Hochschule Ostwestfalen-Lippe University of Applied Sciences

Verkündungsblatt der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

45. Jahrgang – 9. Mai 2017 – Nr. 6

Gleichstellungsplan 2016 – 2019 der Hochschule Ostwestfalen-Lippe (mit Ausnahme der Personalstatistiken)

mit Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2013 und mit Berichten zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013 – 2016

vom 5. April 2017



Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Studium und Beruf an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Gleichstellungsplan 2016 – 2019

mit Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2013 und mit Berichten zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013-2016





Der aktuelle Gleichstellungsplan wurde erstellt von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule OWL, Dr. in Meike Seidel-Kehde in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsteam sowie den Verantwortlichen und Ansprechpersonen aus allen aufgeführten Bereichen. Die Hochschulleitung empfiehlt ihn dem Senat zur Beschlussfassung.

Die zugrundeliegenden Zahlen wurden von Dezernat III Personal und Organisation, Justiziariat sowie dem Sonderbereich Strategische Hochschulentwicklung zur Verfügung gestellt.

Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragte danken allen Beteiligten für Ihre Mitarbeit.

Inhalt

A. R	ahm	nenplan6
I.		Vorwort6
II.		Einleitung6
	1.	Struktur und Ausgangsituation der Hochschule
	2.	Gleichstellungspolitik an der Hochschule10
	3.	Gleichstellungsziele13
	4.	Gleichstellung im Rahmen von Forschung und Lehre13
	aue	Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2013 und des nförderplans der Hochschule Ostwestfalen-Lippe im Zeitraum 2013 – 2016 und chreibung des Rahmenplans15
	1.	Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen15
	2.	Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen22
	3. Ber	Karriere- und Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden eich27
	4. unte	Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen errepräsentiert sind29
	5.	Statusgruppen übergreifende Maßnahmen34
IV	.	Controlling, Qualitätssicherung und Evaluation
٧.		Anlagen41
B. G	ileicl	hstellungspläne der Bereiche der Hochschule OWL42
I.		Fachbereiche42
	1. Inne	Gleichstellungsplan des Fachbereichs Detmolder Schule für Architektur und enarchitektur (FB 1) der Hochschule Ostwestfalen Lippe42
	2. Ost	Gleichstellungsplan des Fachbereichs Medienproduktion (FB 2) der Hochschule westfalen-Lippe51
	3. Ost	Gleichstellungsplan des Fachbereichs 3 – Bauingenieurwesen der Hochschule westfalen Lippe, Standort Detmold57
		Gleichstellungsplan des Fachbereichs Life Science Technologies (FB 4) der chschule Ostwestfalen-Lippe64
	5. (FB	Gleichstellungsplan des Fachbereichs Elektrotechnik und Technische Informatik 5) der Hochschule Ostwestfalen-Lippe75
	6. der	Gleichstellungsplan des Fachbereichs Maschinentechnik und Mechatronik (FB 6) Hochschule Ostwestfalen-Lippe82
	7. Hod	Gleichstellungsplan des Fachbereichs Produktion und Wirtschaft (FB 7) der chschule Ostwestfalen Lippe89
	8. Info	Gleichstellungsplan des Fachbereichs Umweltingenieurwesen und Angewandte rmatik (FB 8) der Hochschule Ostwestfalen-Lippe100
	9. (FB	Gleichstellungsplan des Fachbereichs Landschaftsarchitektur und Umweltplanung 9) der Hochschule Ostwestfalen-Lippe106
II.		Sonderbereiche und administrativer Bereich113
		Gleichstellungsplan der zentralen Einrichtung "Service Kommunikation Information dien – S(kim)" der Hochschule Ostwestfalen-Lippe:113

11. Gleichstellungsplan der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung	"Institut fü
Kompetenzentwicklung (KOM)" der Hochschule Ostwestfalen-Lippe	115
12. Gleichstellungsplan für den administrativen Bereich der Hochschule Lippe	
C. Inkrafttreten	122
D. Quellenverzeichnis	123
E. Anlagen	124

A. Rahmenplan

I. Vorwort

Mit der Umbenennung des Frauenförderplans in Gleichstellungsplan hat sich das Land NRW programmatisch für die positive Ausgestaltung von Chancengerechtigkeit zwischen Frauen und Männern positioniert und befördert damit einen synergetischen Brückenschlag zwischen den Geschlechtern.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist in diesem Sinne als zentrale Querschnittsaufgabe an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe zu sehen. Der vorliegende Gleichstellungsplan bündelt die gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Hochschule, erfasst die Ergebnisse der Umsetzung des vormaligen Frauenförderplans und zeigt die weitere Perspektiven der Gleichstellungspolitik als bedeutsamen Bestandteil des Leitbildes der Hochschule Ostwestfalen-Lippe auf. Der Gleichstellungsplan dient dabei sowohl der verbindlichen Fixierung der Ziele der Hochschule in Bezug auf die Gleichstellung als auch der internen wie externen Vermittlung umgesetzter, bestehender und geplanter Gleichstellungsmaßnahmen.

II. Einleitung

Der Gleichstellungsplan orientiert sich an der Situation der Studentinnen, der wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Mitarbeiterinnen sowie der Professorinnen der Hochschule Ostwestfalen-Lippe. Ziel des Plans ist es, messbare und spürbare Verbesserungen der Gleichstellungssituation an der Hochschule insgesamt sowie in einzelnen Fach- und Themenbereichen zu bewirken.

Der neue Gleichstellungsplan 2016-2019 setzt auf die bisher im Rahmen des vorangegangenen Frauenförderplanes 2013-2016 bzw. Gleichstellungskonzeptes 2013 im Professorinnenprogramm II und den im "audit famliengerechte Hochschule" definierten Themenfeldern und Maßnahmen auf und führt diese zu einem ganzheitlichen Ansatz zusammen. Insofern sind die Inhalte des Gleichstellungsplanes, der zentrale Rahmenplan mit seinen regelmäßigen Fortschreibungen und die Berichte der Bereiche, das Controlling- und Planungsinstrument zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags der Hochschule OWL nach § 4 Abs. 3 Satz 1 des nordrheinwestfälischen Hochschulgesetzes (HG NRW). Normativ bestehen insbesondere folgende gesetzliche Rahmenbedingungen und Vorgaben:

Grundgesetz	 Art. 3 Abs. 2 S. 1: Männer und Frauen sind gleichberechtigt Art. 3 Abs. 2 S. 2: Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
	Art. 3 Abs. 3: Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt wer- den. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt wer- den.
Allgemeines Gleichbe- handlungs- gesetz	§ 1 Ziel des Gesetzes: Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinde- rung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.
Landesgleich- stellungsgesetz	§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

NRW

- Abs. 1: Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.
- Abs. 2: Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

Hochschulgesetz NRW

- § 3 Aufgaben
 - Abs. 4 Satz 1 und 2: Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).
- § 24 Gleichstellungsbeauftragte; gleichstellungsbezogene Mittelvergabe:
 - Abs. 1 Satz 1 3: Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule hin. Insbesondere wirkt sie auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung, bei Personal- und Strukturmaßnahmen und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe hin.
 - Abs. 3 Satz 1, 2 und 4:Die Fachbereiche bestellen Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretungen. ... Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. Die Grundordnung kann vorsehen, dass für mehrere Fachbereiche auf der Grundlage einer Ordnung dieser Fachbereiche eine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden kann, wenn diese Bestellung mit Rücksicht auf die Aufgaben und Größe dieser Fachbereiche zweckmäßig ist und im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt.
 - Abs. 5: Bei der Mittelvergabe an die Hochschulen und in den Hochschulen ist der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die leistungsbezogene Mittelvergabe, die Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle und die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.
- § 37a Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und

Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren:

- Abs. 1: Das Rektorat setzt für die in den Fachbereichen vertretenen Fächergruppen im Einvernehmen mit der Dekanin oder dem Dekan eine Gleichstellungsquote für in der Regel drei Jahre fest; der Beschluss ist im Verkündungsblatt zu veröffentlichen. Die Gleichstellungsquote bildet das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern ab, die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsgesamtheit die Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren erfüllen. Bei der Festsetzung der Gleichstellungsquote bestimmt das Rektorat die Ausgangsgesamtheit, innerhalb derer das Verhältnis nach Satz 2 ermittelt werden soll, nach sachgerechten, an dem Ziel der Gewährleistung der Chancengerechtigkeit orientierten Kriterien.
- Abs. 2: Die Hochschule strebt an, in den Fächergruppen ein Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren zu erreichen, welches der Gleichstellungsquote nach Absatz 1 entspricht. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung des Verfahrens zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge, der Beschlussfassungen der Berufungskommissionen und des Fachbereichsrats über den Berufungsvorschlag sowie hinsichtlich der Berufungen durch die Rektorin oder den Rektor. Satz 1 findet keine Anwendung, soweit in der Hochschule in einem Fach oder einer Fächergruppe der Anteil der Professorinnen im Verhältnis zu dem Anteil der Professoren überwiegt.
- Abs. 3: Die Hochschule wirkt darauf hin, dass innerhalb der Mitglieder der Gruppen nach § 11 Absatz 1, insbesondere innerhalb der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern angemessen ist.

1. Struktur und Ausgangsituation der Hochschule

Exzellent in Forschung, Lehre und (Wissens-)Transfer – die Hochschule Ostwestfalen-Lippe hat in den vergangenen Jahren einzigartige Lehrangebote, herausragende Forschung und innovative Transferstrukturen entwickelt.

Mit ihren drei Standorten Lemgo, Detmold, Höxter und dem Studienort Warburg ist die Hochschule Ostwestfalen-Lippe (Hochschule OWL) fest in der Region Ostwestfalen-Lippe eingebunden. An der Hochschule studieren zurzeit ca. 6.600 Studierende in insgesamt 45 Studiengängen mit Bachelor- und Masterabschluss. Das Studienangebot der Hochschule OWL ist überwiegend ingenieurwissenschaftlich ausgerichtet. Studiengänge wie Lebensmitteltechnologie, Innenarchitektur, Landschaftsarchitektur oder Zukunftsenergien runden das attraktive, technisch-naturwissenschaftliche Studienangebot ab und sind weit über die Landesgrenzen hinaus bekannt.

Short facts:

Traditionell eher technisch-naturwissenschaftlich ausgerichtet, hat die Hochschule OWL einen Professorinnenanteil von 18,1%, und liegt damit unter dem NRW Durchschnitt von 21,4% (2014) und unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 20,6%¹.

Je nach Fachbereich schwankt der Professorinnenanteil stark: In den eher planerisch geprägten Fachbereichen liegt er mit 30% in der "Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur" oder 28,6% in der "Medienproduktion" und 23,1% in der "Landschaftsarchitektur und Umweltplanung" deutlich über dem Durchschnitt.

Im Mittelfeld liegen die Fachbereiche "Life Science Technologies" mit 20% und der Fachbereich Produktion und Wirtschaft mit 17,4%.

Dagegen schneiden die Fachbereiche "Bauingenieurwesen" mit 7,1%, "Elektrotechnik und Technische Informatik" mit 6,7% sowie die Fachbereiche "Maschinentechnik und Mechatronik" mit 7,7% und "Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik" mit 7,7% eher unterdurchschnittlich ab.

Ziel der Hochschule ist es, über alle Fachbereiche hinweg den Frauenanteil an den Professuren auf 22% bis 2019 zu steigern, um durch vielfältige Exzellenz, die durch Chancengleichheit gegeben wird, eine positive Weiterentwicklung der Hochschule in Lehre und Forschung zu erreichen.

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 29,6%, damit liegt er unter dem NRW Durchschnitt von 38,2% in 2014. Auch hier gibt es starke Schwankungen zwischen den Fächergruppen – eine sogenannte horizontale Segregation – und in den Entgeltstufen – eine sogenannte vertikale Segregation². Von insgesamt 93 wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen-EG-13-Stellen sind 19 mit Frauen besetzt (20,4%). Beim wissenschaftsstützenden Personal ergibt sich ein ausgewogenes Bild. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt in 2016 52,9% und ist damit ähnlich wie in den Vorjahren. Bezogen auf den Frauenanteil unter den Studierenden ergibt sich ein ähnliches Bild wie unter den Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen – auch hier schwankt der Anteil je nach Fächergruppe.

Ein ausführlicher Datenüberblick erfolgt im nachfolgenden Bericht zum Rahmenplan und im Bericht der dezentralen Bereiche.

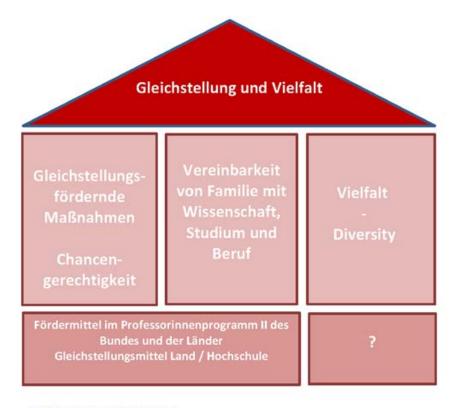
²Quelle: Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. "Gender at work" in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK Verlagsges.

¹ Quelle: Beate Kortendiek (u.a): Gender-Report. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, in: Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 25, Essen 2016, S. 69

2. Gleichstellungspolitik an der Hochschule

Zur Förderung der Chancengleichheit der verschiedenen Statusgruppen der Hochschulangehörigen entwickelt die Hochschule OWL ihre Gleichstellungspolitik stetig weiter. Dabei versteht die Hochschule OWL die Umsetzung von Gleichstellung als Doppelstrategie, die sowohl Strukturmaßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern als auch Maßnahmen zur individuellen Gleichstellungsförderung umfasst. Darüber hinaus wird die Gleichstellungspolitik der Hochschule flankiert durch die Maßnahmen und Projekte des Managing Diversity und der Vereinbarkeitsförderung³. Diese werden als einander ergänzende Konzepte verstanden.

Abbildung: Handlungsfelder Gleichstellung und Vielfalt an der Hochschule OWL



Quelle: Eigene Darstellung

Im Hochschulentwicklungsplan für die Jahre 2012 bis 2017 hat das Präsidium der Hochschule OWL 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 und eine nachhaltige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

Mit dem Projekt "Perspektive Vielfalt" hat die Hochschule in 2013 zusätzlich ein elaboriertes Konzept für die Verknüpfung der Themen Gleichstellung, Vielfalt und Vereinbarkeit vorgelegt. Dadurch wurde 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,

³ Kunadt, Susann; Schelling, Anna; Brodesser, David; Samjeske, Kathrin (2014): Familien-freundlichkeit in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt Effektiv! – Für mehr Famili-enfreundlichkeit an deutschen Hochschulen.

sich durch die Initiative Perspektive Vielfalt nachhaltig als attraktive Arbeitgeberin und attraktiver Studienort für Frauen und Männer zu positionieren sowie die Qualität ihrer Ausbildung unter Gender-Diversity-Aspekten zu steigern.

Zudem bildet es die analytische Grundlage für strategische Initiativen im Rahmen der strukturellen Gleichstellungsarbeit. So wurde das Projekt "Perspektive Vielfalt" in 2014 und 2015 mit weiteren internen und externen öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen fortgeführt und auch in 2016 fortgeschrieben.

Die Gleichstellungsprojekte der Hochschule und die Erfolge im Rahmen der Gleichstellung bzw. im Rahmen der familiengerechten Hochschule werden intensiv intern und extern kommuniziert.

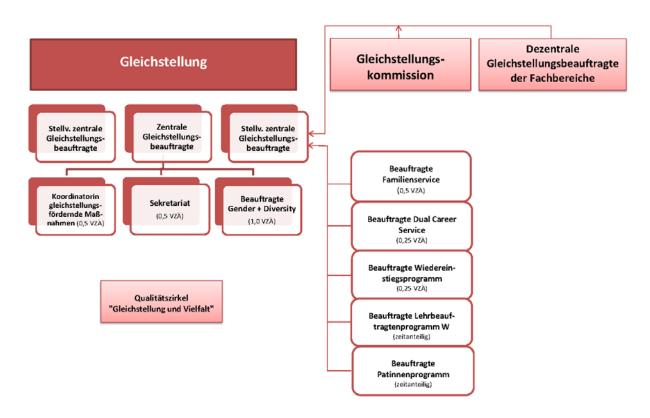
2.1 Struktur und Organisation der Gleichstellung an der Hochschule

Gemäß § 15 Abs. 1 LGG NRW und § 24 Abs. 1 HG NRW wird an der Hochschule eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte bestellt sowie gemäß § 15 Abs. 2 der Grundordnung (GO) der Hochschule OWL zwei Stellvertreterinnen.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen und wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule hin. Insbesondere wirkt sie auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung, bei Personal- und Strukturmaßnahmen und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe hin. Sie kann hierzu an den Sitzungen aller Gremien der mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

Durch die strukturelle Ausdifferenzierung der Gleichstellungsarbeit u. a. im Zuge der erfolgreichen Bewerbung im Professorinnenprogramm II des Bundes und des Landes NRW wird die Gleichstellungbeauftragte in ihren Aufgaben inhaltlich und strategisch durch das Team der Gleichstellung unterstützt:

Abbildung: Organigramm der Gleichstellung der Hochschule OWL



Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertreterin und die Mitglieder der Gleichstellung beraten die Hochschulleitung und die zukünftigen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche in den hochschulischen Kernaufgaben bezüglich Chancengleichheit und Vielfalt und darüber hinaus in den Themenfeldern Gender und Diversity, Vereinbarkeit und Familie, Dual Career, Wiedereinstieg, Gewinnung von Lehrbeauftragten und Akquise von Studentinnen. Weiterhin informieren die zentralen und dezentralen Einrichtungen über aktuellen Themen zur Frauenförderung und Gleichstellung innerhalb und außerhalb der Hochschule.

Der Prozess zur Bestellung von Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragten wurde Anfang 2016 eingeleitet und befindet sich in der Umsetzung.

Darüber hinaus berät und unterstützt die geschlechtsparitätisch besetzte Gleichstellungskommission die Hochschule OWL seit vielen Jahren in allen Bereichen der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Gleichstellungskommission verfügt über ein eigenes Budget und kann gezielt im Sinne ihrer Richtlinie Gleichstellung fördern.

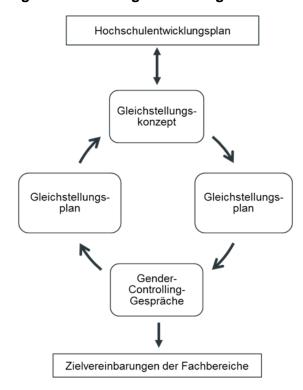
Zum Monitoring und zur prozessbegleitenden Evaluation der gleichstellungsfördernden Maßnahmen findet regelmäßig ein "Qualitätszirkel Gleichstellung und Vielfalt" statt. Er sichert einen regelmäßigen Austausch über den Erfolg der Maßnahmen und eine kontinuierliche Weiterentwicklung.

Hochschulleitung und Fachbereichsleitungen sehen die Gleichstellungsstrategie als eine Säule der Hochschulentwicklung an. Dafür führen die Hochschulleitung und die Dekanate der Fachbereiche unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten nach der Hälfte der Laufzeit des Gleichstellungsförderplans sogenannte Gender-Controlling-Gespräche zur Überprüfung der Zielerreichung durch.

