀ / 3 ♂	
31	15	15	4 ♀ / 5 ♂	♀
32	9	9	3 ♀ / 3 ♂	
33	9	9	3 ♀ / 3 ♂	
34	39	11	4 ♀ / 5 ♂	
2013				
35	24	14	3 ♀ / 4 ♂	♀
36	39	10	4 ♀ / 5 ♂	
37	28	14	4 ♀ / 5 ♂	
38	37	12	4 ♀ / 5 ♂	♀

* ohne Prüfung der formalen und fachlichen Voraussetzungen

** es werden generell alle Bewerberinnen eingeladen, die die formalen Voraussetzungen für eine Berufung erfüllen

B. Frauenförderpläne der Bereiche der Hochschule

1. Fachbereiche

Frauenförderplan des Fachbereichs Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur (FB 1) der Hochschule Ostwestfalen Lippe

1. Präambel / Einleitung

Der Fachbereich sieht Frauenförderungsmaßnahmen, die Gleichstellung von Frau und Mann, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Gender Mainstreaming nicht als Selbstzweck, sondern als Teil einer effizienten und modernen Personal- und Organisationsentwicklung, die insgesamt zu mehr Arbeitszufriedenheit und größerer Arbeitseffizienz beitragen!

Der Fachbereich setzt sich daher zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Lehre, Forschung, Dienstleistung und Studium zu fördern. Die formulierten Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder des Fachbereichs, also für die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für die Studierenden. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe des gesamten Fachbereichs.

Der Fachbereich will Maßnahmen ergreifen, die sich insbesondere auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft beziehen. Der Fachbereich hält konkrete Ziel- und Zeitvorgaben für ein wirksames Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Er fordert die Berufungs- und Stellenbesetzungskommissionen und alle Personalverantwortlichen auf, daran mitzuwirken, dass die Ziel- und Zeitvorgaben in der Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur erreicht werden. Damit wird auch deutlich, dass die Ziele des Frauenförderplans nur im Zusammenwirken der verschiedenen Verantwortlichen realisiert werden können.

2. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes 2009 - 2012

Der Fachbereich weist aufgrund seines Lehrangebots in einigen Studiengängen einen deutlich höheren Anteil an weiblichen Studierenden auf, insgesamt ist der Frauenanteil unter den Studierenden wie auch unter den Absolventinnen und Absolventen größer als der Männeranteil. Der Professorinnenanteil beträgt nur 32,4%, jedoch ist anzumerken, dass dieser Frauenanteil um fast 10% über den Landesdurchschnitt und somit relativ hoch liegt. Ein Defizit weist der Fachbereich nach wie vor im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses und des Mittelbaus auf. Die Personal-Kaskade zeigt deutlich den Verlust an Frauen im Übergang zur nächsthöheren Qualifikationsstufe.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Privatleben hat sich die bereits seit langem am Standort bestehende Kindertagesstätte Paulinchen durch den Ausbau der Räumlichkeiten auf dem Campus Emilie in Detmold etabliert und das Betreuungsprogramm für Kleinkinder bis drei Jahre ausgebaut. Ein weiterer Beitrag in diese Richtung ist die Einrichtung von Teilzeitangeboten in den Bachelorstudiengängen Architektur und Innenarchitektur sowie in den weiterbildenden und englischsprachigen Masterstudiengängen International Facade Design and Construction (IFDC) und Master Computational Design and Construction (MCDC), die alle berufsbegleitend studierbar sind.

Eine wichtige pädagogische Maßnahme ist die Heranführung der vorwiegend weiblichen Studierenden an handwerklich männlich dominierte Domänen durch Exkursionen, Firmenbesuche, Messebesuche und Praxistage mit Handwerksbetrieben.

3 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.1 Daten 2009 – 2012

Die Personal-Kaskade zeigt den Verlust von Frauen an den Übergängen in die nächsthöheren Qualifikationsstufen. So ist zwischen den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraft-Stellen und den Professuren ein sukzessiver Abfall von etwa 20% zu verzeichnen; der Professorinnenanteil beträgt nur noch 32,4%, wenn auch positiv anzumerken ist, dass dieser Frauenanteil um fast 10% den Landesdurchschnitt übersteigt.

Die detaillierte Beschäftigtenstruktur des Fachbereichs kann der Tabelle Personaldaten im Anhang entnommen werden.

3.2 Veränderung der Daten 2009 – 2012 gegenüber 2004 – 2009

Der Professorinnenanteil konnte seit 2009 von 29,4% auf 32,4% um 3% gesteigert werden. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden konnte der Frauenanteil von 22,2% auf 34,6% um 12,4% erhöht werden. Der Frauenanteil bei den Studierenden ist insgesamt von 76,1% im Jahr 2009 auf 73,7% im Jahr 2013 um 2,4% gesunken, liegt aber immer noch deutlich über dem Landesdurchschnitt.

3.3 Beschäftigtenstruktur / Gremien

Die Anzahl an Professorinnen ist von 9,5 auf 11 gestiegen. Bei 11 Professorinnen können in allen Gremien Frauen vertreten sein. Dennoch ist der Anteil von Frauen etwa im Fachbereichsrat gefallen. Positiv ist der relativ hohe Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von 34,6%. Die Fachbereichsleitung wird zu 50% von Frauen wahrgenommen.

3.4 Studierende /Absolvierende

Traditionell besteht im Fachbereich 1 ein Frauenüberschuss bei den Studierenden; im FB 1 liegt der Frauenanteil bei etwa 75%, was deutlich über dem Landesdurchschnitt von etwa 55% liegt. Für die folgenden Ausführungen wurden die aus der Anlage ersichtlichen Zahlen des Berichtszeitraums gemittelt.

Dabei muss man aber zwischen den Fächern Innenarchitektur (85-87%), Architektur (58-60%) und Stadtplanung (45-52%) differenzieren. Bei dem Übergang von Bachelor zu Master zeigen sich keine Auffälligkeiten, das heißt der hohe Frauenanteil setzt sich im Masterstudium sowie bei den Abschlusszahlen fort.

Der Fachbereich hat im Bachelor-Studiengang Innenarchitektur mit 88,9% einen überproportionalen Anteil an Studienanfängerinnen. Die Anzahl der Anfängerinnen im Masterstudiengang sinkt dann auf 83%. Im Bachelor-Studiengang Architektur liegt der Anteil der Studienanfängerinnen bei 60%, im Master-Studiengang bei 68,6%. Im 2010 neu etablierten Bachelor-Studiengang Stadtplanung liegt der Anteil der Studienanfängerinnen bei 50%. Von 2009 bis 2013 ist der Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen insgesamt um 1,39% gesunken.

Der Frauenanteil bei den Haupthörern im Studiengang Innenarchitektur lag bei durchschnittlich 86%. Die Anzahl der Studentinnen im Masterstudiengang sinkt auf 82,8%. Im Studiengang Architektur lag der Frauenanteil der Haupthörer bei 59,6%. Im Masterstudiengang liegt der

Wert bei 65%. Im Bachelor-Studiengang Stadtplanung lag der Frauenanteil der Haupthörer bei 51,9%.

Bei den Studierenden ist der Frauenanteil insgesamt von 76,1% im Jahr 2009 auf 73,7% im Jahr 2013 um 2,4% gesunken. Der Anteil der Absolventinnen ist dagegen um 2,2% gestiegen.

4 Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

4.1 Zielvorgaben

Ein hoher Frauenanteil unter den Studierenden soll in der Zukunft grundsätzlich gehalten werden. Es ist nicht die Absicht, ihn weiter zu erhöhen, sondern in den drei Bachelorstudiengängen einen möglichst gleichmäßigen Anteil an Frauen und Männern zu erreichen. In den Masterstudiengängen soll der Frauenanteil konstant gehalten werden, dies ist ein wichtiges Ziel unserer Ausbildung und begleitenden Maßnahmen.

Bezogen auf den hohen Anteil an Studentinnen ist der Frauenanteil beim wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal noch immer niedrig. Der Fachbereich ist daher weiter bestrebt, freiwerdende Stellen mit Frauen zu besetzen. Bei zukünftig zu besetzenden Stellen sollen auch Teilzeitausschreibungen die Möglichkeiten für Frauen verbessern. Dies soll den Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf erleichtern. Im Rahmen der zusätzlichen für Personal zur Verfügung stehenden Mittel des Hochschulpaktes soll diese Möglichkeit verfolgt werden. Insbesondere im Bereich der Lehrenden ist es das Ziel, eine deutliche Steigerung des Frauenanteiles zu erreichen, um so auch die Vorbildfunktion zu nutzen.

Bezüglich der Gremienarbeit wird angestrebt, den Anteil der Frauen den Zahlenverhältnissen bei den Beschäftigten und den Studierenden anzupassen.

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Die Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben werden in verschiedene Bereiche unterteilt:

- Strukturelle Maßnahmen,
- Einstellung und Aufstieg,
- Qualifizierung,
- Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Privatleben.

Strukturelle Maßnahmen

Der Fachbereich legt Wert auf eine offene und transparente Kommunikationskultur, in der alle Aspekte der Gendersensibilität und Genderkompetenz thematisiert werden können. Hierzu gehört auch sprachliche Gleichbehandlung in der betriebsinternen Kommunikation wie auch nach Außen.
Die Außendarstellung und der regelmäßige Kontakt zu den Absolventinnen und Absolventen des Fachbereichs sind für die Erfassung und Dokumentation des beruflichen Werdeganges wichtig. Damit erhoffen wir, mehr erfolgreiche Absolventinnen als Vorbilder für die weiblichen Studierenden zu finden.
Neu eingeführt werden auch Mentoring-Angebote in Kooperation mit dem KOM/ CeLL zur expliziten Förderung von Frauen als potenzielle weibliche Führungskräfte. In die gleiche Richtung zielt die Aufstockung der Stunden für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, da diese erste Stufe einen wichtigen Einstieg in die Personalkaskade darstellt.

Einstellung und Aufstieg

Der Fachbereich will aufbauend auf der Förderung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte die gezielte Erhöhung des Frauenanteils in mittleren und höheren Positionen verbessern. Durch ein Angebot an Praktikumsplätzen für Studentinnen im Teilzeitstudium, insbe-

sondere in Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. in für Frauen noch untypischen Berufsfeldern.
Weitere Maßnahmen sind die gezielte Ansprache von geeigneten Bewerberinnen für den Bereich der Lehre und das Angebot attraktiver Arbeitsplätze in den Lehrgebieten. Damit soll mittelfristig der Frauenanteil im oberen Teil der Personalkaskade erhöht werden. Veränderungen sind zu erwarten, da im Planungszeitraum verschiedene Stellen neu besetzt werden.

Qualifizierung

Der Fachbereich hält es in Anbetracht des in der Personalkaskade geringer werdenden Frauenanteils für besonders wichtig, Frauen für qualifizierte Positionen zu befähigen. Zu den speziellen Bildungsmaßnahmen und Förderungen für Frauen gehört auch die gezielte Nominierung von weiblichen Studierenden für Stipendien und Wettbewerbe. Hierüber soll das Selbstbewusstsein der weiblichen Studierenden erhöht werden, aber auch das Portfolio für spätere Bewerbungen verbessert werden.
Auch für die in jedem Semester stattfindenden Karrieretage mit Berufseinstiegsseminaren sollen Frauen gezielt angesprochen werden, um ihren Berufseinstieg und die berufliche Weiterentwicklung gezielt zu planen.
Der Fachbereich achtet darauf, dass ein ausgewogener Einsatz von Ausbilderinnen/Trainerinnen und Ausbildern/Trainern bei diesen und anderen Fort- und Weiterbildungen erfolgt (Gendersensibilität, Genderkompetenz).

Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Privatleben

Der Fachbereich unternimmt schon lange - und auch weiterhin - Anstrengungen zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsverhältnisse. Das betrifft Termine für Prüfungen, Gremiensitzungen und Lehrveranstaltungen ebenso wie die flexible Gestaltung der Arbeitszeit.
Die Väterkarenz und Väter-Teilzeit wird grundsätzlich positiv angesehen. Der Fachbereich ist auch sehr offen, die Wiedereinstiegsplanung zu gestalten, so dass auch eine stufenweise Rückkehr von Teilzeit zu Vollzeit ermöglicht wird. Hierzu gehört auch die Bereitschaft zur Telearbeit bzw. zur Teilzeitarbeit in Führungspositionen.
Am Standort Detmold wird durch die Kindertagesstätte „Paulinchen“ allen Hochschulmitgliedern die Möglichkeit einer professionellen Betreuung für Kinder bis zum dritten Lebensjahr gegeben. In gleicher Trägerschaft und ebenfalls in Kooperation mit der Hochschule für Musik ist das Angebot im „Musikkindergarten“ auf Kinder bis zum Vorschulalter erweitert worden, wo mittlerweile eine Gruppe für 3-6 Jährige gegründet wurde.

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Der Fachbereich unternimmt darüber hinaus Anstrengungen, Inhalte des Gender Mainstreaming und zur Gleichstellung von Mann und Frau grundsätzlich in die Ausbildung zu integrieren und bei der Gestaltung von Lehrangeboten zu berücksichtigen.

6. Berichtspflicht

Das Dekanat des Fachbereichs 1 führt die statistischen Erhebungen fort und berichtet im regelmäßigen Rhythmus über die Entwicklung des Fachbereichs in Bezug auf die Gleichstellung fördernde Maßnahmen dem Präsidium und der Gleichstellungsbeauftragten.

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur - FB 1 -Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur-

Kaskade

		weiblich	männlich	gesamt	% weiblich
1	**BA**				
1.1	Studienbewerbende (BA) zum WS 12/13	819	237	1056	77,6
1.2	Studierende (BA) 1. FS / WS 12/13	196	58	254	77,2
1.3	Haupthörende (BA) WS 12/13	756	263	1019	74,2
1.4	Teilzeitstudierende (BA) WS 12/13	16	5	21	76,2
1.5	Absolvierende (BA) WS 11/12 und SS 12	165	29	194	85,1
2	**MA**				
2.1	Studierende (MA) 1. FS / WS 12/13	46	15	61	75,4
2.2	Haupthörende (MA) WS 12/13	121	50	171	70,8
2.3	Teilzeitstudierende (MA) WS 12/13	5	8	13	38,5
2.4	Absolvierende (MA) WS 11/12 und SS 12	29	10	39	74,4
3	**Personal**				
3.1	SHKs	25	21	46	54,3
3.2	WHKs	18	19	37	48,7
3.3	Wiss. Mit. (davon unbefristet/befristet)	9 (3/6)	17 (7/10)	26 (10/16)	34,6 (30/37,5)
3.4	Promovierende	2	2	4	50
3.5	Lehrbeauftragte	6	17	23	26,1
3.6	Wiss. Mit.-EG-13-Stellen	0	5 (befr.)	5	0
3.7	Professorenschaft	11	23	34	32,4
4	**Gremien**				
4.1	FBR WS 12/13	2	9	11	18,2
4.2	Dekanat WS 12/13	1	1	2	50

VZÄ-Vergleich Planstellen

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen		Anteil in %		Art der Inanspruchnahme	
		Frauen	Männer	w	m	unbefristet	befristet
Stand: 01.04.2009 gesamt	35,0	9,5	25,0	27,5	72,5	26,5	8,0
Stand: 01.01.2013 gesamt	37,5	11,5	24,8	30,7	66,0	33,8	2,5
Veränderung gesamt	2,5	2,0	-0,3	3,2	-6,5	7,3	-5,5

FB 1 -Architektur-

Stand: 01.01.2013

Planstellenhaushalt	Kopfzahlen					Vollzeitäquivalente					Gesamtanteil in %													
	Kopf-zahl ge-samt	Kopfzahl Frauen (unbefris-tet)	Kopf-zahl Frauen (befris-tet)	Kopfzahl Männer (unbefris-tet)	Kopf-zahl Männer (befris-tet)	Stellen-Soll (VZÄ)	(VZÄ) Frauen (unbe-fristet)	(VZÄ) Frauen (befris-tet)	(VZÄ) Männer (unbe-fristet)	(VZÄ) Männer (befris-tet)	w	m	Teil zeit (VZÄ)	Teilzeit Anteil in %	Frei werdende Stellen in… 2013		2014		2015		2016		2017	
															w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Hochschullehrer/-innen:																								
W2 – Professuren	13,00	2,00	1,00	9,00	1,00	12,50	3,00	1,00	8,00	0,50	32,00%	68,00%	1,50	12,00%	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hochschullehrer/-innen gesamt:	13,00	2,00	1,00	9,00	1,00	12,50	3,00	1,00	8,00	0,50	32,00%	68,00%	1,50	12,00%	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen:																								
wissenschaftl. MA gesamt:	4,00	1,00	0,00	3,00	0,00	3,00	0,50	0,00	2,50	0,00	16,67%	83,33%	1,00	33,33%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon ab EG 13 TV-L:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nichtwiss. MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen ge-samt::	4,00	1,00	0,00	3,00	0,00	3,00	0,50	0,00	2,50	0,00	16,67%	83,33%	1,00	33,33%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
gesamt:	**17,00**	**3,00**	**1,00**	**12,00**	**1,00**	**15,50**	**3,50**	**1,00**	**10,50**	**0,50**	**29,03%**	**70,97%**	**2,50**	**16,13%**	**1,0**	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	**1,0**

FB 1 -Architektur-

Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln	**Kopfzahl** gesamt	**Kopfzahl** Frauen (unbefristet)	**Kopfzahl** Frauen (befristet)	**Kopfzahl** Männer (unbefristet)	**Kopfzahl** Männer (befristet)	**(VZÄ)** gesamt	**(VZÄ)** Frauen (unbefristet)	**(VZÄ)** Frauen (befristet)	**(VZÄ)** Männer (unbefristet)	**(VZÄ)** Männer (befristet)	**Gesamtanteil in %**		**Teilzeit** (VZÄ)	Teilzeit Anteil in %
											w	m		
Hochschullehrer/-innen:														
W2 – Professuren	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00	0,00%
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Hochschullehrer/-innen gesamt:	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwis-senschaftliche Mitarbeiter/-innen:														
wissenschaftl. MA:	10,00	1,00	3,00	0,00	6,00	5,78	0,50	1,83	0,00	3,45	40,31%	59,69%	4,25	73,53%
davon ab EG 13 TV-L:	4,00	0,00	0,00	0,00	4,00	2,15	0,00	0,00	0,00	2,15	0,00%	100,00%	2,15	100,00%
weitere MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	10,00	1,00	3,00	0,00	6,00	5,78	0,50	1,83	0,00	3,45	40,31%	59,69%	4,25	73,53%
gesamt:	**11,00**	**1,00**	**3,00**	**0,00**	**7,00**	**6,78**	**0,50**	**1,83**	**0,00**	**4,45**	**34,37%**	**65,63%**	**4,25**	**62,68%**

FB 1 -Innenarchitektur-

Stand: 01.01.2013

Planstellenhaushalt	Kopfzahlen					Vollzeitäquivalente					Gesamtanteil in %		Teilzeit		Frei werdende Stellen in…									
	Kopfzahl ge-samt	Kopfzahl Frauen (unbe-fristet)	Kopfzahl Frau-en (be-fris-tet)	Kopfzahl Männer (unbe-fristet)	Kopfzahl Männer (befris-tet)	Stellen-Soll (VZÄ)*	(VZÄ) Frauen (unbe-fristet)	(VZÄ) Frauen (befris-tet)	(VZÄ) Männer (unbe-fristet)	(VZÄ) Männer (be-fristet)	w	m	Teil-zeit (VZÄ)	Anteil in %	2013		2014		2015		2016		2017	
															w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Hochschullehrer/-innen:																								
W2 – Professuren	17,00	6,00	1,00	10,00	0,00	16,00	6,00	0,50	8,50	0,00	40,63%	53,13%	1,00	6,25%	0,0	0,0	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hochschullehrer/-innen gesamt:	17,00	6,00	1,00	10,00	0,00	16,00	6,00	0,50	8,50	0,00	40,63%	53,13%	1,00	6,25%	0,0	0,0	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
wissenschaftliche und nicht-wisenschaftliche Mitarbei-ter/-innen:																								
wissenschaftl. MA:	5,00	0,00	1,00	4,00	0,00	4,50	0,00	0,50	3,75	0,00	11,11%	83,33%	2,75	61,11%	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon ab EG 13 TV-L:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nichtwiss. MA:	1,00	0,00	0,00	2,00	0,00	1,50	0,00	0,00	1,50	0,00	0,00%	100,0%	0,50	33,33%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Mitarbei-ter/-innen gesamt::	6,00	0,00	1,00	6,00	0,00	6,00	0,00	0,50	5,25	0,00	8,33%	87,50%	3,25	54,17%	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
gesamt:	**23,00**	**6,00**	**2,00**	**16,00**	**0,00**	**22,00**	**6,00**	**1,00**	**13,75**	**0,00**	**31,82%**	**62,50%**	**4,25**	**19,32%**	**0,5**	**0,0**	**0,5**	**0,5**	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	**1,0**

***1,0 W 2-Stelle unbesetzt!**

*** 0,25 wiss. MA-Stelle unbesetzt!**

FB 1 -Innenarchitektur-

Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln	Kopf-zahl	Kopfzahl	Kopfzahl	Kopfzahl	Kopfzahl	(VZÄ)	(VZÄ)	(VZÄ)	(VZÄ)	(VZÄ)	Gesamtanteil in %		Teil-zeit	Teilzeit
	gesamt	Frauen (unbefris-tet)	Frauen (befris-tet)	Männer (unbefris-tet)	Männer (befris-tet)	gesamt	Frauen (unbefris-tet)	Frauen (befris-tet)	Männer (unbefris-tet)	Männer (befris-tet)	w	m	VZÄ	Anteil in %
Hochschullehrer/-innen:														
W2 – Professuren	3,00	0,00	1,00	1,00	1,00	2,00	0,00	0,50	0,50	1,00	25,00%	75,00%	0,00	0,00%
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Hochschullehrer/-innen gesamt:	3,00	0,00	1,00	1,00	1,00	2,00	0,00	0,50	0,50	1,00	25,00%	75,00%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitar-beiter/-innen:														
wissenschaftl. MA:	7,00	1,00	2,00	0,00	4,00	3,45	0,50	1,25	0,00	1,70	50,72%	49,28%	2,95	85,51%
davon EG 13 TV-L:	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,15	0,00	0,00	0,00	0,15	0,00%	100,00%	0,15	100,00%
nichtwiss. MA:	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,50	0,00	0,50	0,00	0,00	100,00%	0,00%	0,50	100,00%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	8,00	1,00	3,00	0,00	4,00	3,95	0,50	1,75	0,00	1,70	56,96%	43,04%	3,45	87,34%
gesamt:	**11,00**	**1,00**	**4,00**	**1,00**	**5,00**	**5,95**	**0,50**	**2,25**	**0,50**	**2,70**	**46,22%**	**53,78%**	**3,45**	**57,98%**

FB 1 -Architektur und Innenarchitektur-

Statusgruppe	Frauen (Kopfzahl)	Männer (Kopfzahl)	GESAMT (Kopf-zahl)	Frauenanteil in %	Männeran-teil in %
Lehrbeauftragte	6,00	17,00	23,00	26,09%	73,91%
Studentische Hilfskräfte	25,00	21,00	46,00	54,35%	45,65%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	18,00	19,00	37,00	48,65%	51,35%
GESAMT	**49,00**	**57,00**	**106,00**	**46,23%**	**53,77%**

Studienanfängerinnen und Studienanfänger 2009 - 2013

Studienanfänger/innen	**M männlich**	**W weiblich**	**Gesamt**		**% w**
1. FS WS 2009/10					
319 Architektur	29	58	87		66,67
013 Architektur	7	13	20		65,00
F96 Int. Facade Design / Voll	1	0	1		0,00
F97 Int. Facade Design / Teil	3	3	6		50,00
536 Innenarchitektur	20	141	161		87,58
538 Innenarchitektur-Raumk.	6	22	28		78,57
Gesamt	**66**	**237**	**303**		78,22
1. FS WS 2010/11					
319 Architektur	45	52	97		53,61
E17 Stadtplanung	12	11	23		47,83
013 Architektur	4	10	14		71,43
F96 Int. Facade Design / Voll	3	0	3		0,00
F97 Int. Facade Design / Teil	1	2	3		66,67
536 Innenarchitektur	19	123	142		86,62
538 Innenarchitektur-Raumk.	6	24	30		80,00
Gesamt	**90**	**222**	**312**		71,15
1. FS WS 2011/12					
319 Architektur	27	44	71		61,97
E17 Stadtplanung	34	28	62		45,16
013 Architektur	8	16	24		66,67
F97 Int. Facade Design / Teil	7	2	9		22,22
536 Innenarchitektur	14	142	156		91,03
538 Innenarchitektur-Raumk.	6	29	35		82,86
Gesamt	**96**	**261**	**357**		73,11
1. FS WS 2012/13					
319 Architektur	27	37	64		57,81
E17 Stadtplanung	17	22	39		56,41
013 Architektur	6	15	21		71,43
F96 Int. Facade Design / Voll	0	2	2		100,00
F97 Int. Facade Design / Teil	3	0	3		0,00
F98 Computational Design	3	0	3		0,00
536 Innenarchitektur	14	137	151		90,73
538 Innenarchitektur-Raumk.	3	29	32		90,63
Gesamt	**73**	**242**	**315**		76,83
Gesamtveränderung 2009/2013	**7**	**5**	**12**		**-1,39**

Studierende 2009 - 2013

Studierende	**M männlich**	**W weiblich**	**Gesamt**		**% w**
Haupthörende WS 2009/10					
319 Architektur	105	159	264		60,2
013 Architektur	13	20	33		60,6
F96 Int. Facade Design / Voll	1	0	1		0,0
F97 Int. Facade Design / Teil	6	4	10		40,0
536 Innenarchitektur	86	490	576		85,1
538 Innenarchitektur-Raumk.	13	40	53		75,5
Gesamt	**224**	**713**	**937**		76,1
Haupthörende WS 2010/11					
319 Architektur	130	183	313		58,5
E17 Stadtplanung	12	11	23		47,8
013 Architektur	13	27	40		67,5
F96 Int. Facade Design / Voll	4	0	4		0,0
F97 Int. Facade Design / Teil	4	5	9		55,6
536 Innenarchitektur	75	472	547		86,3
538 Innenarchitektur-Raumk.	17	57	74		77,0
Gesamt	**255**	**755**	**1010**		74,8
Haupthörende WS 2011/12					
319 Architektur	117	197	314		62,7
320 Architektur TZ	4	4	8		50,0
E17 Stadtplanung	44	37	81		45,7
013 Architektur	16	30	46		65,2
F96 Int. Facade Design / Voll	3	0	3		0,0
F97 Int. Facade Design / Teil	9	6	15		40,0
536 Innenarchitektur	85	494	579		85,3
533 Innenarchitektur TZ	0	6	6		100,0
538 Innenarchitektur-Raumk.	21	68	89		76,4
Gesamt	**299**	**842**	**1141**		73,8
Haupthörende WS 2012/13					
319 Architektur	134	198	332		59,6
320 Architektur TZ	5	8	13		61,5
E17 Stadtplanung	50	54	104		51,9
013 Architektur	21	39	60		65,0
F96 Int. Facade Design / Voll	2	0	2		0,0
F97 Int. Facade Design / Teil	8	5	13		38,5
F98 Computational Design	3	0	3		0,0
536 Innenarchitektur	74	488	562		86,8
533 Innenarchitektur TZ	0	8	8		100,0
538 Innenarchitektur-Raumk.	16	77	93		82,8
Gesamt	**313**	**877**	**1190**		73,7
Gesamtveränderung 2009/2013	**89**	**164**	**253**		**-2,4**

Absolventinnen und Absolventen 2009 - 2013

Absolvierende	**M männlich**	**W weiblich**	**Gesamt**		**% w**
WS 2008/2009 und SoSe 2009					
319 Architektur	27	55	82		67,1
536 Innenarchitektur	32	174	206		84,5
Gesamt	**59**	**229**	**288**		79,5
WS 2009/2010 und SoSe 2010					
319 Architektur	8	32	40		80,0
536 Innenarchitektur	24	132	156		84,6
013 Architektur	2	3	5		60,0
538 Innenarchitektur-Raumk.	2	6	8		75,0
F97 Int. Facade Design / Teil	4	3	7		42,9
Gesamt	**40**	**176**	**216**		81,5
WS 2010/2011 und SoSe 2011					
319 Architektur	14	39	53		73,6
536 Innenarchitektur	8	92	100		92,0
013 Architektur	4	10	14		71,4
538 Innenarchitektur-Raumk.	3	18	21		85,7
F97 Int. Facade Design / Teil	3	2	5		40,0
F96 Int. Facade Design / Voll	1	0	1		0,0
Gesamt	**33**	**161**	**194**		83,0
WS 2011/2012 und SoSe 2012					
319 Architektur	15	40	55		72,7
536 Innenarchitektur	18	128	146		87,7
013 Architektur	1	6	7		85,7
538 Innenarchitektur-Raumk.	8	21	29		72,4
F97 Int. Facade Design / Teil	1	1	2		50,0
F96 Int. Facade Design / Voll	1	1	2		50,0
Gesamt	**44**	**197**	**241**		81,7
Gesamtveränderung 2009/2013	**-15**	**-32**	**-47**		**2,2**

Frauenförderplan des Fachbereichs Medienproduktion (FB 2) der Hochschule Ostwestfalen Lippe

1. Präambel / Einleitung

Der Fachbereich 2 verpflichtet sich ausdrücklich, sämtliche Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes genau einzuhalten; daher wiederholt dieser Förderplan im Folgenden keine Details, die sowieso gesetzlich verankert sind. Er beinhaltet nur Punkte, die über den Gesetzestext hinausgehen. Der Fachbereich ist bestrebt, freiwerdende Stellen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich mit Frauen zu besetzen.

2. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2009 – 2012

Die im Frauenförderplan 2009 – 2012 als Ziel formulierte Bewahrung der Geschlechterparität bei Studierenden und Absolvierenden konnte erreicht werden (siehe 3.4).

Auch frei gewordene bzw. neue (befristete) Stellen im wissenschaftlichen Bereich konnten je zur Hälfte mit weiblichen und männlichen Personen besetzt werden.

Der temporären familiär bedingten Arbeitszeitverkürzung einer Professorin hat der Fachbereich zugestimmt.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

3.1 Daten 2009 – 2012

siehe Anhang

3.2 Veränderung der Daten 2009 – 2012 gegenüber 2004 – 2009

Die Zahl der Studienanfängerinnen im BA-Studiengang Medienproduktion unterliegt jährlichen Schwankungen (zwischen 41,3 und 52,4%), befindet sich aber weiterhin auf einem gegenüber rein technisch ausgerichteten Studiengängen hohen Niveau.

Für den MA-Studiengang Media Production liegen die entsprechenden Werte zwischen 20,0 und 54,5%. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die jährliche Anzahl der Studienanfänger/innen im Berichtszeitraum nur Werte zwischen 5 und 14 aufwies, so dass geringe Veränderungen in den absoluten Zahlen erhebliche Auswirkungen auf die Prozentwerte haben.