Zusätzlich finden sowohl die formulierten Gleichstellungsziele der Fachbereiche aus den Gender-Controlling-Gesprächen wie auch aus den Fachbereichs-Gleichstellungsplänen Eingang in die Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fachbereichen.

Die Einrichtung eines strategischen Controllings der Zielvorgaben sowie die Integration von Gleichstellungs-Kennzahlen in das Controlling der Hochschule OWL befindet sich im Aufbau.

Abbildung: Gleichstellungscontrolling der Hochschule OWL



3. Gleichstellungsziele

Die Gleichstellungziele der Hochschule wurden im Gleichstellungskonzept 2013 sowie im Frauenförderplan 2013 – 2016 entsprechend der Zielgruppen weibliche Studierende, Nachwuchswissenschaftlerinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen sowie Mitarbeiterinnen im Bereich Technik und Verwaltung formuliert und sind auch weiterhin gültig:

- Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie für Mitarbeiterinnen im Bereich Technik und Verwaltung,
- Konzipierung und Umsetzung von Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

4. Gleichstellung im Rahmen von Forschung und Lehre

4.1 Forschung

Genderaspekte finden sich an der Hochschule OWL punktuell im Bereich der Forschung wieder. Wenngleich die Hochschule keine sozialwissenschaftlich orientierten Fächergruppen vertritt, gibt es doch Forschungsansätze und Projekte, die sich mit Fragen zu Chancengleichheit und Geschlecht befassen. So ist im Berichtszeitraum das Projekt "Vom Beruf zur Berufung - Landschaftsarchitektinnen, Naturschützerinnen, Gärtnerinnen der Region Ostwestfalen-Lippe erzählen" durchgeführt worden, in dessen Rahmen Biographien von Landschaftsarchitektinnen untersucht wurden und eine Wanderausstellung mit Flyer und eine Internetseite erstellt wurde.

Um eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Gleichstellungsthemen anzuregen, unterstützt die Hochschule Forschungsvorhaben im Bereich der Genderforschung und fördert diese finanziell. So wurde im Berichtszeitraum eine wissenschaftliche Mitarbeiterin mit der Durchführung einer empirischen Gender-Studie im Fachbereich 8 "Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik" der Hochschule OWL, der einen extrem geringen Frauenanteil aufweist, zu der Fragestellung "Warum ist der Studentinnen-Anteil im Studiengang Angewandte Informatik im Vergleich zu anderen Studiengängen an der Hochschule OWL besonders niedrig?" beauftragt.

4.2 Lehre

Die Hochschule OWL setzt sich bei der Entwicklung neuer Studiengänge und bei der Reakkreditierung von Studiengängen für eine Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre ein. Im Rahmen der Maßnahmen zur Verbesserung der Lehre werden Schulungsangebote für Lehrende im Hinblick auf die Einbeziehung von Gender-Aspekten in die Lern- und Lehrprozesse bereitgestellt. Diese Angebote sollen erweitert werden und vor allem den kollegialen Austausch fördern, um so eine aktive Auseinandersetzung mit eigenen Vielfaltserfahrungen anzuregen.

Nach der Verankerung von Gender-Diversity im Wahlpflichtfach-Angebot der Bachelorstudiengänge Elektrotechnik, Technische Informatik wurde Gender&Diversity in Berichtszeitraum auch im Bachelorstudiengang Angewandte Informatik und als "Diversity Management" im Masterstudiengang Maschinenbau verankert. Darüber hinaus wurden und werden den Studierenden Kurzworkshops zur Reflexion und Verknüpfung fachspezifischer Themen mit

Gender- und Diversity-Aspekten im Fachbereich Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik angeboten. Diese Formate können auf andere Fachbereiche übertragen werden. Geplant ist außerdem die Integration von Gender-Diversity-Aspekten in das Curriculum des neuen Wahlpflichfaches im Rahmen der Ausbildung zu Lernbegleiter/innen der Fachbereiche 1 und 3. Dabei geht es um eine Maßnahme aus dem Folgeantrag "Qualitätspakt Lehre" für die Ausbildung von Lernbegleiter/innen. Das Projekt wird von Praxis OWL begleitet. Bereits jetzt beziehen die Fachbereiche in einzelnen Lehrveranstaltungen gleichstellungsrelevante Aspekte mit ein. Angestrebt wird, diese noch sichtbarer zu machen und solche Angebote zu bündeln. Entsprechend kann vor dem fachlichen Hintergrund eine fachbereichsübergreifende Veranstaltungsreihe mit Gender- und Diversity-Bezug angeboten werden.

III. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2013 und des Frauenförderplans der Hochschule Ostwestfalen-Lippe im Zeitraum 2013 – 2016 und Fortschreibung des Rahmenplans

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Umsetzung der beschlossenen und implementierten Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts 2013 und des Frauenförderplans 2013 – 2106 der Hochschule im Zeitraum von 2013 - 2016.

Darüber hinaus wird dargelegt, dass diese Maßnahmen im Zeitraum von 2016 - 2019 weiterentwickelt und fortgeführt werden sollen.

1. Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

1.1 Situationsanalyse und Bilanzierung der Gleichstellungsmaßnahmen 2013 - 2016

Es ist der Hochschule OWL gelungen, auf Grundlage des Gleichstellungskonzepts 2013 Bundes- und Landesmittel aus dem Professorinnenprogramm II (PP II) des Bundes und der Länder für Regel-Professuren (zwei Projekte) einzuwerben. Die daraus freiwerdenden Mittel, Landesmittel sowie Eigenmittel der Hochschule wurden im Zeitraum von 2014 bis 2016 für die im Gleichstellungskonzept beschriebenen zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen verwendet.

Durch Beendigung eines Projekts zum 31.8.2015 wurde eine quantitative Anpassung der geplanten Maßnahmen erforderlich. Ein Großteil der geplanten Maßnahmen konnte mit den zur Verfügung stehenden Mitteln auf den Weg gebracht bzw. umgesetzt werden.

Dazu zählen im Wesentlichen der Familienservice und der Dual Career Service wie auch das Lehrbeauftragtenprogramm W und das Wiedereinstiegsprogramm für Naturwissenschaftlerinnen. Mit diesen Serviceangeboten unterstützt und flankiert die Hochschule heute zusätzlich ihre Personalbeschaffungsmaßnahmen vor allem von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen.

Die Hochschule OWL hatte 2013 im Gleichstellungskonzept das Ziel formuliert, den Anteil der Professorinnen bis 2019 von 18 % auf 22 % zu erhöhen. Der Anteil der mit Wissenschaftlerinnen besetzten Professuren liegt 2016 allerdings hochschulweit bei 18,1 % und damit unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 20,6 %⁴. Es ist festzustellen, dass trotz vieler Maßnahmen bisher keine Erhöhung erzielt werden konnte.

Im Zeitraum von 2013 bis 2016 wurden lediglich 6 Professorinnen neu berufenen (siehe Anlage: zentrale Berufungsstatistik). Auch wenn bereits 2013 eine Fortentwicklung des Berufungsverfahrens u. a. im Hinblick auf die Berücksichtigung gleichstellungsfördernder Aspekte erfolgte, bleibt die Besetzung von Regelprofessuren mit Frauen eine große Herausforderung.

Der Anteil der Professorinnen an den Professuren stellt sich mit Stand 01.01.2016 je nach Fachbereich unterschiedlich dar:

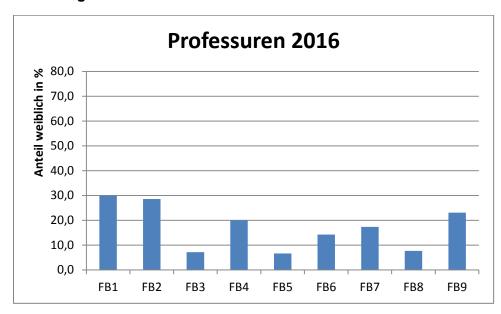
15

⁴ Studien zu Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Hrsg.) (2016): Gender Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen – Gleichstellungspraktiken – Gender Gap in der Hochschulmedizin.

Professuren gesamt/w/m in % nach FB und insgesamt (Stand: 01.01.2016)

	männlich	weiblich	gesamt	% weiblich
FB1	21	9	30	30,0
FB2	5	2	7	28,6
FB3	13	1	14	7,1
FB4	16	4	20	20,0
FB5	14	1	15	6,7
FB6	12	2	14	14,3
FB7	19	4	23	17,4
FB8	12	1	13	7,7
FB9	10	3	13	23,1
Gesamt	122	27	149	18,1

Abbildung: Anteil der Professorinnen an Professuren nach Fachbereichen



Der immer noch geringe Anteil an Professorinnen hat auch viele signifikante Nachteile für die Frauen an der Hochschule selbst. Mit nur 27 Professorinnen an der Hochschule ergibt sich die Problematik, dass die zusätzliche Belastung der Professorinnen durch die Arbeit in geschlechtsparitätisch zu besetztenden Gremien erheblich ist und die geschlechtsparitätische Besetzung der Gremien, z. B. von Berufungskommissionen, oft erschwert wird.

Es ist festzustellen, dass trotz bisheriger Anstrengungen insbesondere in MINT-Fächern nach wie vor sehr wenige Bewerbungen oder zum Teil gar keine Bewerbungen von Frauen eingehen.

Hier spielt auch die Standortfrage einer Hochschule in einer ländlich geprägten Region sowie der im ingenieurwissenschaftlichen Bereich insgesamt geringe Frauenanteil eine Rolle.

Ziel bleibt es 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, zu erreichen.

Außerdem kommt der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur angesichts der schwierigen Akquise von qualifizierten Frauen eine be-

sonders wichtige Rolle zu und hat einen hohen Stellenwert in der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule OWL.

Die Situation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb und für Frauen in Spitzenpositionen im Besonderen war bis 2014 an der Hochschule OWL darüber hinaus dadurch geprägt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht speziell gefördert wurde. Durch individuelle Absprachen und singuläre Lösungen, wurden zwar Möglichkeiten zur Kinderbetreuung geschaffen. Eine gezielte, hochschulweite Unterstützung fehlte jedoch.

Das hat sich geändert. Die Hochschule setzt seit 2014 in Fortführung des Projektes Perspektive Vielfalt und in Umsetzung der Maßnahmen aus dem "audit familiengerechte hochschule" sowie in Umsetzung des Gleichstellungskonzepts für das PP II auf ein umfangreiches Maßnahmenpaket mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Studium und Beruf.

1.2 Gleichstellungspolitische Ziele

Folgende Ziele hat sich die Hochschule OWL gesetzt, um die Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen auch weiterhin zu erhöhen:

- 1. Fachbereichsübergreifende Steigerung des Anteils der Professorinnen auf 22%.
- 2. Erstellung und Erprobung eines Recruiting-Konzepts zur Ansprache potenzieller Bewerberinnen.
- 3. Identifizierung und Erschließung neuer Zielgruppen für Wissenschaftskarrieren in Spitzenpositionen.

1.3 Maßnahmen

1.3.1 Aufbau Familienservice

Zu dieser Maßnahme erfolgt ein ausführlicher Bericht unter 5.3.

1.3.2 Gezielte Ansprache von Bewerberinnen

Zur Erreichung eines höheren Professorinnenanteils wurde an der Hochschule OWL ein Konzept für Berufungsverfahren unter Gleichstellungsgesichtspunkten der Hochschule entwickelt und im Berichtszeitraum umgesetzt (dazu auch noch unter 5.1.6). Das Konzept besteht hinsichtlich der Ansprache von Bewerberinnen insbesondere aus folgenden Elementen:

- Formulierung von Stellenausschreibungen in einer Frauen ansprechenden Form,
- Bekanntmachung von Stellenausschreibungen in Frauennetzwerken (neben den sonstigen Medien),
- Einsatz von Personalagenturen ("Headhunter") zur gezielten Ansprache von Bewerberinnen in Absprache mit den Berufungskommissionen.

Zur Gewährleistung von Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe wurden für alle Fachbereiche der Hochschule Anfang 2016 folgende Gleichstellungsquoten für Berufungsverfahren festgelegt und – für Externe als Zielvorgaben sichtbar – veröffentlicht (Verkündungsblatt 2016/Nr. 3):

Hochschule Ostwestfalen-Lippe					
Fachbereich	Bezeichnung	Gleichstellungsquote			
1	Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur	40 %			
2	Medienproduktion	15 %			
3	Bauingenieurwesen	10 %			
4	Life Science Technologies	30 %			
5	Elektrotechnik und Technische Informatik	8 %			
6	Maschinentechnik und Mechatronik	15 %			
7	Produktion und Wirtschaft	21,9 %			
8	Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik	20 %			
9	Landschaftsarchitektur und Umweltplanung	45,9 %			

Die Bestimmung der Zielquoten wurde im Sinne eines hochschulinternen Dialogprozesses in den Gender-Controlling-Gesprächen der Hochschulleitung mit den Dekaninnen und Dekanen und der Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen.

Darüber hinaus wurde erstmals eine nebenberufliche Professur an der Hochschule ausgeschrieben.

Zudem wurden neue Zielgruppen für Wissenschaftskarrieren in Spitzenpositionen, wie aus Familienphasen zurückkehrende Ingenieurinnen und qualifizierte Wissenschaftlerinnen aus der Wirtschaft identifiziert und durch attraktive Angebote (z.B. Vortrag "Wie werde ich FH-Professorin", Vorträge zu Gleichstellungsthemen an der Hochschule im Rahmen von Vernetzungsveranstaltungen, Wiedereinstiegsprogramm für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen, Lehrbeauftragtenprogramm W, Familienservice, Dual Career Service) angesprochen.

1.3.3 Erhöhung der Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter

Zur Erhöhung der Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter wurde das "Lehrbeauftragtenprogramm W" für neue weibliche Lehrbeauftragte konzipiert und in den Semestern WS 2015/2016, SS 2016 und WS 2016/2017 ausgeschrieben (zuletzt Verkündungsblatt 2016/Nr. 23). Das Programm bestand im Wesentlichen aus zwei Elementen:

- Finanzielle Unterstützung der Fachbereiche durch Übernahme von Kosten für neue weibliche Lehrbeauftragte – als "neu" wurden dabei Lehrbeauftragte definiert, die im Semester, für das die Ausschreibung galt, erstmals an der Hochschule eingesetzt werden oder die vor diesem Semester nicht länger als ein Semester an der Hochschule eingesetzt worden sind - und
- Aufbau eines Kontaktnetzwerkes zur Vermittlung weiblicher Lehrbeauftragter.

Die Lehraufträge sollten vorrangig in den Fachbereichen zum Einsatz kommen, in denen Professorinnen besonders unterrepräsentiert sind. Angestrebt wurde eine gleichmäßige Berücksichtigung aller Fachbereiche der Hochschule OWL im Verlauf des Lehrbeauftragtenprogramms W. Insgesamt wurden bis Ende des WS 2016/2017 31 neue weibliche Lehrbeauftragte finanziert.

Zur Umsetzung des Lehrbeauftragtenprogramms W arbeitete eine wissenschaftliche Mitarbeiterin als Referentin/Beauftragte für das Lehrbeauftragtenprogramm W an dem Aufbau eines Kontaktnetzes mit der Industrie, um Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus der Wirtschaft für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen.

1.3.4 Aufbau Dual Career Service

Die Hochschule bietet seit September 2014 einen Dual Career Service an, der mit Partnerinnen und Partnern in der Region im öffentlichen Bereich und in der Wirtschaft umgesetzt wird, um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Hochschule noch mehr zu stärken und der Hochschule OWL im Wettbewerb um die besten Kräfte einen Standortvorteil zu verschaffen. Das Beratungsangebot richtet sich insbesondere an Partnerinnen und Partnern von neu berufenen Professorinnen und Professoren sowie Führungskräften der Hochschule OWL.

1.3.5 Flexifonds für Professorinnen

2015 wurde ein Flexifonds für Professorinnen eingerichtet (Ausschreibung und Richtlinien (Verkündungsblatt 2015/Nr. 23) zur Überbrückung der gesetzlich vorgeschrieben Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter und zur Entlastung von Müttern Der Fonds beinhaltet Kompensationsmittel für Fachbereiche/Institute sowie Mittel zur Unterstützung der Professorin selbst. Dabei handelt es sich um eine flexible Unterstützung, zum Beispiel für eine Vertretung oder Unterstützung durch eine oder einen einen Lehrbeauftragten, eine wissenschaftliche Hilfskraft oder für eine Stundenaufstockung von Mitarbeitenden, ggf. auch für einen Zeitraum nach Wiederaufnahme der Tätigkeit als Professorin. Im Berichtszeitraum wurden einmal Mittel aus dem Fonds beantragt und gewährt.

1.3.6 Qualifizierung von Professorinnen

Für Professorinnen an der Hochschule OWL gab es im Berichtszeitraum gezielte Qualifizierungsangebote (z.B. Management und Führung, Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre).

Auch zur Förderung der Lehrkompetenz wurden Schulungen durch das Institut für Kompetenzentwicklung (KOM) angeboten. In Trainings und Coaching-Angeboten konnten sich Lehrende gezielt in Bezug auf didaktische Kompetenzen und zielgruppenorientierte Weiterbildungsangebote vor dem Hintergrund der zunehmenden Heterogenität im Studieneingangsbereich und einer zunehmenden Internationalisierung fortbilden.

1.3.7 Beteiligung in Gremien

Durch persönliche Ansprache wurden Professorinnen gezielt für eine Beteiligung in Gremien und für Führungsaufgaben gewonnen. Ziel war dabei eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung, die sich jedoch durch den relativ geringen Frauenanteil zum Teil nur schwierig realisieren ließ. Der aktuelle Stand der Umsetzung an der Hochschule OWL macht diese Situation deutlich.

Gremienbesetzung an der Hochschule OWL:

Hochschule Ostwestfalen-Lippe					
Gremien		Insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)
Hochschulrat		8	4	4	50
Senat		25	9	16	36
Präsidium			1	3	25
davon	Präsident/in	1	0	1	0
	Vizepräsident/innen	2	0	2	0
	Vizepräsident/in WuP	1	1	0	100
Dekanate					
davon	Dekan/innen	9	0	9	0
	Prodekan/innen	16	4	12	25
	Studiendekan/innen	1	1	0	100
Dezernate		4	0	4	0
Berufungskommissionen		13	34	46	42,5

Stand: 01.01.2017

Die Herausforderungen der geschlechtergerechten Gremienbesetzung wurden an der Hochschule OWL systematisch verfolgt. Trotz der Bemühungen blieb es in der Praxis zum Teil schwierig, alle Gremien geschlechtsparitätisch zu besetzen. Insbesondere in Fachbereichen mit geringem Frauenanteil ließ sich die Besetzung mit Frauen zum Teil nur schwer realisieren und führte zum Teil zu einer Mehrfachbelastung von Frauen durch gleichzeitige Wahrnehmung mehrerer Ämter.

Zur Entlastung von Professorinnen, die mehrfach in Gremien oder verantwortlichen Positionen mitwirken, soll eine bedarfsorientierte Unterstützung ermöglicht werden. Ein Konzept für eine solche Unterstützung zur Entlastung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb z.B. durch die Finanzierung von studentischen Hilfskräften wurde erarbeitet.

1.3.8 Genderforschung

Genderspezifische Forschung/Genderforschung wurde als Kriterium für die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen in die Ordnung der Hochschule Ostwestfalen-Lippe über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen (VVLbO) vom 11. Juli 2014 (Verkündungsblatt 2014/Nr. 50) aufgenommen. Zusätzlich wurden Mittel für entsprechende Forschung bereitgestellt (Gleichstellungskommission, PP II). Für die Programmlinie "Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung" ("Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen") wurde im Berichtszeitraum ein Antrag vorbereitet. Auf der Internetseite der Gleichstellung werden entsprechende Forschungsprojekte dargestellt, i.ü.siehe Punkt 4.1.

1.4 Fortgeltung der Ziele und Fortsetzung der Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Im Berichtszeitraum 2013 – 2016 kann keine Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren festgestellt werden. Um in diesem Bereich Veränderungen zu bewirken, bedarf es längerfristiger Maßnahmen, zumal viele Maßnahmen erst mit Beginn der Förderung der Hochschule im PP II, d.h. Ende 2014 oder später starten konnten. Im Sinne einer nachhaltigen Umsetzung sollen bis zum Ablauf des PP II Ende Sommersemester 2019, d.h. für den dreijährigen Zeitraum der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans, die unter A. II. 1.2 genannten Ziele des Gleichstellungskonzepts 2013 und des Frauenförderplans 2013 – 2016 fortgelten und die dort unter A. II. 1.3 genannten Maßnahmen sämtlich fortgeführt werden.

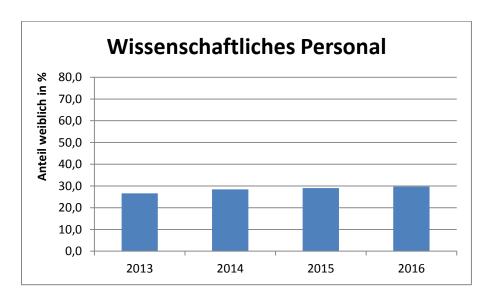
2. Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

2.1 Situationsanalyse und Bilanzierung der Gleichstellungsmaßnahmen 2013 - 2016

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt hochschulweit bei 29,7% und ist im Berichtszeitraum leicht angestiegen. Dabei werden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des KOM und des SKIM mit betrachtet.

Abbildung: Entwicklung der wissenschaftlichen Beschäftigten von 2013-2016 an der Hochschule OWL insgesamt (jeweils zum Stichtag 01.01.)

	männlich	weiblich	gesamt	% weiblich
2013	179	65	244	26,6
2014	194	77	271	28,4
2015	193	79	272	29,0
2016	192	81	273	29,7



Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in den Fachbereichen liegt bei 25,9%. Durch die Heterogenität der Fachbereiche schwanken die Werte stark, wenn man die einzelnen Fachbereiche betrachtet.

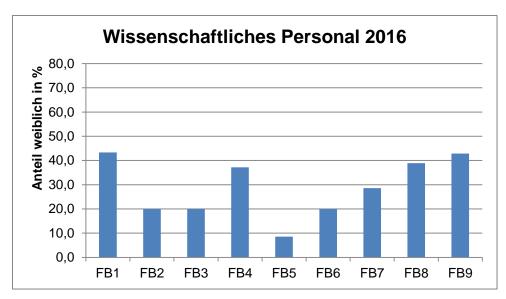
Den niedrigsten Wert weist der Fachbereich "Elektrotechnik und Technische Informatik" mit 8,6 % auf.

Die höchsten Werte zeigen der Fachbereich "Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur" mit 43,3 % und der Fachbereich "Landschaftsarchitektur und Umweltplanung" mit 42,9 %. Die restlichen sechs Fachbereiche bewegen sich im Mittelfeld mit Werten zwischen 20 % und 38,9 %.

Abbildung: Entwicklung der wissenschaftlichen Beschäftigten in den Fachbereichen

	männlich	weiblich	gesamt	% weiblich
FB1	17	13	30	43,3
FB2	8	2	10	20,0
FB3	16	4	20	20,0
FB4	22	13	35	37,1
FB5	64	6	70	8,6
FB6	16	4	20	20,0
FB7	30	12	42	28,6
FB8	11	7	18	38,9
FB9	8	6	14	42,9
Gesamt	192	67	259	25,9

Stand: 01.01.2016



Eine umfassende Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Sinne einer strategischen Personalentwicklung erfolgte an der Hochschule OWL durch die Gründung des Graduiertenzentrums zum 01.01.2016.

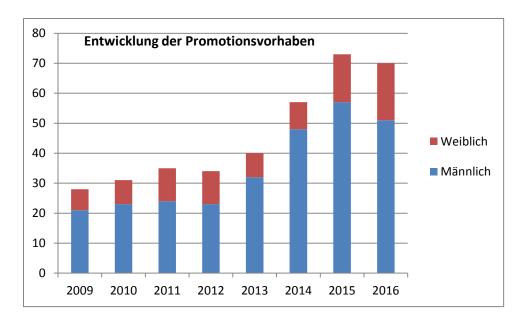
Da die Hochschule OWL als Fachhochschule kein eigenes Promotionsrecht hat und Promotionen nur in Kooperation mit einer Universität durchgeführt werden können, werden im Graduiertenzentrum gezielt kooperative Promotionen unterstützt. In diesem Zusammenhang werden der fachbereichsübergreifende Austausch gefördert und unterstützende Strukturen für einen informellen Austausch, Karriereberatung oder Fachvorträge für alle Nachwuchswissenschaftler geschaffen.

Die Hochschule OWL unterstützt weibliche Wissenschaftskarrieren gezielt durch die Vergabe von Promotionsstipendien, dazu zählen sowohl Vollstipendien als auch Abschlussstipendien. Der Anstieg der laufenden Promotionen von Wissenschaftlerinnen von 8 im Jahr 2013 auf 19 aktuell laufende Vorhaben ist unter anderem darauf zurückzuführen. Für eine mittelgroße Fachhochschule ist die Zahl der aktuell laufenden Promotionsvorhaben beachtlich.

Der Anteil weiblicher Promovierender liegt mit rund 27% unter dem der Männer und weist im Vergleich zur Gesamtquote aller Absolventinnen der Hochschule von 38,5% nach wie vor auf einen Verlust der weiblichen Studierenden nach dem Abschluss des Studiums hin. Hier setzen die Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der Hochschule OWL an.

Abbildung: Entwicklung der Promotionsvorhaben an der Hochschule OWL (2009-2016)

	Männlich	Weiblich
2009	21	7
2010	23	8
2011	24	11
2012	23	11
2013	32	8
2014	48	9
2015	57	16
2016	51	19



Ergänzend zu Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen spielen insbesondere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie in Wissenschaft, Studium und Beruf eine wesentliche Rolle.

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

2.3.1 Höhere Flexibilisierung

Um allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, hat die Hochschule Dienstvereinbarungen zur Telearbeit und gleitenden Arbeitszeit angepasst, um

eine größtmögliche Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort zu erreichen. Individuelle Lösungen wurden somit in generelle Strukturen Eine vorausschauende Personalentwicklung flankiert die Flexibilisierung zusätzlich. Durch die Einrichtung des Familienservices sind das Beratungs-, das Informations- und das Betreuungsangebot der Hochschule weiter ausgebaut worden.

2.3.2 Berufsbild Professorin – Modell FH-Nachwuchsprofessur

Fachhochschulen hatten bislang keine Möglichkeit, ihren eigenen Nachwuchs für Professuren auszubilden, da das wissenschaftlich qualifizierte Personal nach der Ausbildung an einer Universität häufig in der Industrie Fuß fasst, bevor eine FH-Professur als Karriereperspektive überhaupt möglich war. Die Hochschule OWL hat dafür einen Lösungsansatz durch das Konzept der FH-Nachwuchsprofessur entwickelt. Das Konzept, das ein Äquivalent zur universitären Juniorprofessur bildet, setzt angesichts der steigenden Zahl der kooperativen Promotionen, die an Fachhochschulen und Universitäten gemeinsam betreut werden, bei der Lücke an den Fachhochschulen in der Postdoc-Phase an.

Das Modell FH-Nachwuchsprofessur sieht aus wie folgt: Die FH-Nachwuchsprofessur bietet qualifizierten Postdocs die Möglichkeit, die im Hochschulgesetz von NRW für eine Tätigkeit als FH-Professorin oder -Professor festgeschriebene nötige Berufspraxis parallel an der Hochschule und in einem kooperierenden Unternehmen zu erlangen. In dieser dreijährigen Qualifizierungsmaßnahme arbeiten die Nachwuchskräfte in Teilzeit einerseits als Lehrkraft für besondere Aufgaben an der Hochschule; andererseits erwerben sie in einer hochschulexternen Einrichtung Berufserfahrung. Anschließend – sowie nach einer Überprüfung durch externe Gutachterinnen und Gutachter und einer Lehrevaluation – können sie – sofern entsprechende Ressourcen vorhanden sind - eine W2-Professur übernehmen, die sie zunächst für fünf Jahre innehaben, bevor das Qualifizierungsmodell abgeschlossen ist.

Gerade für Frauen im Wissenschaftsbetrieb bietet dieser Karriereweg zur FH-Professur besondere Chancen und – bei Vorhandensein einer befristeten W2-Stelle - erstmalig eine Planungssicherheit durch eine frühzeitige Berufung direkt im Anschluss an die Promotion. Die Hochschule OWL bemüht sich daher intensiv um die Besetzung von Nachwuchsprofessuren durch qualifizierte Frauen.

Parallel dazu wird durch Vorträge und Informationsveranstaltungen über das Berufsbild "FH-Professorin" informiert, um sowohl intern als auch extern das Interesse für diesen Karriereweg zu wecken.

2.3.3 Promotionsstipendien

Um mehr Frauen für eine wissenschaftliche Karriere und gegebenenfalls als Professorin zu gewinnen, bietet die Hochschule jährlich bis zu zwei Abschlussstipendien für Promotionen an. Darüber hinaus wird durch das Abschlussstipendium die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt, da ein Kinderzuschlag für Eltern gewährt wird. Im Berichtszeitraum wurden zwei Abschlussstipendien an Frauen vergeben. Zudem wurden vier Vollstipendien für drei Jahre an Frauen vergeben.

2.3.4 Wiedereinstiegsprogramm für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen

Die Hochschule OWL hat ein Qualifizierungsprogramm für aus Familienphasen zurückkehrende Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aufgebaut. Mit Hilfe einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin als Beauftragte/Referentin für das Wiedereinstiegsprogramm und Ansprechpersonen aus den Fachbereichen wird durch ein individuell zusammengestelltes Studienprogramm eine Aktualisierung des Fachwissens und ggf. eine fachliche Weiterqualifize-

rung ermöglicht. Durch ein begleitendes Angebot von Praktika sowie ggf. die Integration in aktuelle Forschungs- und Entwicklungsprojekte wird praktische Berfungserfahrung vermittelt. Das Qualifizierungsprogramm kann auch als Vorbereitungsphase für eine anschließende Promotion oder als Weiterqualifizierung mit dem Ziel der Übernahme eines Lehrauftrags an der Hochschule durchgeführt werden. Die Ansprache erfolgt neben der direkten Kommunikation durch die Hochschule über Flyer, Internetauftritt, Zeitungsanzeigen und Vorträge auch über die Arbeitsagentur und weitere Partnerinnen und Partner in der Region.

2.3.5 Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Durch bedarfsorientierte Qualifikationsangebote und Schulungen werden Nachwuchswissenschaftlerinnen insbesondere im Rahmen des Graduiertenzentrums der Hochschule OWL individuell gefördert und unterstützt, ihre Karriereentwicklung zu planen. Trainingsinhalte im sind insbesondere: 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 erhielten Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit zum Aufbau eigener Netzwerke.

2.3.6 Flexi-Fonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen

2015 wurde ein Flexi-Fonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Ausschreibung und Richtlinien eingerichtet (Verkündungsblatt 2015/Nr. 23) zur Überbrückung der gesetzlich vorgeschrieben Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter und zur Entlastung der Mütter zur Verfügung gestellt in Form von Kompensationsmitteln für Fachbereiche/Institute sowie Mitteln zur Unterstützung der Nachwuchswissenschaftlerin selbst. Dabei handelt es sich um eine flexible Unterstützung, zum Beispiel für die Finanzierung des Mutterschutzes von Stipendiatinnen, für eine wissenschaftliche Hilfskraft für Schwangere, die von Beschäftigungsverboten betroffen sind oder eine Vertretung oder Zusatzkraft, ggf. auch für eine Überlappungszeit. Im Berichtszeitraum wurden einmal Mittel aus dem Fonds beantragt und gewährt.

2.4 Fortgeltung der Ziele und Fortsetzung der Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Im Berichtszeitraum 2013 – 2016 ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen leicht angestiegen und gestiegen ist auch der Anteil der Frauen bei den Gehaltsgruppen EG 13 und EG 14, was als erster Erfolg betrachtet werden kann. Um in diesem Bereich weitere und nachhaltige Veränderungen zu bewirken, bedarf es längerfristiger Maßnahmen, zumal viele Maßnahmen erst mit Beginn der Förderung der Hochschule im PP II, d.h. Ende 2014 oder später starten konnten. Im Sinne einer nachhaltigen Umsetzung sollen bis zum Ablauf des PP II Ende Sommersemester 2019, d.h. für den dreijährigen Zeitraum der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans, die unter A. II. 2.2 genannten Ziele des Gleichstellungskonzepts 2013 und des Frauenförderplans 2013 – 2016 fortgelten und die dort unter A. II. 2.3 genannten Maßnahmen sämtlich fortgeführt werden.

3. Karriere- und Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich

3.1 Situationsanalyse und Bilanzierung der Gleichstellungsmaßnahmen 2013 - 2016

Hochschulweit ist bei den wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden im Laufe des Berichtszeitraums ein Frauenanteil zu verzeichnen, der in den Jahren von 2014 bis 2016 bei rund 60% liegt. Damit ergibt sich hier ein Bild, das gänzlich anders aussieht als im wissenschaftlichen Bereich.

Dabei ist das Verhältnis w/m in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen im Berichtszeitraum relativ ausgeglichen geblieben oder hat sich zugunsten des Frauenanteils erhöht.

Der Anteil der wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden in den Fachbereichen ist im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum angestiegen. Aufgrund der Dezentralisierung des Prüfungsamtes wurden insgesamt 8,55 Planstellen, welche ausschließlich mit weiblichen Beschäftigten besetzt sind, aus dem Dezernat I in die Fachbereiche verlagert. Aus diesem Grund kommt es zu einer Verschiebung des Frauenanteils der Verwaltung zugunsten der Fachbereiche.

In der Zentralen Hochschulverwaltung ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen, wobei eine leichte Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen ist.

Abbildung: Entwicklung des wissenschaftsstützenden Personals im Zeitraum von 2013-2016 (jeweils zum Stichtag 01. 01.)

	männlich	weiblich	gesamt	% weiblich
2013	104	125	229	54,6
2014	95	137	232	59,1
2015	94	153	247	61,9
2016	103	143	246	58,1

Ergänzend zu Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen spielen bei den Mitarbeiterinnen im wissenschaftstützenden Bereich insbesondere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie in Wissenschaft, Studium und Beruf eine wesentliche Rolle.

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
- Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs.

3.3 Maßnahmen

3.3.1 Höhere Flexibilisierung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde an der Hochschule im Berichtszeitraum durch Dienstvereinbarungen zur flexiblen Arbeitzeit und alternierenden Telearbeit gefördert. Durch den Familienservice wurde das Beratungs-, Informations- und Betreuungsangebot der Hochschule weiter ausgebaut.

3.3.2 Qualifizierungsangebote

Die Beschäftigten der Hochschule wurden und werden durch bedarfsorientierte Qualifikationsangebote und Schulungen gezielt gefördert und unterstützt ihre Karriereentwicklung zu planen. Mögliche Trainingsinhalte waren und sind dabei: Trainings zur Kommunikation, Konfliktmanagement, Persönlichkeitsentwicklung und Methodentraining, Erweiterung von Schlüsselkompetenzen wie Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz, Zeitmanagement, Management und Führung.

3.3.3 Projektarbeit

Im Berichtszeitraum liefen an der Hochschule 42 offizielle Projekte, wobei 11 Projekte von Mitarbeiterinnen aus dem wissenschaftsstützenden Bereich geleitet wurden.

3.3.4 Wiedereinstiegsprogramm

An der Hochschule wurde im Berichtszeitraum ein Konzept für Wiedereinstieg nach Elternzeit für Beschäftigte und Vorgesetzte entwickelt, welches beiden Gruppen Handlungsempfehlungen aufzeigt. Die Elternzeit kann auf diese Weise von allen Beteiligten systematisch vorbereitet und geplant werden. Das Konzept soll dazu dienen, die Kommunikation zu erleichtern, Transparenz zu schaffen und Unklarheiten hinsichtlich des Vorgehens zu beseitigen, Rücksichtnahme und Verständnis für unterschiedliche Bedürfnisse zu fördern und eigene Anspruchs- und Erwartungshaltungen zu klären, Überforderung, Frustration und Stress vorzubeugen, alle Beteiligten zu entlasten sowie den Übergang in das Privat- und Berufsleben mit Kind reibungslos zu gestalten.

3.4 Fortgeltung der Ziele und Fortsetzung der Maßnahmen für Mitatbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich

Im Bereich der wissenschaftsstützenden Mitarbeiterinnen lag der Frauenanteil schon vor dem Bereichtszeitraum bei über 50% und ist im Berichtszeitraum noch angestiegen. Im Sinne einer nachhaltigen Umsetzung sollen bis zum Ablauf des PP II Ende Sommersemester 2019, d.h. für den dreijährigen Zeitraum der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans, die unter A. II. 3.2 genannten Ziele des Gleichstellungskonzepts 2013 und des Frauenförderplans 2013 – 2016 fortgelten und die dort unter A. II. 3.3 genannten Maßnahmen sämtlich fortgeführt werden.

4. Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

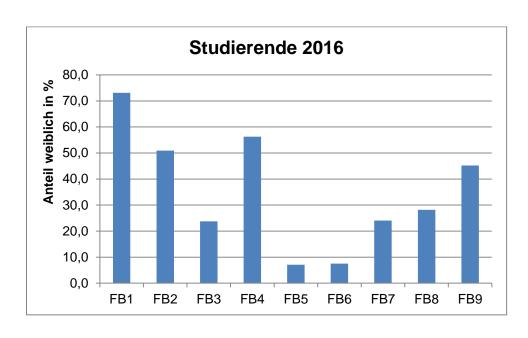
4.1 Situationsanalyse und Bilanzierung der Gleichstellungsmaßnahmen 2013 - 2016

Der Anteil der Studienanfängerinnen an der Hochschule OWL betrug zum Wintersemester 2016/2017 39,3 %. Das ist etwas mehr als der Anteil weiblicher Studierender an der Gesamtzahl aller Studierenden, der im selben Zeitraum 38,6 % betrug. Gegenüber 2013 - mit einem Anteil von Studienanfängerinnen von 38% und einem Anteil weiblicher Studierender insgesamt von 35% - stellt dies einen leichten Anstieg dar.