Für beide Studiengänge zusammen konnte eine Steigerung der Studienanfängerinnen zwischen 2009 und 2012 von knapp 9% erreicht werden, was ein derzeit annähernd ausgeglichenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Studienanfängern zur Folge hat.

In ähnlichem Umfang wie bei den Studienanfängerinnen erhöhte sich auch der Anteil der Studentinnen (+8,7%). Dabei weisen sowohl der BA- als auch der MA-Studiengang eine kontinuierliche Zunahme weiblicher Studierender auf. Insgesamt stieg der Anteil seit 2009 von 35,1% auf nunmehr 43,8%.

3.3 Beschäftigtenstruktur / Gremien

Im Berichtszeitraum wurden vier befristete wissenschaftliche Stellen im Mittelbau mit je zwei weiblichen und männlichen Personen besetzt, darunter die Stelle der Dekanatsassistenz mit

einer Frau. Im Bereich der Professuren gab es keine personellen Veränderungen.

Vorsitzende des Prüfungsausschusses ist eine Professorin. Ebenso wird die Planung der Lehrstunden von einer Professorin durchgeführt. Eine weitere Professorin übt die Funktion der Stipendienbeauftragten aus. Evaluationsbeauftragte des Fachbereichs ist eine wissenschaftliche Mitarbeiterin.

Die Studienkommission des Fachbereichs besteht aus je zwei männlichen und weiblichen Mitgliedern.

Im neugegründeten Zentrum für Musik- und Filminformatik der Hochschule für Musik Detmold und der Hochschule OWL wird eines der beiden durch die Hochschule OWL entsendeten Direktoriumsmitglieder durch eine Professorin des Fachbereichs Medienproduktion besetzt.

3.4 Studierende und Absolvierende

Von aktuell 15 Mitgliedern der Fachschaft sind 7 weiblich. Tutoren- und Hilfskraftstellen wurden im Berichtszeitraum ca. je zur Hälfte mit weiblichen und männlichen Studierenden besetzt.

Eine Studentin erhielt als erste und bislang einzige Person unter den Studierenden des Fachbereichs ein Deutschlandstipendium.

Der jährliche Anteil der Absolventinnen schwankte im Zeitraum von WS 2008/09 und SS 2012 zwischen 26,7 und 43,6%. Die Zunahme beträgt für den Berichtszeitraum fast 17% (siehe Anhang).

4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

4.1 Zielvorgaben

Die unter 3.3 und 3.4 genannten Charakteristika sollen auf ähnlichem Niveau beibehalten werden. Sollte es zukünftig zu Stellenbesetzungen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden kommen, ist hier eine Erhöhung des Frauenanteils wünschenswert. Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitregelungen für Mitglieder des Fachbereichs zur Vereinbarung von Beruf und Familie sollen weiterhin unterstützt werden.

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

a) Beschäftigungsstruktur / Gremien

Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung und -flexibilisierung steht der Fachbereich positiv gegenüber.

b) Studierende / Absolvierende

Das Betreuungsangebot für Kinder von Mitgliedern des Fachbereichs am Standort Lemgo soll weiter verbessert werden.

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

- Es ist die Bereitschaft vorhanden, in Kooperation mit der Gender- und Diversity-Stelle des KOM ein Modul anzubieten, dass das Thema Gender in den Medien verdeutlicht

(beispielsweise eine Besprechung anhand von Bad- und Best-Practice-Beispielen aus den Medien, wie Frauen und Männer gendersensibel dargestellt werden können).
- Es ist die Bereitschaft vorhanden, im Rahmen eines Medienprojekts einen Film für die Hochschule (Internetseite, Werbeauftritte) zu erstellen, wie Gender und Diversity praktisch an der Hochschule umgesetzt und gelebt werden könnten. Die Einbindung von fachbereichs-externer Genderexpertise ist dazu erforderlich.
- Es soll eine Verbleibstudie zu Absolventinnen des Fachbereichs durchgeführt werden.
- Für die Studierenden des FB 2 wird begrüßt:
    - Förderung der Internationalisierung durch Auslandsprojekte, Auslandskooperationen, Angebote von Sprachkursen, Auslandsstipendien für Frauen; Erfahrungen in fremden Kulturen stärken das Selbstbewusstsein und erweitern den Horizont.
    - Kurse wie Selbstpräsentation, Karriereentwicklung oder Mentoring für Frauen im Rahmen des KOM.
- ARD und ZDF vergeben jährlich den Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“ (http://www.ard-zdf-foerderpreis.de/). Studentinnen sollen gezielt angesprochen werden, sich mit entsprechenden Abschlussarbeiten um den Förderpreis bewerben.

Angesichts der grundsätzlich positiven Gesamtsituation des Fachbereichs sind keine weiteren Maßnahmen geplant.

6. Berichtspflicht

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

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur - FB 2 -Medienproduktion-

Kaskade

		weiblich	männlich	gesamt	% weiblich
1	**BA**				
1.1	Studienbewerbende (BA) zum WS 12/13	225	162	387	58,1
1.2	Studierende (BA) 1. FS / WS 12/13	32	33	65	49,2
1.3	Haupthörende (BA) WS 12/13	111	139	250	44,4
1.4	Absolvierende (BA) WS 11/12 und SS 12	13	19	32	40,6
2	**MA**				
2.1	Studierende (MA) 1. FS / WS 12/13	4	5	9	44,4
2.2	Haupthörende (MA) WS 12/13	12	19	31	38,7
2.3	Absolvierende (MA) WS 11/12 und SS 12	4	3	7	57,1
3	**Personal**				
3.1	SHKs	5	5	10	50
3.2	WHKs	0	1	1	0
3.3	Wiss. Mit. (davon befristet/unbefristet)	1 (1/0)	4 (2/2)	5 (3/2)	20 (33,3/0)
3.4	Promovierende	-	-	-	-
3.5	Lehrbeauftragte	1	8	9	11,11
3.6	Wiss. Mit.-EG-13-Stellen	-	-	-	-
3.7	Professorenschaft	2	6	8	25
4	**Gremien**				
4.1	FBR WS 12/13	1	5	6	16,7
4.2	Dekanat WS 12/13	0	3	3	0

VZÄ-Vergleich Planstellen

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen		Anteil in %		Art der Inanspruchnahme	
		Frauen	Männer	w	m	unbefristet	befristet
Stand: 01.04.2009 gesamt	9,0	2,0	7,0	22,2	77,8	9,0	0,0
Stand: 01.01.2013 gesamt	9,0	2,0	7,0	22,2	77,8	9,0	0,0
Veränderung gesamt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

FB 2 -Medienproduktion-

Stand: 01.01.2013

Planstellenhaushalt	Kopfzahlen					Stellen-Soll	Vollzeitäquivalente				Gesamtanteil in %		Teil-zeit	Teil-zeit	Frei werdende Stellen in…									
	Kopf-zahl Gesamt	**Kopfzahl** Frauen (unbefris-tet)	**Kopf-zahl** Frauen (befris-tet)	**Kopfzahl** Männer (unbefris-tet)	**Kopf-zahl** Männer (befris-tet)	**(VZÄ)***	**(VZÄ)** Frauen (unbe-fristet)	**(VZÄ)** Frauen (befris-tet)	**(VZÄ)** Männer (unbe-fristet)	**(VZÄ)** Männer (befris-tet)	w	m	**(VZÄ)**	Anteil in %	2013		2014		2015		2016		2017	
															w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Hochschullehrer/-innen:																								
W2 – Professuren	7,00	2,00	0,00	5,00	0,00	7,00	2,00	0,00	5,00	0,00	28,57%	71,43%	0,00	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hochschullehrer/-innen gesamt:	7,00	2,00	0,00	5,00	0,00	7,00	2,00	0,00	5,00	0,00	28,57%	71,43%	0,00	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitarbeiter/-innen:																								
wissenschaftl. MA:	2,00	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
davon ab EG 13 TV-L:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nichtwiss. MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auszubildende:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	2,00	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt:	**9,00**	**2,00**	**0,00**	**7,00**	**0,00**	**9,00**	**2,00**	**0,00**	**7,00**	**0,00**	**22,22%**	**77,78%**	**0,00**	**0,00%**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

FB 2 -Medienproduktion-

Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefristet)	Kopfzahl Frauen (befristet)	Kopfzahl Männer (unbefristet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ) gesamt	(VZÄ) Frauen (unbefristet)	(VZÄ) Frauen (befristet)	(VZÄ) Männer (unbefristet)	(VZÄ) Männer (befristet)	Gesamtanteil in % w	Gesamtanteil in % m	Teilzeit (VZÄ)	Teilzeit Anteil in %
Hochschullehrer/-innen:														
W2 – Professuren	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00	0,00%
sonstige wiss. Personal (LfbA)	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Hochschullehrer/-innen gesamt:	2,00	0,00	0,00	1,00	1,00	2,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitarbeiter/-innen:														
wissenschaftl. MA:	3,00	0,00	1,00	0,00	2,00	2,50	0,00	1,00	0,00	1,50	40,00%	60,00%	0,50	20,00%
davon ab EG 13 TV-L:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
nichtwiss. MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	3,00	0,00	1,00	0,00	2,00	2,50	0,00	1,00	0,00	1,50	40,00%	60,00%	0,50	20,00%
gesamt:	**5,00**	**0,00**	**1,00**	**1,00**	**3,00**	**4,50**	**0,00**	**1,00**	**1,00**	**2,50**	**22,22%**	**77,78%**	**0,50**	**11,11%**

Statusgruppe	Frauen (Kopfzahl)	Männer (Kopfzahl)	GESAMT	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
Lehrbeauftragte	1,00	8,00	9,00	11,11%	88,89%
Studentische Hilfskräfte	5,00	5,00	10,00	50,00%	50,00%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	0,00	1,00	1,00	0,00%	100,00%
GESAMT	**6,00**	**14,00**	**20,00**	**30,00%**	**70,00%**

Studienanfänger/innen	**M männlich**	**W weiblich**	**Gesamt**		**% w**
1. FS WS 2009/10					
441 Medienproduktion	37	26	63		41,3
C10 Media Production	4	1	5		20,0
Gesamt	**41**	**27**	**68**		39,7
1. FS WS 2010/11					
441 Medienproduktion	30	33	63		52,4
C10 Media Production	5	6	11		54,5
Gesamt	**35**	**39**	**74**		52,7
1. FS WS 2011/12					
441 Medienproduktion	32	29	61		47,5
C10 Media Production	9	5	14		35,7
Gesamt	**41**	**34**	**75**		45,3
1. FS WS 2012/13					
441 Medienproduktion	33	32	65		49,2
C10 Media Production	5	4	9		44,4
Gesamt	**38**	**36**	**74**		48,6
Gesamtveränderung 2009/2013	**-3**	**9**	**6**		**8,9**

Studierende	**M männlich**	**W weiblich**	**Gesamt**		**% w**
Haupthörende WS 2009/10					
441 Medienproduktion	172	96	268		35,8
C10 Media Production	15	5	20		25,0
Gesamt	**187**	**101**	**288**		35,1
Haupthörende WS 2010/11					
441 Medienproduktion	148	97	245		39,6
C10 Media Production	15	8	23		34,8
Gesamt	**163**	**105**	**268**		39,2
Haupthörende WS 2011/12					
441 Medienproduktion	137	97	234		41,5
C10 Media Production	18	12	30		40,0
Gesamt	**155**	**109**	**264**		41,3
Haupthörende WS 2012/13					
441 Medienproduktion	139	111	250		44,4
C10 Media Production	19	12	31		38,7
Gesamt	**158**	**123**	**281**		43,8
Gesamtveränderung 2009/2013	**-29**	**22**	**-7**		**8,7**

Absolvierende	**M männlich**	**W weiblich**	**Gesamt**		**% w**
WS 2008/2009 und SoSe 2009					
441 Medienproduktion	25	9	34		26,5
C10 Media Production	8	3	11		8,8
Gesamt	**33**	**12**	**45**		26,7
WS 2009/2010 und SoSe 2010					
441 Medienproduktion	40	24	64		37,5
C10 Media Production	4	3	7		42,9
Gesamt	**44**	**27**	**71**		38,0
WS 2010/2011 und SoSe 2011					
441 Medienproduktion	39	20	59		33,9
C10 Media Production	5	0	5		0,0
Gesamt	**44**	**20**	**64**		31,3
WS 2011/2012 und SoSe 2012					
441 Medienproduktion	19	13	32		40,6
C10 Media Production	3	4	7		57,1
Gesamt	**22**	**17**	**39**		43,6
Gesamtveränderung 2009/2013	**-11**	**5**	**-6**		**16,9**

Frauenförderplan des Fachbereichs Bauingenieurwesen (FB 3) der Hochschule Ostwestfalen Lippe, Standort Detmold

1. Präambel / Einleitung

„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."

Ausgehend von den Garantien des Artikels 3 des Grundgesetzes ist zur kontinuierlichen Umsetzung der Frauenförderrahmenpläne der folgende Frauenförderplan am Fachbereich Bauingenieurwesen erarbeitet und beschlossen worden.

2. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2009 - 2012

Der Fachbereich Bauingenieurwesen setzte die bisherigen Aktivitäten zur Steigerung des Frauenanteils bei den Beschäftigten und Studierenden sowie zur Unterstützung der Studentinnen fort. Zu den Maßnahmen gehörten bzw. gehören im Einzelnen:

2.1 Beschäftigte

1. <u>Förderung von Weiterbildung/-qualifikation von Nachwuchswissenschaftlerinnen</u>

   Eine Nachwuchswissenschaftlerin qualifizierte sich als Stipendiatin mit Unterstützung eines Lehrenden weiter und hat in 2013 ihre Promotion abgeschlossen. Eine Nachwuchswissenschaftlerin ist im Labor einer Lehrenden tätig und arbeitet in Kooperation mit der Universität Rostock an ihrer Promotion.
   Eine Nachwuchswissenschaftlerin ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei zwei Lehrenden. Sie beginnt aktuell mit ihrer Promotion an der Universität Paderborn.

2. <u>Frauen als Lehrbeauftragte</u>

   Eine Lehrbeauftragte ist im Umfang von 8 SWS am FB 3 beschäftigt und eine weitere Lehrbeauftragte ebenfalls im Umfang von 8 SWS. In den letzten Wintersemestern waren darüber hinaus turnusmäßig eine Lehrbeauftragte im Umfang von 4 SWS und eine Lehrbeauftragte im Umfang von 8 SWS tätig.

3. <u>Berufungskommission</u>
   In jeder Berufungskommission war eine Professorin Mitglied.

2.2 Studierende und Absolvierende

1. Mentorenprogramm
   Das erstmals im Wintersemester 2006/2007 aufgelegte Mentorenprogramm hat sich auf Dauer nicht bewährt. Es zeigte sich im Verlauf der vergangenen Semester, dass die Studierenden relativ schnell abspringen und sich informell neue Kontaktgruppen bilden. Die anfallenden Informationsbedarfe scheinen von anderer Seite gedeckt werden zu können. Von Seiten der Studierenden und der Fachschaft wurden dem Fachbereich keine Defizite in dieser Hinsicht gemeldet. Im vergangenen Semester wurde erstmals ein Mentorenprogramm vom KOM/CeLL am Standort Detmold angeboten, was aber mangels Nachfrage nicht zustande kam. So erscheint es dem Fachbereich – auch unter Berücksichtigung seiner begrenzten Ressourcen – erfolgversprechender, ein „Mentoring“ ausschließlich an besonders erfolgversprechende (weibliche) Studierende zu knüpfen, etwa in Form eines Patenmodells.
2. Öffentlichkeitsarbeit
   Die Öffentlichkeitsarbeit des FB 3 zielte im Berichtszeitraum zu einem großen Teil auch darauf ab, Schülerinnen für das Studium Bauingenieurwesen oder Wirtschaftsingenieurwesen Bau zu interessieren. Hierzu gehören Aktivitäten des Fachbereichs im Rahmen des jährlichen Tages der offenen Tür, die Teilnahme am Girls'Day und der Detmolder Mädchenmesse, die ebenfalls beide einmal jährlich stattfinden, sowie Info-Veranstaltungen mit der Agentur für Arbeit in Detmold, jährliche Vorträge und Info-Veranstaltungen in berufs- und allgemeinbildenden Schulen und auch die Teilnahme an der Kinderhochschulwoche.
3. Forschungsprojekte
   Die Analyse der eingeworbenen Drittmittel des FB 3 zeigt in den Berichtsjahren 2009 und 2010 mit ca. 70% und im Berichtsjahr 2011 mit 79% einen herausragenden Frauenanteil.
4. Weiterbildung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen
   Eine Mitarbeiterin nahm im Jahr 2012 an dem Seminar „Fakultäts-/Fachbereichsmanagement im Wandel – von der Verwaltung zum Management“ der HÜF NRW teil. Eine Mitarbeiterin nahm im Jahr 2012 an dem Seminar „Stimme und Rhetorik“ des KOM/CeLL teil und 2013 an der Weiterbildung „Professionelle Hochschullehre“ organisiert vom Netzwerk hdw nrw. Eine Mitarbeiterin nahm 2009 an den „6. Klärschlammtagen“ in Fulda, an der „8. Aachener Tagung Wasser und Membran“ und an der „Erding Biogas Science 2009“ teil; im Jahr 2010 am Workshop „Dezentrale Regenwasserbehandlung“ in Wuppertal, an der „11. Hannoverschen Industrieabwassertagung (HIT)“; im Jahr 2012 am hdw-Workshop LS-33/12 „Schlüsselqualifikation Schreiben“ in Düsseldorf, am „Niedersächsischen Gewässerforum – Prioritäre Stoffe“ in Hildesheim. Sie machte zudem 2012 eine Ersthelferausbildung beim Roten Kreuz in Höxter und besuchte 2013 die Messe „Wasser Berlin“.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

3.1 Daten 2009–2012

siehe Anhang

3.2 Veränderung der Daten 2009–2012 gegenüber 2004–2009

Vgl. Frauenförderplan 2009–2012 mit Berichten zur Umsetzung des Frauenförderplans 2004–2009

3.3 Beschäftigtenstruktur / Gremien

Der Fachbereich Bauingenieurwesen ist grundsätzlich bemüht, den Frauenanteil auf allen Ebenen zu erhöhen. Mangels freiwerdender Stellen oder auch geeigneter Bewerberinnen, ist dieses Ziel bisher lediglich beim Drittmittelpersonal erreicht. Hier beschäftigt der Fachbereich Bauingenieurwesen derzeit vier wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, dies entspricht einem Anteil von 29%. Bei den Studentischen Hilfskräften beträgt der Anteil 30%, was etwa mit dem Anteil an Studentinnen übereinstimmt.

Um einen angemessenen Frauenanteil im Bereich der Lehrenden zu erreichen, ist u.a. in jeder Berufungskommission eine Professorin vertreten. Der Fachbereich wird ferner Weiterbildungsmaßnahmen seiner Mitarbeiterinnen anregen und finanziell unterstützen.

Entsprechend qualifizierte Studentinnen werden angesprochen, Jobs als Tutorinnen bzw. Studentische Hilfskräfte anzunehmen.

3.4 Studierende / Absolvierende

siehe Anhang

4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

Der Fachbereich Bauingenieurwesen wird seine bisherigen Bemühungen zur Anhebung des Frauenanteils bei den Studierenden und Beschäftigten fortsetzen.

4.1 Zielvorgaben

Die Zielvorgaben ergeben sich aus dem Rahmenplan zur Frauenförderung 2013–2016.

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

a) Beschäftigungsstruktur/ Gremien

Soweit Stellen als Arbeitsplatz bzw. in Gremien neu zu besetzen sind, werden Frauen mit dem Ziel der Bewerbung bzw. Mitarbeit auch von Frauen angesprochen, informiert und ermuntert sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften bei einer Bewerbung auf konkrete Stellen berücksichtigt.

b) Studierende / Absolventinnen und Absolventen

Die Anzahl der weiblichen Studierenden der Studiengänge des FB 3 (Bauingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen Bau sowie Nachhaltiges Bauen und Bewirtschaften) soll nachdrücklich und nachhaltig erhöht werden.

Der Fachbereich Bauingenieurwesen arbeitet hierzu zunächst auf drei Ebenen:

- Im Rahmen des Marketing-Konzeptes des FB 3 finden weibliche Studieninteressierte des Fachbereichs als Zielgruppe besondere Berücksichtigung. Hierzu wurde ein Flyer mit Informationen zum Studium speziell für weibliche Studieninteressierte entwickelt. Hierin werden die Vorteile der Studiengänge des FB 3 für ein zukünftiges Berufsleben

und des Standortes Detmold speziell für weibliche Studieninteressierte und aus weiblicher Perspektive aufgezeigt. Weitere vergleichbare Ansprachemittel sollen entwickelt werden.

- Weiterhin soll die vorhandene Arbeit mit Schülerinnen und Schülern an lokalen Schulen verstetigt werden. Vor allem Schülerinnen sollen dabei durch spielerische Annäherung an ingenieurmäßige Inhalte eine eventuell vorhandene Distanz zu diesen abbauen lernen, um sich später einmal ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen und damit auch dem Bauingenieurwesen vorbehaltlos nähern zu können.
- Als Ansprechpartnerin für die Anliegen der weiblichen Studierenden stellt sich dankenswerterweise eine Professorin zur Verfügung.

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

- Bei Berufungsverfahren erwägt der Fachbereich, künftig insbesondere im Hinblick auf die Ansprache von Frauen mit Unterstützung des Präsidiums ggf. eine externe Verfahrensbegleitung in Anspruch zu nehmen.
- Zu den bereits jährlich stattfindenden Aktivitäten des FB, wie Girls'Day, Kinderhochschultag und Mädchenmesse soll ab dem Sommersemester 2013 ein Treffen für Bewerberinnen hinzukommen, die sich für einen der Studiengänge beworben haben, aber noch nicht eingeschrieben sind. Auf diese Weise soll erreicht werden, dass der Anteil der Studienanfängerinnen im Vergleich zu den Bewerberinnen steigt.
- Selbstsicherheit-, Präsentation- und Potenzialanalyse-Kurse für Studienanfängerinnen und individuelle abgestimmte Förderangebote in Kooperation mit dem KOM werden angestrebt.

6. Berichtspflicht

Der Frauenförderplan wird alle drei Jahre erneut diskutiert und nach Erfordernis aktualisiert. Auf Grundlage des Berichts schreibt der Fachbereich den Frauenförderplan fort und passt ihn der aktuellen Entwicklung an.

Der Frauenförderplan und der Bericht über die Umsetzung werden auf der Website der Hochschule veröffentlicht.

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur - FB 3 -Bauingenieurwesen-

Kaskade

		weiblich	männlich	gesamt	% weiblich
1	**BA**				
1.1	Studienbewerbende (BA) zum WS 12/13	172	315	487	35,3
1.2	Studierende (BA) 1. FS / WS 12/13	52	131	183	28,4
1.3	Haupthörende (BA) WS 12/13	141	430	571	24,7
1.4	Absolvierende (BA) WS 11/12 und SS 12	16	42	58	27,6
2	**MA**				
2.1	Studierende (MA) 1. FS / WS 12/13	3	7	10	30
2.2	Haupthörende (MA) WS 12/13	7	16	23	30,4
2.3	Absolvierende (MA) WS 11/12 und SS 12	1	1	2	50
3	**Personal**				
3.1	SHKs	10	23	33	30,3
3.2	WHKs	1	0	1	100
3.3	Wiss. Mit. (davon befristet/unbefristet)	5 (3/2)	16 (9/7)	21 (12/9)	23,8 (25/22,2)
3.4	Promovierende	2	2	4	50
3.5	Lehrbeauftragte	4	11	15	26,7
3.6	Wiss. Mit.-EG-13-Stellen	3	2	5	60
3.7	Professorenschaft	1	13	14	7,1
4	**Gremien**				
4.1	FBR WS 12/13	3	8	11	27,3
4.2	Dekanat WS 12/13	0	3	3	0

VZÄ-Vergleich Planstellen

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen		Anteil in %		Art der Inanspruchnahme	
		Frauen	Männer	w	m	unbefristet	befristet
Stand: 01.04.2009 gesamt	22,5	2,5	20,0	11,1	88,9	22,5	0,0
Stand: 01.01.2013 gesamt	23,5	1,5	22,0	6,4	93,6	20,5	3,0
Veränderung gesamt	1,0	-1,0	2,0	-4,7	4,7	-2,0	3,0

FB 3 -Bauingenieurwesen-

Stand: 01.01.2013

Planstellenhaushalt	Kopfzahlen					Stellen-Soll	Vollzeitäquivalente				Gesamtanteil in %		Teil-zeit	Teil-zeit	Frei werdende Stellen in…									
	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbe-fristet)	Kopf-zahl Frauen (befris-tet)	Kopfzahl Männer (unbe-fristet)	Kopf-zahl Men-ner (befris-tet)	(VZÄ)*	(VZÄ) Frauen (unbe-fristet)	(VZÄ) Frauen (befris-tet)	(VZÄ) Men-ner (unbe-fristet)	(VZÄ) Men-ner (befris-tet)	w	m	(VZÄ)	Anteil in %	2013		2014		2015		2016		2017	
															w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Hochschullehrer/-innen:																								
W2 – Professuren	14,00	1,00	0,00	13,00	0,00	14,00	1,00	0,00	13,00	0,00	7,14%	92,86%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
sonstige wiss. Personal (LfbA)	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hochschullehrer/-innen gesamt:	15,00	1,00	0,00	14,00	0,00	15,00	1,00	0,00	14,00	0,00	6,67%	93,33%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitarbeiter/-innen:																								
wissenschaftl. MA:	7,00	1,00	0,00	6,00	0,00	5,50	0,50	0,00	5,00	0,00	9,09%	90,91%	0,50	9,09%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
davon ab EG 13 TV-L:	2,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,50	0,00	0,50	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nichtwiss. MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende:	3,00	0,00	0,00	0,00	3,00	3,00	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	10,00	1,00	0,00	6,00	3,00	8,50	0,50	0,00	5,00	3,00	5,88%	94,12%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	1,0	0,0	0,0
gesamt:	**25,00**	**2,00**	**0,00**	**20,00**	**3,00**	**23,50**	**1,50**	**0,00**	**19,00**	**3,00**	**6,38%**	**93,62%**	**0,00**	**0,00%**	0,0	0,0	0,0	**1,0**	0,0	**2,0**	0,0	**1,0**	0,0	**1,0**

FB 3 -Bauingenieurwesen-

Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln	Kopfzahl Gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefristet)	Kopfzahl Frauen (befristet)	Kopfzahl Männer (unbefristet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ) gesamt	(VZÄ) Frauen (unbefristet)	(VZÄ) Frauen (befristet)	(VZÄ) Männer (unbefristet)	(VZÄ) Männer (befristet)	Gesamtanteil in % w	Gesamtanteil in % m	Teilzeit (VZÄ)	Teilzeit Anteil in %
Hochschullehrer/-innen:														
W2 – Professuren	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Hochschullehrer/-innen gesamt:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitarbeiter/-innen:														
wissenschaftl. MA:	14,00	1,00	3,00	1,00	9,00	8,70	0,30	1,65	1,00	5,75	22,41%	77,59%	4,70	54,02%
davon ab EG 13 TV-L:	3,00	1,00	1,00	0,00	1,00	1,45	0,30	0,65	0,00	0,50	65,52%	34,48%	0,95	65,52%
nichtwiss. MA:	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,75	0,00	0,75	0,00	0,00	100,00%	0,00%	0,75	0,00%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	15,00	1,00	4,00	1,00	9,00	9,45	0,30	2,40	1,00	5,75	28,57%	71,43%	5,45	57,67%
gesamt:	**15,00**	**1,00**	**4,00**	**1,00**	**9,00**	**9,45**	**0,30**	**2,40**	**1,00**	**5,75**	**28,57%**	**71,43%**	**5,45**	**57,67%**

Statusgruppe	Frauen (Kopfzahl)	Männer (Kopfzahl)	GESAMT	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
Lehrbeauftragte	4,00	11,00	15,00	26,67%	73,33%
Studentische Hilfskräfte	10,00	23,00	33,00	30,30%	69,70%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	1,00	0,00	1,00	100,00%	0,00%
GESAMT	**15,00**	**34,00**	**49,00**	**30,61%**	**69,39%**

Studienanfänger/innen	**M männ-lich**	**W weib-lich**	**Gesamt**		**% w**
1. FS W 2009/10					
257 Bauingenieurwesen	55	19	74		25,7
346 Wirtschaftsing.wesen Bau	22	8	30		26,7
Gesamt	**77**	**27**	**104**		26,0
1. FS WS 2010/11					
257 Bauingenieurwesen	86	16	102		15,7
346 Wirtschaftsing.wesen Bau	25	9	34		26,5
Gesamt	**111**	**25**	**136**		18,4
1. FS WS 2011/12					
257 Bauingenieurwesen	106	23	129		17,8
346 Wirtschaftsing.wesen Bau	18	9	27		33,3
E87 Nachhaltiges Bauen	2	3	5		60,0
Gesamt	**126**	**35**	**161**		21,7
1. FS WS 2012/13					
257 Bauingenieurwesen	101	39	140		27,9
346 Wirtschaftsing.wesen Bau	30	13	43		30,2
E87 Nachhaltiges Bauen	3	2	5		40,0
Gesamt	**134**	**54**	**188**		28,7
Gesamtveränderung 2009/2013	**57**	**27**	**161**		**2,8**

Studierende	**M männ-lich**	**W weib-lich**	**Gesamt**		**% w**
Haupthörende WS 2009/10					
257 Bauingenieurwesen	246	73	319		22,9
346 Wirtschaftsing.wesen Bau	82	21	103		20,4
768 Immobilienwirt.	11	5	16		31,3
Gesamt	**339**	**99**	**438**		22,6
Haupthörende WS 2010/11					
257 Bauingenieurwesen	258	71	329		21,6
346 Wirtschaftsing.wesen Bau	90	26	116		22,4
768 Immobilienwirt.	8	4	12		33,3
Gesamt	**356**	**101**	**457**		22,1
Haupthörende WS 2011/12					
257 Bauingenieurwesen	314	82	396		20,7
346 Wirtschaftsing.wesen Bau	96	32	128		25,0
E87 Nachhaltiges Bauen	11	6	17		35,3

768 Immobilienwirt.	6	4	10		40,0
Gesamt	**427**	**124**	**551**		22,5
Haupthörende WS 2012/13					
257 Bauingenieurwesen	328	102	430		23,7
346 Wirtschaftsing.wesen Bau	102	39	141		27,7
E87 Nachhaltiges Bauen	16	7	23		30,4
Gesamt	**446**	**148**	**594**		24,9
Gesamtveränderung 2009/2013	**107**	**49**	**156**		**2,3**

Absolvierende	**M männ-lich**	**W weib-lich**	**Gesamt**		**% w**
WS 2008/2009 und SoSe 2009					
257 Bauingenieurwesen	28	14	42		33,3
346 Wirtschaftsing.wesen Bau	5	1	6		16,7
Gesamt	**33**	**15**	**48**		31,3
WS 2009/2010 und SoSe 2010					
257 Bauingenieurwesen	62	13	75		17,3
346 Wirtschaftsing.wesen Bau	12	6	18		33,4
Gesamt	**74**	**19**	**93**		20,4
WS 2010/2011 und SoSe 2011					
257 Bauingenieurwesen	35	11	46		23,9
346 Wirtschaftsing.wesen Bau	10	4	14		28,6
Gesamt	**45**	**15**	**60**		25,0
WS 2011/2012 und SoSe 2012					
257 Bauingenieurwesen	42	14	56		25,0
346 Wirtschaftsing.wesen Bau	19	3	22		13,6
Gesamt	**61**	**17**	**78**		21,8
Gesamtveränderung 2009/2013	**28**	**2**	**30**		**-9,5**

Frauenförderplan des Fachbereichs Life Science Technologies (FB 4) der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

1. Präambel / Einleitung

Am Fachbereich Life Science Technologies sind zum Berichtszeitpunkt 20 Professorinnen/ Professoren sowie 12 wissenschaftliche und 12 nicht-wissenschaftliche Beschäftige über Planstellen besetzt. Im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln sind 19 wissenschaftliche und 6 nicht-wissenschaftliche Beschäftigte am Fachbereich tätig. Im Fachbereich Life Science Technologies liegt der Gesamtanteil der Studentinnen im Berichtszeitraum zwischen 51,8% und 55,6%. Einzelne Studiengänge und Studienschwerpunkte z.B. Technologie der Kosmetika und Waschmittel werden deutlich von weiblichen oder männlichen Studierenden bevorzugt. Diese oben aufgezeigte ausgewogene Verteilung hinsichtlich weiblicher und männlicher Studierender ist eine Besonderheit unseres Fachbereichs an der Hochschule OWL. Diese Geschlechterverteilung zu bewahren und in einzelnen Bereichen den Frauenanteil zu steigern ist ein angestrebtes Ziel unserer Ausbildung und begleitender Maßnahmen. Im Bereich der Lehrenden konnte der Anteil der Frauen seit 2009 gesteigert werden. Bedingt durch die geringe Fluktuation beim nichtwissenschaftlichen Personal, konnte gegenüber dem vorherigen Berichtzeitraum keine Steigerung des Frauenanteils erzielt werden. Im wissenschaftlichen Bereich ist mit 38,1% der Anteil der Frauen im internen Hochschulvergleich aber bemerkenswert hoch.

2. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes 2009 - 2012

Im Berichtszeitraum sind 3 Berufungsverfahren durchgeführt worden. Die Ausschreibungstexte des Fachbereiches beinhalten die ausführliche Aufforderung an Frauen, sich auf die ausgeschriebene Position zu bewerben.

Tabelle 1:
Bewerberinnen in Berufungsverfahren am FB Life Science Technologies 2009 bis 2012

	Bewerbungen			Einladung zu Berufungsvorträgen			Neubesetzung	
Stelle	**Gesamt**	**M**	**W**	**Gesamt**	**M**	**W**	**M**	**W**
Biotechnologie (2010)								
1. Ausschreibungsrunde	4	3	1					
2. Ausschreibungsrunde	6	2	4	4	3	1	1	0
Verfahrenstechnik (2011)	6	6	0	5	5	0	1	0
Physikalische Chemie (2012)	35	33	2	7	6	1	0	1

Durch die Neubesetzung der Stelle „Physikalische Chemie“ steigt der Frauenanteil bei den Professuren zum WS 2013/14 auf 20%.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

3.1 Daten 2009 - 2012

Die Beschäftigungsstruktur des Fachbereichs kann der Tabelle im Anhang entnommen werden.

3.2 Veränderung der Daten 2009 - 2012 gegenüber 2004 - 2009 sowie geplante Änderungen im Planungszeitraum

Durch die Neubesetzung im Bereich „Physikalische Chemie“ wird der Anteil der Frauen bei den Professuren 2013 auf 20% gesteigert werden. Es ist das Bestreben des Fachbereiches, diesen Anteil weiter zu erhöhen. In Ausschreibungen wird dies nach außen deutlich vertreten. Problematisch ist, dass der Anteil der Bewerberinnen in den Berufungsverfahren - trotz intensiver Bemühungen - in der Vergangenheit sehr niedrig war (vgl. Tabelle 1). Im Planungszeitraum von 2013 bis 2016 wird am Fachbereich die Professur Fleischtechnologie (2015) und eine Stiftungsprofessur (2014) neu besetzt.

Beim wissenschaftlichen Personal im Planstellenbereich ist mit einem Frauenanteil von 38,1% im Vergleich zum Jahr 2009 eine Steigerung um 3,3% zu beobachten. Beim nicht-wissenschaftlichen Personal liegt der aktuelle Frauenanteil bei 35% und damit unter dem Anteil im Jahr 2009 (40%). Der FB 4 ist weiterhin darum bemüht, bei anstehenden Neubesetzungen bis 2016 (2 Stellen) gezielt weibliche Bewerber anzusprechen und für sich zu gewinnen. Beim wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal wird im Planungszeitraum jeweils eine Stelle frei. Beide Stellen sind zurzeit mit Männern besetzt. Eine Neubesetzung beider Stellen mit Frauen würde im wissenschaftlichen Bereich zu einem Frauenanteil von bis zu 47,6% und beim nicht-wissenschaftlichen Personal zu einem Frauenanteil von bis zu 45% führen. Weitere Details zu den Personalstellen können den Tabellen im Anhang entnommen werden.

Beim wissenschaftlichen Personal in Beschäftigungsverhältnissen aus Sonder-/Drittmitteln liegt der Anteil an Frauen mit 33,9% noch unter dem Frauenanteil im Planstellenhaushalt. Hier wird sich der Fachbereich bemühen, durch gezielte Ansprache besonders von Absolventinnen des Fachbereiches den Anteil im Planungszeitraum zu steigern. Auf individuelle Unterstützungswünsche werden wir gezielt im Rahmen der Möglichkeiten eingehen.

Darüber hinaus sind im Berichtszeitraum zwei Ausbildungsplätze (2m) im zentralen Chemielabor besetzt worden. Ab August 2013 wird einer dieser Ausbildungsplätze mit einer Frau neu besetzt.

Bei den Lehrbeauftragten liegt der Frauenanteil bei 23%. Hier wird sich der Fachbereich bemühen, durch gezielte Ansprache den Anteil im Planungszeitraum zu steigern.

Bei den studentischen Hilfskräften liegt der Frauenanteil bei 41,7% und bei den wissenschaftlichen Hilfskräften bei 57,1%. Der Fachbereich wird sich auch hier bemühen, diesen vergleichsweise hohen Frauenanteil zu erhalten.

3.3 Beschäftigtenstruktur / Gremien

Dekanat
Das Dekanat des Fachbereiches besteht in seinen Strukturen aus einer Dekanin oder einem Dekan sowie zwei Prodekanen bzw. Prodekaninnen. Im Zeitraum 2008-2012 war das Dekanat mit 2m/1w besetzt. Eine Professorin bekleidete das Amt der Prodekanin für Lehre. Seit Juli 2012 ist das Dekanat 2m/1w besetzt. Dekanin des Fachbereichs ist eine Professorin.

Fachbereichsrat
Von den stimmberechtigten Mitgliedern des Fachbereichsrates sind z.Zt. 2 weiblich. Die sinkende Zahl im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum ist dadurch zu erklären, dass aufgrund der geringen Zahl an Professorinnen im Fachbereich und der Ernennung der Dekanin keine weiteren Kandidatinnen zur Wahl standen.

Tabelle 2:
Anteil Frauen an stimmberechtigten Mitgliedern im Fachbereichsrat FB 4

	Anzahl Frauen/stimmberechtigte Mitglieder	Anteil in %
2008 - 2012	4 von 10	40
2012 - 2014	2 von 10	20

Senat
Im Senat wird der Fachbereich durch eine Senatorin vertreten.

Berufungskommissionen
Der Fachbereich trägt Sorge, dass die Zusammensetzung in den Auswahl- und Berufungsverfahren immer paritätisch ist. Zurzeit sind 3 von 20 Professuren am Fachbereich durch Frauen besetzt. Professorinnen werden aufgrund der Gegebenheiten überdurchschnittlich belastet. Dennoch legen wir Wert darauf, dass mindestens eine Professorin Mitglied im Berufungsausschuss ist.

Tabelle 3:
Anteil Frauen in Berufungskommissionen FB 4 im Zeitraum 2009 - 2012

Berufungen	Gesamt	männlich	weiblich	Anteil w %
Biotechnologie (2. Ausschreibungsrunde)	5	3	2	40
Verfahrenstechnik	5	4	1	20
Physikalische Chemie	5	3	2	40
Stiftungsprofessur (laufendes Verfahren)	6	4	2	33

3.4 Studierende und Absolvierende

Studienanfängerinnen
Grundsätzlich weisen alle Studiengänge des Fachbereiches einen vergleichsweise hohen Anteil an Studienanfängerinnen in den ingenieurswissenschaftlichen Studiengängen auf. Die Zahl der Studienanfängerinnen in den Bachelorstudiengengängen des Fachbereiches variiert zwischen den verschiedenen Studiengängen.

Tabelle 4:
Anteil Frauen an Studienanfängern WS 2009/10 bis WS 20012/13

Studiengang/Semester	WS 09/10 in %	WS 10/11 in %	WS 11/12 in %	WS 12/13 in %
343 Lebensmitteltechnologie	50	40	41	48,2
C09 Technologie der Kosmetika	100	90,9	96,9	92,3
C11 Pharmatechnik	65	45	57,6	78,8
C12 Biotechnologie	57,8	21,1	41,4	58,3
A 11 Ernährungs- u. Hauswirt.	Studienstart zum WS 12/13			56,5
345 Industrielle Lebensmittelproduktion	Studienstart zum WS 12/13			50
C38 Life Science Technologies	72,2	37,5	58,3	62,5

In den Bachelorstudiengängen Lebensmitteltechnologie und Biotechnologie lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum studiengangabhängig zwischen 40% und 58,3%. Der Anteil der Studienanfängerinnen im Bachelorstudiengang Technologie der Kosmetika und Waschmittel liegt im Berichtszeitraum zwischen 90,9% und 100%. Um hier den Anteil männlicher Studierender zu erhöhen, wurde im Berichtszeitraum der Informationsflyer des Studienganges überarbeitet. Hierdurch verspricht sich der Fachbereich eine gezieltere Ansprache männlicher Studieninteressierter. Der Anteil der Studienanfängerinnen im Bachelorstudiengang

Pharmatechnik belief sich im Berichtszeitraum zwischen 45% und 78,8%. Im Masterstudiengang liegt der Anteil an Studienanfängerinnen im Berichtszeitraum zwischen 37,5% und 72,2%.

Haupthörende
Bei den Haupthörenden setzt sich die für die Studienanfängerinnen beschriebene Entwicklung fort.

Tabelle 5:
Anteil Frauen an Haupthörenden WS 2009/10 bis WS 20012/13

Studiengang/Semester	WS 09/10 in %	WS 10/11 in %	WS 11/12 in %	WS 12/13 in %
343 Lebensmitteltechnologie	46	44,6	43,5	45,1
C09 Technologie der Kosmetika	89,4	90	92,9	93,2
C11 Pharmatechnik	62,5	54,1	58,5	64,9
C12 Biotechnologie	59,8	48,6	46,1	45,1
A 11 Ernährungs- u. Hauswirt.	Studienstart zum WS 12/13			55
345 Industrielle Lebensmittelproduktion	Studienstart zum WS 12/13			50
C38 Life Science Technologies	57,4	50	46,9	57,1

Absolventinnen
Die beschriebene Verteilung der Studienanfängerinnen spiegelt sich ebenfalls im Anteil der Absolventinnen der verschiedenen Studiengänge wider.

Tabelle 6:
Anteil Frauen Absolventen des Fachbereiches WS 2008/09 bis SS 2012

Studiengang/Semester	WS 08/09 + SS 09 in %	WS 09/10 +SS 10 in %	WS 10/11 +SS 2011 in %	WS 11/12 + SS 12 in %
343 Lebensmitteltechnologie	57,6	53,2	55,1	49,1
C09 Technologie der Kosmetika	95	87,5	83,3	92,3
C11 Pharmatechnik	57,9	80	28,6	58,8
C12 Biotechnologie	59,1	72,2	46,7	52,2
A 11 Ernährungs- u. Hauswirt.	Studienstart zum WS 12/13			
345 Industrielle Lebensmittelproduktion	Studienstart zum WS 12/13			
C38 Life Science Technologies	50	65	69,2	53,8

Details zu den konkreten Zahlen der Studienanfängerinnen und Studienanfänger, Haupthörende sowie Absolventen und Absolventinnen für den Berichtszeitraum können den Tabellen im Anhang entnommen werden.

4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

Die Studiengänge des Fachbereiches Life Science Technologies zeichnen sich dadurch aus, dass der Anteil von Studentinnen überdurchschnittlich hoch ist in einem Ingenieursstudiengang. Dieser Anteil soll in der Zukunft gehalten, aber nicht gezielt ausgebaut werden. Vielmehr strebt der Fachbereich eine gleichmäßigere Verteilung von Frauen und Männern in den verschiedenen Studiengängen an.

4.1 Zielvorgaben

Im Bereich der Lehrenden hat der Fachbereich Life Science Technologies mit der Neubesetzung ab dem WS 2013/14 einen Frauenanteil von 20% erreicht und damit nahezu die Zielvorgabe des Gleichstellungskonzepts der Hochschule OWL (zunächst 22%). Der Fachbereich will weiterhin eine Steigerung des Frauenanteiles durch gezielte Ansprache und Gewährleistung der Vereinbarung von Familie und Beruf erreichen. Änderungen können aus der Besetzung zweier Stellen im Planungszeitraum resultieren. Aufgrund des Fachgebietes der frei werdenden Stelle (Fleischtechnologie) erwartet der Fachbereich hier eine geringe Anzahl an Bewerberinnen. Hier kann die im Gleichstellungskonzept der Hochschule beschriebene Unterstützung durch spezielle Recruitingfirmen unter Umständen den Anteil an Bewerberinnen erhöhen. Im laufenden Berufungsverfahren zur Stiftungsprofessur „Technologie und Analytik der Waschmittel- und Körperpflegeprodukte“ erwartet der Fachbereich hingegen mehr Bewerberinnen.

Im Bereich des Planstellenhaushaltes für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte ist im Planungszeitraum eine deutliche Steigerung nicht erreichbar, da nur zwei Wiederbesetzungen anstehen.

Im Bereich Personal aus Sonder-/ und Drittmitteln wird sich der Fachbereich bemühen, durch gezielte Ansprache besonders von Absolventinnen des Fachbereiches den Anteil im Planungszeitraum zu steigern.

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Die Besetzung von Gremien mit Professorinnen ist aufgrund der Stellenbesetzungslage schwierig. Unter Berücksichtigung, dass die Kolleginnen im Fachbereich nicht übergebührlich belastet werden, wird angestrebt, alle Gremien mit einer Professorin zu besetzen.

Den hohen Anteil der Frauen unter den Studierenden gilt es zu halten. Sollte der Frauenanteil über drei Semester deutlich unter 40% sinken, werden vom Fachbereich gezielte Werbemaßnahmen (z.B. Erfahrungsberichte von Absolventinnen, Schnupperstudium, Girls Day) durchgeführt, um den Anteil wieder zu steigern. Es erfolgt eine laufende Dokumentation, um frühzeitig auf Veränderungen reagieren zu können.

Die Außendarstellung wird weiter intensiviert (Internetpräsentation, Vorträge in Schulen u. ä., Teilnahme an Berufsmessen, Schnupperstudium, Praktikumsplätze für Schulpraktika). Durch regelmäßigen Kontakt zu unseren Absolventinnen (z.B. Life Science Zukunftstag, Alumni) wird deren beruflicher Werdegang verfolgt, um deren Erfahrungen in die Ausbildung einzubringen.

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Der Fachbereich unternimmt Anstrengungen zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsverhältnisse. Das betrifft Termine für Prüfungen, Gremiensitzungen und Lehrveranstaltungen.

6. Berichtspflicht

Das Dekanat des Fachbereichs führt die statistischen Erhebungen fort und berichtet dem Präsidium und der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig über die Entwicklung der frauenfördernden Maßnahmen des Fachbereiches.

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur - FB 4 -Lebensmitteltechnologie-

Kaskade

		weiblich	männlich	gesamt	% weiblich
1	**BA**				
1.1	Studienbewerbende (BA) zum WS 12/13	551	285	836	65,9
1.2	Studierende (BA) 1. FS / WS 12/13	132	84	216	61,1
1.3	Haupthörende (BA) WS 12/13	390	320	710	54,9
1.4	Absolvierende (BA) WS 11/12 und SS 12	60	46	106	56,6
2	**MA**				
2.1	Studierende (MA) 1. FS / WS 12/13	20	12	32	62,5
2.2	Haupthörende (MA) WS 12/13	28	21	49	57,1
2.3	Absolvierende (MA) WS 11/12 und SS 12	7	6	13	53,8
3	**Personal**				
3.1	SHKs	10	14	24	41,7
3.2	WHKs	4	3	7	57,1
3.3	Wiss. Mit. (davon befristet/unbefristet)	11 (6/5)	20 (12 /8)	31 (18/13)	35,5 (33,3/38,5)
3.4	Promovierende	1	2	3	33,3
3.5	Lehrbeauftragte	3	10	13	23,1
3.6	Wiss. Mit.-EG-13-Stellen	3	9	12	25
3.7	Professorenschaft	3	17	20	15
4	**Gremien**				
4.1	FBR WS 12/13	2	8	10	20
4.2	Dekanat WS 12/13	1	2	3	33,3

VZÄ-Vergleich Planstellen

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen		Anteil in %		Art der Inanspruchnahme	
		Frauen	Männer	w	m	unbefristet	befristet
Stand: 01.04.2009 gesamt	40,5	11,0	29,5	26,5	73,5	41,5	0,0
Stand: 01.01.2013 gesamt	42,5	10,5	31,5	24,7	74,1	40,0	2,0
Veränderung gesamt	2,0	-0,5	2,0	-1,8	0,6	-1,5	2,0

FB 4 -Lebensmitteltechnologie-

Stand: 01.01.2013

Planstellenhaushalt	Kopfzahlen					Stellen-Soll	Vollzeitäquivalente				Gesamtanteil in %		Teil-zeit (VZÄ)	Teilzeit	Frei werdende Stellen in…									
	Kopf-zahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbe-fristet)	Kopf-zahl Frauen (befris-tet)	Kopfzahl Männer (unbe-fristet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ)*	(VZÄ) Frauen (unbe-fristet)	(VZÄ) Frauen (befris-tet)	(VZÄ) Männer (unbe-fristet)	(VZÄ) Männer (befris-tet)	w	m		Anteil in %	2013		2014		2015		2016		2017	
															w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Hochschullehrer/-innen:																								
W2 – Professuren	20,00	3,00	0,00	17,00	0,00	20,00	3,00	0,00	17,00	0,00	15,00%	85,00%	0,00	0,00%	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hochschullehrer/-innen gesamt:	20,00	3,00	0,00	17,00	0,00	20,00	3,00	0,00	17,00	0,00	15,00%	85,00%	0,00	0,00%	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitarbeiter/-innen:															0,0		0,0	0,0	0,0		0,0	0,0		
wissenschaftl. MA:	12,00	5,00	0,00	7,00	0,00	10,50	4,00	0,00	6,50	0,00	38,10%	61,90%	1,50	14,29%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0	0,0
davon ab EG 13 TV-L:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nichtwiss. MA:	12,00	6,00	0,00	6,00	0,00	10,00	3,50	0,00	6,00	0,00	35,00%	60,00%	2,50	25,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende:	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	26,00	11,00	0,00	13,00	2,00	22,50	7,50	0,00	12,50	2,00	33,33%	64,44%	2,50	11,11%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	0,0	0,0	1,0	0,0
gesamt:	**46,00**	**14,00**	**0,00**	**30,00**	**2,00**	**42,50**	**10,50**	**0,00**	**29,50**	**2,00**	**24,71%**	**74,12%**	**2,50**	**5,88%**	0,0	**1,0**	0,0	0,0	0,0	**5,0**	0,0	0,0	**1,0**	**1,0**

*** 0,5 nichtwiss. MA-Stelle derzeit unbesetzt**

FB 4 -Lebensmitteltechnologie-

Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefristet)	Kopfzahl Frauen (befristet)	Kopfzahl Männer (unbefristet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ) gesamt	(VZÄ) Frauen (unbefristet)	(VZÄ) Frauen (befristet)	(VZÄ) Männer (unbefristet)	(VZÄ) Männer (befristet)	Gesamtanteil in % w	Gesamtanteil in % m	Teilzeit (VZÄ)	Teilzeit Anteil in %
Hochschullehrer/-innen:														
W2 – Professuren	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Hochschullehrer/-innen gesamt:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitarbeiter/-innen:														
wissenschaftl. MA:	19,00	0,00	6,00	1,00	12,00	15,50	0,00	5,25	1,00	9,25	33,87%	66,13%	4,50	29,03%
davon ab EG 13 TV-L:	12,00	0,00	3,00	1,00	8,00	9,25	0,00	2,50	1,00	5,75	27,03%	72,97%	3,25	35,14%
nichtwiss. MA:	6,00	0,00	3,00	2,00	1,00	4,75	0,00	1,75	2,00	1,00	36,84%	63,16%	0,75	0,00%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	25,00	0,00	9,00	3,00	13,00	20,25	0,00	7,00	3,00	10,25	34,57%	65,43%	5,25	25,93%
gesamt:	**25,00**	**0,00**	**9,00**	**3,00**	**13,00**	**20,25**	**0,00**	**7,00**	**3,00**	**10,25**	**34,57%**	**65,43%**	**5,25**	**25,93%**

Statusgruppe	Frauen (Kopfzahl)	Männer (Kopfzahl)	GESAMT	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
Lehrbeauftragte	3,00	10,00	13,00	23,08%	76,92%
Studentische Hilfskräfte	10,00	14,00	24,00	41,67%	58,33%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	4,00	3,00	7,00	57,14%	42,86%
GESAMT	**17,00**	**27,00**	**44,00**	**38,64%**	**61,36%**

Studienanfänger/innen	**M männ-lich**	**W weib-lich**	**Gesamt**		**% w**
1. FS WS 2009/10					
343 Lebensmitteltechnologie	51	51	102		50,0
C09 Technologie der Kosmetika	0	18	18		100,0
C11 Pharmatechnik	7	13	20		65,0
C12 Biotechnologie	19	26	45		57,8
C38 Life Science Technologies	3	8	11		72,7
Gesamt	**80**	**116**	**196**		59,2
1. FS WS 2010/11					
343 Lebensmitteltechnologie	51	34	85		40,0
C09 Technologie der Kosmetika	2	20	22		90,9
C11 Pharmatechnik	11	9	20		45,0
C12 Biotechnologie	15	4	19		21,1
C38 Life Science Technologies	5	3	8		37,5
Gesamt	**84**	**70**	**154**		45,5
1. FS WS 2011/12					
343 Lebensmitteltechnologie	59	41	100		41,0
C09 Technologie der Kosmetika	1	31	32		96,9
C11 Pharmatechnik	14	19	33		57,6
C12 Biotechnologie	17	12	29		41,4
C38 Life Science Technologies	5	7	12		58,3
Gesamt	**96**	**110**	**206**		53,4
1. FS WS 2012/13					
343 Lebensmitteltechnologie	43	40	83		48,2
C09 Technologie der Kosmetika	2	24	26		92,3
C11 Pharmatechnik	7	26	33		78,8
C12 Biotechnologie	10	14	24		58,3
C38 Life Science Technologies	12	20	32		62,5
A11 Ernährungs- u. Hauswirt.	10	13	23		56,5
345 Industrielle Lebensmittel	1	1	2		50,0
Gesamt	**85**	**138**	**223**		61,9
Gesamtveränderung 2009/2013	**5**	**22**	**27**		**2,7**

Studierende	**M männ-lich**	**W weib-lich**	**Gesamt**		**% w**
Haupthörende WS 2009/10					
343 Lebensmitteltechnologie	191	163	354		46,0
C09 Technologie der Kosmetika	7	59	66		89,4
C11 Pharmatechnik	33	55	88		62,5
C12 Biotechnologie	45	67	112		59,8
C38 Life Science Technologies	20	27	47		57,4
Gesamt	**296**	**371**	**667**		55,6
Haupthörende WS 2010/11					
343 Lebensmitteltechnologie	189	152	341		44,6
C09 Technologie der Kosmetika	7	63	70		90,0
C11 Pharmatechnik	39	46	85		54,1
C12 Biotechnologie	54	51	105		48,6
C38 Life Science Technologies	17	17	34		50,0
Gesamt	**306**	**329**	**635**		51,8
Haupthörende WS 2011/12					
343 Lebensmitteltechnologie	210	162	372		43,5
C09 Technologie der Kosmetika	6	78	84		92,9
C11 Pharmatechnik	44	62	106		58,5
C12 Biotechnologie	62	53	115		46,1
C38 Life Science Technologies	17	15	32		46,9
Gesamt	**339**	**370**	**709**		52,2
Haupthörende WS 2012/13					
343 Lebensmitteltechnologie	197	162	359		45,1
C09 Technologie der Kosmetika	6	82	88		93,2
C11 Pharmatechnik	39	72	111		64,9
C12 Biotechnologie	56	46	102		45,1
C38 Life Science Technologies	21	28	49		57,1
345 Industrielle Lebensmittel	1	1	2		50,0
A11 Ernährungs- u. Hauswirt.	10	13	23		56,5
Gesamt	**330**	**404**	**734**		55,0
Gesamtveränderung 2009/2013	**34**	**33**	**67**		**-0,6**

Absolvierende	M männ-lich	W weib-lich	Gesamt		% w
WS 2008/2009 und SoSe 2009					
343 Lebensmitteltechnologie	36	49	85		57,6
C09 Technologie der Kosmetika	1	19	20		95,0
C11 Pharmatechnik	8	11	19		57,9
C12 Biotechnologie	9	13	22		59,1
C38 Life Science Technologies	1	1	2		50,0
Gesamt	**55**	**93**	**148**		62,8
WS 2009/2010 und SoSe 2010					
343 Lebensmitteltechnologie	29	33	62		53,2
C09 Technologie der Kosmetika	2	14	16		87,5
C11 Pharmatechnik	4	16	20		80,0
C12 Biotechnologie	5	13	18		72,2
C38 Life Science Technologies	7	13	20		65,0
Gesamt	**47**	**89**	**136**		65,4
WS 2010/2011 und SoSe 2011					
343 Lebensmitteltechnologie	22	27	49		55,1
C09 Technologie der Kosmetika	1	5	6		83,3
C11 Pharmatechnik	5	2	7		28,6
C12 Biotechnologie	8	7	15		46,7
C38 Life Science Technologies	4	9	13		69,2
Gesamt	**40**	**50**	**90**		55,6
WS 2011/2012 und SoSe 2012					
343 Lebensmitteltechnologie	27	26	53		49,1
C09 Technologie der Kosmetika	1	12	13		92,3
C11 Pharmatechnik	7	10	17		58,8
C12 Biotechnologie	11	12	23		52,2
C38 Life Science Technologies	6	7	13		53,8
Gesamt	**52**	**67**	**119**		56,3
Gesamtveränderung 2009/2013	**-3**	**-26**	**-29**		**-6,5**

Frauenförderplan des Fachbereichs Elektrotechnik und Technische Informatik (FB 5) der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

1. Präambel / Einleitung

Die heutige Informations- und Wissensgesellschaft erfordert ein verändertes Qualifikationsprofil und berufliches Selbstverständnis der Ingenieurberufe. Kreative, innovative Lösungen sind gefragt und setzen das Einbringen einer größeren Vielfalt an Interessen und Begabungen voraus.

Damit eine große Breite an unterschiedlichen Sicht- und Herangehensweisen zukünftig besser geschlechterunabhängig realisiert werden kann, ist der Fachbereich darum bemüht, den Anteil an Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen zu erhöhen. Dabei wird der Frauenförderplan den Leitgedanken stützen, stets eine möglichst hohe Qualifikation der im Fachbereich Tätigen zu erreichen.

2. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2009 - 2012

Die folgenden im Frauenförderplan für die Jahre 2009 bis 2012 geplanten Werbemaßnahmen wurden in der Regel jährlich insbesondere auch mit dem Ziel einer Erhöhung des Studentinnenanteils durchgeführt:

- Beteiligung am Girls‘ Day
- Mitwirkung an der Mädchenmesse
- Mitwirkung am Frauenpower-Tag des Technologieunternehmens Phoenix Contact
- Mitwirkung am Roberta-Zentrum des zdi-Zentrums LippeMINT
- seit Mai 2011 wöchentliche Durchführung einer Roboter-AG für Mädchen
- Mitwirkung am jährlichen Infotag für Schülerinnen und Schüler
- Besuche in Schulen
- Durchführung einer dreitägigen Technik-Werkstatt für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I in den Herbstferien
- Schnupper-Lehrveranstaltungen für besonders begabte Schülerinnen und Schüler der Lemgoer gymnasialen Oberstufen
- Besonders begabte Schülerinnen und Schüler der Lemgoer gymnasialen Oberstufen können überdies die in der 12. Jahrgangsstufe obligatorische Facharbeit im Fachbereich durchführen
- Beteiligung an der Kinderuniversität
- Microcontroller-AG für Schülerinnen und Schüler
- Mathematik-Tutorium „Fit fürs Studium“ für Schülerinnen und Schüler
- Unterstützung von Schulen und Firmen bei der Organisation und Durchführung von Besuchen der Tec-to-You-Veranstaltungen (http://www.tectoyou.de/) auf der Hannover Messe Industrie.