Über die Fachbereiche hinweg zeichnet sich ein heterogenes Bild ab. Den höchsten Anteil weiblicher Studierender weist der Fachbereich "Architektur und Innenarchitektur" mit 73,1 % auf. Auch in den Fachbereichen "Life Science Technologies" mit 56,2 %, "Medienproduktion" mit 50,9 % sowie "Landschaftsarchitektur und Umweltplanung" mit 45,2 % liegen die Werte sehr hoch. Der geringste Anteil findet sich in den Fachbereichen "Elektrotechnik und Technische Informatik" und "Maschinentechnik und Mechatronik" mit 7,1 % und 7,5 %. Die übrigen Fachbereiche bewegen sich mit einem Anteil der weiblichen Studierenden zwischen 20 % und 29 % im Mittelfeld.

Abbildung: Studierende nach Fachbereichen (Stand: WS 2016/2017)

Fachbereich	männlich	weiblich	Gesamt	Anteil weibl.
1	374	1.034	1.408	73,44%
2	156	161	317	50,79%
3	483	150	633	23,70%
4	345	446	791	56,38%
5	483	35	518	6,76%
6	503	40	543	7,37%
7	1.064	334	1.398	23,89%
8	414	163	577	28,19%
9	228	187	415	44,99%
Gesamt	4.049	2.549	6.598	38,63%



Angesichts der schon vor dem Berichtszeitraum sehr unterschiedlichen Verteilung weiblicher Studierender in den Fachbereichen der Hochschule und dem nach wie vor zum Teil geringen Anteil von weiblichen Studierenden wurden zahlreiche Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen insbesondere in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, umgesetzt. Diese Maßnahmen wurden mit erheblichem Ressourcenaufwand erbracht. Trotzdem liegt der Anteil der Studienanfängerinnen in zwei Fachbereichen deutlich unter 10%.

Wie die folgende Statistik zeigt, haben im Berichtszeitraum an der Hochschule OWL allerdings prozentual weniger Frauen ihr Studium abgebrochen als Männer.

	männlich	weiblich	Gesamt	Anteil weiblich von gesamt
				Besame
SoSe 2013	196	83	279	29,7%
WS 2013/2014	180	77	257	30,0%
SoSe 2014	229	111	340	32,6%
WS 2014/2015	213	98	311	31,5%
SoSe 2015	223	120	343	35,0%
WS 2015/2016	193	102	295	34,6%
SoSe 2016	207	103	310	33,2%

4.2 Gleichstellungspolitische Ziele

Folgende Ziele 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, wurde an der Hochschule mit einer strategische Zusammenführung und konzeptionelle Neuausrichtung der bisherigen oft singulären Maßnahmen begonnen, bei der Maßnahmen aufeinander abgestimmt und entlang der Bildungskette ab der Sekundarstufe I angeboten werden. Dabei soll inbesondere ein ingenieurwissenschaftliches Studium durch praxisnahe Erfahrungen bei Projektwochen und Angeboten zum Schnupperstudium erlebbar gemacht werden. Das Berufsbild einer Ingenieurin wird durch Vorbilder praxisorientiert vermittelt, um so das Interesse an diesem Bereich zu wecken.

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 hat die Hochschule seit 2015 ein Patinnen-Programm aufgebaut. Mittels einer Online-Plattform wird ein Kontakt zwischen Schülerinnen und Studentinnen vermittelt. 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

Die Hochschule hat sich im Berichtszeitraum an einer Kampagne bei Twitter beteiligt, bei der es darum ging, Professorinnen in MINT-Bereichen zu zeigen bzw. "einer Professorin ein Gesicht zu geben" - #LookLikeAnEngineer.

Daneben nutzt die Hochschule, z.B. am Tag der offenen Tür oder für Schüler-Infos Materialien des Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen, z.B. das im Berichszeitraum erstellte Infoheft "MINT/Zukunftsberufe für Frauen - Vielseitig - Praktisch - Cool : TECH.NIK", das über das Berufsbild Ingenierin in einer Schülerinnen ansprechenden Weise informiert.

Im Fachbereich 9 Landschaftsarchitektur und Umweltplanung wurde das Projekt "Vom Beruf zur Berufung - Landschaftsarchitektinnen, Naturschützerinnen, Gärtnerinnen der Region Ostwestfalen-Lippe erzählen" durchgeführt, in dessen Rahmen Biographien von Landschaftsarchitektinnen untersucht wurden und mit Unterstützung der Gleichstellungskommission eine Wanderausstellung mit Flyer und eine Internetseite erstellt wurde. Hierdurch wird das Berufsbild Ingenieurin in besonderer Weise vermittelt.

Eine Videoclip-Kampagne des Fachbereich Medienproduktion und der Pressestelle befindet sich in der Entwicklung. Hierdurch soll ein praxisnahes Berufsbild von Ingenieurinnen vermittelt werden und bei der Kampagne sollen Absolventinnen und Absolventen der Hochschule aktiv eingebunden und als Rollenvorbilder genutztwerden.

4.3.3 Frühzeitige Praxiserfahrung ermöglichen

Durch praxisnahe Erfahrungen durch Workshops, Projekttage etc., die an der Hochschule OWL unter anderem durch das Institut für Kompetenzentwicklung (KOM) im Rahmen der Stärkung der Berufsorientierung ermöglicht wurden, können 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. Einzelheiten hierzu ergeben sich aus den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche.

4.3.4 Flexifonds für Studentinnen

Die Hochschule hat in 2014 ein Stipendium zur Unterstützung von Studierenden in familiären Notsituationen eingeführt (RiLi Stipendien in familiären Notsituationen, zuletzt veröffentlicht im Verkündungsblatt der Hochschule OWL 2016/Nr. 22). Im Berichtszeitraum wurden 4 Stipendien an Studentinnen mit Kindern bewilligt.

4.3.5 Konzeptentwicklung für Nachwuchsaktivitäten

Die Hochschule OWL hat im Berichtszeitraum in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Technik, Diversity, Chancengleichheit, Bielefeld, eine strategische Konzeptentwicklung für die Maßnahmen zur Schülerinnenakquise durchgeführt. Die bisherigen Maßnahmen wurden evaluiert und Handlungsempfehlungen erarbeitet mit dem Ziel der "Optimierung der Nachwuchsaktivitäten der Hochschule OWL insbesondere im ingenieurwissenschaftlichen Bereich".

Diese Handlungsempfehlungen sind die Grundlage für eine Reihe von Maßnahmen, die die bisher schon etablierten Nachwuchsaktivitäten sinnvoll ergänzen, wie z. B.:

- Seminare und Workshops für Schülerinnen und Studentinnen zu den Themen Selbstpräsentation und aktive Kommunikationsgestaltung;
- Erarbeitung und Begleitung von Unterrichtsmaterialien für Schülerinnen und Schüler zur Ansprache von Schülerinnen im Rahmen des kooperativen MINT-Unterrichts an Gymnasien.

In diesem Zusammenhang sind von Fachbereich 5 bzw. im inIT – Institut für industrielle Informationstechnik in Kooperation mit dem zdi-Zentrum Lippe.MINT sechs Smart Home-Modellhäuser für den Schulunterricht entwickelt worden. Das Besondere an dem Haus: Es wurde konzipiert, um vor allem Mädchen für MINT-Fächer zu interessieren und ihre Neugier zu wecken. Mit den Modellhäusern können beispielsweise die Temperaturregelung, das Licht in allen Räumen, die Alarmanlage oder das Photovoltaikmodul zur Erzeugung von Solarenergie eines Smart Homes simuliert und somit näher erforscht werden. So lernen die Schülerinnen und Schüler echte Funktionen eines Smart Homes kennen. Finanziert wurden zwei Modellhäuser speziell für Mädchen durch das Professorinnen-Programm der Hochschule OWL. Die übrigen vier Häuser wurden von der Lippe Bildung eG in Kooperation mit der Stiftung Standortsicherung Kreis Lippe finanziert.

Weiterhin wurde im Rahmen einer Imagestudie näher untersucht, warum Bewerberinnen, die sich zum WS 2015/2016 in überwiegend männlich besetzten Fachbereichen der HS OWL beworben haben und trotz Zusage der Hochschule das Studium nicht aufgenommen haben/ an einer anderen Hochschule gestartet sind. Die Erkenntnisse hieraus fließen ebenfalls in die Gestaltung zusätzlicher Aktivitäten für Schülerinnen und Schüler ein.

Mit dem 2016 neu eingeführten zdi-Campus haben studieninteressierte Mädchen die Möglichkeit, an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe im Verlauf von 6 Monaten in technische Studiengänge zu schnuppern und gleichzeitig bei einem Unternehmen die Arbeitsbereiche einer Ingenieurin zu erleben.

4.3.6 Qualifizierung von Studentinnen

Studentinnen wurden im Berichtszeitraum durch Trainings und gezielte Angebote in Form von Coachings oder Mentoring (u.a. durch die Angebote des KOM) unterstützt. Durch gezielte Karriereberatungsmaßnahmen der Studienmethodik im KOM wurde und wird zudem der Übergang zwischen dem Bachelor und Master Studium gefördert.

Zu den Qualifizierungsangeboten für Studentinnen zählten auch die Angebote zu Gender-Diversity in der Lehre (s. 4.2) sowie spezielle Qualifizierungsangebote in den Bereichen Soft-Skill-Entwicklung, Karriereplanung und Empowerment

Darüber hinaus gibt es an der Hochschule OWL 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 i.d.R. jährlich aus Mitteln der Gleichstellungskommission aufgestockt.

4.3.7 Flexibilisierung des Studienverlaufs

Im Berichtszeitraum wurden Empfehlungen für die Absolvierung in selbst organisierter Teilzeit für die Bachelorstudiengänge BWL, Elektrotechnik sowie Maschinentechnik, Mechatronik und Zukunftsenergien erarbeitet. Darüber hinaus wurden in Kooperation mit Springer Spektrum zwei berufsbegleitende Fern- und Teilzeitstudiengänge (Chemie und Elektrotechnik) eingerichtet.

4.4 Fortgeltung der Ziele und Fortsetzung der Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Im Berichtszeitraum 2013 – 2016 ist der Frauenanteil bei den Studienanfängern und den Studierenden leicht angestiegen, die Ziele sind daher nur im Ansatz erreicht. Um in diesem Bereich weitere und nachhaltige Veränderungen zu bewirken, bedarf es längerfristiger Maßnahmen, zumal viele Maßnahmen erst mit Beginn der Förderung der Hochschule im PP II, d.h. Ende 2014 oder später starten konnten. Im Sinne einer nachhaltigen Umsetzung sollen bis zum Ablauf des PP II Ende Sommersemester 2019, d.h. für den dreijährigen Zeitraum der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans, die unter A. II. 4.2 genannten Ziele des Gleichstellungskonzepts 2013 und des Frauenförderplans 2013 – 2016 fortgelten und die dort unter A. II. 4.3 genannten Maßnahmen sämtlich fortgeführt werden.

5. Statusgruppen übergreifende Maßnahmen

5.1 Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren 2013 – 2016

5.1.1 Stellenausschreibungen

Alle Stellen wurden grundsätzlich hochschulöffentlich und in geeigneten Medien ausgeschrieben. Stellenausschreibungen wurden mit einem Hinweis versehen, der Frauen zur Bewerbung besonders auffordert. Zusätzlich wurde während der Laufzeit des Professorinnenprogramms II 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 wurden berufsspezifische Veröffentlichungsorgane für Wissenschaftlerinnen, Veröffentlichungen in Frauennetzwerken und Wissenschaftlerinnen-Datenbanken im Internet genutzt. Professuren wurden bundesweit ausgeschrieben.

5.1.2 Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen

In 8 Fällen wurden im Berichtszeitraum Personalagenturen ("Headhunter") für Professuren und andere Leitungspositionen eingesetzt.

5.1.3 Stellenbesetzungen

Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wurden Frauen bevorzugt eingestellt

5.1.4 Vorstellungsgespräche

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wurden entweder alle formal im Sinne der Ausschreibung für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen eingeladen oder gemäß § 9 LGG ebenso viele Frauen wie Männer.

5.1.5 Auswahl-/Einstellungskommissionen

Im Rahmen der Möglichkeiten wurden Auswahl-/Einstellungskommissionen geschlechtergerecht besetzt, die Beteiligung mindestens einer Frau wurde gewährleistet.

5.1.6 Berufungsverfahren

Zur Erreichung eines höheren Professorinnen-Anteils wurde an der Hochschule OWL im Berichtszeitraum ein Konzept für Berufungsverfahren entwickelt und praktiziert, das sich auch bereits bewährt hat. Dieses Konzept besteht insbesondere aus folgenden Elementen:

- 1. Geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen (soweit irgendwie möglich, auch unter Beteiligung anderer Fachbereiche bzw. anderer Hochschulen, dabei wird besonderes Augenmerk auf die Mitgliedschaft von Professorinnen gelegt.)
- 2. Formulierung von Stellenausschreibungen in einer Frauen ansprechenden Form
- 3. Bekanntmachung von Stellenausschreibungen in Frauennetzwerken (neben den sonstigen Medien)
- 4. Z.T. Einsatz von Personalagenturen für die Suche nach Kandidatinnen
- 5. Teilnahme der Berufungsbeauftragen und der Gleichstellungsbeauftragten an den Sitzungen der Berufungskommissionen

- 6. Einhaltung der Vorgaben des LGG für eine Einladung qualifizierter Frauen (praktisch führt dies in der Regel zur Einladung aller für eine Stelle qualifizierten Frauen, in seltenen Ausnahmefällen zur Einladung genauso vieler Frauen wie Männer)
- 7. Teilnahme der Berufungsbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten an Gesprächen und Probevorträgen, dabei auch Kommunikation von unterstützenden Maßnahmen im Rahmen der familienfreundlichen Hochschule (u.a. Familienservice, Kinderbetreuungsangebote, Dual-Career-Service, Wiedereinstiegsprogramm)
- 8. Bei Listenplatzierung mindestens einer Frau Einholung mindestens eines Gutachtens von einer weiblichen Gutachterin (in der Regel eine weibliche Gutachterin und ein männlicher Gutachter).
- 9. Unterstützende Rahmenbedingungen der Hochschule für Fachbereiche bzw. Professorinnen wie "Flexifonds für Professorinnen" (beinhaltet Kompensationsmittel für Fachbereiche und Unterstützungsmittel für Professorinnen im Fall von schwangerschafts-/mutterschutzbedingten Ausfallzeiten bzw. Unterstützungsbedarf); unterstützende Rahmenbedingungen durch Maßnahmen der familienfreundlichen Hochschule (s. 5.3.)

5.2 Personalentwicklung

Im Berichtszeitraum wurden das Konzept zur akademischen Personalentwicklung, das Personalentwicklungskonzept für promovierte Hochschulmitglieder in der Qualifizierungsphase, das Konzept für die FH-Nachwuchsprofessur, das Konzept für das Graduiertenzentrum und die Entfristungsstrategie der Hochschule entwickelt. Auf Basis der Entfristungsstrategie wurden im Berichtszeitraum bereits in vielen Bereichen Personen entfristet. Das Graduiertenzetrum wurde eingerichtet und hat seine Arbeit aufgenommen. FH-Nachwuchsprofessuren wurden ausgeschrieben. Einzelheiten zu diesen Konzepten sind auf der Hompage der Hochschule zu finden.

5.3 Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium

In diesem Bereich hat sich die Hochschule im Berichtszeitraum den "audit familiengerechte hochschule" mit Erfolg durchlaufen, eine Zielvereinbarung für 3 Jahre abgeschlossen und wurde vom 15. März 2014 an für 3 Jahre zertifiziert und darf das entsprechende Logo führen. Über den Umsetzungsstand der Zielvereinbarung wurde jährlich berichtet. Die zahlreichen Maßnahmen aus der Zielvereinbarung sowie der Umsetzungsstand sind auf der Internetseite der Hochschule einzusehen (www.hs-owl.de/campus/gleichstellung/projekte-angebote/auditfamiliengerechte-hs.html). Die Hochschulmitglieder wurden im Berichtszeitraum über Service, Angebote, neue Entwicklungen, erreichte Erfolge bei einzelnen Maßnahmen durch Newsmitteilungen, Rundmails, Vorstellungsrunden in den Fachbereichsräten, den Internetauftritt der Gleichstellung, Aushänge/Auslagen sowie Beratungsgespräche informiert. Auch die externe Öffentlichkeit wurde z.B. über Zeitungsmitteilungen und Vorträge informiert, so dass intern ein familienfreundliches Klima geschaffen wurde, dass auch nach außen kommuniziert wurde und von Externen wahrgenommen wurde und wird. Die Vielzahl der Maßnahmen im Berichtszeitraum soll an dieser Stelle aus Platzgründen nicht aufgelistet werden, als besondere Maßnahme mit Nutzen für Statusgruppen, soll aber an dieser Stelle exemplarisch auf den Familienservice hinwiesen werden:

Seit November 2014 steht den Mitgliedern der Hochschule OWL der Familienservice für Fragen rund um die Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Studium und Beruf zur Verfügung. Daneben kümmert sich der Familienservice um den Ausbau einer familiengerechten Infrastruktur an allen Hochschulstandorten und dem Studienort Warburg.

Auf folgende Einzelmaßnahmen/Angebote ist besonders hinzuweisen:

- Beratungsangebot zu allen Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie (Kinderbetreuung, Finanzierung, Pflege von Angehörigen etc.) sowie gegebenenfalls Vermittlung externer Kontakte.
- Ausbau der Kinderbetreuung an allen Standorten in Kooperation mit Trägern von Kindertageseinrichtungen. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf die in 2015 eingerichtete Tagespflegestelle für U-3-Kinder in Höxter in Kooperation mit der Hochschule hinzuweisen.
- Ferienbetreuungsangebote in den Schulferien, Information der Hochschulmitglieder über Angebote anderer örtlicher Anbieter.
- Kinderbetreuung bei Veranstaltungen der Hochschule in Kooperation mit örtlichen Kindertagesstätten.
- Aufbau eines Angebots für flexible Betreuung, u.a. in Notfallsituationen oder bei Dienstreisen (Vermittlung von Tagesmüttern, Babysittern, Nachmittagsbetreuung etc.)
- Aufbau der Online-Kommunikationsplattform "Familienforum"
- Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen an den Standorten Lemgo, Detmold und Höxter, die flexibel als Arbeitsräume genutzt werden können und in denen gleichzeitig eine Beschäftigung und Versorgung von Kindern möglich ist.
- Einrichtung von Spielkisten für Kinder an den Standorten Lemgo, Detmold und Höxter sowie dem Studienort Warburg.
- Einrichtung von Spielecken in den Mensen der Standorte Lemgo, Detmold und Höxter.
- Workshop zum Thema Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Studium und Beruf
- Kooperation mit dem FABEL (Familienbetreuung Kreis Lippe) als Unterstützung für den hochschuleigenen Familienservice; bietet Unterstützung bei der Weiterentwicklung familiengerechter Maßnahmen an der Hochschule, Begleitung bei der Kinderbetreuung, Vermittlung in Einzelfällen, Evaluation etc.

5.4 Besetzung von Gremien / Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Besonders hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil im Senat der Hochschule im Berichtszeitraum erstmals seit Bestehen der Hochschule fast 50% erreicht hat. Ein Frauenanteil von 50% bestand daneben im Hochschulrat. Für alle anderen Gremien wurde in der Hochschule

das Bewußtsein verankert, dass Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden müssen, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachliche begründete Ausnahme vor. Bei der Wahl und dem Einsetzen von Gremien wird dem auch verfahrenstechnisch Rechnung getragen – dennoch gelingt eine geschlechtsparitätische Besetzung noch nicht in jedem Fall.

5.5 Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen / Konfliktmanagement

5.5.1 Konfliktmanagement und weitere soziale und gesundheitliche Beratungsangebote an der Hochschule

Das Konfliktmanagement - "die Vertrauensstelle" - an der Hochschule hat ihre Arbeit fortgesetzt. Über die schon länger bestehende psychosoziale Beratung für Studierende hinaus, wurde eine psychosoziale Erstberatung für Beschäftigte eingerichtet. Darüber hinaus wurden Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse für Frauen fortlaufend angeboten.

Um die Maßnahmen und Einrichtungen in diesem Bereich der sozialen und gesundheitlichen Beratungsangebote besser zu bündeln und zu kommunizieren, wurden im Berichtszeitraum regelmäßige Treffen und Arbeitsbesprechungen der Ansprechpersonen für soziale und gesundheitliche Beratungsangebote aufgenommen. Für die Studierenden ist hierdurch ein verbesserter Internetauftritt (www.hs-owl.de/studium.html) entstanden, für die Beschäftigten wurden ein gemeinsamer Intranetauftritt und eine Broschüre diser Ansprechpersonen vorbereitet.

5.5.2 Spezielle Kursangebote

Alle Beschäftigten konnten im Berichtszeitraum aus dem Fortbildungsprogramm bzw. Weiterbildungsangebot der der Hochschule und ihrer Kooperationspartnerinnen und -partner. Dieses beinhaltete Fortbildungen zu Themen wie "Zielorientierte Verhandlungs- und Gesprächsführung für weibliche Beschäftige" oder "Konfliktmanagement für Frauen". Ebenso konnten Veranstaltungen zu "Mobbing am Arbeitsplatz" oder "Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz" besucht werden. Von Seiten der Gleichstellung wurden regelmäßig Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungskurse für Frauen angeboten.

5.5.3 Sicherheitskonzepte

Das Hochschulprojekt "Sicherheitskonzept Campus Lemgo" wurde im Berichtszeitraum fortgesetzt. Als Zwischenergebnis des Projekts ist ein Flyer "Sicherheit im Studium" entstanden. Parallel wurden erkannte Möglichkeiten zur Verbesserung der Sicherheit von Frauen und Männern auf den Campi wurden sofort genutzt, so wurde im Berichtszeitraum auf den Campi Lemgo, Detmold und Höxter eine Festbewachung eingerichtet, auf dem Campus Detmold wurde aber inzwischen wieder zu externen Kontrollgängen gewechselt, auf dem Campus Höxter wurden zusätzlich Lampen mit Bewegungsmeldern installiert und auf allen Campi wurden entlang der Wege stärkere Leuchtmittel, als bisher, eingesetzt.

5.6 Fortsetzung der Statusgruppen übergreifenden Maßnahmen

Für den Zeitraum der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans sollen die unter A. II. 5 genannten Maßnahmen des Frauenförderplans 2013 – 2016 sämtlich fortgeführt werden.

IV. Controlling, Qualitätssicherung und Evaluation

Der Gleichstellungsplan ist wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüung ist besondere Verpflichtung de Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzen- oder Leitungsaufgaben (§ 5 Abs. 10 LGG NRW). Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen (§ 5 Abs. 7 LGG NRW). An der Hochschule dienen zu dieser Überprüfung insbesondere die Gender-Controlling-Gespräche.

Controlling und Qualitätssicherung

Im Sinne ihrer Gleichstellungsstrategie verfolgt die Hochschule OWL einen gleichstellungsorientierten Controlling- und Qualitätssicherungsansatz. Dabei waren und sind Gleichstellungspläne, der Fachbereiche und Bereiche der Hochschule , die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen sowie die externen Ziel- und Leistungsvereinbarungen bzw. Hochschulvereinbarungen zwischen Hochschule und dem Land NRW sowie jeweils erfolgende Berichterstattung zentrale Elemente des Gleichstellungscontrollings.

Gender-Controlling-Gespräche

Die Hochschule OWL verfügt über ein Konzept zur Qualitätsentwicklung und Qualitätskontrolle, das gleichstellungsrelevante Aspekte berücksichtigt. Dabei wird die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen unter quantitativen und qualitativen Aspekten überprüft. Hierfür werden sogenannte Gender Controlling Gespräche mit den dezentralen Einrichtungen durchgeführt und hochschulstatistische Kennzahlen (u.a. in Bezug auf Personalstruktur und Studierendenschaft) erhoben und analysiert. Die Fachbereiche berichten zudem in den Gender Controlling Gesprächen über den Stand ihrer Umsetzungen der Gleichstellungsmaßnahmen. Diese Berichterstattung wird von der der Hochschulleitung und der Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis genommen, in einem Dialog diskutiert und bewertet. Im Anschluss wird festgehalten, welche Maßnahmen fortgeführt werden sowie welche Maßnahmen ergänzt werden. Das Ergebnis wird protokolliert. Die Gleichstellungsbeauftragte informiert die Gleichstellungskommission über die Ergebnisse.

Hiermit ist zum einen eine regelmäßige genderbasierte Evaluation der tatsächlichen Situation des Personalbestands und der Studierendenschaft gegeben. Zum anderen wird den Fachbereichen die Möglichkeit eröffnet, Ziele, die zuvor im Rahmen des Gleichstellungsplans (vormals des Frauenförderplans) benannt wurden, zu evaluieren und auf Zwischenstände bzw. Ergebnisse zu überprüfen. Durch die qualitätssichernde Evaluation ist eine kontinuierliche Weiterentwicklung der hier vorgelegten Maßnahmen zur Erreichung der Chancengleichheit im Rahmen der Umsetzung des Frauenförderplans, respektive Gleichstellungsplans, gewährleistet. Gegebenenfalls werden hierbei ergänzende Maßnahmen geprüft und getroffen, die zur Zielerreichung der dezentralen Gleichstellungsförderpläne führen.

Die Gleichstellungsevaluation und die damit verbundenen Maßnahmen aus den Gender Controlling Gesprächne dienen als Grundlage für die anstehenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fachbereichen.

Im Berichtszeitraum fanden Gender-Controlling-Gespräche im Sommsemester 2013 und im Sommersemester 2015 statt. Die nächsten Gender-Controlling-Gespräche sind für das Sommersemester 2018 geplant.

Gender Budgeting

Die Hochschule OWL ist sich der Bedeutung einer nach dem Prinzip des "Gender Budgeting" reflektierten Zuteilung von Finanzmitteln als wichtiges Instrument in Prozessen des Gender Mainstreaming bewusst.

Die Gleichstellungsperspektive wird im Berichtszeitraum in haushälterische Entscheidungen einbezogen, indem Gendergesichtspunkte und die Erfolge der Gleichstellung bei der hochschulinternen Mittelverteilung für Lehre und Forschung im Rahmen des Parameters Gleichstellung berücksichtigt wurden. Dieser beinhaltet folgende Größen:

- Professorinnen,
- weibliche Lehrbeauftragte,
- wissenschaftliche Mitarbeiterinnen,
- Studentinnen,
- Studentinnen im 1. Fachsemester,
- Absolventinnen.

Darüberhinaus wurden verschiedene monetäre Anreizsysteme entwickelt, die auf eine Realisierung von Gleichstellung zielen, wie z. B. die Finanzierung der Suche weiblicher Kandidatinnen durch Personalagenturen, die Finanzierung von Lehraufträge für neue weibliche Lehrbeauftragte im sog. Lehrbeauftragtenprogramm W und die finanzielle Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen in Mutterschutz und Elternzeit, sog. Flexifonds, z. B. zur Finanzierung von Mutterschutzvertretungen in den Fachbereichen. Diese können als Teil des gleichstellungsbezogenen Controllings betrachtet werden.

Bericht gegenüber dem Hochschulrat

Der Hochschulrat berät das Präsidium der Hochschule. In diesem Zusammenhang spielen Chancengerechtigkeit und das Thema Vereinbarkeit von Familie in Wissenschaft, Studium und Beruf eine große Rolle. Daher wurde und wird dem Hochschulrat der Gleichstellungsplan vorgelegt und die Gleichstellungsbeauftragte erstattete und erstattet gegenüber dem Hochschulrat Bericht über Erfüllung des Gleichstellungsauftrags der Hochschule.

Akkreditierungsverfahren

Die Genderaspekte der Qualitätsentwicklung fanden und finden auch in den Akkreditierungsbzw. Reakkreditierungsverfahren der Fachbereiche Berücksichtigung. So wurden und werden im Rahmen der Studiengangs- bzw. Systemakkreditierung relevante Dimensionen der Gleichstellungen von Frauen und Männern in Abstimmung mit den beteiligten Schnittstellen miteinbezogen. In diesen Prozess war und ist die Gleichstellungsstelle kontinuierlich eingebunden.

Lehrevaluation

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 in einem übergeordneten Rahmen ist möglich. Der Evaluationsprozess wird durch Angebote zur Verbesserung von Lehre und Studium insbesondere durch das Institut für Kompetenzentwicklung (KOM) der Hochschule OWL und die Hochschuldidaktische Weiterbildung Nordrhein-Westfalen (hdw nrw) unterstützt.

Qualitätszirkel

In 2015 hat sich der Qualitätszirkel "Gleichstellung und Vielfalt" konstituiert und tagt seither zweimal jährlich. In diesem Qualitätszirkel beteiligen sich neben den Gleichstellungsbeauftragten auch Vertreterinnen und Vertreter aus den Bereichen Strategische Hochschulent-

wicklung, Personal und Organisation sowie der Geschäftsführung des Präsidiums. Zudem wirken Vertreterinnen und Vertreter aus Fachbereichen, dem Institut für Kompetenzentwicklung (KOM) und der Studierendenschaft mit. Der Qualitätszirkel berichtet der Gleichstellungskommission und dem Präsidium.

Der Qualitätszirkel dient nicht nur als Instrument eines Managing Diversity, sondern auch als Instrument des Monitoring. Insbesondere die gleichstellungsfördernden Maßnahmen der Hochschule werden im Rahmen des Qualitätszirkels präsentiert und hinsichtlich ihrer Sichtbarkeit und Wirksamkeit diskutiert.

Externes Berichtswesen

Die Hochschule OWL überprüft ihre Gleichstellungsmaßnahmen nicht ausschließlich durch interne Controlling- und Qualitätssicherungsinstrumente, sondern nutzte und nutzt auch die Teilnahme an gleichstellungsorientierten Ausschreibungen, Audits und Reports.

Hierzu zählen die erfolgreiche Bewerbung um das Total E-Quality Prädikat (kontinuierlich seit 2001, in 2016 mit dem Zusatzprädikat Diversity) sowie die erfolgreiche Auditierung als familiengerechte Hochschule (2013, geplante Reauditierung in 2017), die Einwerbung des Professorinnenprogramms II (2013) und das damit verbundene Berichtswesen und darüber hinaus der im Dreijahresrhythmus zu erstellende Gender-Report für die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Das Kompetenzzentrum "Frauen in Wissenschaft und Forschung – CEWS" legt zudem alle zwei Jahre ein Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten vor, welches die Entwicklungen deutscher Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich vergleichbar macht. Hierdurch hat die Hochschule OWL die Möglichkeit, ihre Gleichstellungsarbeit im Ranking mit anderen Hochschulen zu überprüfen und die Qualität eigener Programme zu evaluieren.

Gendercheck

Geprüft wird zudem die Einführung eines bedarfsorientierten Genderchecks für Beschlüsse, Programme und (Forschungs-)Projekte, die es der Hochschulleitung und Programmverantwortlichen ermöglichen soll, Qualitätsstandards zur Gleichstellung in der Hochschulorganisation, sowie in Lehre und Forschung zu berücksichtigen bzw. diese in neue Programme und Ausschreibungen zu integrieren. Der Gender-Check ist geeignet, Hochschulstrukturen und Wissenschaftskulturen geschlechtergerecht und familienfreundlich weiterzuentwickeln. Im Besonderen soll er dazu beitragen, Programme und Ausschreibungen geschlechtergerecht zu gestalten. Damit positioniert sich die Hochschule im Wettbewerb um die besten Talente als attraktive Arbeitgeberin sowie vielfältiger Studienort und integriert aktiv Dimensionen gesellschaftlicher Veränderungsprozesse in ihre Hochschulpolitik.

V. Anlagen

B. Gleichstellungspläne der Bereiche der Hochschule OWL

I. Fachbereiche

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

1.1. Präambel / Einleitung

Der Fachbereich sieht Frauenfördermaßnahmen, die Gleichstellung von Frauen und Männern, 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 Gleichstellungsplans nur im Zusammenwirken der verschiedenen Verantwortlichen realisiert werden können.

1.2. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013 – 2016

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 30%, jedoch ist anzumerken, dass dieser Frauenanteil im Landesdurchschnitt⁵ 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. Das Defizit im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses und Mittelbaus konnte noch nicht ausgeglichen werden.

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, die alle berufsbegleitend studierbar sind.

⁵ Studien zu Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Hrsg.) (2016): Gender Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen – Gleichstellungspraktiken – Gender Gap in der Hochschulmedizin.

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

1.3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

1.3.1. Daten 2013 - 2016

Die Personal-Kaskade zeigt den Verlust von Frauen an den Übergängen in die nächsthöheren Qualifikationsstufen. So ist zwischen den studentischen Hilfskraftstellen mit 72,1% und den wissenschaftlichen Hilfskraftstellen mit 50% Studentinnen ein Rückgang von 22% festzustellen. Auch wenn 66% der Absolvierenden weiblich sind, werden nur 26,7% der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen von Frauen besetzt, der Frauenanteil bei den Professuren beträgt 30%, was in etwa dem Landesdurchschnitt entspricht⁶.

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

1.3.2 Veränderung der Daten 2013 – 2016 gegenüber 2009 – 2012

Der Professorinnenanteil ist seit 2013 von 32,4% auf 30% um 2,4 % gesunken. Auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist der Frauenanteil von 34,6% auf 26,67% um 7,9% gesunken. Dabei fällt auf, dass der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen aus beiden Lehreinheiten des Fachbereichs im Bereich der Drittmittelstellen mit 35,3% höher ist als im Bereich der Lehre (Planstellenhaushalt), wo er nur 7,9% beträgt.

Der Frauenanteil bei den Studierenden ist insgesamt von 73,7% im Jahr 2013 auf 77,88 % im Jahr 2016 um 4,2 % leicht gestiegen und liegt deutlich über dem Landesdurchschnitt.

1.3.3 Beschäftigtenstruktur / Gremien

Die Anzahl an Professorinnen ist von 11 auf 9 gesunken. Bei 9 Professorinnen können in allen Gremien Frauen vertreten sein. Dennoch ist der Anteil von Frauen etwa im Fachbereichsrat gleichgeblieben. Auch der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist seit 2013 von 34,6% auf 26,7% gesunken.

Die Fachbereichsleitung wird zu 66% von Frauen wahrgenommen.

1.3.4 Studierende /Absolvierende

Traditionell besteht im Fachbereich 1 ein Frauenüberschuss bei den Studierenden; im FB 1 liegt der Frauenanteil insgesamt bei etwa 77,88 %. Für die folgenden Ausführungen wurden die aus der Anlage ersichtlichen Zahlen des Berichtszeitraums gemittelt.

Dabei muss man aber zwischen den Fächern Innenarchitektur (90-94%), Architektur (60-65%) und Stadtplanung (49-53%) 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% einen überproportionalen Anteil an Studienanfängerinnen. Die Anzahl der Anfängerinnen im Masterstudiengang sinkt dann auf 82%. Im Bachelor-Studiengang Architektur liegt der Anteil der Studienanfängerinnen bei 57% und steigt im Master-Studiengang auf 59%.

Im Bachelor-Studiengang Stadtplanung liegt der Anteil der Studienanfängerinnen bei 50%. Von 2013 bis 2016 ist der Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen insgesamt um 4,6% gestiegen.

⁶ Löther, Andrea (2015): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Der Frauenanteil bei den Haupthörern im Bachelorstudiengang Innenarchitektur lag bei durchschnittlich 92%. Die Anzahl der Studentinnen im Masterstudiengang sinkt auf 79,4%. Im Bachelorstudiengang Architektur lag der Frauenanteil der Haupthörer bei 63,3%. Im Masterstudiengang liegt der Wert bei 61%. Im Bachelorstudiengang Stadtplanung lag der Frauenanteil der Haupthörer bei 50%.

Bei den Haupthörenden ist der Frauenanteil insgesamt von 73,7% im Jahr 2013 um 0,3% auf 73,4 % im Jahr 2016 leicht gesunken. Der Anteil der Absolventinnen ist dagegen um 3,3 % gestiegen.

1.4 Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

1.4.1 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. Im Vergleich zum hohen Anteil an Studentinnen ist der Frauenanteil bei den Professuren und im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden 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.

1.4.2 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, insbesondere 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, 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 Weiterbildungenerfolgt (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.

1.5 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.