Zusätzlich zu der Durchführung der oben genannten Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum folgende Angebote eingerichtet:

- Das zdi-Schülerinnen- und Schülerlabor TechLipp: Interdisziplinäre Veranstaltungen bieten Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufen I und II aller allgemeinbildenden Schulen und Berufsschulen Möglichkeiten zum eigenständigen Experimentieren, zum Bau von Geräten und zum Programmieren.
- Physikausstellung Experimenta: Das Angebot richtete sich an Schulklassen aller allgemeinbildenden Schulen.
- Im Dezember 2009 fand ein Fachbereichskolloquium zum Thema „Studentinnen ins Ingenieurstudium: Vorbild Carnegie-Mellon?“ statt. PD Dr. Christine Scharlach referierte über die erfolgreichen Bemühungen der School of Computer Science (SCS) der Carnegie-Mellon University zur Steigerung des Studentinnenanteils. Ferner wurden einige konkrete Maßnahmen etwa im Bereich der geschlechtergerechten Didaktik vorgestellt.
- Seit Oktober 2011 fördert der Fachbereich Elektrotechnik und Technische Informatik die Verbesserung von Karrierechancen für Frauen in MINT-Berufen durch Teilnahme an der Kompetenzwerkstatt „MINT-Frauen in OWL“. Mit Vertreterinnen und Vertretern aus Unternehmen, Branchennetzwerken und Hochschulen der Region OWL werden in diesem Projekt Mentorings, Workshops, Lernlaboratorien und Transferveranstaltungen zur intensiveren Erschließung des Erwerbspotenzials von Frauen veranstaltet.
- 2011 ist das Modul „Gender Diversity“ in die Curricula der Bachelorstudiengänge Elektrotechnik und Technische Informatik aufgenommen worden. Studierende stärken im Rahmen dieses Moduls ihre persönliche Wahrnehmung der Kommunikationskulturen in Arbeitsorganisationen. Sie erkennen geschlechterdifferenzierende Gestaltung von Kommunikation (Gender Training) und erwerben interkulturelle Kompetenzen (Diversity Training). Lernziele sind Veränderungen im Denken und Handeln und das Erkennen und Aufbrechen kulturell gebundener Fähigkeiten und Verhaltensweisen.
- Seit 2011 nimmt der Fachbereich zur Entwicklung und Erprobung eines auf Abiturientinnen bezogenen Potenzialassessments „tasteMINT“ teil.
- 2012 wurde erstmalig ein Projektkurs für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufe 12 zum Thema „Aufbau eines Smart-Grid-Modells“ durchgeführt. In 2013 lautet das Thema des Projektkurses „Kontaktlose Energieübertragung“. Ein Projektkurs entspricht zwei Grundkursen der gymnasialen Oberstufe und geht entsprechend in die Abiturnote ein.
- Informatik-Camp für Schülerinnen und Schüler von Gymnasien, Gesamtschulen und Berufskollegs der Region: Die schulübergreifende Zusammenarbeit setzt eine Durchmischung der Schülerinnen- und Schülergruppen voraus und stärkt somit neben fachlichen auch soziale Kompetenzen. In 2013 arbeiteten die Schülerinnen und Schüler in Teams an einem der folgenden Schwerpunkte: Programmierung eines Roboterarms, Handy-Programmierung oder Automatisierung der Lemgoer Modellfabrik.
- Im Februar 2013 fand im Labor Echtzeitsysteme erstmals eine Projektwoche zum Thema „Automatisieren eines Produktionsmodells“ statt.
- Im April 2013 veranstaltete der Fachbereich im Rahmen des Spitzenclusters „Intelligente Technische Systeme Ostwestfalen-Lippe (it’s OWL)“ erstmals ein viertägiges Schülercamp. Das Projekt ist Teil der Nachhaltigkeitsmaßnahme „Bildungsmotor it‘s OWL“ und richtet sich an leistungsorientierte Schülerinnen und Schüler der Oberstufen von Gymnasien, Gesamtschulen und Berufskollegs.

Darüber hinaus sind folgende Veranstaltungen am Fachbereich Elektrotechnik und Technische Informatik in Planung:

- Im Oktober 2013 wird Dr. Walter Börmann im Rahmen des Fachbereichskolloquiums eine Studie des VDE zum Thema „Frauen in der Elektrotechnik“ vorstellen.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

3.1 Daten 2009-2012
s. Anhang

3.2 Veränderungen Daten 2009-2012 gegenüber 2004-2009
s. Anhang

3.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien
s. Anhang

3.4 Studierende / Absolvierende
s. Anhang

4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

Der Fachbereich wird Frauen vergleichbarer Fachbereiche anderer Hochschulen und der Industrie zu Informationsgesprächen einladen, um das Ziel zu erreichen, den Anteil an Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen zu erhöhen.

4.1 Zielvorgaben

Der Fachbereich ist bestrebt, freiwerdende Stellen durch Frauen zu besetzen. Die Mitwirkung und Einflussnahme von Frauen in der Gremienarbeit soll gesteigert werden.

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Der Fachbereich Elektrotechnik und Technische Informatik wird die in den letzten Jahren durchgeführten Maßnahmen fortsetzen:

- Beteiligung am Girls‘ Day
- Mitwirkung an der Mädchenmesse
- Mitwirkung am Frauenpower-Tag des Technologieunternehmens Phoenix Contact
- Mitwirkung am Roberta-Zentrum des zdi-Zentrums LippeMINT
- Durchführung einer Roboter-AG für Mädchen
- Mitwirkung am jährlichen Infotag für Schülerinnen und Schüler
- Besuche in Schulen
- Durchführung einer dreitägigen Technik-Werkstatt für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I in den Herbstferien
- Schnupper-Lehrveranstaltungen für besonders begabte Schülerinnen und Schüler der Lemgoer gymnasialen Oberstufen
- Besonders begabte Schülerinnen und Schüler der Lemgoer gymnasialen Oberstufen können ihre in der 12. Jahrgangsstufe obligatorische Facharbeit im Fachbereich Elektrotechnik und Technische Informatik durchführen

- Beteiligung an der Kinderuniversität
- Microcontroller-AG für Schülerinnen und Schüler
- Mathematik-Tutorium „Fit fürs Studium“ für Schülerinnen und Schüler
- Unterstützung von Schulen und Firmen bei der Organisation und Durchführung von Besuchen der Tec-to-You-Veranstaltungen auf der Hannover Messe Industrie.
- zdi-Schülerinnen- und Schülerlabor TechLipp
- Informatik-Camp für Schülerinnen und Schüler von Gymnasien, Gesamtschulen und Berufskollegs der Region
- Teilnahme an der Kompetenzwerkstatt „MINT-Frauen in OWL“
- Beteiligung an „tasteMINT“
- Projektkurse für Schülerinnen und Schülern der Jahrgangsstufe 12
- Projektwochen mit Berufskollegs der Region
- Schülercamps im Rahmen des Spitzenclusters „Intelligente Technische Systeme Ostwestfalen-Lippe (it’s OWL)“
- Fachbereichskolloquien zur Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Themen und zur Diskussion über Möglichkeiten der strukturellen Verankerung entsprechender Maßnahmen am Fachbereich

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Am 30.04.2013 fand zwischen Vertreterinnen und Vertretern des Dekanats und des FB 5 sowie einer Vertreterin des Präsidiums, der Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Beteiligten ein Gender-Controlling-Gespräch statt, in dessen Verlauf sich der Fachbereich bereit erklärte, folgende Handlungsempfehlungen und Vorschläge im Sinne konkreter Umsetzungsperspektiven zu prüfen:

- Individuell abgestimmte Förderangebote für Studienanfängerinnen statt generelle Vorkurse anbieten (in Zusammenarbeit mit KOM).
- Gendersensible Darstellung des Berufsbildes Informatiker/in bzw. Elektroingenieur/in auf der Internetseite, in Printmedien und bei Präsentationen in Schulen oder auf Messen. Berufsbilder sollen in ihrer Vielfältigkeit, mit ihren sozialen Aspekten, den Kundenkontakten und dem Anteil der organisatorischen Aspekte dargestellt werden. Dies könnte im Rahmen von Berufsportraits von Ingenieurinnen (eventuell auch Ingenieuren in gleicher Anzahl) erfolgen. Auch Podcasts über Studentinnen und Absolventinnen auf der Internetseite wären denkbar, zum Beispiel mit Unterstützung des Fachbereichs Medienproduktion. Dies wäre eventuell auch als Kooperationsprojekt der Wirtschaft möglich.
- Konzept für Schülerinnenaktivitäten von der Sekundarstufe I bis zum Studium erstellen: Kooperation mit Schulen, Girls’ Day, Schüler-Labor, Jugend forscht, tasteMINT usw. so einrichten, dass allen Teilnehmerinnen ein Folgeangebot entlang der Bildungskette bis zum Studium gemacht werden kann. Als Kooperationsprojekt mit anderen Fachbereichen, dem Hochschulmarketing und der Öffentlichkeitsarbeit konzipieren.
- Im Rahmen des Fachbereichskolloquiums Wissenschaftlerinnen zu Fachvorträgen oder Referierende zum Thema „Diversity und Vielfalt in den Ingenieurwissenschaften“ einladen.
- Veranstaltungsreihe im Rahmen eines „Praxismoduls“, in dem weibliche Role Models über ihre Karrieren berichten.

- Duales Studium für Frauen forcieren. In Zusammenwirken mit Unternehmen und Verbänden eine Kampagne durchführen, in der insbesondere jungen Frauen das duale Studium angeboten wird.
- Firmenexkursionen speziell für Studentinnen der Fachbereiche 4, 5, 6 und 7 gemeinsam organisieren, begleitet durch Ingenieurinnen aus den Unternehmen oder vermittelt über den Role-Model-Service des VDI.
- Entlastung von Professorinnen für Gremienarbeit durch zusätzliche Hilfskraftstellen.

6. Berichtspflicht

Der aktuelle Status zur Bestandsanalyse und zu den Maßnahmen wird dem Fachbereichsrat einmal pro Jahr in einer Fachbereichsratssitzung vorgestellt und anschließend an die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule weitergeleitet.

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur - FB 5 -Elektrotechnik und Technische Informatik-

Kaskade

		weiblich	männlich	gesamt	% weiblich
1	**BA**				
1.1	Studienbewerbende (BA) zum WS 12/13	17	211	228	7,5
1.2	Studierende (BA) 1. FS / WS 12/13	6	121	127	4,7
1.3	Haupthörende (BA) WS 12/13	18	411	429	4,2
1.4	Dual Studierende (BA)	9	84	93	9,7
1.5	Absolvierende (BA) WS 11/12 und SS 12	3	56	59	5,1
2	**MA**				
2.1	Studierende (MA) 1. FS / WS 12/13	5	34	39	12,8
2.2	Haupthörende (MA) WS 12/13	11	92	103	10,7
2.3	Absolvierende (MA) WS 11/12 und SS 12	1	24	25	4
3	**Personal**				
3.1	SHKs	2	22	24	8,3
3.2	WHKs	0	11	11	0
3.3	Wiss. Mit.(davon befristet/unbefristet)	6 (6/0)	51 (44/7)	57 (50/7)	10,5 (12/0)
3.4	Promovierende	1	16	17	5,9
3.5	Lehrbeauftragte	2	16	18	11,1
3.6	Wiss. Mit.-EG-13-Stellen	4	32	36	11,1
3.7	Professorenschaft	1	16	17	5,9
4	**Gremien**				
4.1	FBR WS 12/13	0	11	11	0 %
4.2	Dekanat WS 12/13	0	3	3	0%

VZÄ-Vergleich Planstellen

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen		Anteil in %		Art der Inanspruchnahme	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	unbefristet	befristet
Stand: 01.04.2009 gesamt	23,0	1,0	22,0	4,3	95,7	23,0	0,0
Stand: 01.01.2013 gesamt	29,0	1,0	26,0	3,5	89,7	23,0	4,0
Veränderung gesamt	6,0	0,0	4,0	-0,9	-6,0	0,0	4,0

FB 5 -Elektrotechnik und Technische Informatik-

Stand: 01.01.2013

Planstellenhaushalt	Kopfzahlen					Stellen-Soll	Vollzeitäquivalente				Gesamtanteil in %		Teil-zeit (VZÄ)	Teilzeit	Frei werdende Stellen in…									
	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefris-tet)	Kopfzahl Frauen (befristet)	Kopfzahl Männer (unbe-fristet)	Kopf-zahl Männer (be-fristet)	(VZÄ)*	(VZÄ) Frauen (unbe-fristet)	(VZÄ) Frauen (be-fristet)	(VZÄ) Männer (unbe-fristet)	(VZÄ) Männer (be-fristet)	w	m		Anteil in %	2013		2014		2015		2016		2017	
															w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Hochschullehrer/-innen:																								
W2 – Professuren	16,00	1,00	0,00	15,00	0,00	18,00	1,00	0,00	15,00	0,00	5,56%	83,33%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hochschullehrer/-innen gesamt:	16,00	1,00	0,00	15,00	0,00	18,00	1,00	0,00	15,00	0,00	5,56%	83,33%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitarbeiter/-innen:																								
wissenschaftl. MA:	9,00	0,00	0,00	7,00	2,00	9,00	0,00	0,00	7,00	2,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon ab EG 13 TV-L:	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nichtwiss. MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende:	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen ge-samt::	11,00	0,00	0,00	7,00	4,00	11,00	0,00	0,00	7,00	4,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0
gesamt:	**27,00**	**1,00**	**0,00**	**22,00**	**4,00**	**29,00**	**1,00**	**0,00**	**22,00**	**4,00**	**3,45%**	**89,66%**	**0,00**	**0,00%**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**3,0**	**0,0**	**3,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**

*** 2,0 W 2-Stellen derzeit nicht besetzt!**

FB 5 -Elektrotechnik und Technische Informatik-

Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefristet)	Kopfzahl Frauen (befristet)	Kopfzahl Männer (unbefristet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ) gesamt	(VZÄ) Frauen (unbefristet)	(VZÄ) Frauen (befristet)	(VZÄ) Männer (unbefristet)	(VZÄ) Männer (befristet)	Gesamtanteil in % W	Gesamtanteil in % m	Teilzeit (VZÄ)	Teilzeit Anteil in %
Hochschullehrer/-innen:														
W2 – Professuren	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00%	100,00%	0,00	0,00%
sonstige wiss. Personal (LfbA)	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Hochschullehrer/-innen gesamt:	2,00	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00%	100,00%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitarbeiter/-innen:														
wissenschaftl. MA:	48,00	0,00	6,00	0,00	42,00	44,95	0,00	5,75	0,00	39,20	12,79%	87,21%	5,65	12,57%
davon ab EG 13 TV-L:	35,00	0,00	4,00	0,00	31,00	34,20	0,00	4,00	0,00	30,20	11,70%	88,30%	2,20	6,43%
nichtwiss. MA:	3,00	0,00	2,00	1,00	0,00	2,38	0,00	1,38	1,00	0,00	0,00%	0,00%	0,38	15,97%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	51,00	0,00	8,00	1,00	42,00	47,33	0,00	7,13	1,00	39,20	15,06%	84,94%	8,23	17,39%
gesamt:	**53,00**	**0,00**	**8,00**	**3,00**	**42,00**	**49,33**	**0,00**	**7,13**	**3,00**	**39,20**	**14,45%**	**85,55%**	**8,23**	**16,68%**

Statusgruppe	Frauen (Kopfzahl)	Männer (Kopfzahl)	GESAMT	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
Lehrbeauftragte	2,00	16,00	18,00	11,11%	88,89%
Studentische Hilfskräfte	2,00	22,00	24,00	8,33%	91,67%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	0,00	11,00	11,00	0,00%	100,00%
GESAMT	**4,00**	**49,00**	**53,00**	**7,55%**	**92,45%**

Studienanfänger/innen	**M männlich**	**W weiblich**	**Gesamt**	**% w**
1. FS WS 2009/10				
048 Elektrotechnik	68	3	71	4,2
A40 Technische Informatik	37	3	40	7,5
B84 Information Technology	6	3	9	33,3
D62 Mechatronische Systeme	22	0	22	0,0
Gesamt	**133**	**9**	**142**	6,3
1. FS WS 2010/11				
048 Elektrotechnik	71	7	78	9,0
A40 Technische Informatik	28	2	30	6,7
B84 Information Technology	10	2	12	16,7
D62 Mechatronische Systeme	8	2	10	20,0
Gesamt	**117**	**13**	**130**	10,0
1. FS WS 2011/12				
048 Elektrotechnik	80	3	83	3,6
A40 Technische Informatik	42	0	42	0,0
B84 Information Technology	4	0	4	0,0
D62 Mechatronische Systeme	11	0	11	0,0
Gesamt	**137**	**3**	**140**	2,1
1. FS WS 2012/13				
048 Elektrotechnik	93	5	98	5,1
A40 Technische Informatik	28	1	29	3,4
B84 Information Technology	15	5	20	25,0
D62 Mechatronische Systeme	19	0	19	0,0
Gesamt	**155**	**11**	**166**	6,6
Gesamtveränderung 2009/2013	**22**	**2**	**24**	**0,3**

Studierende	**M männlich**	**W weiblich**	**Gesamt**	**% w**
Haupthörende WS 2009/10				
048 Elektrotechnik	265	13	278	4,7
A40 Technische Informatik	66	4	70	5,7
B84 Information Technology	18	5	23	21,7
D62 Mechatronische Systeme	44	1	45	2,2
Gesamt	**393**	**23**	**416**	5,5
Haupthörende WS 2010/11				
048 Elektrotechnik	270	15	285	5,3
A40 Technische Informatik	81	5	86	5,8
B84 Information Technology	27	7	34	20,6
D62 Mechatronische Systeme	41	3	44	6,8
Gesamt	**419**	**30**	**449**	6,7
Haupthörende WS 2011/12				
048 Elektrotechnik	294	15	309	4,9
A40 Technische Informatik	114	5	119	4,2
B84 Information Technology	28	10	38	26,3
D62 Mechatronische Systeme	46	3	49	6,1
Gesamt	**482**	**33**	**515**	6,4
Haupthörende WS 2012/13				
048 Elektrotechnik	298	12	310	3,9
A40 Technische Informatik	113	6	119	5,0
B84 Information Technology	40	9	49	18,4
D62 Mechatronische Systeme	52	2	54	3,7
Gesamt	**503**	**29**	**532**	5,5
Gesamtveränderung 2009/2013	**110**	**6**	**116**	**-0,1**

Absolvierende	**M männlich**	**W weiblich**	**Gesamt**	**% w**
WS 2008/2009 und SoSe 2009				
048 Elektrotechnik	45	1	46	2,2
B84 Information Technology	1	0	1	0,0
D62 Mechatronische Systeme	11	0	11	0,0
Gesamt	**57**	**1**	**58**	1,7
WS 2009/2010 und SoSe 2010				
048 Elektrotechnik	23	1	24	4,2
B84 Information Technology	4	2	6	33,4
D62 Mechatronische Systeme	10	0	10	0,0
Gesamt	**37**	**3**	**40**	7,5
WS 2010/2011 und SoSe 2011				
048 Elektrotechnik	37	1	38	2,6
A40 Technische Informatik	2	0	2	0,0
B84 Information Technology	4	1	5	20,0
D62 Mechatronische Systeme	5	0	5	0,0
Gesamt	**48**	**2**	**50**	4,0
WS 2011/2012 und SoSe 2012				
048 Elektrotechnik	48	3	51	5,9
A40 Technische Informatik	8	0	8	0,0
B84 Information Technology	4	1	5	20,0
D62 Mechatronische Systeme	20	0	20	0,0
Gesamt	**80**	**4**	**84**	4,8
Gesamtveränderung 2009/2013	**23**	**3**	**26**	**3,0**

Frauenförderplan des Fachbereichs Maschinentechnik und Mechatronik (FB 6) der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Der vom Fachbereichsrat Maschinenbau im Wintersemester 2000/2001 beschlossene Frauenförderplan wird hiermit fortgeführt. Er behält weiterhin seine Gültigkeit, die genannten Ziele werden weiterhin verfolgt und teilweise neu formuliert.

1. Präambel / Einleitung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs Maschinentechnik und Mechatronik der Hochschule Ostwestfalen-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 Maschinentechnik und Mechatronik nachfolgenden Frauenförderplan ausgearbeitet. Dabei fordert die traditionelle Unterrepräsentanz von Frauen in den Ingenieurwissenschaften, speziell auch im Maschinenbau, besondere Anstrengungen.

2. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2009 - 2012

Das Ziel, den Frauenanteil in der Beschäftigtenstruktur zu erhöhen, konnte erfolgreich umgesetzt werden. Eine offene Professur konnte mit einer weiblichen Bewerberin besetzt werden und ebenfalls eine Stelle einer Lehrkraft für besondere Aufgaben.
Auch bei den Studierenden ist der Frauenanteil in den einzelnen Studiengängen – gegenüber dem Berichtszeitraum 2004-2009 – deutlich angestiegen.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

3.1 Daten 2009 - 2012

siehe Anhang

3.2 Veränderung der Daten 2009 – 2012 gegenüber 2004 - 2009

Aus der Beschäftigtenstatistik ist ersichtlich, dass der Frauenanteil unter der Professorenschaft mit einer Quote von 14,3% (zwei Professorinnen) verdoppelt werden konnte. Die für den Standort Warburg ausgeschriebene Stelle "Mathematik, Physik, Simulation" konnte erfolgreich mit einer Bewerberin besetzt werden.
Auch die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hat sich verdoppelt (zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen).

3.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Auf die im Berichtszeitraum ausgeschriebene Stelle "Mathematik, Physik, Simulation" am Standort Warburg konnte mit einer Bewerberin besetzt werden.
Auf die ausgeschriebenen Stellen

- Strömungsmaschinen / Strömungslehre
- CAD / FEM

- Konstruktionstechnik
- Energietechnik

bewarben sich ausschließlich männliche Bewerber und wurden demzufolge mit diesen besetzt.
Die Stelle "Produktentwicklung im Maschinenbau" wurde mehrmals ausgeschrieben bei bisher ausschließlich männlichen Bewerbern. Mangels Eignung der Bewerber wird die Stelle erneut ausgeschrieben. Wir werden uns darum bemühen, diese Stelle, bei geeigneter Bewerberlage, vorrangig mit einer Frau zu besetzen.

Im Fachbereichsrat sind eine Professorin, eine nichtwiss. Mitarbeiterin und eine Studentin Mitglieder.
Im Prüfungsausschuss für den Studiengang Zukunftsenergien ist eine Professorin Mitglied, in den weiteren Gremien wie Senat, Dekanat sind keine Frauen vertreten.
Eine Professorin begleitet das Praktikantenamt und eine wiss. Mitarbeiterin ist Mitglied in der Gleichstellungskommission.

Aufgrund der wenigen Frauen ist es aber auch kaum möglich, eine angemessene Frauenrepräsentanz geschweige denn Parität in den einzelnen Gremien zu erzielen.

3.4 Studierende und Absolvierende

Auf Basis der im Anhang gezeigten Bestandsaufnahme wurden die folgenden Daten ermittelt. Da die einzelnen Daten stark in den Betrachtungszeiträumen schwanken, wurden diese über den Berichtszeitraum gemittelt, um Tendenzen/Trends zu erkennen.

In Tab. 1 sind die gemittelten Werte der Studienanfängerinnen, weiblichen Studierende und Absolventinnen in den letzten Berichtszeiträumen dargestellt. Demnach ist der Anteil der Studienanfängerinnen und der weiblichen Studierenden (Haupthörende) signifikant gestiegen, der Anteil der Absolventinnen ist fast unverändert. Insgesamt beträgt der Anteil weiblicher Studierender im FB 6 im Zeitraum WS 2009/10 bis WS 2012/13 ca. 6,4%.

	WS 2004/05 - WS 2008/09	**WS 2009/10 - WS 2012/13**
Studienanfängerinnen	4,7%	6,4%
Studierende (Haupthörende)	4,2%	6,3%
Absolventinnen	6,9%	6,5%

Tab. 1: Vergleich der gemittelten Werte über alle Studiengänge in den einzelnen Berichtszeiträumen

Tab. 2 zeigt die gemittelten Werte in den Betrachtungszeiträumen der Studienanfängerinnen, weiblichen Studierenden und Absolventinnen für die einzelnen Studiengänge des FB 6.

Die Statistik der Studienanfängerinnen, weiblichen Studierenden und Absolventinnen ergibt, dass im Zeitraum 2009 – 2012 die durchschnittliche weibliche Einschreibquote in den einzelnen Studiengängen zwischen 4,5 und 8,3% schwankt und im Mittel bei 6,4% liegt.

	WS 2004/05 - WS 2008/09	**WS 2009/10 - WS 2012/13**
Studienanfängerinnen		
- Maschinentechnik	5,6%	4,5%
- Mechatronik	2,3%	8,2%
- Zukunftsenergien	(9,1%)	8,3%
Studierende (Haupthörende)		
- Maschinentechnik	4,0%	5,1%
- Mechatronik	4,3%	6,6%
- Zukunftsenergien	(9,1%)	10,2%

Absolventinnen		
- Maschinentechnik	4,7%	7,7%
- Mechatronik	11,2%	3,2%
- Zukunftsenergien	-	(42,8%)

Tab. 2: Vergleich der Studiengänge in den einzelnen Berichtszeiträumen (Klammerwerte nur eingeschränkt gültig infolge geringer Datenbasis)

Insbesondere konnte die Quote der Studienanfängerinnen im Studiengang Mechatronik von 2,3% auf 8,2% stark erhöht werden. Anscheinend haben sich die unternommenen Anstrengungen - wie z. B. Darstellung der Frauen im Ingenieurberuf (Internet, Zeitungsberichten, Schulbesuche etc.) – positiv ausgewirkt.
Der Anteil der weiblichen Studierenden im Studiengang Zukunftsenergien ist mit ca. 10% für ein technisches Studium ebenfalls erfreulich.
Die geringe Quote der Absolventinnen im Studiengang Mechatronik von 3,2% kann eventuell auf einen Wechsel zum Studiengang Maschinentechnik erklärt werden.

4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

4.1 Zielvorgaben

Der Fachbereich wird sich nach wie vor darum bemühen, den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen. Dies geschieht unter der Berücksichtigung der Tatsache, dass sozialisations- und entwicklungsgeschichtlich bedingt, der Anteil der technikinteressierten Frauen bedeutend niedriger ist als bei den Männern. Daher setzen wir uns nach wie vor langfristig das Ziel, den Frauenanteil auf 10% zu erhöhen. Dies kann natürlich nur mit besonderen Anstrengungen und unter Umsetzung neuer Ideen gelingen!

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Um den derzeitigen Frauenanteil weiter zu steigern, sind unseres Erachtens besondere Maßnahmen erforderlich. Folgende Maßnahmen waren und bzw. werden zukünftig durchgeführt.

Die Beauftragte für die besonderen Belange der Studentinnen innerhalb des Fachbereiches nimmt weiterhin ihre Aufgaben wahr.

1. Werbemaßnahmen Girls Day

Der Fachbereich Maschinentechnik und Mechatronik hat sich an den zentral angebotenen Veranstaltungen des Schnupperstudiums für Frauen beteiligt, und wird dies weiterhin tun.

2. Werbemaßnahmen Schnupperstudium

Der Fachbereich Maschinentechnik und Mechatronik hat sich an den zentral angebotenen Veranstaltungen des Schnupperstudiums für Frauen beteiligt, und wird dies weiterhin tun.

3. Technikunterricht für Schüler/innen

Der Technikunterricht sowohl für Schüler als auch für Schülerinnen wird weiterhin angeboten. Es sei an dieser Stelle daraufhin hingewiesen, dass ein Mitarbeiter für seine Verdienste um diese Technik AG vom Förderverein der Hochschule ausgezeichnet wurde. Der Fachbereich hofft, diese AG auch weiterhin erfolgreich fortsetzen zu können.

4. Beteiligung an der Kids University

Der Fachbereich wird sich zukünftig an der Kids University beteiligen, um das naturwissenschaftliche und technische Interesse schon unter den 8 bis 12-jährigen zu wecken, insbesondere bei den Mädchen.

5. Bingo

Der Fachbereich beteiligt sich seit 2004 an dem Bingo-Projekt, in dem Schüler und Schülerinnen der Oberstufe Firmen besuchen, um Einblicke in das Berufsleben zu gewinnen. Der Fachbereich war bei den Firmen als Vertreter für die Hochschule Ostwestfalen-Lippe und insbesondere für den Fachbereich Maschinentechnik und Mechatronik präsent und hat vor Ort für ein technisches Studium bei den Schülern und Schülerinnen geworben.

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Für das Kolloquium Zukunftsenergien weibliche Referentinnen als „role model“ gewinnen.

6. Berichtspflicht

Der Frauenförderplan wird alle 3 Jahre erneut diskutiert und aktualisiert. Einmal jährlich wird im Fachbereichsrat über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplanes berichtet.

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur - FB 6 -Maschinentechnik und Mechatronik-

Kaskade

		weiblich	männlich	gesamt	% weiblich
1	**BA**				
1.1	Studienbewerbende (BA) zum WS 12/13	33	306	339	9,7
1.2	Studierende (BA) 1. FS / WS 12/13	8	146	154	5,2
1.3	Haupthörende (BA) WS 12/13	34	583	617	5,5
1.4	Dual Studierende (BA)	10	60	70	14,3
1.5	Absolvierende (BA) WS 11/12 und SS 12	9	67	76	11,8
2	**MA**				
2.1	Studierende (MA) 1. FS / WS 12/13*	0	19	19	0
2.2	Haupthörende (MA) WS 12/13*	2	52	54	3,7
2.3	Absolvierende (MA) WS 11/12 und SS 12*	0	20	20	0
3	**Personal**				
3.1	SHKs	2	14	16	12,5
3.2	WHKs	1	2	3	33,3
3.3	Wiss. Mit. (davon befristet/unbefristet)	2 (1/1)	17 (8/9)	19 (9/10)	10,5 (11,1/10)
3.4	Promovierende	0	2	2	0
3.5	Lehrbeauftragte	0	6	6	0
3.6	Wiss. Mit.-EG-13-Stellen	0	2	2	0
3.7	Professorenschaft	2	12	14	14,3
4	**Gremien**				
4.1	FBR WS 12/13	3	8	11	27,3
4.2	Dekanat WS 12/13	0	2	2	0

* Masterstudiengang Mechatronische Systeme bei FB 5 ebenfalls berücksichtigt

VZÄ-Vergleich Planstellen

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen		Anteil in %		Art der Inanspruchnahme	
		Frauen	Männer	w	m	unbefristet	befristet
Stand: 01.04.2009	21,5	3,0	18,5	14,0	86,0	20,5	1,0
Stand: 01.01.2013	24,8	4,0	19,3	16,1	77,8	21,3	2,0
Veränderung gesamt	3,3	1,0	0,8	2,1	-8,2	0,8	1,0

FB 6 -Maschinentechnik und Mechatronik-

Stand: 01.01.2013

Planstellenhaushalt	Kopfzahlen					Stellen-Soll	Vollzeitäquivalente				Gesamtanteil in %		Teil-zeit	Teil-zeit	Frei werdende Stellen in…									
	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefris-tet)	Kopf-zahl Frau-en (be-fristet)	Kopfzahl Männer (unbe-fristet)	Kopfzahl Männer (befris-tet)	(VZÄ)*	(VZÄ) Frau-en (unbe-fristet)	(VZÄ) Frau-en (be-fristet)	(VZÄ) Män-ner (unbe-fristet)	(VZÄ) Män-ner (be-fristet)	w	m	(VZÄ)	Anteil in %	2013		2014		2015		2016		2017	
															w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Hochschullehrer/-innen:																								
W2 – Professuren	13,00	2,00	0,00	11,00	0,00	14,00	2,00	0,00	11,00	0,00	14,29%	78,57%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
sonstige wiss. Personal (LfbA)	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	100,0%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hochschullehrer/-innen gesamt:	14,00	3,00	0,00	11,00	0,00	15,00	3,00	0,00	11,00	0,00	20,00%	73,33%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen:																								
wissenschaftl. MA:	9,00	1,00	0,00	7,00	1,00	8,80	1,00	0,00	6,30	1,00	11,36%	82,95%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon ab EG 13 TV-L:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nichtwiss. MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,64	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende:	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen ge-samt::	10,00	1,00	0,00	7,00	2,00	9,80	1,00	0,00	6,30	2,00	10,20%	84,69%	0,64	6,53%	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
gesamt:	**24,00**	**4,00**	**0,00**	**18,00**	**2,00**	**24,80**	**4,00**	**0,00**	**17,30**	**2,00**	**16,13%**	**77,82%**	**0,64**	**2,58%**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**2,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**

*** 1,0 W2-Stelle derzeit nicht besetzt!**

*** 0,5 Wiss. MA-Stelle derzeit unbesetzt!**

FB 6 -Maschinentechnik und Mechatronik-

Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefristet)	Kopfzahl Frauen (befristet)	Kopfzahl Männer (unbefristet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ) gesamt	(VZÄ) Frauen (unbefristet)	(VZÄ) Frauen (befristet)	(VZÄ) Männer (unbefristet)	(VZÄ) Männer (befristet)	Gesamtanteil in % w	Gesamtanteil in % m	Teilzeit (VZÄ)	Teilzeit Anteil in %
Hochschullehrer/-innen:														
W2 – Professuren	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Hochschullehrer/-innen gesamt:	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen:														
wissenschaftl. MA:	10,00	0,00	1,00	2,00	7,00	6,45	0,00	0,50	0,70	5,25	7,75%	92,25%	2,75	42,64%
davon ab EG 13 TV-L:	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,75	0,00	0,00	0,00	1,75	0,00%	100,0%	0,75	42,86%
nichtwiss. MA:	2,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,50	1,00	0,00	0,00	0,50	66,67%	33,33%	0,50	33,33%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	12,00	1,00	1,00	2,00	8,00	7,95	1,00	0,50	0,70	5,75	18,87%	81,13%	4,00	50,31%
gesamt:	**13,00**	**1,00**	**1,00**	**2,00**	**9,00**	**8,95**	**1,00**	**0,50**	**0,70**	**6,75**	**16,76%**	**83,24%**	**4,00**	**44,69%**

Statusgruppe	Frauen (Kopfzahl)	Männer (Kopfzahl)	GESAMT	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
Lehrbeauftragte	0,00	6,00	6,00	0,00%	100,00%
Studentische Hilfskräfte	2,00	14,00	16,00	12,50%	87,50%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	1,00	2,00	3,00	33,33%	66,67%
GESAMT	**3,00**	**22,00**	**25,00**	**12,00%**	**88,00%**

Studienanfänger/innen	**M männlich**	**W weiblich**	**Gesamt**		**% w**
1. FS WS 2009/10					
539 Maschinentechnik	66	4	70		5,7
357 Mechatronik (B)	35	3	38		7,9
826 Zukunftsenergien	36	4	40		10,0
Gesamt	**137**	**11**	**148**		7,4
1. FS WS 2010/1					
539 Maschinentechnik	86	4	90		4,4
357 Mechatronik (B)	27	3	30		10,0
826 Zukunftsenergien	31	7	38		18,4
Gesamt	**144**	**14**	**158**		8,9
1. FS WS 2011/12					
539 Maschinentechnik	99	4	103		3,9
357 Mechatronik (B)	26	3	29		10,3
826 Zukunftsenergien	56	1	57		1,8
Gesamt	**181**	**8**	**189**		4,2
1. FS WS 2012/13					
539 Maschinentechnik	92	4	96		4,2
357 Mechatronik (B)	23	1	24		4,2
826 Zukunftsenergien	31	3	34		8,8
Gesamt	**146**	**8**	**154**		5,2
Gesamtveränderung 2009/2013	**9**	**-3**	**6**		**-2,2**

Studierende	**M männlich**	**W weiblich**	**Gesamt**		**% w**
Haupthörende WS 2009/10					
104 Maschinenbau	34	0	34		0,0
539 Maschinentechnik	270	19	289		6,6
969 Mechatronik	18	0	18		0,0
357 Mechatronik (B)	108	5	113		4,4
826 Zukunftsenergien	41	6	47		12,8
Gesamt	**471**	**30**	**501**		6,0
Haupthörende WS 2010/11					
104 Maschinenbau	9	0	9		0,0
539 Maschinentechnik	310	20	330		6,1
357 Mechatronik (B)	109	8	117		6,8
826 Zukunftsenergien	66	13	79		16,5
Gesamt	**494**	**41**	**535**		7,7
Haupthörende WS 2011/12					
539 Maschinentechnik	333	17	350		4,9
104 Maschinenbau	4	0	4		0,0
357 Mechatronik (B)	115	10	125		8,0
969 Mechatronik	1	0	1		0,0
826 Zukunftsenergien	112	10	122		8,2
Gesamt	**565**	**37**	**602**		6,1
Haupthörende WS 2012/13					
539 Maschinentechnik	358	15	373		4,0
357 Mechatronik (B)	101	9	110		8,2
826 Zukunftsenergien	124	10	134		7,5
Gesamt	**583**	**34**	**617**		5,5
Gesamtveränderung 2009/2013	**112**	**4**	**587**		**-0,5**

Absolvierende	**M männlich**	**W weiblich**	**Gesamt**		**% w**
WS 2008/2009 und SoSe 2009					
539 Maschinentechnik	23	0	23		0,0
357 Mechatronik (B)	16	0	16		0,0
969 Mechatronik	9	0	9		0,0
Gesamt	**48**	**0**	**48**		0,0
WS 2009/2010 und SoSe 2010					
539 Maschinentechnik	40	2	42		4,8
357 Mechatronik (B)	19	0	19		0,0
969 Mechatronik	10	0	10		0,0
Gesamt	**69**	**2**	**71**		2,8
WS 2010/2011 und SoSe 2011					
539 Maschinentechnik	41	6	47		12,8
357 Mechatronik (B)	12	1	13		7,7
826 Zukunftsenergien	2	0	2		0,0
Gesamt	**55**	**7**	**62**		11,3
WS 2011/2012 und SoSe 2012					
539 Maschinentechnik	40	4	44		9,1
357 Mechatronik (B)	25	2	27		7,4
826 Zukunftsenergien	2	3	5		60,0
Gesamt	**67**	**9**	**76**		11,8
Gesamtveränderung 2009/2013	**19**	**9**	**28**		**11,8**

Frauenförderplan des Fachbereichs Produktion und Wirtschaft (FB 7) der Hochschule Ostwestfalen Lippe

1. Präambel / Einleitung

„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 dieser Tatsache ist zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes der vorliegende Frauenförderplan im Fachbereich Produktion und Wirtschaft erarbeitet worden. Dabei wird das Ziel verfolgt, neben der im Grundgesetzt verankerten Gleichberechtigung eine echte Gleichstellung zwischen Männern und Frauen im Fachbereich zu verwirklichen.

2. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2009-2012

Im Rahmen der Berichterstattung zur Umsetzung des Frauenförderplans 2009-2012 wird auf folgende Aktivitäten des Fachbereichs Produktion und Wirtschaft für den Berichtszeitraum hingewiesen:

a) Fördermaßnahmen im Rahmen von Stellenbesetzungen

Alle Stellen wurden grundsätzlich unter Verwendung der weiblichen und männlichen Form ausgeschrieben. Die Berufungskommissionen waren immer auch mit einer Professorin besetzt, die Besetzungen erfolgten stets in Übereinstimmung mit der Professorin.

Die Beteiligung von Frauen in Entscheidungsgremien und Kommissionen, z.B. in Berufungskommissionen, wird im FB 7 standardmäßig angestrebt und eingehalten.

b) Fördermaßnahmen im Rahmen der Studienberatung und des Studiums

1. Beteiligung des Fachbereiches am Girls-Day
   Der FB 7 hat sich an der Durchführung dieses Informationstages mit mehreren Themenschwerpunkten beteiligt. Die angereisten Schülerinnen wurden über die Studieninhalte und die anschließenden Berufsaussichten für Frauen in den Studiengängen beraten.

2. Messeausstellungen
   Der FB7 ist ständiger Aussteller auf verschiedenen Berufsfindungsmessen und Fachmessen (z.B. Ligna, als weltgrößte Holztechnik-Messe). Dabei wird darauf geachtet, dass, so weit möglich, immer auch eine weibliche Standbetreuung auf dem Messestand anwesend ist. Somit ist der FB bestrebt, etwaige Berührungsängste bei der Kontaktaufnahme am Messestand durch eine Ansprechpartnerin zu eliminieren.

3. Studienberatung
   Der Fachbereich bietet allen seinen Studieninteressierten vor Aufnahme des Studiums ein individuelles Beratungsgespräch an. Diese Gespräche sind Einzelgespräche. Nur so kann sichergestellt werden, dass auf die individuellen Belange der zu Beratenden, auch hinsichtlich der vornehmlich von Frauen, aufgeworfenen Fragen eingegangen werden kann.

4 Besuche von Schülerinnen und Schülern
Der Fachbereich unterstützt Wünsche von Schülerinnen und Schülern, den Lehrbetrieb des Fachbereiches vor Studienaufnahme kennen zu lernen. Besonders beim Besuch von Schülerinnen ist der FB dabei bemüht, solche Veranstaltungen auszuwählen, die aufgrund des Anteils der Studentinnen eine frauenfreundliche Atmosphäre vermitteln, um zu vermeiden, dass sich eine Schülerin „allein unter Männern" fühlen könnte.

5 Beratung während des Studiums
Der Fachbereich bietet seinen Studierenden auch während des laufenden Studiums bei Bedarf Beratungsgespräche an. Mit Hilfe dieser Betreuung ist es dem Fachbereich gelungen, besonders Frauen einen problemlos zu erreichenden Ansprechpartner zur Unterstützung zu geben. Dem Fachbereich sind Studentinnen bekannt, die ohne diese Beratung den Fachbereich verlassen hätten. Individuelle Förderungsmöglichkeiten erfahren Studierende durch die Kooperation mit dem KOM/CeLL – Centrum für Lehre und Lernen, hier zeigt insbesondere die Nutzung der vorhandenen Mentorenprogramme wie z. B. „Mein individueller Lernweg" erste Erfolge. Das Engagement des Fachbereichs im Programm „Kompetenzwerkstatt MINT – Frauen in OWL" zur Errichtung eines MINT-Mentoring wird durch die aktive Teilnahme des Dekanats deutlich.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

3.1 Daten 2009 – 2013

Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Ist-Analyse der Studieren-, Mitarbeitenden- und Professorinnen- bzw. Professorenzahl im Fachbereich Produktion und Wirtschaft.

siehe Anhang

3.2 Veränderungen der Daten 2009 – 2013 gegenüber 2004 – 2009

siehe Anhang

3.3. Beschäftigungsstruktur / Gremien

Es ist dem Fachbereich zu Beginn des Berichtszeitraum gelungen, im Rahmen der Berufung „Betriebswirtschaftslehre insbesondere Personalwesen" eine Professorin zu berufen. Damit konnten wir im Berichtszeitraum die Anzahl der Professorinnen auf drei Kolleginnen erhöhen. Leider verließ uns die Neuberufene zum 31.08.2012, um einem Ruf an eine andere Hochschule zu folgen.

In der Beschäftigungsstruktur des Fachbereichs finden sich Frauen in allen Beschäftigungsebenen von den studentischen Hilfskräften, den Tutorinnen, über die Mitarbeiterinnen bis hin zu den Professorinnen. Insbesondere die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen konnte in den vergangenen Jahren deutlich erhöht werden.

Frauen nehmen immer wieder auch Führungsaufgaben wahr. So ist beispielsweise die amtierende Vorsitzende der Fachschaft wie auch die Vorsitzende der Qualitätsverbesserungskommission weiblich. Berufungsverfahren wurden und werden immer wieder auch von Frauen als Vorsitzende geleitet. Auch in der Gleichstellungsarbeit der Hochschule engagiert sich der FB 7 unter anderem mit einer seiner Mitarbeiterinnen, die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten ist.

Die Bemühungen, im Bereich Personal den Frauenanteil zu erhöhen, haben in einigen Bereichen zu deutlichen Steigerungen geführt. Bei den studentischen Hilfskräften (SHK) beträgt der Frauenanteil zum Ende des Berichtszeitraums 19%. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen sind zu 32,6% mit weiblichem Personal besetzt. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen mit EG-13 liegt der Anteil sogar bei erfreulichen 50%. Betrachtet man den Anteil der unbefristeten nicht wissenschaftlichen und wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen nach VZÄ, so sinkt der Anteil allerdings leider auf 4,35%.Der Fachbereich sieht hier Handlungsbedarf.

Bei den Lehrbeauftragten liegt der Frauenanteil bei 14,3%. Die Erfahrung zeigt, dass in diesem Bereich nur wenige Frauen für Lehraufträge zur Verfügung stehen. Der Frauenanteil an den Professuren liegt bei 7,7%. Die Beteiligung von Frauen am Fachbereichsrat beträgt 27%.

3.4 Studierende und Absolvierende

siehe Anhang

Der Fachbereich hat durch seine Bemühungen, gerade auch im Rahmen der Einführung neuer Studienangebote, seine Attraktivität für Frauen erheblich gesteigert. Dabei ist sogar zu beobachten, dass durch die Beratungstätigkeit Frauen für Studiengänge gewonnen werden können, die vorher für diese nicht in Frage kamen. Dieses erhöht den Anteil der Frauen in den schon bestehenden, bislang vornehmlich von Männern besuchten, Studiengängen erheblich.
Der insgesamt gestiegene Anteil von Frauen im Fachbereich verbessert das Klima für die Aufnahme von Studentinnen.
Der Fachbereich konnte den Anteil der Studentinnen auf einem ausbaufähigen aber gemessen an seinem Studienangebot durchaus hohen Niveau von übergreifend 21,5% halten und teilweise ausbauen. Auch in den mehr technisch geprägten Studiengängen wurden durchaus Quoten von 14% Studentinnenanteil erzielt.
Die Übergangsquote von Bachelor zu Master fällt leicht ab. Bei den Haupthörenden und Absolvierenden im Master liegt der Frauenanteil bei ca. 20%.
Erfreulich ist der Anteil der weiblichen Absolvierenden. In der Gesamtbetrachtung aller angebotenen Studiengänge konnte in dem Berichtzeitraum eine Steigerung von 11,5% erreicht werden. Innerhalb des Zeittraums ist die Tendenz noch deutlicher. In dem Zeitraum WS 2011/2012 und SS 2012 beendeten 53 Studentinnen (Anteil: 24,7%) das Studium.

4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

Der Fachbereich unterstützt die Bemühungen zur Umsetzung des Rahmenplans zur Frauenförderung für 2013 – 2016 in seinen Schwerpunkten.

4.1 Zielvorgaben

Der Schwerpunkt des Fachbereichs liegt in der Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen prozentual nur wenige Frauen vertreten sind. Eine wesentliche Herausforderung ergibt sich aus den erhobenen Daten der Beschäftigtenstruktur.

In der Zielvereinbarung vom 31.10.2012 zwischen der Hochschulleitung und FB 7 wurde als Ziel bereits vereinbart, eine Steigerung der Zahl der weiblichen Studierende, in den Bereichen, in denen die Quote unter 30% liegt.

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

a) Beschäftigungsstruktur/ Gremien
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. Professuren werden unter diesem Gesichtspunkt gezielt ausgeschrieben und beworben.

Es bleibt eine wichtige Aufgabe, die Repräsentanz von Frauen im Fachbereich z. B. durch Lehraufträge und Forschungsprojekte zu verbessern sowie die frei werdenden Professuren (siehe Stellenplan) mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Bei den Ausschreibungen soll darauf geachtet werden, dass potenzielle Bewerberinnen angesprochen werden. Eine externe Verfahrensbegleitung kann ggf. vom Fachbereich in Anspruch genommen werden.

Ferner besteht ein Interesse, den wissenschaftlichen Nachwuchs durch Qualifizierungsmöglichkeiten an die Hochschule zu binden. Entsprechende Voraussetzungen wie Promotion (Kooperationsverfahren), selbständige Lehre und EG-13-Stellen werden geprüft.

Erklärtes Ziel im Fachbereich ist es, den Anteil an unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen auszubauen. In der Lehreinheit Wirtschaft ist bisher nicht eine Planstelle vorgesehen. Die Lehreinheit Produktion verfügt über 7,5 VZÄ-Stellen in diesem Bereich. Vor dem Hintergrund von 1486 Haupthörenden im WS 2012 /13 ist nicht nur das Betreuungsverhältnis überaus kritisch. Nur die Erhöhung der unbefristeten VZÄ-Stellen in der Lehreinheit Wirtschaft ermöglicht, dem Fachbereich den Frauenanteil bei diesen Stellen signifikant zu verbessern. Somit besteht gleichzeitig die Chance, den Anteil der unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von zurzeit 6,7% = 0,5 VZÄ signifikant zu steigern.

b) Studierende / Absolvierende

1. Studentische Hilfskräfte und Tutorinnen bzw. Tutoren
Hilfskraft- und Tutorinnen- bzw. Tutorenstellen sollen so verteilt werden, dass der Anteil der Frauen zumindest ihrem Anteil an der Zahl der Studierenden des Fachbereiches entspricht.

2. Gender und Diversity Modul
Der Fachbereich prüft ob, ein Gender und Diversity Modul als Wahlpflichtfach in den Studiengängen integriert werden kann. Das Modul könnte beispielsweise das Thema Gender und Diversity in seiner Bedeutung für das Management und die Personalführung im internationalen Business darstellen.

3. Duales Studium
Das duale Studium für Frauen wird forciert angeboten. In Zusammenwirken mit Unternehmen und Verbänden werden gezielt junge Frauen für das duale Studium angesprochen. Meist werden dual Studierende von den Unternehmen ausgesucht. Die Firmen werden diesbezüglich sensibilisiert.

4. Projektarbeit
Der Fachbereich prüft die Möglichkeit, inwieweit Projektarbeiten mit Einbindung in die Lehre und in Kooperation mit der Öffentlichkeitsarbeit zur gendersensiblen Darstellung des Berufsbildes Ingenieurin oder Ingenieur möglich sind. Ergebnisse können für die Darstellung auf der Internetseite in Printmedien und bei Präsentationen in Schulen oder auf Messen genutzt werden.

5. Schaffung einer Beschwerdestelle
Der Fachbereich richtet ein Gremium ein, das Beschwerden von Studierenden aufnimmt, die sich aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder Religion benachteiligt fühlen. Das Gremium wird von einem Professor, einer Professorin und studentischen Vertretern besetzt und wird bei Beschwerden vermitteln bzw. vertrauliche Gespräche mit den betreffenden Mitgliedern des Fachbereiches führen. Ziel ist die Schärfung des politischen Bewusstseins in Fragen der Diskriminierung und eine Verbesserung der diesbezüglichen Kultur im Fachbereich.

6. Sonstige Maßnahmen
Der Fachbereich Produktion und Wirtschaft wird sich auch weiterhin an Veranstaltungen des Schnupperstudiums für Frauen und bei Veranstaltungen für Schülerinnen beteiligen.

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Der Fachbereich hat mit seinen derzeitigen Aktivitäten den Anteil der Studierenden steigern können. Der FB ist bereit, seine Beratungstätigkeit in diesem Umfeld weiter auszubauen. Aufgrund der gemachten Erfahrungen ist davon auszugehen, dass der Anteil der Frauen gesteigert werden kann. Über weitere Maßnahmen zur Förderung von Frauen wird z. Z. diskutiert. Unter Einbeziehung der schon im Fachbereich studierenden Frauen soll über weitere Maßnahmen nachgedacht werden.
Der Fachbereich Produktion und Wirtschaft 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.
Die Ist-Analyse wird künftig 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.

6. Berichtspflicht

Das Dekanat des Fachbereiches Produktion und Wirtschaft erstellt einen Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes und legt ihn dem Fachbereichsrat 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.

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur - FB 7 -Produktion und Wirtschaft-

Kaskade

		weiblich	männlich	gesamt	% weiblich
1	**BA**				
1.1	Studienbewerbende (BA) zum WS 12/13	576	915	1461	38,6
1.2	Studierende (BA) 1. FS / WS 12/13	87	248	335	26
1.3	Haupthörende (BA) WS 12/13	296	1078	1374	21,5
1.4	Dual Studierende (BA)	8	48	56	14,3
1.5	Absolvierende (BA) WS 11/12 und SS 12	46	119	165	27,9
2	**MA**				
2.1	Studierende (MA) 1. FS / WS 12/13	3	24	27	11,1
2.2	Haupthörende (MA) WS 12/13	23	88	111	20,7
2.3	Absolvierende (MA) WS 11/12 und SS 12	6	25	31	19,4
3	**Personal**				
3.1	SHKs	11	47	58	19
3.2	WHKs	0	2	2	0
3.3	Wiss. Mit.(davon befristet/unbefristet)	14 (13/1)	29 (19/10)	43 (32/11)	32,6 (40,6/9,1)
3.4	Promovierende	1	5	6	16,7
3.5	Lehrbeauftragte	5	30	35	14,3
3.6	Wiss. Mit.-EG-13-Stellen	5	5	10	50
3.7	Professorenschaft	2	24	26	7,7
4	**Gremien**				
4.1	FBR WS 12/13	3	8	11	27,3
4.2	Dekanat WS 12/13	0	2	2	0

VZÄ-Vergleich Planstellen

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen		Anteil in %		Art der Inanspruchnahme	
		Frauen	Männer	w	m	unbefristet	befristet
Stand: 01.04.2009	35,0	3,0	31,0	8,8	91,2	31,0	1,0
Stand: 01.01.2013	36,5	2,5	33,0	6,8	90,4	34,5	1,0
Veränderung gesamt	1,5	-0,5	2,0	-2,0	-0,8	3,5	0,0

FB 7 -Produktion-

Stand: 01.01.2013

Planstellenhaushalt	Kopfzahlen					Stellen-Soll	Vollzeitäquivalente				Gesamtanteil in %		Teil-zeit	Teil-zeit	Frei werdende Stellen in…									
	Kopf-zahl ge-samt	Kopfzahl Frauen (unbe-fristet)	Kopf-zahl Frauen (befris-tet)	Kopfzahl Männer (unbe-fristet)	Kopf-zahl Männer (befris-tet)	(VZÄ)*	(VZÄ) Frauen (unbe-fristet)	(VZÄ) Frauen (befris-tet)	(VZÄ) Männer (unbe-fristet)	(VZÄ) Männer (befris-tet)	w	m	(VZÄ)	Anteil in %	2013		2014		2015		2016		2017	
															w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Hochschullehrer/-innen:																								
W2 – Professuren	19,00	1,00	0,00	18,00	0,00	19,00	1,00	0,00	18,00	0,00	5,26%	94,74%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hochschullehrer/-innen gesamt:	19,00	1,00	0,00	18,00	0,00	19,00	1,00	0,00	18,00	0,00	5,26%	94,74%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen:																								
wissenschaftl. MA:	8,00	1,00	0,00	7,00	0,00	7,50	0,50	0,00	7,00	0,00	6,67%	93,33%	0,50	6,67%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
davon ab EG 13 TV-L:	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,50	0,50	0,00	0,00	0,00	100,0%	0,00%	0,50	100%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nichtwiss. MA:	3,00	0,00	0,00	3,00	0,00	3,00	0,00	0,00	3,00	0,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende:	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	12,00	1,00	0,00	10,00	1,00	11,50	0,50	0,00	10,00	1,00	4,35%	95,65%	0,00	0,00%	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
gesamt:	**31,00**	**2,00**	**0,00**	**28,00**	**1,00**	**30,50**	**1,50**	**0,00**	**28,00**	**1,00**	**4,92%**	**95,08%**	**0,00**	**0,00%**	**0,0**	**1,0**	**0,0**	**1,0**	**0,0**	**1,0**	**0,0**	**2,0**	**0,0**	**1,0**

FB 7 -Produktion-

Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefristet)	Kopfzahl Frauen (befristet)	Kopfzahl Männer (unbefristet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ) gesamt	(VZÄ) Frauen (unbefristet)	(VZÄ) Frauen (befristet)	(VZÄ) Männer (unbefristet)	(VZÄ) Männer (befristet)	Gesamtanteil in % w	Gesamtanteil in % m	Teilzeit (VZÄ)	Teilzeit Anteil in %
Hochschullehrer/-innen:														
W2 – Professuren	2,00	0,00	0,00	1,00	1,00	2,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Hochschullehrer/-innen gesamt:	2,00	0,00	0,00	1,00	1,00	2,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen:														
wissenschaftl. MA:	22,00	0,00	6,00	2,00	14,00	16,50	0,00	4,75	1,50	10,25	28,79%	71,21%	4,50	27,27%
davon ab EG 13 TV-L:	5,00	0,00	1,00	1,00	3,00	4,25	0,00	0,50	1,00	2,75	11,76%	88,24%	1,25	29,41%
nichtwiss. MA:	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,50	0,00	0,00	0,50	0,00	0,00%	100,0%	0,50	100,0%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	23,00	0,00	6,00	3,00	14,00	17,00	0,00	4,75	2,00	10,25	27,94%	72,06%	5,00	29,41%
gesamt:	**25,00**	**0,00**	**6,00**	**4,00**	**15,00**	**19,00**	**0,00**	**4,75**	**3,00**	**11,25**	**25,00%**	**75,00%**	**5,00**	**26,32%**

FB 7 -Wirtschaft-

Stand: 01.01.2013

Planstellenhaushalt	Kopfzahlen					Stellen-Soll	Vollzeitäquivalente				Gesamtanteil in %		Teil-zeit	Teil-zeit	Frei werdende Stellen in…									
	Kopf-zahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbe-fristet)	Kopf-zahl Frauen (befris-tet)	Kopfzahl Männer (unbe-fristet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ)*	(VZÄ) Frauen (unbe-fristet)	(VZÄ) Frauen (be-fristet)	(VZÄ) Männer (unbe-fristet)	(VZÄ) Männer (be-fristet)	w	m	(VZÄ)	Anteil in %	2013		2014		2015		2016		2017	
															w	m	w	m	w	m	w	m	W	m
Hochschullehrer/-innen:																								
W2 – Professuren	4,00	1,00	0,00	3,00	0,00	5,00	1,00	0,00	3,00	0,00	20,00%	60,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
sonstige wiss. Personal (LfbA)	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hochschullehrer/-innen gesamt:	5,00	1,00	0,00	4,00	0,00	6,00	1,00	0,00	4,00	0,00	16,67%	66,67%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen:																								
wissenschaftl. MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
davon ab EG 13 TV-L:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nichtwiss. MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	1,0	0,0	0,0
gesamt:	**5,00**	**1,00**	**0,00**	**4,00**	**0,00**	**6,00**	**1,00**	**0,00**	**4,00**	**0,00**	**16,67%**	**66,67%**	**0,00**	**0,00%**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**2,0**	**0,0**	**1,0**	**0,0**	**0,0**

***1,0 W2-Stelle derzeit unbesetzt!**

FB 7 -Wirtschaft-

Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefristet)	Kopfzahl Frauen (befristet)	Kopfzahl Männer (unbefristet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ) gesamt	(VZÄ) Frauen (unbefristet)	(VZÄ) Frauen (befristet)	(VZÄ) Männer (unbefristet)	(VZÄ) Männer (befristet)	Gesamtanteil in % w	Gesamtanteil in % m	Teilzeit (VZÄ)	Teilzeit Anteil in %
Hochschullehrer/-innen:														
W2 – Professuren	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Hochschullehrer/-innen gesamt:	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitarbeiter/-innen:														
wissenschaftl. MA:	13,00	0,00	7,00	1,00	5,00	9,50	0,00	5,75	0,50	3,25	60,53%	39,47%	2,00	21,05%
davon ab EG 13 TV-L:	4,00	0,00	3,00	0,00	1,00	4,00	0,00	3,00	0,00	1,00	75,00%	25,00%	0,00	0,00%
nichtwiss. MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	13,00	0,00	7,00	1,00	5,00	9,50	0,00	5,75	0,50	3,25	60,53%	39,47%	2,00	21,05%
gesamt:	**14,00**	**0,00**	**7,00**	**2,00**	**5,00**	**10,50**	**0,00**	**5,75**	**1,50**	**3,25**	**54,76%**	**45,24%**	**2,00**	**19,05%**

FB 7 -Produktion und Wirtschaft-

Statusgruppe	Frauen (Kopfzahl)	Männer (Kopfzahl)	GESAMT	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
Lehrbeauftragte	5,00	30,00	35,00	14,29%	85,71%
Studentische Hilfskräfte	11,00	47,00	58,00	18,97%	81,03%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	0,00	2,00	2,00	0,00%	100,00%
GESAMT	**16,00**	**79,00**	**95,00**	**16,84%**	**83,16%**

Studienanfänger/innen	**M männ-lich**	**W weiblich**	**Gesamt**		**% w**
1. FS WS 2009/10					
534 Produktionstechnik	30	1	31		3,2
474 Holztechnik (B)	39	4	43		9,3
743 Wirtschaftsingenieurwesen	58	7	65		10,8
867 Logistik	88	21	109		19,3
E88 Produktionsmanagement	11	0	11		0,0
021 Betriebswirtschaftslehre	84	50	134		37,3
E86 Betriebswirtschaft u. Log	7	1	8		12,5
C90 General Management / Teil	7	1	8		12,5
Gesamt	**324**	**85**	**409**		20,8
1. FS WS 2010/11					
534 Produktionstechnik	41	3	44		6,8
474 Holztechnik (B)	29	5	34		14,7
743 Wirtschaftsingenieurwesen	41	9	50		18,0
867 Logistik	55	12	67		17,9
E88 Produktionsmanagement	5	3	8		37,5
021 Betriebswirtschaftslehre	56	38	94		40,4
E86 Betriebswirtschaft u. Log	6	4	10		40,0
Gesamt	**233**	**74**	**307**		24,1
1. FS WS 2011/12					
534 Produktionstechnik	50	1	51		2,0
474 Holztechnik (B)	56	4	60		6,7
743 Wirtschaftsingenieurwesen	80	7	87		8,0
867 Logistik	90	19	109		17,4
475 Holztechnologie	5	0	5		0,0
XX1 Prod.Eng. a. Management	6	3	9		33,3
XX3 Produktion und Manag.	2	0	2		0,0
021 Betriebswirtschaftslehre	126	89	215		41,4
C90 General Management / Teil	5	3	8		37,5
Gesamt	**420**	**126**	**546**		23,1
1. FS WS 2012/13					
534 Produktionstechnik	31	3	34		8,8
474 Holztechnik (B)	58	6	64		9,4
743 Wirtschaftsingenieurwesen	47	9	56		16,1
867 Logistik	42	17	59		28,8
475 Holztechnologie	1	0	1		0,0
E88 Produktionsmanagement	18	2	20		10,0
E89 Prod.Eng. a. Management	5	1	6		16,7
021 Betriebswirtschaftslehre	70	52	122		42,6
Gesamt	**272**	**90**	**362**		24,9
Gesamtveränderung 2009/2013	**-52**	**5**	**-47**		**4,1**

Studierende	**M männ-lich**	**W weiblich**	**Gesamt**		**% w**
Haupthörende WS 2009/10					
534 Produktionstechnik	134	5	139		3,6
474 Holztechnik (B)	116	19	135		14,1
700 Holztechnik	68	5	73		6,8
743 Wirtschaftsingenieurwesen	58	7	65		10,8
867 Logistik	287	70	357		19,6
E88 Produktionsmanagement	23	2	25		8,0
021 Betriebswirtschaftslehre	182	123	305		40,3
742 Wirtschaft	29	12	41		29,3
E86 Betriebswirtschaft u. Log	21	5	26		19,2
C90 Generale Management / Teil	7	1	8		12,5
Gesamt	**925**	**249**	**1174**		21,2
Haupthörende WS 2010/11					
534 Produktionstechnik	147	6	153		3,9
474 Holztechnik (B)	129	21	150		14,0
700 Holztechnik	30	0	30		0,0
743 Wirtschaftsingenieurwesen	96	16	112		14,3
867 Logistik	269	62	331		18,7
E88 Produktionsmanagement	24	6	30		20,0
021 Betriebswirtschaftslehre	191	122	313		39,0
742 Wirtschaft	16	6	22		27,3
E86 Betriebswirtschaft u. Log	28	8	36		22,2
C90 Generale Management / Teil	7	1	8		12,5
Gesamt	**937**	**248**	**1185**		20,9
Haupthörende WS 2011/12					
534 Produktionstechnik	157	3	160		1,9
474 Holztechnik (B)	149	20	169		11,8
700 Holztechnik	8	0	8		0,0
743 Wirtschaftsingenieurwesen	186	28	214		13,1
867 Logistik	291	62	353		17,6
475 Holztechnologie	5	0	5		0,0
E88 Produktionsmanagement	23	7	30		23,3
XX1 Prod.Eng. a. Management	6	3	9		33,3
XX3 Produktion und Manag.	2	0	2		0,0
021 Betriebswirtschaftslehre	276	177	453		39,1
742 Wirtschaft	6	2	8		25,0
E86 Betriebswirtschaft u. Log	20	7	27		25,9
C90 Generale Management / Teil	12	4	16		25,0
Gesamt	**1141**	**313**	**1454**		21,5
Haupthörende WS 2012/13					
534 Produktionstechnik	154	7	161		4,3
474 Holztechnik (B)	189	20	209		9,6
743 Wirtschaftsingenieurwesen	217	33	250		13,2
867 Logistik	253	58	311		18,6
475 Holztechnologie	8	0	8		0,0
E88 Produktionsmanagement	41	6	47		12,8

E89 Prod.Eng. a. Management	22	9	31		29,0
021 Betriebswirtschaftslehre	265	178	443		40,2
742 Wirtschaft	0	1	1		100,0
E86 Betriebswirtschaft u. Log	8	4	12		33,3
C90 Generale Management / Teil	9	4	13		30,8
Gesamt	**1166**	**320**	**1486**		21,5
Gesamtveränderung 2009/2013	**241**	**71**	**312**		**0,3**

Absolvierende	**M männ-lich**	**W weiblich**	**Gesamt**		**% w**
WS 2008/2009 und SoSe 2009					
534 Produktionstechnik	26	1	27		3,7
700 Holztechnik	49	10	59		16,9
474 Holztechnik (B)	2	0	2		0,0
867 Logistik	39	8	47		17,0
021 Betriebswirtschaftslehre	3	0	3		0,0
E86 Betriebswirtschaft u. Log	6	0	6		0,0
E88 Produktionsmanagement	1	0	1		0,0
Gesamt	**126**	**19**	**145**		13,1
WS 2009/2010 und SoSe 2010					
534 Produktionstechnik	22	1	23		4,3
700 Holztechnik	33	5	38		13,6
474 Holztechnik (B)	12	2	14		14,3
867 Logistik	50	14	64		21,9
021 Betriebswirtschaftslehre	20	13	33		39,4
E86 Betriebswirtschaft u. Log	7	3	10		30,0
E88 Produktionsmanagement	9	1	10		10,0
Gesamt	**153**	**39**	**192**		20,3
WS 2010/2011 und SoSe 2011					
534 Produktionstechnik	34	1	35		2,9
700 Holztechnik	17	0	17		0,0
474 Holztechnik (B)	21	4	25		16,0
867 Logistik	48	14	62		22,6
021 Betriebswirtschaftslehre	15	16	31		51,6
E86 Betriebswirtschaft u. Log	9	3	12		25,0
E88 Produktionsmanagement	6	1	7		14,3
Gesamt	**150**	**39**	**189**		20,6
WS 2011/2012 und SoSe 2012					
534 Produktionstechnik	25	2	27		7,4
700 Holztechnik	6	0	6		0,0
474 Holztechnik (B)	11	6	17		35,3
743 Wirtschaftsingenieurwesen	6	0	6		0,0
867 Logistik	52	14	66		21,2
021 Betriebswirtschaftslehre	37	25	62		40,3
E86 Betriebswirtschaft u. Log	13	3	16		18,8
E88 Produktionsmanagement	9	3	12		25,0
C90 Generale Management / Teil	3	0	3		0,0
Gesamt	**162**	**53**	**215**		24,7
Gesamtveränderung 2009/2013	**36**	**34**	**70**		**11,5**

Frauenförderplan des Fachbereichs Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik (FB 8) der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

1. Präambel und Einleitung

Die heutige Informations- und Wissensgesellschaft erfordert ein verändertes Qualifikationsprofil und berufliches Selbstverständnis der Ingenieurberufe. Kreative, innovative Lösungen sind gefragt und setzen das Einbringen einer größeren Vielfalt an Interessen und Begabungen voraus.