1.6 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 Studierendenstruktur FB 1 – Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur Studienanfängerinnen und -anfänger 2013-2016

Studienanfänger/-innen	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
1. FS WS 2013/14				
013 Architektur (M)	10	10	20	50,00
319 Architektur (B)	37	42	79	53,16
533 Innenarchitektur TZ (B)	1	7	8	87,50
536 Innenarchitektur (B)	17	148	165	89,70
538 Innenarchitektur-Raumk. (M)	7	28	35	80,00
E17 Stadtplanung (B)	23	29	52	55,77
F97 Int. Facade Design TZ (M)	6	3	9	33,33
F98 Computational Design (M)	5	0	5	0,00
Gesamt	106	267	373	71,58
1. FS WS 2014/15				
013 Architektur (M)	6	12	18	66,67
319 Architektur (B)	35	36	71	50,70
536 Innenarchitektur (B)	18	158	176	89,77
538 Innenarchitektur-Raumk. (M)	5	29	34	85,29
E17 Stadtplanung (B)	28	23	51	45,10
F97 Int. Facade Design TZ (M)	4	0	4	0,00
F98 Computational Design (M)	3	0	3	0,00
Gesamt	99	258	357	72,27
1. FS WS 2015/16				
013 Architektur (M)	10	12	22	54,55
319 Architektur (B)	27	34	61	55,74
536 Innenarchitektur (B)	19	130	149	87,25
538 Innenarchitektur-Raumk. (M)	11	19	30	63,33
E17 Stadtplanung (B)	22	27	49	55,10
F96 Int. Facade Design (M)	7	2	9	22,22
F98 Computational Design (M)	2	1	3	33,33
Gesamt	98	225	323	69,66
1. FS WS 2016/17				
013 Architektur (M)	10	19	29	65,52
319 Architektur (B)	21	43	64	67,19
536 Innenarchitektur (B)	25	156	181	86,19
538 Innenarchitektur-Raumk. (M)	0	31	31	100,00
E17 Stadtplanung (B)	27	22	49	44,90
Gesamt	83	271	354	76,55
				ĺ
Gesamtveränderung 2013/2016	-23	4	-19	4,97

Studierende 2013-2016

Studierende	M männ- lich	W weiblich	Gesamt	% w
Haupthörende WS 2013/14				
013 Architektur (M)	22	40	62	64,52
319 Architektur (B)	140	226	366	61,75
320 Architektur TZ (B)	7	12	19	63,16
533 Innenarchitektur TZ (B)	1	24	25	96,00
536 Innenarchitektur (B)	70	491	561	87,52
538 Innenarchitektur-Raumk. (M)	16	74	90	82,22
E17 Stadtplanung (B)	67	77	144	53,47
F96 Int. Facade Design (M)	4	1	5	20,00
F97 Int. Facade Design TZ (M)	9	7	16	43,75
F98 Computational Design (M)	8	0	8	0,00
Gesamt	344	952	1296	73,46
				,
Haupthörende WS 2014/15				
013 Architektur (M)	22	35	57	61,40
319 Architektur (B)	150	200	350	57,14
320 Architektur TZ (B)	4	11	15	73,33
533 Innenarchitektur TZ (B)	0	18	18	100,00
536 Innenarchitektur (B)	69	517	586	88,23
538 Innenarchitektur-Raumk. (M)	16	79	95	83,16
E17 Stadtplanung (B)	77	83	160	51,88
F96 Int. Facade Design (M)	2	1	3	33,33
F97 Int. Facade Design TZ (M)	12	5	17	29,41
F98 Computational Design (M)	8	0	8	0,00
Gesamt	360	949	1309	72,50
				,
Haupthörende WS 2015/16				
013 Architektur (M)	24	33	57	57,89
319 Architektur (B)	151	195	346	56,36
320 Architektur TZ (B)	6	11	17	64,71
533 Innenarchitektur TZ (B)	0	22	22	100,00
536 Innenarchitektur (B)	69	542	611	88,71
538 Innenarchitektur-Raumk. (M)	27	72	99	72,73
E17 Stadtplanung (B)	80	77	157	49,04
F96 Int. Facade Design (M)	15	5	20	25,00
F98 Computational Design (M)	7	1	8	12,50
Gesamt	379	958	1337	71,65
	-			-,
Haupthörende WS 2016/17				
013 Architektur (M)	29	44	73	60,27
319 Architektur (B)	131	212	343	61,81
320 Architektur TZ (B)	9	19	28	67,86

533 Innenarchitektur TZ (B)	2	24	26	92,31
536 Innenarchitektur (B)	87	579	666	86,94
538 Innenarchitektur-Raumk. (M)	18	71	89	79,78
E17 Stadtplanung (B)	82	74	156	47,44
F96 Int. Facade Design (M)	12	3	15	20,00
F97 Int. Facade Design TZ (M)	0	1	1	100,00
F98 Computational Design (M)	3	1	4	25,00
P11 Kooper.Promotionsstg FB1	0	1	1	100,00
Gesamt	373	1029	1402	73,40
Gesamtveränderung 2013/2016	29	77	106	-0,06

Absolventinnen und Absolventen 2013 - 2016

Absolvierende	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
WS 2012/13 und SoSe 2013				
013 Architektur (M)	9	7 16		43,75
319 Architektur (B)	19	29	48	60,42
536 Innenarchitektur (B)	23	104	127	81,89
538 Innenarchitektur-Raumk. (M)	7	32	39	82,05
E17 Stadtplanung (B)	5	4	9	44,44
F96 Int. Facade Design (M)	4	1	5	20,00
Gesamt	67	177	244	72,54
WS 2013/14 und SoSe 2014				
013 Architektur (M)	4	15	19	78,95
319 Architektur (B)	23	45	68	66,18
320 Architektur TZ (B)	3	3	6	50,00
533 Innenarchitektur TZ (B)	0	5	5	100,00
536 Innenarchitektur (B)	16	101	117	86,32
538 Innenarchitektur-Raumk. (M)	5	32	37	86,49
E17 Stadtplanung (B)	8	9	17	52,94
F96 Int. Facade Design (M)	1	0	1	0,00
F97 Int. Facade Design TZ (M)	2	2	4	50,00
F98 Computational Design (M)	4	0	4	0,00
Gesamt	66	212	278	76,26
WS 2014/15 und SoSe 2015				
013 Architektur (M)	7	13	20	65,00
319 Architektur (B)	13	39	52	75,00
320 Architektur TZ (B)	2	6	8	75,00
533 Innenarchitektur TZ (B)	0	3	3	100,00
536 Innenarchitektur (B)	8	74	82	90,24
538 Innenarchitektur-Raumk. (M)	0	25	25	100,00

E17 Stadtplanung (B)	11	25	36	69,44
F96 Int. Facade Design (M)	3	2	5	40,00
F98 Computational Design (M)	3	0	3	0,00
Gesamt	47	187	234	79,91
WS 2015/16 und SoSe 2016				
013 Architektur (M)	5	8	13	61,54
319 Architektur (B)	19	28	47	59,57
320 Architektur TZ (B)	1	1	2	50,00
533 Innenarchitektur TZ (B)	0	4	4	100,00
536 Innenarchitektur (B)	5	92	97	94,85
538 Innenarchitektur-Raumk. (M)	8	31	39	79,49
E17 Stadtplanung (B)	10	11	21	52,38
F96 Int. Facade Design (M)	3	0	3	0,00
F97 Int. Facade Design TZ (M)	0	1	1	100,00
F98 Computational Design (M)	5	0	5	0,00
Gesamt	56	176	232	75,86
Gesamtveränderung 2013/2016	-11	-1	-12	3,32

2. Gleichstellungsplan des Fachbereichs Medienproduktion (FB 2) der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

2.1. Präambel / Einleitung

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

2.2 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013 – 2016

Die im Frauenförderplan 2013 - 2016 gewünschten Ziele bzgl. der Geschlechterparität bei Studierenden und Absolvierenden konnten erreicht werden (vgl. 2.4.)

Neu besetzte (befristete) Mitarbeiterstellen konnten nicht paritätisch besetzt werden, da eine Wunschkandidatin eine zugesagte Stelle abgesagt hat und die Qualifikation der verbliebenen Bewerberinnen und Bewerber den Ausschlag für eine männliche Besetzung gegeben hat.

Bei der Besetzung einer Professur gab es keine weibliche Bewerberin.

Der Fachbereich 2 hat Studierende des Fachbereichs ermuntert, Auslandssemester in Norwegen und Indien wahrzunehmen. Ferner wurden Aufenthalte in Südamerika angeboten. Dies wurde im Berichtszeitraum nahezu paritätisch von Studentinnen und Studenten wahrgenommen. Mit Studentinnen und Studenten wurde in Kooperation mit dem Kreis Lippe eine Kampagne zum Thema "Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund in Lippe" durchgeführt.

2.3 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

2.3.1 Daten 2013 - 2016 siehe Anhang

2.3.2 Veränderungen Daten 2013 - 2016 gegenüber 2009 - 2012

Die Zahl der Studienanfängerinnen im BA-Studiengang Medienproduktion schwankt zwischen 59% (2013) und 52 % (2016), liegt aber in allen Kohorten über 50%. Damit konnten die Zahlen aus den Jahrgängen 2009-2012 auf hohem Niveau übertroffen werden.

Korrespondierend mit der Zahl der Studienanfängerinnen entwickelte sich die Zahl der Studentinnen auf 50,94%. Dies entspricht einer Steigerung der Zahl der Studentinnen um 7% von 43,8% (2012) auf 50,94% (2016).

2.3.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Im Bereich der Professuren wurde im Berichtszeitraum eine Stelle neu besetzt. Die Leitung der Berufungskommission hatte eine Professorin des Fachbereichs. Es gab keine Bewerberinnen.

Im Berichtszeitraum wurden zwei wissenschaftliche Stellen entfristet (eine weibliche und eine männliche Person). Im Zentrum für Musik- und Filminformatik wurden drei befristete wissenschaftliche Stellen mit männlichen Personen neu besetzt. Eine Wunschkandidatin hat die ihr angebotene Stelle nicht angetreten.

Vorsitzende des Prüfungsausschusses ist eine Professorin. Ebenso wird die Planung der Lehrstunden von einer Professorin durchgeführt. Evaluationsbeauftragte des Fachbereichs ist eine wissenschaftliche Mitarbeiterin. Der Fachbereichsrat besteht aus 2 weiblichen und 4 männlichen Vertretern.

2.3.4 Studierende / Absolvierende

Bei der Zahl der Absolvierenden konnte der Anteil der Absolventinnen von 43,6% (2012) auf 50% (2016) gesteigert werden. Im Verlauf der Jahre spiegelt die Verschiebung des Anteils weiblicher Absolventen die Verschiebung bei der Aufnahme von Studentinnen wieder. Als Rückschluss ergibt sich, dass der Studiengang sowohl von männlichen als auch von weiblichen Studierenden gleichermaßen abgeschlossen werden kann. Von 13 Mitgliedern der Fachschaft sind 8 weiblich (Stand: 01.2016).

2.4 Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

2.4.1 Zielvorgaben

bis zum 31.08.2019 bezogen auf

a) den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Unterrepräsentanz-Bereichen.

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.

b) Zielvorgaben bis zum 31.08.2019 bezogen auf den Anteil von Frauen bei Studierenden / Absolvierenden.

Es wird angestrebt, den Status quo einer Gleichverteilung von weiblichen und männlichen Studierenden zu halten.

2.4.2 Maßnahmen zur Erreichung der eigenen Zielvorgaben in Bezug auf

a) Beschäftigungsstruktur / Gremien

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

b) Studierende / Absolvierende (nur Fachbereiche)

Der Fachbereich bindet aktiv weibliche Absolventinnen in die Durchführung von Lehraufträgen ein. Auch durch die regelmäßige Teilnahme am Lehrbeauftragtenprogramm W werden diese in die Lage versetzt, Erfahrungen für eine akademische Karriereplanung zu sammeln.

2.4.3 Weitere Maßnahmen geplante bzw. begleitende Maßnahmen*

Der Fachbereich strebt am Standort Detmold eine gemeinsame Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte mit dem Fachbereich 1 an.

Insbesondere Mitglieder des Dekanats stehen als persönliche Vertrauenspersonen zur Verfügung und haben bereits bei Fällen von Belästigung erfolgreich moderiert. Hierzu wird ab dem Sommersemester 2017 eine regelmäßige Sprechstunde eingeführt und diese über die Fachschaft, die Webseite und den sozialen Medien des Fachbereiches aktiv kommuniziert.

2.5 Berichtspflicht

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

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Studierendenstruktur – FB 2 – Medienproduktion

Studienanfänger/-innen	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
1. FS WS 2013/14				
441 Medienproduktion (B)	33	49	82	59,76
C10 Media Production (M)	4	7	11	63,64
Gesamt	37	56	93	60,22
1. FS WS 2014/15				
441 Medienproduktion (B)	29	39	68	57,35
C10 Media Production (M)	11	4	15	26,67
Gesamt	40	43	83	51,81
1. FS WS 2015/16				
441 Medienproduktion (B)	38	38	76	50,00
Gesamt	38	38	76	50,00
1. FS WS 2016/17				
441 Medienproduktion (B)	38	41	79	51,90
Gesamt	38	41	79	51,90
Gesamtveränderung 2013/2016	1	-15	-14	-8,32

Studierende 2013-2016

Studierende	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
Haupthörende WS 2013/14				
441 Medienproduktion (B)	136	135	271	49,82
C10 Media Production (M)	17	15	32	46,88
Gesamt	153	150	303	49,50
Haupthörende WS 2014/15				
441 Medienproduktion (B)	128	139	267	52,06
C10 Media Production (M)	26	15	41	36,59
Gesamt	154	154	308	50,00
Haupthörende WS 2015/16				
441 Medienproduktion (B)	138	143	281	50,89
C10 Media Production (M)	19	12	31	38,71
Gesamt	157	155	312	49,68
Haupthörende WS 2016/17				
441 Medienproduktion (B)	143	153	296	51,69
C10 Media Production (M)	13	9	22	40,91
Gesamt	156	162	318	50,94
Gesamtveränderung 2013/2016	3	12	15	1,44

Absolventinnen und Absolventen 2013-2016

Absolvierende	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
WS 2012/13 und SoSe 2013				
441 Medienproduktion (B)	24	16	40	40,00
C10 Media Production (M)	6	3	9	33,33
Gesamt	30	19	49	38,78
WS 2013/14 und SoSe 2014				
441 Medienproduktion (B)	27	29	56	51,79
C10 Media Production (M)	2	2	4	50,00
Gesamt	29	31	60	51,67
WS 2014/15 und SoSe 2015				
441 Medienproduktion (B)	13	21	34	61,76
C10 Media Production (M)	4	2	6	33,33
Gesamt	17	23	40	57,50
WS 2015/16 und SoSe 2016				
441 Medienproduktion (B)	18	19	37	51,35
C10 Media Production (M)	4	3	7	42,86
Gesamt	22	22	44	50,00
Gesamtveränderung 2013/2016	-8	3	-5	11,22

Gleichstellungsplan des Fachbereichs 3 – Bauingenieurwesen der Hochschule Ostwestfalen Lippe, Standort Detmold

3.1 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 Gleichstellungsplan am Fachbereich Bauingenieurwesen erarbeitet und beschlossen worden.

3.2 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013-2016

Der Fachbereich Bauingenieurwesen setzt 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:

3.2.1 Beschäftigte

1. Förderung von Weiterqualifikation von Mitarbeiterinnen

Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin war bis zum 31.12.2015 im Labor für Siedlungswasserwirtschaft tätig und arbeitete in Kooperation mit der Universität Rostock an Ihrer Promotion.

Eine weitere wissenschaftliche Mitarbeiterin war bis 31.03.2016 am Fachbereich beschäftigt und arbeitete in Kooperation mit der Universität Paderborn an ihrer Promotion.

2. Weiterbildung der Mitarbeiterinnen

Alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nehmen regelmäßig an Seminaren, Fortbildungen, Tagungen und Kongressen teil.

3. Frauen als Lehrbeauftragte

Eine Lehrbeauftragte ist durchgängig im Umfang von 8 SWS am FB 3 beschäftigt. Vom Wintersemester 2012/13 bis zum Sommersemester 2015 wurde ein Lehrauftrag im Umfang von 4 bis 8 SWS durchgängig von einer Frau ausgeübt. Im Wintersemester 2012/13 erhielt eine weitere Frauen einen Lehrauftrag mit 8 SWS. In den Wintersemestern 2012/13, 2014/15 und 2015/16 wurde im Umfang von jeweils 4 SWS ein Lehrauftrag von einer Lehrbeauftragte am FB3 ausgeübt, gleiches gilt für das Wintersemester 2013/14 ebenfalls im Umfang von 4 SWS.

4. Berufungskommission

In jeder Berufungskommission ist nach Möglichkeit eine Professorin vertreten.

3.2.2 Studierende und Absolvent/innen

1. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit des FB3 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. Um gezielt auch Schülerinnen in besonders jungem Alter anzusprechen,

richtet der FB3 jährlich in Kooperation mit der benachbarten Bachschule einen Kinderhochschultag für die Viertklässler der Grundschule aus.

2. Angebote für Studieninteressierte

Seit dem Sommersemester 2013 finden vor Ende der Frist zur Immatrikulation Treffen für Bewerberinnen statt, die sich für einen der Bachelorstudiengänge beworben haben, aber noch nicht eingeschrieben sind. Auf diese Weise soll erreicht werden, dass der Anteil der Studienanfängerinnen im Vergleich zu den Bewerberinnen steigt. Seit 2015 werden auch die männlichen Studienplatzbewerber zu diesen Treffen eingeladen.

3. Forschungsprojekte

Die Analyse der eingeworbenen Drittmittel des FB 3 zeigt mit durchschnittlich ca. 80 Prozent einen herausragenden Frauenanteil.

4. Familienfreundliche Hochschule

Im Juni 2015 wurde ein Eltern-Kind-Raum im Gebäude des FB3 eingerichtet, der sowohl Bediensteten als auch Studierenden zur Verfügung steht.

3.3 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.3.1 Daten 2013–2016 siehe Anhang

3.3.2 Veränderung der Daten 2013–2016 gegenüber 2009–2012 vgl. Frauenförderplan 2013–2016 mit Berichten zur Umsetzung des Frauenförderplans 2009–2012

3.3.3 Beschäftigtenstruktur / Gremien

Der Fachbereich Bauingenieurwesen ist grundsätzlich bemüht, den Frauenanteil auf allen Ebenen zu erhöhen. Mangels freiwerdender Stellen oder auch geeigneter Bewerberinnen, wurde dieses Ziel bisher lediglich bei den wiss. Mitarbeiterinnen erreicht. Hier beschäftigte der Fachbereich Bauingenieurwesen bisher drei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Stand 01/2016), dies entspricht einem Anteil von 22 Prozent. Bei den Studentischen Hilfskräften beträgt der Anteil 30 Prozent, 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 wie bisher finanziell unterstützen.

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

Eine Frau vertritt seit dem 01.08.2016 als wiss. Mitarbeiterin den FB3 im Senat.

3.3.4 Studierende / Absolvierende siehe Anhang

3.4 Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

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

3.4.1 Zielvorgaben / Umsetzung / Maßnahmen

Die Zielvorgaben integrieren sich in den Rahmenplan zur Gleichstellung 2016-2019.

3.4.2 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 beider Studiengänge des FB 3 (Bauingenieurwesen und Wirtschaftsingenieurwesen Bau) soll nachdrücklich und nachhaltig erhöht werden.

Der Fachbereich 3 – 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 steht eine Professorin zur Verfügung.

3.4.3 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. Dies wurde bei den letzten Berufungen bereits praktiziert.
- Die j\u00e4hrlich stattfindenden Aktivit\u00e4ten des FB, wie Girls'Day, Kinderhochschultag und M\u00e4dchenmesse werden kontinuierlich weitergef\u00fchrt, ebenso wie die Einladung der Studienplatzbewerber/innen.
- Selbstsicherheit-, Präsentation- und Potenzialanalyse-Kurse für Studienanfängerinnen und individuelle abgestimmte Förderangebote in Kooperation mit dem KOM werden angestrebt.