Damit eine große Vielfalt von unterschiedlichen Sicht- und Herangehensweisen zukünftig besser realisiert werden kann, ist der Fachbereich 8 darum bemüht, den Anteil an Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen zu erhöhen.

Durch die wirtschaftliche und demographische Entwicklung in Deutschland ist in den vergangenen Jahren bereits ein massiver Mangel an hoch-qualifizierten Fachkräften, insbesondere aus dem Bereich technischer Studiengänge, entstanden. Auch vor diesem Hintergrund ist es wichtig, mehr Frauen für MINT-Studiengänge zu gewinnen und ihnen Berufsperspektiven und Karrieremöglichkeiten aufzuzeigen.

Dieser Frauen-Förderplan wird sich dabei auf den Leitgedanken stützen, stets eine möglichst hohe Qualifikation der im Fachbereich Studierenden und Tätigen zu erreichen.

2. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2009 – 2012

Zur Zielerreichung der im Frauenförderplan von 2009 - 2012 herausgestellten wesentlichen Ziele möchten wir folgende Maßnahmen besonders hervorheben:

- Regelmäßige Beteiligung am Girls‘ Day
- Berufung einer Professorin (reguläre Professur)
- Vertretung des Amts der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten durch eine Professorin im Fachbereich
- Eröffnung des Schülerlabors HEx-Lab am Hochschulstandort Höxter
- Veranstaltungen zum Experimentieren und zum Programmieren am zdi-Schülerlabor HEx-Lab für Schülerinnen und Schüler des Kreises Höxter
- Weiterbildung eines Professors und einer Professorin zum Roberta Teacher – gendergerechte Kursgestaltung mit Lego Mindstorms Robotern
- Besuche in Schulen
- Jährliche Termine zum Kennenlernen der Bewerberinnen und Bewerber auf Studienplätze, an dem der Studienstandort sowie Aktivitäten des Fachbereichs vorgestellt werden
- Teilnahme an „tasteMINT“ zur Entwicklung und Erprobung eines auf Abiturientinnen bezogenen Potenzialassessments
- Kooperation mit dem Netzwerk OWL Maschinenbau: Teilnahme an der Kompetenzwerkstatt „MINT-Frauen in OWL“ im Bereich des Mentorings für Berufseinsteigerinnen

Positiv hervorzuheben ist der hohe Anteil weiblicher Studierender in den weiterführenden Master-Studiengängen *Environmental Sciences* (nicht mehr angeboten) und *Umweltingenieurwesen und Modellierung*.

Weiterhin wurden 2011 und 2012 das Deutschlandstipendium, 2012 der Preis der Peter-Gläsel-Stiftung sowie ein Stipendium des evangelischen Studienwerks an Studentinnen des Fachbereiches 8 vergeben.

Abschließend ist zu sagen, dass dem Fachbereich keinerlei Fälle von allgemeiner Diskriminierung, sexueller Diskriminierung oder Gewalt oder sonstiger Belästigung gemeldet wurden.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

3.1 Daten 2009-2012

siehe Anhang

3.2 Veränderungen Daten 2009-2012 gegenüber 2004-2009

siehe Anhang

3.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

siehe Anhang

Besonders hervorheben möchte der Fachbereich, dass für eines der fünf Fachgebiete der Angewandten Informatik eine Professorin berufen wurde. Dies ist im Hinblick auf den stark Männer-dominierten Wissenschaftsbereich Informatik ein besonderer Erfolg (Zum Vergleich Universität Paderborn, Fakultät Informatik: 2 Professuren weiblich, 20 männlich).

3.4 Studierende / Absolvierende

siehe Anhang

4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

Der Fachbereich ist bestrebt, die in den letzten Jahren durchgeführten Maßnahmen fortzusetzen und weiter auszubauen.

4.1 Beschäftigungsstruktur

Die derzeitige Beschäftigungsstruktur des Fachbereiches ist, bedingt durch den existierenden Stellenplan der Hochschule, stark festgelegt und lässt in absehbarer Zukunft keine Veränderungen zu. Die Steigerung des Anteils der weiblichen Professorenschaft ist daher konventionell nicht möglich. Dennoch ist der Fachbereich bestrebt, sich evtl. ergebende neue Professuren durch Frauen zu besetzen.

Im Bereich des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals wird sich der Fachbereich weiterhin intensiv bemühen, den Anteil weiblicher Beschäftigter zu steigern und eine akademische Karriere für Frauen attraktiver zu machen.

Um die Vertretung eventueller Geschlechter-spezifischer Interessen sowie die Umsetzung des Frauenförderplanes sicher zu stellen, ist in jeder Berufungskommissionen des Fachbereiches mindestens eine Professorin beteiligt. Im Fachbereich 8 bedeutet dies eine höhere Arbeitsbelastung für die derzeit zwei Professorinnen. Mit dem in absehbarer Zeit eintreten-

den Verbleib von nur einer Professorin wird erwägt, zusätzliche externe Unterstützung und Expertise einzuholen.

Bei der Vergabe von Arbeitsverträgen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK und WHK) sollen weibliche Studierende künftig besonders berücksichtigt werden.

Um den Anteil der Professorinnen zu steigern, beteiligt sich der Fachbereich 8 am Professorinnen-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Das Programm ermöglicht Hochschulen, deren Gleichstellungskonzept positiv begutachtet wurde, die Förderung von Professorinnen-Stellen aus Mitteln von Bund und Ländern.

4.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Fachbereich bemüht sich, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu steigern. Dazu wird geprüft, ob die Verlegung der Gremiensitzungen des Fachbereiches auf einen familienfreundlichen Zeitpunkt möglich ist. Eine Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte wird ebenfalls geprüft. Zudem wird die Anwesenheit der Kinder von Gremienmitgliedern bei Gremiensitzungen toleriert, sofern rechtlich zulässig.

Lehrveranstaltungen mit Präsenzpflicht werden nach Möglichkeit zu familienfreundlichen Zeiten gehalten. In begründeten Ausnahmefällen bemüht sich die jeweilige Dozentin oder der Dozent, für durch die Pflege von Kindern oder Angehörigen betroffene Studierende, um eine zu verantwortende Regelung. Gleiches gilt sinngemäß für alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Insbesondere bei unvorhersehbaren Fällen (z.B. Krankheit von zu pflegenden Personen) bemühen sich die unmittelbar Vorgesetzten bzw. der Fachbereich um schnelle und unbürokratische Regelungen.

Sowohl für Studierende als auch für Mitarbeiterinnen und Professorinnen wird geprüft, ob eine Kooperation mit einer lokalen Kindertagesstätte möglich und sinnvoll ist, um die Vereinbarkeit von Familie mit dem Studium bzw. Beruf zu erhöhen.

4.3 Studierende und Absolvierende

Im Rahmen der Gleichstellung stellt der Fachbereich den geschlechtsneutralen Charakter aller Lehrveranstaltungen im Sinne einer gendergerechten Lehre sicher.

Für den Studiengang Angewandte Informatik strebt der Fachbereich einen höheren Anteil weiblicher Studierender an. Hierzu soll auch das Bewerber-Verhalten analysiert werden, um der Symptomatik hoher weiblicher Bewerber-, aber verhältnismäßig niedriger Einschreiber-Zahlen nachzugehen. Bei Informationsveranstaltungen sollen gezielt technisch interessierte Frauen angesprochen werden.

Ebenso soll bei Informationsveranstaltungen eine besondere Beratung durch Professorinnen oder externe Praktikerinnen für weibliche Studieninteressierte zur Verfügung stehen.

Weiterhin wird der Fachbereich sich auch künftig an der Veranstaltung „Girls-Day“ beteiligen, um Frauen einen Einblick in die technischen Berufe und spätere Berufsperspektiven zu geben. Hierzu existiert auf dem Campus Höxter auch bereits das „HEx-Lab“, welches Schulgruppen ein Interesse an einem technischen Studium vermitteln soll.

Um die Atmosphäre für weibliche Studierende zu verbessern und bei allgemeinen oder spezifischen Problemen Hilfe zu bieten, wird der Fachbereich eine Ansprechpartnerin in Form einer Vertrauensprofessorin benennen.

4.4 Verhinderung von sexueller Diskriminierung, Gewalt und allgemeiner Diskriminierung

Frauen bzw. Männer diskriminierende Bemerkungen oder Handlungen von Hochschulangehörigen oder Gästen werden vom Fachbereich nicht geduldet. Er hat den Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt, inklusive stiller Gewalt, für alle im Fachbereich Beschäftigten nach seinen Möglichkeiten sicherzustellen. Alle Angehörigen des Fachbereichs haben darauf zu achten, dass sexuell belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung in ihrem Arbeitsbereich unterbleiben und ggf. rechtlich verfolgt werden.
Sie sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen und konkrete Maßnahmen zu ergreifen und dabei ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Opfer sexueller Gewalt und Diskriminierung, auch allgemeiner Diskriminierung, wenden sich an die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in Höxter. Diese Unterstützung steht insbesondere auch unseren ausländischen Studentinnen und Studenten zur Verfügung.

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Der Fachbereich begrüßt die Initiative der Hochschule zur Durchführung einer hochschulweiten „Summer School“, insbesondere im Hinblick auf eine daraus resultierende mögliche positive Entwicklung der weiblichen Studierendenzahlen in den technischen Studiengängen. An der „Summer School“ wird sich der Fachbereich thematisch beteiligen.
Auf Basis einer Alumni-Befragung sollen Informationen zu möglichen Berufsperspektiven und Karrierewegen gesammelt werden, um Studien-Interessierten die Möglichkeiten und Vorzüge eines technischen Studiengangs nahe bringen zu können. Ebenfalls wird eine gendersensible Darstellung der Berufsbilder für die verschiedenen Studienrichtungen auf der Internetseite, in Printmedien und bei Präsentationen unterstützt.

Im Frühjahr 2013 fand zwischen Vertreterinnen und Vertretern des Dekanats und des FB 8 sowie des Präsidiums, der Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Beteiligten ein Gender-Controlling-Gespräch statt, in dessen Verlauf sich der Fachbereich bereit erklärte, folgende Handlungsempfehlungen und Vorschläge im Sinne konkreter Umsetzungsperspektiven zu prüfen:

- Verbleibstudie zu Bewerberinnen in der Informatik: Warum fangen so wenige von den Bewerberinnen das Studium in Höxter an?
- Kapazitäten für Girls Summer Camp und tasteMINT bereitstellen und neu beleben; Gesamtkonzept der Angebote für Schülerinnen der Sekundarstufen I und II entlang der Bildungskette bis zum Studium erstellen – Infoveranstaltungen an Gymnasien durchführen.
- Soziale und genderorientierte Themen in die Studiengänge integrieren, um in der heutigen Arbeitswelt besonders wichtigen Gender- und interkulturellen Kompetenzen zu erwerben und auszubauen. Hierzu kann auf das KOM zurückgegriffen werden.
- Mentoring:
    - Bestenförderung: Gezielte Nachwuchsförderung, um die Weichen für eine akademische Laufbahn zu legen
    - Mentoring für StudienanfängerInnen; Studentinnen und Tutorinnen, die als Mentorinnen eingesetzt werden, laufend coachen.
- Role Models und Beispiele zur gendersensiblen Darstellung des Berufsbildes bzw. entsprechender Professorin Umweltingenieurin und Informatikerin vorstellen.

6. Berichtspflicht

Der Frauenförderplan wird in Intervallen von drei Jahren erneut diskutiert und aktualisiert. Einmal jährlich wird im Fachbereichsrat über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplans berichtet.

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur - FB 8 -Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik-

Kaskade

		weiblich	männlich	gesamt	% weiblich
1	**BA**				
1.1	Studienbewerbende (BA) zum WS 12/13	116	239	355	32,7
1.2	Studierende (BA) 1. FS / WS 12/13	29	111	140	20,7
1.3	Haupthörende (BA) WS 12/13	97	418	515	18,8
1.4	Absolvierende (BA) WS 11/12 und SS 12	20	51	71	28,2
2	**MA**				
2.1	Studierende (MA) 1. FS / WS 12/13	7	10	17	41,2
2.2	Haupthörende (MA) WS 12/13	7	10	17	41,2
2.3	Absolvierende (MA) WS 11/12 und SS 12	-	-	-	-
3	**Personal**				
3.1	SHKs	5	14	19	26,3
3.2	WHKs	2	2	4	50
3.3	Wiss. Mit. (davon befristet/unbefristet)	5 (4/1)	16 (11/5)	21 (15/6)	23,8 (26,7/16,7)
3.4	Promovierende	3	7	10	30
3.5	Lehrbeauftragte	2	10	12	16,7
3.6	Wiss. Mit.-EG-13-Stellen	0	2	2	0
3.7	Professorenschaft	2	14	16	12,5
4	**Gremien**				
4.1	FBR WS 12/13	2	9	11	18,2
4.2	Dekanat WS 12/13	0	2	2	0

VZÄ-Vergleich Planstellen

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen		Anteil in %		Art der Inanspruchnahme	
		Frauen	Männer	w	m	unbefristet	befristet
Stand: 01.04.2009	25,0	4,0	21,0	19,6	80,4	22,0	2,5
Stand: 01.01.2013	25,0	4,3	20,1	17,1	80,3	21,3	3,0
Veränderung gesamt	0,0	0,3	-0,9	-2,5	-0,1	-0,7	0,5

FB 8 -Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik-

Stand: 01.01.2013

Planstellenhaushalt	Kopfzahlen					Stellen-Soll	Vollzeitäquivalente				Gesamtanteil in %		Teil-zeit	Teilzeit	Frei werdende Stellen in…									
	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbe-fristet)	Kopfzahl Frauen (befris-tet)	Kopfzahl Männer (unbe-fristet)	Kopfzahl Männer (befris-tet)	(VZÄ)*	(VZÄ) Frauen (unbe-fristet)	(VZÄ) Frauen (befris-tet)	(VZÄ) Men-ner (unbe-fristet)	(VZÄ) Men-ner (befris-tet)	w	m	(VZÄ)	Anteil in %	2013		2014		2015		2016		2017	
															w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Hochschullehrer/-innen:																								
W2 – Professuren	13,00	2,00	0,00	11,00	0,00	13,00	2,00	0,00	11,00	0,00	15,38%	84,62%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hochschullehrer/-innen gesamt:	13,00	2,00	0,00	11,00	0,00	13,00	2,00	0,00	11,00	0,00	15,38%	84,62%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen:																								
wissenschaftl. MA:	7,00	1,00	0,00	5,00	1,00	6,00	0,63	0,00	4,70	0,37	10,50%	84,50%	0,70	11,67%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
davon ab EG 13 TV-L:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nichtwiss. MA:	4,00	1,00	1,00	2,00	0,00	4,00	1,00	0,64	2,00	0,00	41,00%	50,00%	0,64	16,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende:	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00%	100%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	13,00	2,00	1,00	7,00	3,00	12,00	1,63	0,64	6,70	2,37	18,92%	75,58%	0,64	5,33%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	1,0	0,0	0,0
gesamt:	**26,00**	**4,00**	**1,00**	**18,00**	**3,00**	**25,00**	**3,63**	**0,64**	**17,70**	**2,37**	**17,08%**	**80,28%**	**0,64**	**2,56%**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**2,0**	**0,0**	**1,0**	**0,0**	**0,0**

*** 0,3 VZÄ wiss. MA-Stellen derzeit nicht besetzt!**

*** 0,36 VZÄ nichtwiss. MA-Stellen derzeit nicht besetzt!**

FB 8 -Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik-

Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefristet)	Kopfzahl Frauen (befristet)	Kopfzahl Männer (unbefristet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ) gesamt	(VZÄ) Frauen (unbefristet)	(VZÄ) Frauen (befristet)	(VZÄ) Männer (unbefristet)	(VZÄ) Männer (befristet)	Gesamtanteil in % w	Gesamtanteil in % m	Teilzeit (VZÄ)	Teilzeit Anteil in %
Hochschullehrer/-innen:														
W2 – Professuren	3,00	0,00	0,00	1,00	2,00	2,25	0,00	0,00	1,00	1,25	0,00%	100,0%	0,00	0,00%
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Hochschullehrer/-innen gesamt:	3,00	0,00	0,00	1,00	2,00	2,25	0,00	0,00	1,00	1,25	0,00%	100,0%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitarbeiter/-innen:														
wissenschaftl. MA:	14,00	0,00	4,00	0,00	10,00	9,80	0,00	2,30	0,00	7,50	23,47%	76,53%	4,80	48,98%
davon ab EG 13 TV-L:	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00%	100,0%	1,00	100,0%
nichtwiss. MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	14,00	0,00	4,00	0,00	10,00	9,80	0,00	2,30	0,00	7,50	23,47%	76,53%	4,80	48,98%
gesamt:	**17,00**	**0,00**	**4,00**	**1,00**	**12,00**	**12,05**	**0,00**	**2,30**	**1,00**	**8,75**	**19,09%**	**80,91%**	**4,80**	**39,83%**

Statusgruppe	Frauen (Kopfzahl)	Männer (Kopfzahl)	GESAMT	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
Lehrbeauftragte	2,00	10,00	12,00	16,67%	83,33%
Studentische Hilfskräfte	5,00	14,00	19,00	26,32%	73,68%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	2,00	2,00	4,00	50,00%	50,00%
GESAMT	**9,00**	**26,00**	**35,00**	**25,71%**	**74,29%**

Studienanfänger/innen	**M männ-lich**	**W weib-lich**	**Gesamt**		**% w**
1. FS WS 2009/10					
D14 Umweltingenieurwesen	68	68	68		100,0
B62 Angewandte Informatik	30	6	36		16,7
Gesamt	**98**	**74**	**104**		71,2
1. FS WS 2010/11					
D14 Umweltingenieurwesen	80	17	97		17,5
B62 Angewandte Informatik	33	2	35		5,7
Gesamt	**113**	**19**	**132**		14,4
1. FS WS 2011/12					
D14 Umweltingenieurwesen	96	30	126		23,8
B62 Angewandte Informatik	41	5	46		10,9
Gesamt	**137**	**35**	**172**		20,3
1. FS WS 2012/13					
D14 Umweltingenieurwesen	68	25	93		26,9
B62 Angewandte Informatik	43	4	47		8,5
D15 Umweltingenieurwesen (MA)	10	7	17		41,2
Gesamt	**121**	**36**	**157**		22,9
Gesamtveränderung 2009/2013	**23**	**-38**	**53**		**-48,2**

Studierende	M männ-lich	W weib-lich	Gesamt		% w
Haupthörende WS 2009/10					
844 Technischer Umweltschutz	30	6	36		16,7
D14 Umweltingenieurwesen	175	66	241		27,4
B62 Angewandte Informatik	118	7	125		5,6
Gesamt	**323**	**79**	**402**		19,7
Haupthörende WS 2010/11					
844 Technischer Umweltschutz	4	2	6		33,3
D14 Umweltingenieurwesen	214	72	286		25,2
B62 Angewandte Informatik	112	9	121		7,4
Gesamt	**330**	**83**	**413**		20,1
Haupthörende WS 2011/12					
D14 Umweltingenieurwesen	263	86	349		24,6
844 Technischer Umweltschutz	0	1	1		100,0
B62 Angewandte Informatik	126	13	139		9,4
Gesamt	**389**	**100**	**489**		20,4
Haupthörende WS 2012/13					
D14 Umweltingenieurwesen	274	85	359		23,7
B62 Angewandte Informatik	144	12	156		7,7
D15 Umweltingenieurwesen	10	7	17		41,2
Gesamt	**428**	**104**	**532**		19,5
Gesamtveränderung 2009/2013	**105**	**25**	**130**		**-0,1**

Absolvierende	**M männ-lich**	**W weib-lich**	**Gesamt**		**% w**
WS 2008/2009 und SoSe 2009					
D14 Umweltingenieurwesen	8	7	15		46,7
B62 Angewandte Informatik	20	2	22		9,1
Gesamt	**28**	**9**	**37**		24,3
WS 2009/2010 und SoSe 2010					
D14 Umweltingenieurwesen	23	6	29		20,7
B62 Angewandte Informatik	35	0	35		0,0
Gesamt	**58**	**6**	**64**		9,4
WS 2010/2011 und SoSe 2011					
D14 Umweltingenieurwesen	30	14	44		31,8
B62 Angewandte Informatik	25	0	25		0,0
Gesamt	**55**	**14**	**69**		20,3
WS 2011/2012 und SoSe 2012					
D14 Umweltingenieurwesen	32	17	49		34,7
B62 Angewandte Informatik	19	3	22		13,6
Gesamt	**51**	**20**	**71**		28,2
Gesamtveränderung 2009/2013	**23**	**11**	**34**		**3,8**

Frauenförderplan des Fachbereichs Landschaftsarchitektur und Umweltplanung (FB 9) der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

1. Präambel / Einleitung

Aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes wird nachstehender Frauenförderplan für den FB 9 erlassen. Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Verbesserung der Berufschancen der Frauen an der Hochschule und im Berufsfeld der Studiengänge des FB 9.

2. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2009 – 2012

Die im Kapitel 5 des Frauenförderplans des Berichtszeitraumes 2009 bis 2012 genannten Punkte:

- Spezifische Veranstaltungen,
- Vereinbarkeit von Familie und Studium,
- Fort- und Weiterbildung,
- Studium und Lehre,
- Verhinderung von sexueller Gewalt

wurden umgesetzt.

Insbesondere wird auf Folgendes hingewiesen:

- Studentinnen wurden bei fachbezogenen, praxisrelevanten Projekten unterstützt (z.B. Lippische Alleenstraße 2010; Reiseführer für die Andenstadt Malagà 2009).
- Für den Zeitraum 2007 – 2011 wurde unter den Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Landschaftsarchitektur des FB 9 (sowie der Uni Hannover) eine Studie „Vom Studium in den Beruf - Erfahrungen beim Übergang in das Berufsleben und Perspektiven für die Zukunft“ durchgeführt[6]. Einige der Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt, im Übrigen werden die Ergebnisse der Studie auf der Homepage des FB 9 bzw. der Hochschule zugänglich gemacht.
- Für Personal und Studierende besteht die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Stadt Höxter einen Kinderbetreuungsplatz zu finden.
- Belästigungen oder Diskriminierung von Frauen sind am FB 9 nicht vorgefallen.
- In dem eher männerdominierten Arbeitsfeld des Landschaftsbaus und Grünflächenmanagements ist es gelungen ist, eine Professorin zu berufen.

[6] WOLF, ANGELIKA 2013: Vom Studium in den Beruf - Erfahrungen beim Übergang in das Berufsleben und Perspektiven für die Zukunft; eine Befragung von Absolventinnen und Absolventen der Leibniz-Universität Hannover und der Hochschule Ostwestfalen-Lippe, gefördert von der Gleichstellungskommission der HS OWL, Höxter.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten und Studierendenstruktur

Der Studiengang Landschaftsarchitektur stößt bei Frauen wie Männern stabil auf gleichbleibend hohes Interesse. Der neu eingerichtete Studiengang Landschaftsbau und Grünflächenmanagement wird allerdings stärker von Männern nachgefragt. Der neue Studiengang sowie die Umstrukturierung des Studiengangs Landschaftsarchitektur haben zu personellen Veränderungen geführt, die allerdings das zahlenmäßige Verhältnis von Professorinnen und Professoren, aber auch das der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht grundsätzlich verändern konnten. Noch immer ist das Verhältnis 20,51% zu 69,23% (Verhältnis w/m nach Planstellen-VZÄ der Professorinnen und Professoren sowie der Mitarbeitenden) nicht ausgewogen (vgl. dazu die Personaldaten im Anhang).

Im Bereich Personal beträgt der Frauenanteil 46% bei den studentischen Hilfskräften und 50% bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen. Der Professorinnenanteil liegt zurzeit bei 22%.

Erneut hervorzuheben ist, dass es in dem eher männerdominierten Arbeitsfeld des Landschaftsbaus und Grünflächenmanagements gelungen ist, eine Professorin zu berufen.

3.1 Daten 2009 – 2012

Siehe Anhang

3.2 Veränderungen Daten 2009 – 2012 gegenüber 2004 – 2009

Seit 2009 wechselten 2,5 Professuren der HS OWL an den Standort Detmold in den FB 1 (1 weiblich besetzt, 1,5 männlich besetzt). Die Diversifizierung des Studiengangs Landschaftsarchitektur alt in zwei Studiengänge (s.o.) hat zu personellen Veränderungen geführt. Es konnten neu berufen werden: 4 Professuren, davon 1 weiblich besetzt.
Durch die hohe Studierendenzahlen sind weitere personelle Verstärkungen des Lehrkörpers vorgenommen worden: 1,5 Professuren (beide männlich besetzt), 4 halbe wissenschaftliche Mitarbeiterende (davon 2 weiblich besetzt); eine weitere 0,5 Stelle nimmt sowohl Forschungs- wie Lehraufgaben war (männlich).

Im Übrigen siehe Daten im Anhang

3.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Die Beteiligung von Frauen in Gremien entspricht dem Verhältnis der Beschäftigten. Auch wenn die Beteiligung von Frauen im Fachbereichsrat (FBR) im Zeitraum WS 11/12 bis WS 12/13 von 45% auf 18% gesunken ist, ist das Engagement kontinuierlich hoch (vgl. dazu nachfolgende Tabelle).

Gremienarbeit, Engagement in der Selbstverwaltung			
Gremium, Kommission etc.	Weibliche Mitwirkung	Männliche Mitwirkung	% - weiblich
Dekanat	1	2	33,3
FBR	2	9	18,2
Prüfungsausschuss LA	1	6	14,3
Prüfungsausschuss LB	-	7	0
Prüfungsausschuss	3	4	42,9

MA			
QV-Kommission	2	4	33,3
Kommission zur pädagogischen Eignung 1	1	4	20
Kommission zur pädagogischen Eignung 2	3	2	60

Tab.: Beteiligung an der Selbstverwaltung

Im Übrigen siehe Daten im Anhang

3.4 Studierende / Absolvierende

Das Verhältnis der Geschlechter der Studierenden im Studiengang Landschaftsarchitektur kann als ausgewogen stabil charakterisiert werden und bewegt sich kontinuierlich um den Faktor 50%. In dem neuen Studiengang Landschaftsbau und Grünflächenmanagement, einem traditionell männlich dominierten Arbeitsfeld der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung, konnte dieses ausgeglichene Geschlechterverhältnis bislang nicht erreicht werden (vgl. dazu nachfolgende Tabellen).

STUDIENGANG LANDSCHAFTSARCHITEKTUR					
Beginn	Studentinnen	%	Studenten	%	Summe
2009	46	55,4	37	44,6	83
2010	37	53,6	32	46,4	69
2011	58	51,8	54	48,2	112
2012	51	47,2	57	52,8	108

Tab.: Zahl der weiblichen und männlichen Studierenden des Studiengangs Landschaftsarchitektur

STUDIENGANG LANDSCHAFTSBAU UND GRÜNFLÄCHENMANAGEMENT					
Studiengang 2009 eingerichtet					
Beginn	Studentinnen	%	Studenten	%	Summe
2009	3	21,4	11	78,6	14
2010	3	20	12	80	15
2011	4	15,4	22	84,6	26
2012	6	18,2	27	81,8	33

Tab.: Zahl der weiblichen und männlichen Studierenden des Studiengangs Landschaftsbau und Grünflächenmanagement

Von den bisher 25 dual Studierenden im Studiengang LB / GM sind 6 (=24%) weiblich.

Die Studentinnen schließen ihr Studium in der Regel geringfügig besser ab, als die Studenten.

Im Übrigen siehe Daten im Anhang

4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

4.1 Zielvorgaben

Der FB 9 strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen des FB 9 an, in denen Frauen unterrepräsentiert sind sowie eine Verbesserung der Berufschancen der Frauen an der Hochschule und im Berufsfeld der Studiengänge des FB 9.

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Es bleibt eine wichtige Aufgabe, die Repräsentanz von Frauen im Fachbereich z.B. durch Lehraufträge, Forschungsprojekte und Vertretungsprofessuren zu verstetigen sowie die frei werdenden Professur-Stellen mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Dabei ist mit Neuberufungen im FB 9 erst ab 2019/20 zu rechnen. Werden Lehraufträge vergeben, bemüht sich der FB 9 um die Stärkung weiblichen Personals.
Ferner besteht ein Interesse, den wissenschaftlichen Nachwuchs an das Fach bzw. die Hochschule durch Qualifizierungsstellen zu binden. Möglichkeiten, den Mittelbau der Hochschulstruktur (z.B. durch EG 13-Stellen, akad. Rat-Stellen, „FH-Junior-Professur“) zu erweitern, werden zurzeit geprüft.

Die folgenden Punkte:

- Vereinbarkeit von Familie und Studium,
- Fort- und Weiterbildung,
- Gendergerechte Gestaltung von Studium und Lehre,
- Verhinderung von sexueller Gewalt und Diskriminierung

sind weiterhin im Fokus des Lehrköpers und aller Mitglieder des FB 9 und finden auch zukünftig Beachtung.

Beschäftigungsstruktur / Gremien

Das Engagement der weiblichen Beschäftigten korrespondiert mit dem Anteil an Frauen im FB 9. Wenn es längerfristig (über 2019 hinaus) gelingt, den Anteil weiblicher Beschäftigter zu erhöhen, wird auch die Mitwirkung in den Gremien entsprechend verstärkt werden können.

Studierende / Absolvierende

Für den Studiengang Landschaftsarchitektur ist das Verhältnis männlicher und weiblicher Studierender seit langem ausgewogen und pendelt um jeweils 50%. Veränderungen sind nicht zu erwarten, da der Studiengang kontinuierlich nachgefragt wird.
Im Studiengang Landschaftsbau und Grünflächenmanagement sind erhebliche Anstrengungen erforderlich, um mehr weibliche Studierende zu gewinnen, denn schon in den Ausbildungsunternehmen – aus denen die Studierenden zum großen Teil an die Hochschule kommen – besteht ein erheblicher Mehranteil männlicher Bewerber. Entsprechende Maßnahmen sollen durch den Studiengang LB /GM entwickelt werden.

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

- Die für den Zeitraum 2007 – 2011 durchgeführte Studie „Vom Studium in den Beruf - Erfahrungen beim Übergang in das Berufsleben und Perspektiven für die Zukunft“ von Landschaftsarchitektinnen und Landschaftsarchitekten ist nunmehr abgeschlossen[7]. Diese Studie hat auf die Frage „welche weiteren Lehrinhalte gewünscht werden“ u.a. gezeigt, dass eine Nachfrage nach genderspezifischen Lehrinhalten nicht besteht. Vielmehr wird gewünscht den Übergang in das Berufsleben v.a. für die Gruppe derjenigen, die sich selbständig machen wollen, durch besondere Einstiegsangebote

[7] WOLF, ANGELIKA 2013: Vom Studium in den Beruf - Erfahrungen beim Übergang in das Berufsleben und Perspektiven für die Zukunft; eine Befragung von Absolventinnen und Absolventen der Leibniz-Universität Hannover und der Hochschule Ostwestfalen-Lippe, gefördert von der Gleichstellungskommission der HS OWL, Höxter.

zu erleichtern. Dass damit auch Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbunden sind (v.a. flexible Arbeitszeitgestaltung), wird betont.

- Die Ergebnisse der Studie werden auf der Homepage des FB 9 bzw. der Hochschule zugänglich gemacht.
- Darüber hinaus soll als Ergebnis der Studie ein „Leitfaden für den Berufseinstieg von Studentinnen“ entwickelt werden, um durch praxisnahe Hinweise und Anregungen diesen gravierenden Übergang ins Berufsleben zu erleichtern.
- Aktuelle Best Practice Beispiele sollen recherchiert werden, die aufzeigen, welche Möglichkeiten bestehen, Berufstätigkeit, anspruchsvolle und leitende Aufgaben in Verwaltung, Planungsbüro oder weiteren Organisationen und Familie zu vereinbaren. Hierzu ist auch eine Projektarbeit oder Ausarbeitung in einem Wahlpflichtfach (beispielsweise Stadt und Gesellschaft) denkbar.
- Gendersensible Projektarbeiten sind im Rahmen beider Studiengänge möglich und werden begrüßt. Sie sollen aktuelle Fragestellungen aufgreifen. Die Studierenden werden auf die Möglichkeit hingewiesen, unterstützend Gleichstellungsgelder zu beantragen.
- Projektarbeiten und Aufgaben in Wahlpflichtfächern (in der Lehre eingebunden und in Kooperation mit der Öffentlichkeitsarbeit) können zur gendersensiblen Darstellung und Vermittlung des Berufsbildes einer Landschaftsarchitektin / Landschaftsbauerin beitragen und sind auf der FB-Homepage gleichfalls als Best Practice Beispiele vorzustellen.
- Die Lehrveranstaltungen werden geschlechtsneutral gestaltet. Diskriminierungen oder Benachteiligungen von Studentinnen oder Festlegungen auf bestimmtes Rollenverhalten sind in der Lehre des FB 9 nicht festzustellen. Festzustellen ist hingegen, dass die Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen stärker als früher geschlechtersegregiert stattfindet. Welche Gründe dafür vorliegen, sollte in der Laufzeit dieses Frauenförderplanes beobachtet und untersucht werden, um die Ursachen zu erfahren.
- Im Zuge der Weiterqualifizierung von Mitarbeiterinnen wird derzeit individuell und auf die jeweilige Fragestellung hin Unterstützung organisiert, Beratung durchgeführt und weitere Hilfestellung gewährt (Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Fortbildung). Das Mentoring als strukturierter Ansatz ist bekannt und wird zukünftig von Einzelnen angenommen werden können.
- Eine besondere Unterstützung von Gremientätigkeit durch die Entlastung der Finanzierung von studentischen Hilfskräften kann in Absprache mit dem Dekanat in Anspruch genommen werden.
- Familienfreundliche Angebote werden individuell – auch mit Unterstützung der Stadt Höxter – entwickelt.

6. Berichtspflicht

Das Dekanat erstellt alle drei Jahre einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung des Frauenförderplanes und legt ihn dem Fachbereich zur Genehmigung vor. Auf der Grundlage des Berichts wird der Frauenförderplan fortgeschrieben und aktuellen Entwicklungen angepasst. Der Frauenförderplan wird auf der Internetseite des FB 9 veröffentlicht.

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur - FB 9 -Landschaftsarchitektur und Umweltplanung-

Kaskade

		weiblich	männlich	gesamt	% weiblich
1	**BA**				
1.1	Studienbewerbende (BA) zum WS 12/13	215	197	412	52,2
1.2	Studierende (BA) 1. FS / WS 12/13	57	84	141	40,4
1.3	Haupthörende (BA) WS 12/13	183	229	412	44,4
1.4	Duale Studierende (BA) WS 12/13	6	19	25	24
1.5	Absolvierende (BA) WS 11/12 und SS 12	5	9	14	35,7
2	**MA**				
2.1	Studierende (MA) 1. FS WS 12/13	-	-	-	-
2.2	Haupthörende (MA) WS 12/13	7	13	20	35
2.3	Absolvierende (MA) WS 11/12 und SS 12	5	10	15	33,3
3	**Personal**				
3.1	SHKs	6	7	13	46,2
3.2	WHKs	-	-	-	-
3.3	Wiss. Mit. (davon unbefristet/befristet)	6 (1/5)	6 (2/4)	12 (3/9)	50 (33,3/55,6)
3.4	Promovierende	-	-	-	-
3.5	Lehrbeauftragte	2	5	7	28,6
3.6	Wiss. Mit.-EG-13-Stellen	0	1	1	0
3.7	Professorenschaft	4	14 (inkl. 2 Gastdozenten)	18	22,2
4	**Gremien**				
4.1	FBR WS 12/13	2	9	11	18,2
4.2	Dekanat WS 12/13	1	2	3	33,3

VZÄ-Vergleich Planstellen

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen		Anteil in %		Art der Inanspruchnahme	
		Frauen	Männer	w	m	unbefristet	befristet
Stand: 01.04.2009	22,0	5,0	17,0	22,7	77,3	21,5	0,5
Stand: 01.01.2013	19,5	4,0	13,5	20,5	69,2	16,5	1,0
Veränderung gesamt	-2,5	- 1,0	-3,5	-2,2	-8,1	-5,0	-0,5

FB 9 -Landschaftsarchitektur und Umweltplanung-

Stand: 01.01.2013

Planstellenhaushalt	Kopfzahlen					Stellen-Soll	Vollzeitäquivalente				Gesamtanteil in %		Teil-zeit (VZÄ)	Teilzeit	Frei werdende Stellen in…									
	Kopf-zahl ge-samt	Kopf-zahl Frauen (unbe-fristet)	Kopf-zahl Frauen (befris-tet)	Kopf-zahl Männer (unbe-fristet)	Kopf-zahl Männer (befris-tet)	(VZÄ)*	(VZÄ) Frauen (unbe-fristet)	(VZÄ) Frauen (befris-tet)	(VZÄ) Männer (unbe-fristet)	(VZÄ) Männer (befris-tet)	w	m		Anteil in %	2013		2014		2015		2016		2017	
											w	m			w	m	w	m	w	m	w	m	W	m
Hochschullehrer/-innen:																								
W2 – Professuren*	13,00	4,00	0,00	9,00	0,00	15,50	3,50	0,00	10,00	0,00	22,58%	64,52%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hochschullehrer/-innen gesamt:	13,00	4,00	0,00	9,00	0,00	15,50	3,50	0,00	10,00	0,00	22,58%	64,52%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen:																								
wissenschaftl. MA:	4,00	1,00	0,00	2,00	1,00	3,00	0,50	0,00	1,50	1,00	16,67%	83,33%	1,00	33,33%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon ab EG 13 TV-L:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nichtwiss. MA:	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	5,00	1,00	0,00	3,00	1,00	4,00	0,50	0,00	2,50	1,00	12,50%	87,50%	1,00	25,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
gesamt:	**18,00**	**5,00**	**0,00**	**12,00**	**1,00**	**19,50**	**4,00**	**0,00**	**12,50**	**1,00**	**20,51%**	**69,23%**	**1,00**	**5,13%**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**1,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**

*** 2,0 W 2-Stellen unbesetzt und davon 1,0 W 2-Stelle künftig wegfallend ==> 09/2013 Absetzung der Stelle**

FB 9 -Landschaftsarchitektur und Umweltplanung-

Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefristet)	Kopfzahl Frauen (befristet)	Kopfzahl Männer (unbefristet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ) gesamt	(VZÄ) Frauen (unbefristet)	(VZÄ) Frauen (befristet)	(VZÄ) Männer (unbefristet)	(VZÄ) Männer (befristet)	Gesamtanteil in % w	Gesamtanteil in % m	Teilzeit (VZÄ)	Teilzeit Anteil in %
											w	m		
Hochschullehrer/-innen:														
W2 – Professuren	3,00	0,00	0,00	1,00	2,00	2,25	0,00	0,00	1,00	1,25	0,00%	100,0%	0,00	0,00%
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
sonstige wiss. Personal (Gast-doz.)	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,50	0,00	0,00	0,00	1,50	0,00%	100,0%	0,50	33,33%
Hochschullehrer/-innen gesamt:	5,00	0,00	0,00	1,00	4,00	3,75	0,00	0,00	1,00	2,75	0,00%	100,0%	0,50	0,00%
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitarbeiter/-innen:														
wissenschaftl. MA:	8,00	0,00	5,00	0,00	3,00	4,78	0,00	3,40	0,00	1,38	71,13%	28,87%	2,78	58,16%
davon ab EG 13 TV-L:	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,75	0,00	0,00	0,00	0,75	0,00%	100,0%	0,75	100,00%
nichtwiss. MA:	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,50	0,00	0,50	0,00	0,00	100,0%	0,00%	0,50	100,00%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	9,00	0,00	6,00	0,00	3,00	5,28	0,00	3,90	0,00	1,38	73,86%	26,14%	3,28	62,12%
gesamt:	**14,00**	**0,00**	**6,00**	**1,00**	**7,00**	**9,03**	**0,00**	**3,90**	**1,00**	**4,13**	**43,19%**	**56,81%**	**3,78**	**41,86%**

Statusgruppe	Frauen (Kopf-zahl)	Männer (Kopfzahl)	GESAMT	Frauenan-teil in %	Männeran-teil in %
Lehrbeauftragte	2,00	5,00	7,00	28,57%	71,43%
Studentische Hilfskräfte	6,00	7,00	13,00	46,15%	53,85%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%
GESAMT	**8,00**	**12,00**	**20,00**	**40,00%**	**60,00%**

Studienanfänger/innen	**M männ-lich**	**W weib-lich**	**Gesamt**		**% w**
1. FS WS 2009/10					
537 Landschaftsarchitektur	37	46	83		55,4
535 Landschaftsbau u. Grünfl.	11	3	14		21,4
A99 Environmental Sciences (ganz)	17	6	23		26,1
Gesamt	**65**	**55**	**120**		45,8
1. FS WS 2010/11					
537 Landschaftsarchitektur	32	37	69		53,6
535 Landschaftsbau u. Grünfl.	12	3	15		20,0
A99 Environmental Sciences	5	4	9		44,4
Gesamt	**49**	**44**	**93**		47,3
1. FS WS 2011/12					
537 Landschaftsarchitektur	54	58	112		51,8
535 Landschaftsbau u. Grünfl.	22	4	26		15,4
A99 Environmental Sciences	9	7	16		43,8
Gesamt	**85**	**69**	**154**		44,8
1. FS WS 2012/13					
537 Landschaftsarchitektur	57	51	108		47,2
535 Landschaftsbau u. Grünfl.	27	6	33		18,2
Gesamt	**84**	**57**	**141**		40,4
Gesamtveränderung 2009/2013	**19**	**2**	**21**		**-5,4**

Studierende	M männ-lich	W weib-lich	Gesamt		% w
Haupthörende WS 2009/10					
537 Landschaftsarchitektur	176	138	314		43,9
535 Landschaftsbau u. Grünfl.	11	3	14		21,4
A99 Environmental Sciences	21	6	27		22,2
Gesamt	**208**	**147**	**355**		41,4
Haupthörende WS 2010/11					
537 Landschaftsarchitektur	136	117	253		46,2
535 Landschaftsbau u. Grünfl.	23	6	29		20,7
A99 Environmental Sciences	20	10	30		33,3
Gesamt	**179**	**133**	**312**		42,6
Haupthörende WS 2011/12					
537 Landschaftsarchitektur	139	134	273		49,1
535 Landschaftsbau u. Grünfl.	44	8	52		15,4
A99 Environmental Sciences	24	16	40		40,0
Gesamt	**207**	**158**	**365**		43,3
Haupthörende WS 2012/13					
537 Landschaftsarchitektur	163	170	333		51,1
535 Landschaftsbau u. Grünfl.	66	13	79		16,5
A99 Environmental Sciences	13	7	20		35,0
Gesamt	**242**	**190**	**432**		44,0
Gesamtveränderung 2009/2013	**34**	**43**	**77**		**2,6**

Absolvierende	**M männ-lich**	**W weib-lich**	**Gesamt**		**% w**
WS 2008/2009 und SoSe 2009					
537 Landschaftsarchitektur	37	53	90		58,9
Gesamt	**37**	**53**	**90**		58,9
WS 2009/2010 und SoSe 2010					
537 Landschaftsarchitektur	54	49	103		47,6
A99 Environmental Sciences	4	0	4		0,0
Gesamt	**58**	**49**	**107**		45,8
WS 2010/2011 und SoSe 2011					
537 Landschaftsarchitektur	39	26	65		40,0
A99 Environmental Sciences	4	0	4		0,0
Gesamt	**43**	**26**	**69**		37,7
WS 2011/2012 und SoSe 2012					
537 Landschaftsarchitektur	16	5	21		23,8
A99 Environmental Sciences	10	5	15		33,4
Gesamt	**26**	**10**	**36**		27,8
Gesamtveränderung 2009/2013	**-11**	**-43**	**-54**		**-31,1**

2. S(kim)

Frauenförderung der zentralen Einrichtung "Service Kommunikation Information Medien – S(kim)" der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

1. Einleitung

S(kim) ist als integrierte zentrale Einrichtung die Nachfolgeorganisation der Hochschulbibliothek und der Datenverarbeitungszentrale/des Rechenzentrums. Hochschulbibliotheken gehören mit einem Frauenanteil an den Beschäftigten von fast 80% zu den weiblich dominierten Einrichtungen, während die Datenverarbeitungszentralen und Rechenzentren immer noch zumeist als eine Männerdomäne bezeichnet werden können.

In der zentralen Einrichtung S(kim) liegt der Frauenanteil insgesamt bei ca. 51%; Schwankungen ergeben sich im Wesentlichen durch Elternzeit-Vertretungen.

2. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2009 - 2012

Wie bereits im letzten Bericht ausgeführt, bietet die Stellensituation des S(kim) kaum Möglichkeiten, bei Stellenbesetzungen und -umwidmungen frauenfördernd tätig zu werden. Veränderungen am Personalbestand, bzw. an der -zusammensetzung haben sich im Berichtszeitraum wie folgt ergeben:

- Ein Mitarbeiter nahm die „Elternzeit“ in Anspruch.
- Eine Mitarbeiterin des mittleren Dienstes konnte befristet eingestellt werden. Der Vertrag läuft voraussichtlich in 2014 aus.
- Das Projekt im Supportbereich ist inzwischen verstetigt worden. Eine Mitarbeiterin konnte hierfür gewonnen werden. Allerdings handelt es sich nicht um eine neue Stelle, sondern um die Umwidmung von Stellenanteilen innerhalb S(kim)
- Wie in den vergangenen Jahren wurden auch im Berichtszeitraum verstärkt den weiblichen Beschäftigten qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen angeboten und empfohlen, um ihr Berufspotential zu erhöhen.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.1 Beschäftigungsstruktur (2013)

Daten siehe Anhang

Über alle Laufbahngruppen und Tätigkeitsbereiche hinweg stellt sich die Verteilung der Mitarbeitenden auf die Geschlechter zum 1.1.2013 nach VZÄ wie folgt dar: ca. 51 Prozent sind weiblichen, knapp 49% männlichen Geschlechts.

Betrachtet man allerdings jede „Laufbahn“, bzw. den wissenschaftlichen und den nichtwissenschaftlichen Dienst isoliert, sieht das Ergebnis differenzierter aus:

Höherer Dienst: Es existiert nach wie vor nur eine Planstelle des höheren Dienstes; diese ist mit einem Mann besetzt. Abhilfe im Sinne des Frauenförderplanes kann nur geschaffen werden nach Ausscheiden des Stelleninhabers, bzw. durch das – durchaus zu rechtfertigende - Zuweisen einer weiteren Stelle des höheren Dienstes.

Gehobener Dienst: Mit einem Frauenanteil von 44% bei 9 VZÄ hat sich der Frauenanteil gegenüber dem letzten Berichtszeitraum erhöht. Immer noch schlägt zu Buche, dass im Bereich „Bibliothek und Information“ im Wesentlichen Frauen, im Bereich „Informationstechnik und Kommunikation“ im Wesentlichen Männer beschäftigt sind.

Mittlerer Dienst: Die Frauen sind hier mit einem Anteil von ca. 64% gut repräsentiert.
Durch das Ausscheiden der beiden letzten männlichen Mitarbeiter im Bibliotheksbereich ist diese Dienstart dort rein weiblich. Eine halbe Stelle (im IT-Bereich) ist befristet.

Bestandsaufnahme der Auszubildenden im S|KIM / Freie Ausbildungsstellen bis 31.03.2016

Auszubildende		**m/w**		**m/w**		**m/w**
Bibliothek - 1	2011-13	w	2013-15	w	2015-17	frei
IT-Bereich - 1	2012-14	m	2015-17	frei		
IT-Bereich - 2	2013-15	w	2016*-18	frei		

*Aug. bzw. Sept. 2016

Derzeit bildet S(kim) eine zukünftige Fachangestellte für Medien und Information und einen zukünftigen Fachinformatiker aus. Im September 2013 werden der zweite Ausbildungsplatz im IT-Bereich und der Ausbildungsplatz im Bibliotheksbereich mit zwei weiblichen Auszubildenden neu besetzt.

3.2 Veränderung der Daten gegenüber dem vorhergehenden Berichtszeitraum

Daten siehe Anhang

3.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Als zentrale Einrichtung kennt S(kim) neben der Leitung die Versammlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Leitungsebene besteht aus einer Person männlichen Geschlechts; für den IT-Bereich gibt es einen männlichen Vertreter, für den Bibliotheksbereich eine weibliche Vertreterin.

4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

4.1 Zielvorgaben

Wenn auch im Einzelfall eine Umsetzung formulierter Ziele sehr schwer zu erreichen sein wird, u.a. auch, weil eine aktive Mithilfe vorgesetzter Stellen bzw. das Zurverfügung-Stellen weiterer Ressourcen hierzu erforderlich ist, sollen sie gleichwohl genannt werden.

Leitungsbereich/höherer Dienst: Eine dringend erforderliche weitere Stelle des höheren Dienstes soll bei entsprechender Bewerbungslage mit einer Frau besetzt werden.

Gehobener Dienst: Im IT-Bereich sollen, soweit vorhanden, bevorzugt Bewerberinnen Berücksichtigung finden. Allerdings ist in absehbarer Zeit nicht damit zu rechnen, dass eine solche Stelle im Berichtszeitraum zu besetzen ist.

Mittlerer Dienst: Aufgrund des hohen Frauenanteils sind keine besonderen Maßnahmen erforderlich. Zwei ausscheidende Mitarbeiter im Bibliotheksbereich werden in 2013 durch neue Mitarbeiterinnen ersetzt und erhöhen somit den Frauenanteil in diesem Bereich deutlich.

Auszubildende: Nicht zuletzt, um bei etwaigen späteren Einstellungen genügend Frauen unter den Bewerberinnen bzw. Bewerbern zu haben, sind bevorzugt Frauen einzustellen. Daher sind insbesondere auch diese Auswahlverfahren gendergerecht zu gestalten.

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Die Akzeptanz von Fortbildungsmaßnahmen soll verstärkt werden; u.a. auch mit dem Hinweis auf eventuell qualitativ höherwertige Arbeitsinhalte, mehr Verantwortung und höhere Laufbahn(stufen).

Unter Wahrung der dienstlichen Belange sollen Teil-Telearbeitsplätze ermöglicht werden, wenn von Mitarbeitenden minderjährige Kinder betreut oder Angehörige gepflegt werden müssen.

5. Weitere Maßnahmen/begleitende Maßnahmen

Das Thema Frauenförderung und Gleichstellung wird weiterhin ein fester Tagesordnungspunkt auf den halbjärigen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterversammlungen sein, mit der Aufforderung an alle, Ideen und Vorschläge zu dieser Thematik zu sammeln und vorzustellen.

6. Berichtspflicht

Die S(kim)-Leitung berichtet regelmäßig der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterversammlung von etwaigen Fort- und Rückschritten; desgleichen gegenüber der Hochschulleitung.

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur - S(kim)

Laufbahnebenen in VZÄ

Stichtag: 01.01.2013

Laufbahngruppen	**wissensch. MA**		**nichtwiss. MA**		**Anteil in %**	
	m	w	m	w	m	w
höherer Dienst	1,50	0,00	0,00	0,00	100,00%	0,00%
gehobener Dienst	5,00	4,00	0,00	0,00	55,56%	44,44%
mittlerer Dienst	0,00	0,00	4,00	6,98	36,43%	63,57%
einfacher Dienst	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%
Gesamt	**6,50**	**4,00**	**4,00**	**6,98**	**48,88%**	**51,12%**

VZÄ-Vergleich Planstellen

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen (IST-Besetzung in VZÄ)		IST-Besetzung Anteil in %		Art der Inanspruchnahme (IST-Besetzung in VZÄ)	
		Frauen	Männer	w	m	unbefristet	befristet
Stand: 01.04.2009 gesamt	22,5	10,5	11,0	46,7	48,9	18,5	3,0
Stand: 01.01.2013 gesamt	21,5	11,5	10,0	53,5	46,5	19,5	2,0
Veränderung gesamt	-1,0	1,0	-1,0	6,8	-2,4	1,0	1,0

S(kim) **Stand: 01.01.2013**

Planstellenhaushalt	Kopfzahlen					Stel-len-Soll	Vollzeitäquivalente				Gesamtanteil in %		Teil-zeit	Teil-zeit	Frei werdende Stellen in…									
	Kopf-zahl gesamt	Kopf-zahl Frauen (unbe-fristet)	Kopf-zahl Frauen (befris-tet)	Kopf-zahl Män-ner (unbe-fristet)	Kopf-zahl Män-ner (befris-tet)	(VZÄ)	(VZÄ) Frauen (unbe-fristet)	(VZÄ) Frauen (befris-tet)	(VZÄ) Män-ner (unbe-fristet)	(VZÄ) Män-ner (befris-tet)	w	m	(VZÄ)	Anteil in %	2013		2014		2015		2016		2017	
															w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Hochschullehrer/-innen:																								
W2 – Professuren	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hochschullehrer/-innen gesamt:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen:																								
wissenschaftl. MA:	10,00	4,00	0,00	6,00	0,00	10,00	4,00	0,00	6,00	0,00	40,00%	60,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
davon ab EG 13 TV-L/A 13:	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00%	100,0%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
nichtwiss. MA:	12,00	9,00	0,00	3,00	0,00	9,50	6,50	0,00	3,00	0,00	68,42%	0,00%	0,50	5,26%	0,0	0,75	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0
Auszubildende:	2,00	0,00	1,00	0,00	1,00	2,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	1,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	24,00	13,00	1,00	9,00	1,00	21,50	10,50	1,00	9,00	1,00	53,49%	46,51%	0,50	2,33%	1,0	0,75	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,5	0,0
gesamt:	**24,00**	**13,00**	**1,00**	**9,00**	**1,00**	**21,50**	**10,50**	**1,00**	**9,00**	**1,00**	**53,49%**	**46,51%**	**0,50**	**2,33%**	**1,0**	**0,75**	**0,0**	**2,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**1,0**	**0,5**	**0,0**

S(kim)

Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefristet)	Kopfzahl Frauen (befristet)	Kopfzahl Männer (unbefristet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ) gesamt	(VZÄ) Frauen (unbefristet)	(VZÄ) Frauen (befristet)	(VZÄ) Männer (unbefristet)	(VZÄ) Männer (befristet)	Gesamtanteil in % w	Gesamtanteil in % m	Teilzeit (VZÄ)	Teilzeit Anteil in %
Hochschullehrer/-innen:														
W2 – Professuren	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Hochschullehrer/-innen gesamt:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitarbeiter/-innen:														
wissenschaftl. MA:	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00%	100,0%	0,50	100,0%
davon ab EG 13 TV-L:	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00%	100,0%	0,50	100,0%
nichtwiss. MA:	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	1,48	0,18	0,30	1,00	0,00	32,43%	67,57%	0,48	32,43%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,98	0,18	0,30	1,00	0,50	24,24%	75,76%	0,98	49,49%
gesamt:	**2,00**	**1,00**	**1,00**	**1,00**	**1,00**	**1,98**	**0,18**	**0,30**	**1,00**	**0,50**	**24,24%**	**75,76%**	**0,98**	**49,49%**

3. KOM

Frauenförderplan der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung "Institut für Kompetenzentwicklung (KOM)" der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

1. Einleitung

Das Institut für Kompetenzenzwicklung (KOM) wurde 2002 als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Hochschule Ostwestfalen-Lippe errichtet. Das Institut versteht sich als interner und externer Partner für Forschung, Förderung und Vermittlung von Schlüsselkompetenzen.

Überfachliche Angebote zur Weiterqualifizierung und Praxisorientierung werden u.a. in Form von Seminaren, Workshops und Beratungsangeboten für Studierende, Lehrende, Hochschulangehörige und Externe entwickelt und durchgeführt. Neue überfachliche Themenfelder und Projekte wurden durch die erfolgreiche Einwerbung der BMBF-Mittel zur Verbesserung der Qualität in der Lehre möglich und führten zu einer Umstrukturierung des Instituts. Ziel der Neustrukturierung ist, zielgruppenspezifische Angebote zu schaffen, die Studierende auf dem Weg zum erfolgreichen Studienabschluss begleiten oder auf diesen vorbereiten. Darüber hinaus werden Fortbildungsangebote für Lehrende und Mitarbeiterende der Hochschule konzipiert, sowie Weiterbildungsstudiengänge und -kurse auf Grund unterschiedlicher Bedarfe der Wirtschaft durchgeführt bzw. angeboten.

2. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2009 - 2012

Auch wenn der Frauenförderplan für den Zeitraum 2009 bis 2012 keine institutsspezifischen Zielvorgaben und Maßnahmen beinhaltet, so wurden im Institut für Kompetenzentwicklung nichts desto trotz bereits viele Maßnahmen und Verhaltensweisen im Sinne dessen umgesetzt, um ein attraktiver Arbeitgeber insbesondere auch für Arbeitnehmerinnen zu sein. Diese sollen auch weiterhin verstetigt und weiterentwickelt werden. Siehe dazu auch die Punkte 4 und 5.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.1 Daten 2012

Daten siehe Anhang

3.2 Veränderungen der Daten 2009 – 2012 gegenüber 2004 – 2009

Aufgrund des aktuellen Wachstums des Instituts wird im Rahmen dieses Frauenförderplans erstmalig ein eigener Beitrag verfasst. Auf eine rückwirkende Darstellung der Veränderungen der Daten aus 2004 bis 2009 wird daher verzichtet.

3.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Der Frauenanteil im KOM liegt bei 75% aller Beschäftigten und ist damit im Vergleich zu den Fachbereichen überdurchschnittlich hoch.