3.5 Berichtspflicht

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

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

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Studierendenstruktur – FB 3 – Bauingenieurwesen

Studienanfängerinnen und -anfänger 2013-2016

Studienanfänger/-innen	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
1. FS WS 2013/14				
257 Bauingenieurwesen (B)	71	20	91	21,98
346 Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	23	4	27	14,81
E87 Nachhaltiges Bauen (M)*	10	6	16	37,50
E87 Nachhaltiges Bauen (M)	11	3	14	21,43
Gesamt	115	33	148	22,30
1. FS WS 2014/15				
257 Bauingenieurwesen (B)	73	13	86	15,12
346 Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	19	9	28	32,14
E87 Nachhaltiges Bauen (M)*	12	5	17	29,41
E87 Nachhaltiges Bauen (M)	5	6	11	54,55
Gesamt	109	33	142	23,24
1. FS WS 2015/16				
257 Bauingenieurwesen (B)	83	29	112	25,89
346 Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	22	7	29	24,14
E87 Nachhaltiges Bauen (M)*	7	3	10	30,00
E87 Nachhaltiges Bauen (M)	3	1	4	25,00
Gesamt	115	40	155	25,81
1. FS WS 2016/17				
257 Bauingenieurwesen (B)	101	31	132	23,48
346 Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	17	9	26	34,62
E87 Nachhaltiges Bauen (M)*	9	3	12	25,00
E87 Nachhaltiges Bauen (M)	5	3	8	37,50
Gesamt	132	46	178	25,84
Gesamtveränderung 2013/2016	17	13	30	3,55

^{*} Studiengang jeweils gestartet in SoSe 2013, 2014,2015, 2016

Studierende 2013-2016

Studierende	M männ- lich	W weiblich	Gesamt	% w
Haupthörende WS 2013/14				7,6 11
257 Bauingenieurwesen (B)	331	95	426	22,30
346 Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	105	29	134	21,64
E87 Nachhaltiges Bauen (M)	32	12	44	27,27
Gesamt	468	136	604	22,52
Haupthörende WS 2014/15				
257 Bauingenieurwesen (B)	302	93	395	23,54
346 Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	104	27	131	20,61
E87 Nachhaltiges Bauen (M)	41	18	59	30,51
Gesamt	447	138	585	23,59
Haupthörende WS 2015/16				
257 Bauingenieurwesen (B)	324	102	426	23,94
346 Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	108	31	139	22,30
E87 Nachhaltiges Bauen (M)	29	15	44	34,09
Gesamt	461	148	609	24,30
Haupthörende WS 2016/17				
257 Bauingenieurwesen (B)	353	106	459	23,09
346 Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	103	30	133	22,56
E87 Nachhaltiges Bauen (M)	28	15	43	34,88
Gesamt	484	151	635	23,78
Gesamtveränderung 2013/2016	16	15	31	1,26

Absolventinnen und Absolventen 2013-2016

Absolvierende	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
WS 2012/13 und SoSe 2013				
257 Bauingenieurwesen (B)	25	13	38	34,21
346 Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	17	5	22	22,73
E87 Nachhaltiges Bauen (M)	5	4	9	44,44
Gesamt	47	22	69	31,88
WS 2013/14 und SoSe 2014				
257 Bauingenieurwesen (B)	52	7	59	11,86
346 Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	16	10	26	38,46
E87 Nachhaltiges Bauen (M)	6	3	9	33,33
Gesamt	74	20	94	21,28
WS 2014/15 und SoSe 2015				
257 Bauingenieurwesen (B)	30	9	39	23,08
346 Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	8	3	11	27,27
E87 Nachhaltiges Bauen (M)	17	7	24	29,17
Gesamt	55	19	74	25,68
WS 2015/16 und SoSe 2016				
257 Bauingenieurwesen (B)	42	19	61	31,15
346 Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	17	8	25	32,00
E87 Nachhaltiges Bauen (M)	11	7	18	38,89
Gesamt	70	34	104	32,69
Gesamtveränderung 2013/2016	23	12	35	0,81

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

4.1 Präambel / Einleitung

Am Fachbereich Life Science Technologies sind zum Berichtszeitpunkt 21 Professorinnen/ Professoren sowie 13 wissenschaftliche und 13 wissenschaftlsstützende Beschäftige aus Technik und Verwaltung über Planstellen besetzt. Im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder-/ und Drittmitteln sind 21 wissenschaftliche und 7 wissenschaftsstützenden Beschäftigte am Fachbereich tätig. Im Fachbereich Life Science Technologies liegt der Gesamtanteil der Studentinnen im Berichtszeitraum stabil über 50%. Einzelne Studiengänge und Studienschwerpunkte z.B. Technologie der Kosmetika und Waschmittel werden deutlich von weiblichen 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 2013 auf 22% gesteigert werden. Beim nichtwissenschaftlichen Personal konnte gegenüber dem vorherigen Berichtzeitraum eine Steigerung des Frauenanteils auf 43% erzielt werden. Im wissenschaftlichen Bereich ist mit 38,4% der Anteil der Frauen im internen Hochschulvergleich nach wie vor hoch.

4.2 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes 2013 - 2016

Im Berichtszeitraum sind 2 Berufungsverfahren durchgeführt und abgeschlossen worden. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung laufen zwei weitere Berufungsverfahren. Im ersten Quartal 2017 ist geplant, zwei weitere Berufungskommissionen einzusetzen. Die Ausschreibungstexte des Fachbereiches beinhalten immer die ausdrückliche Aufforderung an Frauen, sich auf die ausgeschriebene Position zu bewerben.

Tabelle 1:
Bewerberinnen in Berufungsverfahren am FB Life Science Technologies 2013 bis 2016

	Bewer	bunge	n	Einladung zu Berufungs- vorträgen			Neubesetzung	
Stelle	Ge- samt	M	W	Gesamt	М	W	M	W
SEPAWA Stiftungsprofessur 1. Ausschreibungsrunde (Ausschreibung 2013)	9	6	3	3	2	1	Verfahrer erfolgreic schlosser	h abge-
Fleischtechnologie (Ausschreibung 2014)	9	7	2	5	4	1	1	0
SEPAWA Stiftungsprofessur 2. Ausschreibungsrunde (Ausschreibung 2015)	17	11	6	6	4	2	0	1
Physik (Ausschreibung 2016, laufendes Verfahren)	49	41	8	offen				
Nebenberufliche Professur "Verpackungstechnik" in Kooperation mit dem FB 7 (Ausschreibung 2016, laufen- des Verfahren)	3	3	0	3	3	0	offen	

Im Stellenplan der Lehrenden liegt der Anteil der Professorinnen bei 20%. Im Sondermittelbereich ist mit der Schaffung sowie Besetzung der SEPAWA Stiftungsprofessur mit einer Professorin zum Sommersemester 2016 der Anteil an Frauen an allen Professuren auf 22% gestiegen.

Da die Personalaufstellung des vorliegenden Berichtes den Sachstand vom 01.01.2016 widergibt, ist diese Besetzung dort nicht enthalten.

4.3 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

4.3.1 Daten 2013 - 2016

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

4.3.2 Veränderung der Daten 2013 - 2016 gegenüber 2009 - 2012 sowie geplante Änderungen im Planungszeitraum

Durch die Neubesetzungen im Bereich "Physikalische Chemie" sowie der Berufung der SE-PAWA Stiftungsprofessur ist der Anteil der Frauen bei den Professuren 2016 auf 22% gesteigert worden. 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 2016 bis 2019 wird am Fachbereich die Professur Physik (ab 2018) sowie die Professur in Getränketechnologie (2018) neu besetzt. Darüber hinaus soll in Kooperation mit dem FB 7 eine nebenberufliche Professur Verpackungstechnik in 2017 sowie in Kooperation mit dem FB 5 eine Professur im MQL-Projekt besetzt werden.

Beim wissenschaftlichen Personal im Planstellenbereich ist auf den ersten Blick mit einem Frauenanteil von 27,2% lt. Anlage im Vergleich zum Jahr 2013 eine Verringerung von über 10% zu beobachten. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass zwei freigewordene Planstellen die zuvor mit 1w/1m besetzt waren mit 2m nachbesetzt worden sind. Hier hat es nach dem 01.01.2016 eine Veränderung gegeben, so dass am Fachbereich im Planstellenhaushalt zum Zeitpunkt der Berichtslegung bei insgesamt 13 wissenschaftlich Beschäftigten, 5 Frauen und 8 Männer beschäftigt sind. Damit liegt der Anteil bei 38,4% d.h. im Vergleich zu 2013 konnte das Niveau gehalten werden.

Bei den wissenschaftsstützenden Beschäftigten im Bereich Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil It. Anlage bei 43,06% und konnte damit im Vergleich zu 2013 um 8% gesteigert werden. Der FB 4 ist stets darum bemüht, bei anstehenden Neubesetzungen gezielt Bewerberinnen anzusprechen und für sich zu gewinnen. Im Planungszeitraum bis 2019 werden im wissenschaftlichen Bereich 2 Stellen neu besetzt, die aktuell mit 1m/1w besetzt sind. Im Bereich Technik und Verwaltung ist im Planungszeitraum keine Neubesetzung vorgesehen.

Beim wissenschaftlichen Personal in Beschäftigungsverhältnissen aus Sonder-/Drittmitteln hat der Fachbereich eine nahezu paritätische Verteilung erreicht, da der Anteil an Frauen hier mit 47,43% deutlich über dem Niveau aus 2013 (33,9%) liegt. Damit ist der Anteil in diesem Bereich sogar deutlich höher als der Frauenanteil im Planstellenhaushalt. Hier wird sich der Fachbereich bemühen, durch gezielte Ansprache von Absolventinnen das Niveau zu halten und soweit wie möglich auf individuelle Unterstützungswünsche einzugehen.

Um Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zum Doktorgrad zu unterstützen, vergibt die Hochschule OWL Promotionsstipendien an Studentinnen mit dem Ziel, die Promotion in drei Jahren abzuschließen. Im Rahmen dieses Programms führt der Fachbereich aktuell im Bereich der Biotechnologie ein derartiges Promotionsvorhaben auf dem Gebiet der Modellierung und Optimierung industrieller Zellvermehrungsverfahren für biopharmazeutische Pro-

dukte durch.

Die beiden Ausbildungsplätze im zentralen Chemielabor sind aktuell mit 2w (drittes Lehrjahr) besetzt. Seit August 2016 sind die neuen Auszubildenden (erstes Lehrjahr) mit 1w/1m besetzt.

Bei den Lehrbeauftragten liegt der Frauenanteil mit 23,53% nur geringfügig über dem Anteil aus 2013 (23%). Der Fachbereich wird sich weiter intensiv bemühen, durch gezielte Ansprache den Anteil im Planungszeitraum zu steigern. Die Erfahrung zeigt allerdings, dass für die technologischen Bereiche sehr wenige Frauen für Lehraufträge zur Verfügung stehen. Dem Fachbereich ist bewusst, dass die Präsenz von Frauen in der Lehre wichtig ist, um als Rollenvorbild zu fungieren.

Bei den studentischen Hilfskräften liegt der Frauenanteil mit 39,13% nur geringfügig unter dem Niveau von 2013 (41,7%). Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist mit einem Anteil von 33,33% hingegen ein deutlicher Rückgang im Vergleich zu 2013 (57,1%) zu beobachten. Der Fachbereich wird durch direkte Gespräche mit den Lehrenden sowie mit Absolventinnen versuchen den Anteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften wieder deutlich zu steigern sowie bei den studentischen Hilfskräften das vergleichsweise hohe Niveau mindestens zu halten wenn nicht gar weiter auszubauen.

4.3.3 Beschäftigtenstruktur / Gremien

Dekanat

Das Dekanat des Fachbereiches besteht in seinen Strukturen aus einer Dekanin oder einem Dekan sowie zwei Prodekanen bzw. Prodekaninnen. Im Zeitraum 2012-2016 war das Dekanat mit 2m/1w besetzt. Eine Professorin bekleidete das Amt der Dekanin und zwei Professoren bekleideten die Ämter der Prodekane. Im Oktober 2016 ist das Dekanat neu gewählt worden. Es wird aktuell vertreten durch 3 Professoren.

Fachbereichsrat

Von den stimmberechtigten Mitgliedern des Fachbereichsrates sind z.Zt. 3 weiblich, was einem Anteil von 27% entspricht. Der gesunkene Anteil im Vergleich zu 2012-2014 geht darauf zurück, dass seit den Wahlen zum Fachbereichsrat 2014 der Fachbereichsrat aus 11 stimmberechtigten Mitgliedern besteht und nicht mehr aus 10. Dem Fachbereich ist es gelungen in allen Fachbereichsräten seit 2012 weibliche Mitglieder zu etablieren.

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

	Anzahl Frauen/stimmberechtigte Mitglieder	Anteil in %
2012 - 2014	3 von 10	30
2014 – 2016	2 von 11	18
seit 2016	3 von 11	27

Senat

Dem Fachbereich ist es gelungen, im Senat durchgehend seit 2012 mindestens eine Professorin als Senatorin aufzustellen.

Berufungskommissionen

Der Fachbereich trägt Sorge, dass die Zusammensetzung in den Auswahl- und Berufungsverfahren paritätisch ist. Zurzeit sind 5 von 21 Professuren am Fachbereich durch Frauen besetzt. Die gewünschte paritätische Besetzung würde Professorinnen strukturell überdurchschnittlich belasten. Der Fachbereich 4 legt großen Wert darauf, dass in den Berufungskommissionen mindestens eine Professorin Mitglied ist. Dieses Ziel hat der Fachbereich in allen Berufungskommissionen seit 2013 erreicht.

Tabelle 3: Anteil Frauen in Berufungskommissionen FB 4 im Zeitraum 2013 – 2016 inkl. externer Mitglieder

Berufungen		Gesamt	männlich	weiblich	Anteil w %
Fleischtechnologie		6	4	2	33
SEPAWA Stiftungsprofessur 1. Ausschreibungsrunde		6	4	2	33
SEPAWA Stiftungsprofessur 2. Ausschreibungsrunde		6	4	2	33
Physik (laufendes Verfahren)		6	4	2	33
Nebenberufliche Professur gemeinsame BK mit dem FB 7 (laufendes Verfahren)	"Verpackungstechnik"	6	3	3	50

4.3.4 Studierende und Absolvierende

Studienanfängerinnen

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

Tabelle 4: Anteil Frauen an Studienanfängern WS 2013/14 bis WS 2016/17							
Studiengang/Semester	WS 13/14 in %	WS 14/15 in %	WS 15/16 in %	WS 16/17 in %			
343 Lebensmitteltechnologie	46,8	39,4	50,5	39			
C09 Technologie der Kosmetika	93,3	91,1	100	85,1			
C11 Pharmatechnik	74,1	70,	69,5	35			
C12 Industrielle Biotechnologie	58,3	47,3	43,3	58			
A 11 Ernährungs- u. Hauswirt.	81,8	50	76,9	100			
345 Industrielle Lebensmittelproduktion	0	100	33,3	100			
G27 Lebensmitteltechnologie m. P.			100				
C38 Life Science Technologies	55,5	54,5	57,6	61,5			

In den Bachelorstudiengängen Lebensmitteltechnologie und Biotechnologie lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum studiengangabhängig zwischen 39% und 58,3%. Ein durchschnittlicher Frauenanteil von mehr 40% ist seit dem WS 2009/2010 für beide Studiengänge dokumentiert. Der Anteil der Studienanfängerinnen im Bachelorstudiengang Technologie der Kosmetika und Waschmittel ist im Berichtszeitraum erwartungsgemäß 85,1% und 100% sehr hoch. Der Anteil der Studienanfängerinnen im Bachelorstudiengang Pharmatechnik liegt im Berichtszeitraum zwischen 35% und 74,1%. Hohe Schwankungen des Frauenanteils für den Studiengang Pharmatechnik sind seit dem WS 2009/2010 dokumentiert.

Der Lehramtsstudiengang weist ebenfalls einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil zwischen 50% und 100% auf. Im Masterstudiengang liegt der Anteil an Studienanfängerinnen im Berichtszeitraum erfreulicherweise stabil bei über 50%.

Haupthörende

Bei den Haupthörenden setzt sich die für die Studienanfängerinnen beschriebene Entwicklung fort. In allen Studiengängen gelingt es den Anteil der Frauen auf einem Niveau von über 40% zu halten. In den Studiengängen Technologie der Kosmetika, Pharmatechnik sowie dem Lehramtsstudiengang stellen Studentinnen die Mehrheit aller Haupthörenden.

Tabelle 5: Anteil Frauen an Haupthörenden WS 2013/14 bis WS 20016/17							
Studiengang/Semester	WS 13/14 in %	WS 14/15 in %	WS 15/16 in %	WS 16/17 in %			
343 Lebensmitteltechnologie	43,9	41,6	45,2	42,7			
C09 Technologie der Kosmetika	92,7	91,1	92,9	92,0			
C11 Pharmatechnik	69,8	67,4	66,1	60,3			
C12 Biotechnologie	44,2	44,7	38,5	43,9			
A 11 Ernährungs- u. Hauswirt.	77,2	61,7	65,3	75,5			
345 Industrielle Lebensmittelproduktion	40	62,5	50	100			
C38 Life Science Technologies	57,6	56,7	55,7	57,3			

Absolventinnen

Der Anteil der Absolventinnen der verschiedenen Studiengänge liegt mehrheitlich bei Werten von über 50%. Dem Fachbereich gelingt es den hohen Frauenanteil in den Studiengängen vom Studienanfang bis Studienende aufrecht zu erhalten.

Tabelle 6: Anteil Frauen an Absolvierenden des Fachbereiches WS 2012/13 bis SS 2016							
Studiengang/Semester	WS 12/13 + SS 13 in %	WS 13/14 +SS 14 in %	WS 14/15 +SS 2015 in %	WS 15/16 + SS 16 in %			
343 Lebensmitteltechno- logie	56,7	52,8	36,5	38,3			
C09 Technologie der Kosmetika	100	80	100	80,9			
C11 Pharmatechnik	50	75	66,6	92,3			
C12 Biotechnologie	71,4	33,3	50	50			
A 11 Ernährungs- u. Haus- wirt.			50	62,5			
345 Industrielle Lebensmit- telproduktion	keine Absolventinnen und Absolventen						
C38 Life Science Technologies	55,5	57,1	58,3	55,5			

Alle Zahlen zu den Studienanfängerinnen und Studienanfängern, Haupthörenden sowie Absolventen und Absolventinnen können den Tabellen im Anhang entnommen werden.

4.4 Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

Die Studiengänge des Fachbereiches Life Science Technologies zeichnen sich dadurch aus, dass der Anteil von Studentinnen überdurchschnittlich hoch ist in einem Ingenieurstudiengang. 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.

4.4.1 Zielvorgaben

a) Einstellungen/ Beförderungen Höhergruppierungen in den Unterrepräsentanz-Bereichen Im Bereich der Lehrenden hat der Fachbereich Life Science Technologies mit der Neubesetzung der SEPAWA-Stiftungsprofessur ab dem Sommersemester 2016 einen Frauenanteil von 22% erreicht. 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 Planstellen im Planungszeitraum resultieren sowie aufgrund der Besetzung einer Professur im MQL-Projekt in Kooperation mit dem FB 5 sowie einer geplanten nebenberuflichen Professur in Kooperation mit dem FB 7.

Im Bereich des Planstellenhaushaltes für wissenschaftlich Beschäftige werden im Planungszeitraum zwei Stellen frei, die aktuell mit 1m/1 w besetzt sind. Sollte es dem Fachbereich bei der Wiederbesetzung gelingen die Nachbesetzung mit 2w zu realisieren, könnte eine Steigerung auf 38% erzielt werden. Bei der Gruppe der wissenschaftsstützenden Beschäftigten ist im Planungszeitraum keine Veränderung zu erwarten, da keine Wiederbesetzung ansteht.