Die Leitung des Instituts hat für das Jahr 2012 der Präsident der Hochschule kommissarisch übernommen. Die Position ist ausgeschrieben und soll, bei gleicher Qualifikationsvorausset-

zung mit einer weiblichen Person besetzt werden. Drei weitere Professorenstellen wurden ausgeschrieben, wobei eine davon bereits im Dezember 2012 besetzt werden konnte.

Knapp 82% aller wissenschaftlichen Beschäftigten sind weiblich, davon sind ca. 45% in Teilzeit beschäftigt. Alle vier nicht-wissenschaftlichen Stellen sind weiblich besetzt, wovon eine von der Teilzeitregelung gebraucht macht.

3.4 Studierende/Teilnehmende

Exemplarisch werden hier die Zahlen des Zertifikatskurses „Persönlichkeitsentwicklung & Methodentraining [PM]“ und der Studienmethodik-Kurse genannt.

Im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 haben in der Regel alle Teilnehmenden den Kurs mit einem Zertifikat abgeschlossen, davon 37% weibliche Teilnehmende.

Im Bereich der Studienmethodik bietet das KOM zur Verbesserung der Studierfähigkeit für Studierende in allen Studienphasen folgende Kurse an:

- Effektives Lernen
- Schreibwerkstatt
- Studienabschluss und Berufseinstieg
- Tutorenschulung.

Über den Zeitraum vom WS 2008/2009 – zum SS 2013 besuchten 2233 Studierende die Kurse der Studienmethodik, davon sind 38,1% weiblich.

4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

4.1 Zielvorgaben bis zum 31.03.2016

(bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Unterrepräsentanz-Bereichen)

Aufgrund des überdurchschnittlich hohen Anteils an weiblichen Beschäftigten von 75% hat sich das Institut zum Ziel gesetzt, diesen Anteil auch zukünftig zumindest auf 50% zu halten.

Im Berichtszeitraum soll ein Mentoring-Programm, das besondere Gender- und Diversityaspekte berücksichtigt, konzipiert und umgesetzt werden. Die Finanzierung wird durch BMBF Gelder gewährleistet.

Die Einrichtung einer Gender- und Diversitystelle ist für 2013 geplant und soll idealerweise mit einer weiblichen Person besetzt werden. Mit dieser neu geschaffenen Position wird das Ziel verfolgt, die Fachbereiche, zentrale Einrichtungen und die Verwaltung bei der Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten in der täglichen Arbeit und im Studium zu beraten.

Sofern weiterbildende Studiengänge und Kurse, die durch das KOM angeboten werden, einem Auswahlverfahren unterliegen, wird bei der Vergabe der Plätze auf eine annähernd paritätische Besetzung der Teilnehmenden geachtet.

Im Rahmen der Personalentwicklung im KOM wird darauf geachtet, dass Mitarbeiterinnen die Teilnahme an Weiterqualifizierungsmaßnahmen ermöglicht wird.

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

(bezogen auf Beschäftigungsstruktur/Gremien)

Um den Anteil an weiblichen Beschäftigten mit 50% dauerhaft zu halten, werden alle zukünftigen Stellen auch als mögliche Teilzeit-Stellen ausgeschrieben. Stellenbesetzungen werden bei gleicher Eignung bevorzugt an Frauen vergeben, sofern der Anteil innerhalb der Beschäftigungsstruktur unter 50% fällt. Im Rahmen von regelmäßigen Mitarbeiter-Gesprächen werden die Weiterqualifizierungsbedarfe festgestellt und entsprechende Maßnahmen (Fortbildungen, Schulungen, etc.) festgelegt.

Damit weibliche Rollenbilder in Führungspositionen im Rahmen der Weiterbildungskurse transportiert werden können, soll der Anteil der weiblichen Trainer auf ca. 50% gehalten werden. Ebenso soll die Vermittlung von weiblichen Rollenbildern in Führungspositionen Bestandteil der Weiterbildungskurse im Bereich der Schlüsselkompetenzen sein.

Zur Paritätischen Besetzung der Kurse wurde in Pkt 4.1 bereits Stellung genommen. Darüber hinaus werden auch die Werbemaßnahmen für die Kurse so ausgerichtet, dass sich weibliche Personen besonders angesprochen fühlen.

5. Weitere Maßnahmen/begleitende Maßnahmen

Grundsätzlich wird in Abstimmung mit dem jeweiligen Arbeitsfeld und den Rahmenbedingungen eine Flexibilisierung der Arbeitszeit unterstützt und gefördert.

6. Berichtspflicht

Das Institut für Kompetenzentwicklung führt die statistische Erhebung genderrelevanter Daten fort und berichtet dem Präsidium und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im regelmäßigen Rhythmus über die Entwicklung in Bezug auf die gleichstellungsfördernden Maßnahmen

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur - KOM

KOM, Optes und CeLL - Laufbahnebenen in VZÄ

Stichtag: 01.01.2013

Laufbahngruppen	**wissensch. Bereich**		**nichtwiss. Bereich**		**Anteil in %**	
	m	w	m	w	m	w
höherer Dienst	2,00	7,25	0,00	0,00	21,62%	78,38%
gehobener Dienst	0,50	3,63	0,00	2,00	0,00%	0,00%
mittlerer Dienst	0,00	0,00	0,00	1,50	0,00%	100,00%
einfacher Dienst	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%
Gesamt	2,50	10,88	0,00	3,50	14,81%	85,19%

VZÄ-Vergleich Planstellen

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen (IST-Besetzung in VZÄ)		IST-Besetzung Anteil in %		Art der Inanspruchnahme (IST-Besetzung in VZÄ)	
		Frauen	Männer	w	m	unbefristet	befristet
Stand: 01.04.2009 gesamt	2,0	1,0	1,0	50,0	50,0	2,0	0,0
Stand: 01.01.2013 gesamt	2,5	2,5	0,0	100,0	0,0	2,5	1,0
Veränderung gesamt	0,5	1,5	-1,0	50,0	-50,0	0,5	-1,0

KOM, CeLL und OPTES

Stand: 01.01.2013

Planstellenhaushalt	Kopfzahlen					Stellen-Soll	Vollzeitäquivalente				Gesamtanteil in %		Teil-zeit (VZÄ)	Teilzeit	Frei werdende Stellen in…									
	Kopf-zahl ge-samt	Kopfzahl Frauen (unbe-fristet)	Kopf-zahl Frauen (befris-tet)	Kopfzahl Männer (unbe-fristet)	Kopf-zahl Män-ner (befris-tet)	(VZÄ)	(VZÄ) Frauen (unbe-fristet)	(VZÄ) Frauen (befris-tet)	(VZÄ) Männer (unbe-fristet)	(VZÄ) Männer (befris-tet)	w	m		Anteil in %	2013		2014		2015		2016		2017	
															w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Hochschullehrer/-innen:																								
W2 – Professuren	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hochschullehrer/-innen gesamt:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen:																								
wissenschaftl. MA:	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	100,0%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon ab EG 13 TV-L:	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	100,0%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nichtwiss. MA:	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	1,50	1,50	0,00	0,00	0,00	100,0%	0,00%	0,50	33,33%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	3,00	3,00	0,00	0,00	0,00	2,50	2,50	0,00	0,00	0,00	100,0%	0,00%	0,50	20,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
gesamt:	**3,00**	**3,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**2,50**	**2,50**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**100,0%**	**0,00%**	**0,50**	**20,00%**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**

KOM, CeLL und OPTES

Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefristet)	Kopfzahl Frauen (befristet)	Kopfzahl Männer (unbefristet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ) gesamt	(VZÄ) Frauen (unbefristet)	(VZÄ) Frauen (befristet)	(VZÄ) Männer (unbefristet)	(VZÄ) Männer (befristet)	Gesamtanteil in % w	Gesamtanteil in % m	Teilzeit (VZÄ)	Teilzeit Anteil in %
Hochschullehrer/-innen:														
W2 – Professuren	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00%	100,0%	0,50	0,00%
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Hochschullehrer/-innen gesamt:	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00%	100,0%	0,50	0,00%
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitarbeiter/-innen:														
wissenschaftl. MA:	14,00	1,00	10,00	0,00	3,00	11,88	0,50	9,38	0,00	2,00	83,16%	16,84%	3,88	32,66%
davon ab EG 13 TV-L:	9,00	0,00	7,00	0,00	2,00	7,75	0,00	6,25	0,00	1,50	80,65%	19,35%	2,75	35,48%
nichtwiss. MA:	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	16,00	1,00	12,00	0,00	3,00	13,88	0,50	11,38	0,00	2,00	85,59%	14,41%	3,88	27,95%
gesamt:	**17,00**	**1,00**	**12,00**	**0,00**	**4,00**	**14,38**	**0,50**	**11,38**	**0,00**	**2,50**	**82,61%**	**17,39%**	**4,58**	**30,46%**

Statusgruppe	Frauen (Kopfzahl)	Männer (Kopfzahl)	GESAMT	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
Lehrbeauftragte	5,00	1,00	6,00	83,33%	16,67%
Studentische Hilfskräfte	6,00	9,00	15,00	40,00%	60,00%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	5,00	2,00	7,00	71,43%	28,57%
GESAMT	**16,00**	**12,00**	**28,00**	**57,14%**	**42,86%**

4. Administrativer Bereich

Frauenförderplan für den administrativen Bereich der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

1. Präambel

Zur besseren Übersichtlichkeit werden für den Frauenförderplan verschiedene Organisationseinheiten und Gruppen unter dem Oberbegriff „administrativer Bereich“ zusammengefasst. Dabei handelt es sich konkret um folgende Bereiche:

- Zentrale Hochschulverwaltung,
- Sonderbereiche des Präsidiums,
- Zentralwerkstatt,
- Auszubildende im Rahmen von Verbundausbildungen

Der administrative Bereich der Hochschule Ostwestfalen-Lippe setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit zu fördern, d.h. insbesondere eventuell bestehende Nachteile für Frauen zu eruieren und mit geeigneten Maßnahmen zu beseitigen.
Zur Umsetzung dieses Zieles sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im administrativen Bereich aufgerufen, denn der Frauenförderplan richtet sich gleichermaßen an Frauen und Männer, weil eine berufliche Gleichstellung nur bei Beteiligung beider Geschlechtergruppen gelingen kann.

2. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2009 bis 2012

Die im Frauenförderplan für den vorangegangenen Zeitraum formulierten Ziele beinhalteten die Steigerung des Frauenanteils bei den planmäßig anstehenden Wiederbesetzungen von Stellen im höheren, gehobenen und mittleren Dienst.

Die Erreichung dieses Zieles kann für die Zentrale Hochschulverwaltung und die Sonderbereiche des Präsidiums vollumfänglich und uneingeschränkt mit *JA* beantwortet werden. Dies gilt umso mehr, als dass durch die hohen Studierendenzahlen ab dem Wintersemester 2009/2010 auch im administrativen Bereich über die im Stellenplan vorhandenen Stellen hinausgehend neue Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden mussten und für diese Stellen ebenfalls im Wesentlichen Frauen gewonnen werden konnten. Im Einzelnen (Stand: 01.01.2013) bedeutet dies:

<u>Dezernat I:</u>
Bei Wiederbesetzungen von Stellen sowie bei neu geschaffenen Beschäftigungsverhältnissen endeten alle Besetzungsverfahren – bis auf einen Fall – mit der Einstellung von weiblichen Personen. Dabei handelt es sich um eine Wiederbesetzung im höheren Dienst mit Leitungsfunktion, vier neue Beschäftigungsverhältnisse im gehobenen Dienst sowie eine Wiederbesetzung und eine neue Stelle im mittleren Dienst.

<u>Dezernat II:</u>
Auch im Dezernat Gebäudemanagement, welches aufgrund des Aufgabenzuschnitts eher männlich dominiert ist, konnte im Rahmen der Schaffung eines neuen Beschäftigungsverhältnisses im gehobenen Dienst mit Leitungsfunktion eine Frau gewonnen werden (die sich derzeit in Elternzeit befindet). Zwei weitere neue Beschäftigungsverhältnisse im gehobenen Dienst (Flächenplanungen) sind ebenfalls mit Frauen besetzt worden.

Dezernat III:
Die im Dezernat III durchgeführten Verfahren zur Wiederbesetzung von 4 Stellen im gehobenen Dienst führten zu 100% zu Besetzungen mit Frauen; gleiches gilt für zwei neu geschaffene Beschäftigungsverhältnisse.

Dezernat IV:
Ein ähnliches Bild zeichnet sich auch für das Dezernat IV ab. Zwei Wiederbesetzungsverfahren im gehobenen Dienst konnten mit der Einstellung einer Frau beendet werden. Fünf neu geschaffene Beschäftigungsverhältnisse im gehobenen und mittleren Dienst (einmal Finanzen, zweimal Verwaltungs-IT, zweimal Drittmittel-Projektmanagement) endeten mit der Einstellung von drei Frauen und zwei Männern.

Sonderbereiche des Präsidiums:
Wie in den Verwaltungsdezernaten ist es auch in den Sonderbereichen des Präsidiums bei der Wiederbesetzung von fünf Stellen (davon zwei im höheren, zwei im mittleren Dienst sowie eine Volontärinnenstelle) als auch bei den sechs neu geschaffenen Beschäftigungsverhältnissen (davon drei im höheren – eine davon Projektstelle – und drei im gehobenen Dienst) gelungen, ganz überwiegend Frauen für die Hochschule zu gewinnen. Die Besetzungsverfahren endeten alle – abgesehen von zwei Fällen, in denen sich männliche Bewerber erfolgreich durchsetzen konnten (einmal mittlerer und einmal gehobener Dienst) – mit der Einstellung von Frauen.

Zentralwerkstatt:
Allein bei der Zentralwerkstatt konnte im Verfahren zur Besetzung einer neu geschaffenen Stelle (unter teilweiser Kompensation bereits vorhandener Stellenanteile) keine Frau gewonnen werden. Dies liegt in dem besonders handwerklich-technischen Aufgabenbereich einer Werkstatt begründet und wird auch in der Zukunft eine große Herausforderung im Hinblick auf die Gleichstellung darstellen.

Auszubildende
Im Bereich der Auszubildenden standen im vorangegangenen Zeitraum insgesamt 57 Ausbildungsstellen zur Verfügung. Die Ausbildungsstellen, die Organisationseinheiten der Hochschule zugeordnet sind, werden dort betrachtet; die Ausführungen hier beziehen sich allein auf die Gruppe von Auszubildenden im Rahmen von Verbundausbildungen mit Kooperationspartnern in der Industrie. Von in der Regel 41 – 42 besetzten Stellen waren zum Stichtag 17 mit Frauen besetzt. Damit kann auch im Bereich der Auszubildenden das Verhältnis zwischen Frauen und Männern als halbwegs ausgeglichen angesehen werden.

3. Bestandsaufnahme und -analyse

Den nachfolgenden tabellarischen Aufstellungen kann – dem Vorgesagten entsprechend – ein nahezu ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen in der Zentralen Verwaltung und den Sonderbereichen des Präsidiums entnommen werden. Gleiches gilt für die Auszubildenden im Rahmen von Verbundausbildungen.
Allein in der Zentralwerkstatt, in der die Leitung als auch alle Mitarbeiterstellen mit Männern besetzt sind, ist ein entsprechendes Verhältnis noch anzustreben.

Administrativer Bereich – Verwaltung – Daten s. Anhang
Administrativer Bereich – Sonderbereiche des Präsidiums – Daten s. Anhang
Administrativer Bereich – Zentralwerkstatt – Daten s. Anhang

4. Ziele und Maßnahmen für die Zukunft

Die administrativen Bereiche orientieren sich für die Zukunft vollumfänglich an den im Hochschulentwicklungsplan enthaltenen Zielen und Maßnahmen zur Gleichstellung. Aufgrund der unterschiedlichen Ausprägung der Frauenanteile in den administrativen Bereichen muss hinsichtlich der konkreten Einzelziele und der dafür zu ergreifenden Maßnahmen zwischen den Bereichen mit einem ausgewogenen/annähernd ausgewogenen Geschlechterverhältnis und den Bereichen, in denen dieses erst geschaffen werden muss, unterschieden werden:

a) Zentrale Hochschulverwaltung, Sonderbereiche und Auszubildende

Hier gilt es bei zukünftigen Personalentscheidungen vor allem darauf zu achten, dass das ausgewogene Geschlechterverhältnis in der Zusammenarbeit von Frauen und Männern erhalten bleibt. Das heißt, dass gerade in den Fällen, in denen Frauen ihre Tätigkeit innerhalb der Hochschule im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen wechseln bzw. vollständig aus der Hochschule ausscheiden, darauf geachtet wird, dass bei einer Nachbesetzung geeignete hausinterne Bewerberinnen aktiv angesprochen werden bzw. bei entsprechenden Stellenausschreibungen Frauen ganz besonders angesprochen werden.
Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf die oberste Leitungsebene der Verwaltung zu legen, da hier ein Verhältnis von 75% Männer zu 25% Frauen vorherrscht und im Sinne einer Vorbildfunktion für weibliche Nachwuchskräfte mittelfristig (im jetzigen bzw. nachfolgenden Frauenförderplanzeitraum) ein Verhältnis 50 : 50 angestrebt wird.

Um die vorgenannten Ziele zu erreichen, sind die Stellen vor einer Ausschreibung im Hinblick auf ihre Ausgestaltung und ihren zeitlichen Umfang im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu prüfen und der Ausschreibungstext im Hinblick auf Gendergesichtspunkte zu optimieren.
Bei Stellenbesetzungen mit Personalführungs- und Leitungsfunktion von besonderer Bedeutung (z.B. Dezernatsleitungen der Verwaltung) sollten zudem spezielle Frauennetzwerke genutzt und bei erkennbarem Bedarf auch externe Unternehmen zur Ansprache geeigneter Frauen eingebunden werden.

Bei den Auszubildenden hat die Hochschule durch ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Auswahlverfahren bei den Verbundpartnern auch weiterhin aktiv darauf hinzuwirken, dass geeignete Bewerberinnen ausgewählt werden.

b) Zentralwerkstatt

Sollte sich im Hinblick auf die vorgenommene temporäre Personalaufstockung in der Werkstatt auch für die Zukunft ein entsprechender Mehrbedarf begründen lassen, ist bei der nächsten Möglichkeit einer Neubesetzung in ganz besonderem Maße auf eine frauenfördernde Ausschreibung zu achten und die dabei zu ergreifenden Maßnahmen mit der Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld abzustimmen.

5. Weitere begleitende Maßnahmen

Die 2009 eingeführten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche sind leider nur schleppend angelaufen, werden aber seit 2012 im Wintersemester kontinuierlich durchgeführt, im nachfolgenden Sommersemester evaluiert und im Hinblick auf ggf. gewonnene Erkenntnisse – insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – optimiert.

Des Weiteren soll in 2013 mit dem Personalrat der nicht wissenschaftlich Beschäftigten eine neue Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit ausgehandelt werden, die – unter größtmöglicher Berücksichtigung des Dienstleistungsauftrages an den administrativen Bereich – eine stärke-

re Ausrichtung der Arbeitszeit auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (inkl. der Möglichkeit von alternierender Telearbeit) enthalten soll.

Darüber hinaus soll insbesondere im mittleren Dienst die Akzeptanz von Fortbildungsmaßnahmen erhöht werden. Dafür sollen auch weiterhin laufbahnbezogene Qualifizierungen kommuniziert, ermöglicht und unterstützt werden, um so die Grundlage für laufbahnübergreifende Entwicklungsmöglichkeiten zu geben.

6. Berichtswesen

Der Frauenförderplan wird zum Ende der Laufzeit erneut diskutiert. Dabei sind die vereinbarten Ziele und Maßnahmen auf ihre Umsetzung zu überprüfen. Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur Administrativer Bereich

Laufbahnebenen in VZÄ – Zentrale Hochschulverwaltung

Stichtag: 01.01.2013

Laufbahngruppen	wissensch. MA		nichtwiss. MA		Anteil in %	
	m	w	m	w	m	w
höherer Dienst	0,00	0,00	3,00	3,00	50,00%	50,00%
gehobener Dienst	0,00	0,00	14,50	17,75	44,96%	55,04%
mittlerer Dienst	0,00	0,00	12,00	27,46	30,41%	69,59%
einfacher Dienst	0,00	0,00	7,00	1,25	84,85%	15,15%
	0,00	**0,00**	**36,50**	**49,46**	**42,46%**	**57,54%**

Laufbahnebenen in VZÄ - Sonderbereiche des Präsidiums

Stichtag: 01.01.2013

Laufbahngruppen	wissensch. MA		nichtwiss. MA		Anteil in %	
	m	w	m	w	m	w
höherer Dienst	0,00	0,00	1,00	5,00	0,00%	0,00%
gehobener Dienst	0,00	0,00	1,00	2,00	0,00%	0,00%
mittlerer Dienst	0,00	0,00	0,50	1,00	33,33%	66,67%
einfacher Dienst	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%
AT (außertarifl.)	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00%	100,00%
	0,00	**0,00**	**2,50**	**9,00**	**21,74%**	**78,26%**

Laufbahnebenen in VZÄ - Zentralwerkstatt

Stichtag: 01.01.2013

Laufbahngruppen	wissensch. MA		nichtwiss. MA		Anteil in %	
	m	w	m	w	m	w
höherer Dienst	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%
gehobener Dienst	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%
mittlerer Dienst	0,00	0,00	3,75	0,00	100,00%	0,00%
einfacher Dienst	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%
Gesamt	**0,00**	**0,00**	**3,75**	**0,00**	**100,00%**	**0,00%**

VZÄ-Vergleich Planstellen

Zentrale Hochschulverwaltung, Sonderbereiche des Präsidiums und Zentralwerkstatt

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen (IST-Besetzung in VZÄ)		IST-Besetzung Anteil in %		Art der Inanspruchnahme (IST-Besetzung in VZÄ)	
		Frauen	Männer	w	m	unbefristet	befristet
Stand: 01.04.2009 gesamt	75,0	35,0	38,5	46,7	51,3	68,5	5,0
Stand: 01.01.2013 gesamt	72,5	34,1	36,8	47,7	50,7	61,1	8,8
Veränderung gesamt	-2,5	-0,9	-1,8	0,4	-0,6	-7,4	-3,8

Administrativer Bereich
Zentrale Hochschulverwaltung

Stand: 01.01.2013

Planstellenhaushalt	Kopfzahlen					Stellen-Soll	Vollzeitäquivalente				Gesamtanteil in %		Teilzeit (VZÄ)	Teilzeit	Frei werdende Stellen in…									
	Kopf-zahl gesamt	Kopf-zahl Frauen (unbe-fristet)	Kopf-zahl Frauen (befris-tet)	Kopf-zahl Männer (unbe-fristet)	Kopf-zahl Männer (befris-tet)	(VZÄ)*	(VZÄ) Frauen (unbe-fristet)	(VZÄ) Frauen (befris-tet)	(VZÄ) Männer (unbe-fristet)	(VZÄ) Männer (befris-tet)	w	m		Anteil in %	2013		2014		2015		2016		2017	
															w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Hochschullehrer/-innen:																								
W2 – Professuren	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hochschullehrer/-innen gesamt:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen:																								
wissenschaftl. MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon ab EG 13 TV-L:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nichtwiss. MA:	75,00	33,00	8,00	31,00	3,00	66,00	26,87	5,25	30,50	2,00	48,67%	49,24%	11,65	17,64%	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende:	41,00	0,00	17,00	0,00	24,00	42,00	0,00	17,00	0,00	24,00	40,48%	57,14%	0,00	0,00%	6,0	11,0	3,0	8,0	7,0	4,0	2,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	116,00	33,00	25,00	31,00	27,00	108,00	26,87	22,25	30,50	26,00	45,48%	52,31%	11,65	10,79%	6,0	12,0	4,0	8,0	7,0	4,5	2,0	0,0	0,0	0,0
gesamt:	**116,00**	**33,00**	**25,00**	**31,00**	**27,00**	**108,00**	**26,87**	**22,25**	**30,50**	**26,00**	**45,48%**	**52,31%**	**11,65**	**10,79%**	**6,0**	**12,0**	**4,0**	**8,0**	**7,0**	**4,5**	**2,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**

*** 1,0 Stelle für Auszubildende zum Stichtag unbesetzt!**

*** 1,38 Stellenanteile zum Stichtag unbesetzt!**

Administrativer Bereich
Zentrale Hochschulverwaltung

Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefristet)	Kopfzahl Frauen (befristet)	Kopfzahl Männer (unbefristet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ) gesamt	(VZÄ) Frauen (unbefris-tet)	(VZÄ) Frauen (befristet)	(VZÄ) Männer (unbefris-tet)	(VZÄ) Männer (befristet)	Gesamtanteil in % w	Gesamtanteil in % m	Teilzeit (VZÄ)	Teilzeit Anteil in %
Hochschullehrer/-innen:														
W2 – Professuren	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Hochschullehrer/-innen gesamt:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitarbeiter/-innen:														
wissenschaftl. MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
davon ab EG 13 TV-L:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
nichtwiss. MA:	29,00	9,00	16,00	3,00	1,00	21,34	7,75	9,59	3,00	1,00	81,26%	18,74%	9,09	42,60%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	29,00	9,00	16,00	3,00	1,00	21,34	7,75	9,59	3,00	1,00	81,26%	18,74%	9,09	42,60%
gesamt:	**29,00**	**9,00**	**16,00**	**3,00**	**1,00**	**21,34**	**7,75**	**9,59**	**3,00**	**1,00**	**81,26%**	**18,74%**	**9,09**	**42,60%**

Administrativer Bereich

Stand: 01.01.2013

Sonderbereiche des Präsidiums

Planstellenhaushalt	Kopfzahlen					Stellen-Soll	Vollzeitäquivalente				Gesamtanteil in %		Teilzeit (VZÄ)	Teilzeit	Frei werdende Stellen in…									
	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefristet)	Kopfzahl Frauen (befristet)	Kopfzahl Männer (unbefristet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ)	(VZÄ) Frauen (unbefristet)	(VZÄ) Frauen (befristet)	(VZÄ) Männer (unbefristet)	(VZÄ) Männer (befristet)	w	m		Anteil in %	2013		2014		2015		2016		2017	
															w	m	W	m	w	m	w	m	w	m
Hochschullehrer/-innen:																								
W2 – Professuren	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hochschullehrer/-innen gesamt:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen:																								
wissenschaftl. MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon ab EG 13 TV-L:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nichtwiss. MA:	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,50	1,00	1,00	1,00	0,50	28,57%	42,86%	0,50	14,29%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende:	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	100,0%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	5,00	1,00	2,00	1,00	1,00	4,50	1,00	2,00	1,00	0,50	66,67%	33,33%	0,50	11,11%	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
gesamt:	**5,00**	**1,00**	**2,00**	**1,00**	**1,00**	**4,50**	**1,00**	**2,00**	**1,00**	**0,50**	**66,67%**	**33,33%**	**0,50**	**11,11%**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**1,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**

Administrativer Bereich

Sonderbereiche des Präsidiums

Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefris-tet)	Kopfzahl Frauen (befristet)	Kopfzahl Männer (unbefris-tet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ) ge-samt	(VZÄ) Frauen (unbefris-tet)	(VZÄ) Frauen (befris-tet)	(VZÄ) Männer (unbefris-tet)	(VZÄ) Men-ner (befris-tet)	Gesamtanteil in % w	Gesamtanteil in % m	Teil-zeit (VZÄ)	Teilzeit Anteil in %
Hochschullehrer/-innen:														
W2 – Professuren	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Hochschullehrer/-innen gesamt:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitarbeiter/-innen:														
wissenschaftl. MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
davon ab EG 13 TV-L:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
nichtwiss. MA:	8,00	2,00	5,00	1,00	0,00	8,00	2,00	5,00	1,00	0,00	87,50%	12,50%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	8,00	2,00	5,00	1,00	0,00	8,00	2,00	5,00	1,00	0,00	87,50%	12,50%	0,00	0,00%
gesamt:	**8,00**	**2,00**	**5,00**	**1,00**	**0,00**	**8,00**	**2,00**	**5,00**	**1,00**	**0,00**	**87,50%**	**12,50%**	**0,00**	**0,00%**

Administrativer Bereich

Stand: 01.01.2013

Zentralwerkstatt

Planstellenhaushalt	Kopfzahlen					Stellen-Soll	Vollzeitäquivelente				Gesamtanteil in %		Teilzeit	Teilzeit	Frei werdende Stellen in…									
	Kopf-zahl gesamt	Kopf-zahl Frauen (unbe-fristet)	Kopf-zahl Frauen (befris-tet)	Kopf-zahl Männer (unbe-fristet)	Kopf-zahl Männer (befris-tet)	(VZÄ)*	(VZÄ) Frauen (unbe-fristet)	(VZÄ) Frauen (befris-tet)	(VZÄ) Männer (unbe-fristet)	(VZÄ) Männer (befris-tet)	w	m	(VZÄ)	Anteil in %	2013		2014		2015		2016		2017	
															w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Hochschullehrer/-innen:																								
W2 – Professuren	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hochschullehrer/-innen gesamt:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen:																								
wissenschaftl. MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon ab EG 13 TV-L:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nichtwiss. MA:	3,00	0,00	0,00	3,00	0,00	3,00	0,00	0,00	2,75	0,00	0,0%	0,00%	0,75	25,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Auszubildende:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,00%	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen ge-samt::	3,00	0,00	0,00	3,00	0,00	3,00	0,00	0,00	2,75	0,00	0,0%	91,67%	0,75	25,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
gesamt:	**3,00**	**0,00**	**0,00**	**3,00**	**0,00**	**3,00**	**0,00**	**0,00**	**2,75**	**0,00**	**0,0%**	**91,67%**	**0,75**	**25,00%**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**

*** 0,25 Stellenanteile zum Stichtag unbesetzt!**

Administrativer Bereich

Zentralwerkstatt

Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln	Kopfzahl gesamt	Kopfzahl Frauen (unbefristet)	Kopfzahl Frauen (befristet)	Kopfzahl Männer (unbefristet)	Kopfzahl Männer (befristet)	(VZÄ) gesamt	(VZÄ) Frauen (unbefristet)	(VZÄ) Frauen (befristet)	(VZÄ) Männer (unbefristet)	(VZÄ) Männer (befristet)	Gesamtanteil in % w	Gesamtanteil in % m	Teilzeit (VZÄ)	Teilzeit Anteil in %
Hochschullehrer/-innen:														
W2 – Professuren	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
sonstige wiss. Personal (LfbA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Hochschullehrer/-innen gesamt:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwisenschaftliche Mitarbeiter/-innen:														
wissenschaftl. MA:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
davon ab EG 13 TV-L:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
nichtwiss. MA:	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00	0,00%
wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt::	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00	0,00%
gesamt:	**1,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**1,00**	**1,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**1,00**	**0,00%**	**100,00%**	**0,00**	**0,00%**

C. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan der Hochschule Ostwestfalen-Lippe wurde vom Senat am 2. Oktober 2013 beschlossen.

Er tritt mit Wirkung vom 1. April 2013 in Kraft und wird im Verkündungsblatt der Hochschule Ostwestfalen-Lippe veröffentlicht.

Lemgo, den 15. Oktober 2013

Der Präsident
der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Dr. Oliver Herrmann