Im Bereich Sonder-/ und Drittmittel wird sich der Fachbereich weiter intensiv bemühen, durch gezielte Ansprache von Absolventinnen den hohen Frauenanteil von 47% unter den wissenschaftlich Beschäftigen zu halten.

b) Zielvorgaben Anteil Frauen bei Studierenden/ Absolvierenden

Den hohen Anteil der Frauen unter den Studierenden gilt es zu halten. Sollte der Frauenanteil über drei Semester deutlich unter 40% sinken, wird der Fachbereich gegensteuern (s.u.).

4.4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

a) Beschäftigtenstruktur/ Gremien

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

b) Studierende/ Absolvierende

Sollte der Frauenanteil über drei Semester deutlich unter 40% sinken, wird der Fachbereich gezielte Werbemaßnahmen durchführen (Außendarstellungen prüfen/ optimieren, Porträts von Absolventinnen, Ansprache von Schülerinnen, Teilnahme an Berufsmessen ausbauen u.ä.), um den Anteil wieder zu steigern. Es erfolgt eine laufende Dokumentation, um frühzeitig auf Veränderungen reagieren zu können.

4.4.3 Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Im Rahmen der Prüfungsplanung kümmert sich der Fachbereich aktiv darum, individuelle Lösungen für Lehrende und Beschäftigte zu finden, insbesondere, wenn Prüfungsphasen in Ferienzeiten liegen. Auch in der Lehrplanung werden soweit wie es die Strukturen zulassen Möglichkeiten gesucht und geschaffen, familiäre wie berufliche Verpflichtungen zu vereinbaren.

Verhinderung sexueller Belästigung und Gewalt

Der Fachbereich kommuniziert zentrale Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten über Selbstbehauptungsworkshops, zentrale sowie externe Anlaufstellen sowie den Verweis auf zentrale Internetseiten innerhalb des Fachbereiches weiter.

4.5 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 Studierendenstruktur –

FB 4 – Life Science Technologies

Studienanfängerinnen und -anfänger 2013-2016

Studienanfänger/-innen	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
1. FS WS 2013/14				
343 Lebensmitteltechnologie (B)	51	45	96	46,88
345 Industrielle Lebensmittel (B)	2	0	2	0,00
A11 Ernährungs- u. Hauswirt. (B)	2	9	11	81,82
C09 Technologie der Kosmetika (B)	3	42	45	93,33
C11 Pharmatechnik (B)	8	23	31	74,19
C12 Industr. Biotechnologie (B)	10	14	24	58,33
C38 Life Science Technologies (M)	8	10	18	55,56
Gesamt	84	143	227	63,00
1. FS WS 2014/15				
343 Lebensmitteltechnologie (B)	63	41	104	39,42
345 Industrielle Lebensmittel (B)	0	3	3	100,00
A11 Ernährungs- u. Hauswirt. (B)	9	9	18	50,00
C09 Technologie der Kosmetika (B)	3	31	34	91,18
C11 Pharmatechnik (B)	7	17	24	70,83
C12 Industr. Biotechnologie (B)	10	9	19	47,37
C38 Life Science Technologies (M)	10	12	22	54,55
Gesamt	102	122	224	54,46
1. FS WS 2015/16				
343 Lebensmitteltechnologie (B)	45	46	91	50,55
345 Industrielle Lebensmittel (B)	2	1	3	33,33
A11 Ernährungs- u. Hauswirt. (B)	3	10	13	76,92
C09 Technologie der Kosmetika (B)	0	23	23	100,00
C11 Pharmatechnik (B)	7	16	23	69,57
C12 Industr. Biotechnologie (B)	17	13	30	43,33
C38 Life Science Technologies (M)	11	15	26	57,69
G27 Lebensmitteltechn. m.P. (B)	0	1	1	100,00
Gesamt	85	125	210	59,52
1. FS WS 2016/17				
343 Lebensmitteltechnologie (B)	53	34	87	39,08
345 Industrielle Lebensmittel (B)	0	1	1	100,00
A11 Ernährungs- u. Hauswirt. (B)	0	14	14	100,00
C09 Technologie der Kosmetika (B)	4	23	27	85,19
C11 Pharmatechnik (B)	13	7	20	35,00
C12 Industr. Biotechnologie (B)	13	18	31	58,06

Gesamtveränderung 2013/2016	4	-38	-34	-8.59
Gesamt	88	105	193	54,40
C38 Life Science Technologies (M)	5	8	13	61,54

Studierende 2013-2016

Studierende	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
Haupthörende WS 2013/14				
343 Lebensmitteltechnologie (B)	194	152	346	43,93
345 Industrielle Lebensmittel (B)	3	2	5	40,00
A11 Ernährungs- u. Hauswirt. (B)	5	17	22	77,27
C09 Technologie der Kosmetika (B)	7	90	97	92,78
C11 Pharmatechnik (B)	38	88	126	69,84
C12 Industr. Biotechnologie (B)	53	42	95	44,21
C38 Life Science Technologies (M)	22	30	52	57,69
F41 Industr. Biotechn. m.P. (B)	4	4	8	50,00
G25 TKW m.P. (B)	0	4	4	100,00
G26 Pharmatechnik m.P. (B)	1	2	3	66,67
G27 Lebensmitteltechn. m.P. (B)	5	8	13	61,54
Gesamt	332	439	771	56,94
Haupthörende WS 2014/15				
343 Lebensmitteltechnologie (B)	209	149	358	41,62
345 Industrielle Lebensmittel (B)	3	5	8	62,50
A11 Ernährungs- u. Hauswirt. (B)	18	29	47	61,70
C09 Technologie der Kosmetika (B)	10	103	113	91,15
C11 Pharmatechnik (B)	41	85	126	67,46
C12 Industr. Biotechnologie (B)	47	38	85	44,71
C38 Life Science Technologies (M)	29	38	67	56,72
F41 Industr. Biotechn. m.P. (B)	4	4	8	50,00
G25 TKW m.P. (B)	0	3	3	100,00
G26 Pharmatechnik m.P. (B)	1	2	3	66,67
G27 Lebensmitteltechn. m.P. (B)	7	11	18	61,11
Gesamt	369	467	836	55,86
Haupthörende WS 2015/16	100	4.5-7	0.47	45.64
343 Lebensmitteltechnologie (B)	190	157	347	45,24
345 Industrielle Lebensmittel (B)	4	4	8	50,00
A11 Ernährungs- u. Hauswirt. (B)	17	32	49	65,31
C09 Technologie der Kosmetika (B)	8	106	114	92,98
C11 Pharmatechnik (B)	41	80	121	66,12
C12 Industr. Biotechnologie (B)	51	32	83	38,55
C38 Life Science Technologies (M)	31	39	70	55,71

F41 Industr. Biotechn. m.P. (B)	0	4	4	100,00
G26 Pharmatechnik m.P. (B)	1	1	2	50,00
G27 Lebensmitteltechn. m.P. (B)	5	12	17	70,59
Gesamt	348	467	815	57,30
Haupthörende WS 2016/17				
343 Lebensmitteltechnologie (B)	197	147	344	42,73
345 Industrielle Lebensmittel (B)	0	1	1	100,00
A11 Ernährungs- u. Hauswirt. (B)	12	37	49	75,51
C09 Technologie der Kosmetika (B)	8	93	101	92,08
C11 Pharmatechnik (B)	44	67	111	60,36
C12 Industr. Biotechnologie (B)	51	40	91	43,96
C38 Life Science Technologies (M)	26	35	61	57,38
F41 Industr. Biotechn. m.P. (B)	1	1	2	50,00
G25 TKW m.P. (B)	0	4	4	100,00
G26 Pharmatechnik m.P. (B)	0	1	1	100,00
G27 Lebensmitteltechn. m.P. (B)	5	16	21	76,19
P41 Kooper.Promotionsstg FB4	6	0	6	0,00
Gesamt	350	442	792	55,81
Gesamtveränderung 2013/2016	18	3	21	-1,13

Absolventinnen und Absolventen 2013-2016

Absolvierende	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
WS 2012/13 und SoSe 2013				
343 Lebensmitteltechnologie (B)	29	38	67	56,72
C09 Technologie der Kosmetika (B)	0	17	17	100,00
C11 Pharmatechnik (B)	6	6	12	50,00
C12 Industr. Biotechnologie (B)	4	10	14	71,43
C38 Life Science Technologies (M)	4	5	9	55,56
G27 Lebensmitteltechn. m.P. (B)	1	0	1	0,00
Gesamt	44	76	120	63,33
WS 2013/14 und SoSe 2014				
343 Lebensmitteltechnologie (B)	25	28	53	52,83
C09 Technologie der Kosmetika (B)	2	8	10	80,00
C11 Pharmatechnik (B)	4	12	16	75,00
C12 Industr. Biotechnologie (B)	10	5	15	33,33
C38 Life Science Technologies (M)	3	4	7	57,14
G25 TKW m.P. (B)	0	1	1	100,00
Gesamt	44	58	102	56,86
WS 2014/15 und SoSe 2015				

343 Lebensmitteltechnologie (B)	26	15	41	36,59
C09 Technologie der Kosmetika (B)	0	11	11	100,00
C11 Pharmatechnik (B)	7	14	21	66,67
C12 Industr. Biotechnologie (B)	7	7	14	50,00
C38 Life Science Technologies (M)	10	14	24	58,33
F41 Industr. Biotechn. m.P. (B)	4	3	7	42,86
G25 TKW m.P. (B)	0	3	3	100,00
G26 Pharmatechnik m.P. (B)	0	1	1	100,00
G27 Lebensmitteltechn. m.P. (B)	6	9	15	60,00
Gesamt	60	77	137	56,20
WS 2015/16 und SoSe 2016				
343 Lebensmitteltechnologie (B)	29	18	47	38,30
A11 Ernährungs- u. Hauswirt. (B)	0	2	2	100,00
C09 Technologie der Kosmetika (B)	4	17	21	80,95
C11 Pharmatechnik (B)	1	12	13	92,31
C12 Industr. Biotechnologie (B)	3	3	6	50,00
C38 Life Science Technologies (M)	8	10	18	55,56
F41 Industr. Biotechn. m.P. (B)	1	4	5	80,00
G26 Pharmatechnik m.P. (B)	1	1	2	50,00
G27 Lebensmitteltechn. m.P. (B)	3	3	6	50,00
Gesamt	50	70	120	58,33
Gesamtveränderung 2013/2016	6	-6	0	-5,00

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

5.1 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 Gleichstellungsplan den Leitgedanken stützen, stets eine möglichst hohe Qualifikation der im Fachbereich Tätigen zu erreichen.

5.2 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013 - 2016

Die folgenden im Gleichstellungsplan für die Jahre 2013 - 2016 geplanten Werbemaßnahmen wurden in der Regel jährlich insbesondere auch mit dem Ziel einer Erhöhung des Studentinnenanteils durchgeführt:

Beteiligung

- am Girls' Day
- an Mädchenmessen
- am Frauenpower-Tag des Technologieunternehmens Phoenix Contact
- am zdi-Tag in der Lipperlandhalle
- am it's OWL Schülercamp für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangstufen 10 bis 12 mit jährlich wechselnden Themen
- am Berufswahlforum des Marianne-Weber-Gymnasiums Lemgo
- an den Paderborner Wissenschaftstagen
- am jährlichen Infotag für Schülerinnen und Schüler
- am Roberta-Zentrum des zdi-Zentrums LippeMINT

Durchführung

- interdisziplinärer Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangstufen 4 bis 10 im Rahmen des fachbereichseigenen Lernlabors TechLipp (siehe https://www.hs-owl.de/studium/angebote-fuer-schulen/techlipp.html)
- einer Roboter-AG
- von Schnupper-Veranstaltungen mit Vorlesungen und Praxisphasen in den Laboren für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 10 bis 12
- Schnupper-Lehrveranstaltungen für besonders begabte Schülerinnen und Schüler der Lemgoer gymnasialen Oberstufen
- einer Technik-Werkstatt für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I in den Herbstferien
- von Projektkursen und -wochen mit Schulen; u. a. mit dem Lüttfeld Berufskolleg Lemgo, dem August-Griese-Berufskolleg Löhne und dem Kreisberufskolleg Brakel
- von Infoveranstaltungen und Besuchen in Schulen
- des vom Fachbereich eingerichteten und mittlerweile fachbereichsübergreifend angebotenen Wahlpflichtmoduls "Gender-Diversity"
- des Mathematik-Tutoriums "Fit fürs Studium" für Schülerinnen und Schüler an Berufskollegs

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

- Im Oktober 2013 fand im Rahmen des Fachbereichskolloquiums in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten die Veranstaltung "Exzellente Karrierechancen für Frauen in der Elektro- und IT-Branche" statt. Es referierte Dr. Walter Börmann, Leiter des Ressorts Kommunikation und Public Affairs des VDE.
- Durchführung des MINT-EC-Camps für Schülerinnen und Schüler des Gymnasiums Leopoldinum aus Detmold. 50 % der 20 zur Verfügung stehenden Plätze wurden bis kurz vor Beginn des Camps dezidiert für Schülerinnen reserviert.
- Zum Wintersemester 2016/17 Einrichtung des Programms "zdi-Campus Mädchen testen MINT" am Fachbereich: Während dieses sechsmonatigen Programms haben Absolventinnen mit Abitur oder Fachhochschulreife die Möglichkeit, einen Tag pro Woche in den Bachelorstudiengang Elektrotechnik oder Technische Informatik zu schnuppern, während sie an den vier übrigen Wochentagen ein Praktikum in einem Unternehmen absolvieren können.

5.3 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

- 5.3.1 Daten 2013 2016
- s. Anhang
- 5.3.2 Veränderungen 2013 2016 gegenüber 2009 2012
- s. Anhang
- 5.3.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien
- s. Anhang
- 5.3.4 Studierende / Absolvierende
- s. Anhang

5.4 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.

- 5.4.1 Zielvorgaben bis zum 31.08.2019 bezogen auf
- a) den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Unterrepräsentanz-Bereichen sowie
- b) den Anteil von Frauen bei Studierenden / Absolvierenden

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

ad b) Der Fachbereich ist bestrebt, den Studentinnenanteil weiter zu erhöhen.

5.4.2 Maßnahmen zur Erreichung der eigenen Zielvorgaben in Bezug auf

a) Beschäftigungsstruktur / Gremien

Unsere Stellenausschreibungen sehen bei gleicher Qualifikation eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen vor. Aus dem Bereich des wissenschaftlichen Personals sind aktuell 11 Frauen in Projektteams tätig.

2015 wurde eine Mitarbeitende des Fachbereichs in die Gleichstellungskommission gewählt.

2016 wurde eine Mitarbeitende des Fachbereichs in stellvertretender Funktion in den Personalrat für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gewählt.

b) Studierende / Absolvierende (nur Fachbereiche)

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

- · Girls' Day
- Mädchenmessen
- Frauenpower-Tag des Technologieunternehmens Phoenix Contact
- zdi-Tag in der Lipperlandhalle
- it's OWL Schülercamp
- Berufswahlforum des Marianne-Weber-Gymnasiums Lemgo
- Paderborner Wissenschaftstage
- jährlicher Infotag für Schülerinnen und Schüler
- Roberta-Zentrum des zdi-Zentrums LippeMINT
- interdisziplinäre Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangstufen 4 bis
 10 im Rahmen des fachbereichseigenen Lernlabors TechLipp einer Roboter-AG
- Schnupper-Veranstaltungen mit Vorlesungen und Praxisphasen
- Schnupper-Lehrveranstaltungen für besonders begabte Schülerinnen und Schüler
- Technik-Werkstatt für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I in den Herbstferien
- Projektkurse und -wochen mit Schulen
- Infoveranstaltungen und Besuche in Schulen
- das Wahlpflichtmodul "Gender-Diversity"
- das Mathematik-Tutorium "Fit fürs Studium"
- MINT-EC-Camps
- "zdi-Campus Mädchen testen MINT"
- Fachbereichskolloquien zur Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Themen und zur Diskussion über Möglichkeiten der strukturellen Verankerung entsprechender Maßnahmen am Fachbereich

Um Menschen neben dem Beruf und dem Familienleben erweiterte Möglichkeiten zur Aufnahme eines Studiums am Fachbereich zu verschaffen, wird seit dem Wintersemester 2013/14 der Studiengang Information Technology (M.Sc.) auch als Teilzeitvariante angeboten und als solches gut nachgefragt.

Für den Präsenzstudiengang Elektrotechnik (B.Sc.) wurden indes Studienverlaufspläne entwickelt, die der Fachbereich als Grundlage eines selbstorganisierten Teilzeitstudiums empfiehlt.

Ebenfalls zugunsten einer Flexibilisierung der Studienmöglichkeiten wird im März 2017 der in Kooperation mit dem Verlag Springer Spektrum konzipierte Fernstudiengang Elektrotechnik (B.Sc.) eingeführt.

Mit dem Bachelorstudiengang "Medizin- und Gesundheitstechnologie", dessen Einrichtung der Fachbereich in Kooperation mit dem Fachbereich Life Science Technologies zum Wintersemester 2017/18 plant, verbindet der Fachbereich aufgrund der Interdisziplinarität, die diesem Studiengang innewohnt, die Chance, sich weitere Zielgruppen zu erschließen und insbesondere potenzielle Studentinnen stärker anzusprechen.

5.4.3 Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Am 28.04.2015 fand zwischen dem Präsidenten, dem Dekan, dem Prodekan, dem Prodekan, der Gleichstellungsbeauftragen und Mitarbeitern aus dem Bereich Strategische Hochschulentwicklung ein Gender-Controlling-Gespräch statt, in dessen Verlauf sich der Fachbereich bereit erklärte, folgende Handlungsempfehlungen und Vorschläge im Sinne konkreter Umsetzungsperspektiven zu prüfen:

- Das Angebot individuell abgestimmter Förderangebote für Studienanfängerinnen anstelle genereller Vorkurse. Durch Teilnahme am Programm "zdi-Campus Mädchen testen MINT" seit dem Wintersemester 2016/17 wurden hierzu erste Strukturen geschaffen.
- Gendersensible Darstellung der für den Fachbereich 5 einschlägigen Berufsbilder auf der Homepage des Fachbereichs. Dies wurde nach Durchführung des Gender-Controlling-Gesprächs bereits umgesetzt.
- Erstellung eines Konzepts für Schülerinnenaktivitäten von der Sek. I bis zum Studium: Der FB 5 deckt bereits jetzt viele Bereiche ab (siehe Kap. 2).
- Der Fachbereich 5 verfügt über ein umfangreiches Exkursionsprogramm, das gut genutzt wird. Firmenexkursionen für Frauen sind für die Zukunft in passenden Fällen vorstellbar.
- Für das Fachbereichskolloquium werden weitere Versuche unternommen, Wissenschaftlerinnen zu gewinnen.
- Entlastung von Professorinnen für Gremienarbeit durch zusätzliche Hilfskraftstellen.

Zentrale Maßnahmen der Gleichstellung wie etwa Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse sowie außerhochschulische Anlaufstellen werden am Fachbereich mittels eines Infomonitors und in Form von Aushängen kommuniziert.

5.5 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 Studierendenstruktur - FB 5 -Elektrotechnik und Technische Informatik-

Studienanfängerinnen und -anfänger 2013-2016

Studienanfänger/-innen	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
1. FS WS 2013/14				
048 Elektrotechnik (B)	88	7	95	7,37
A40 Technische Informatik (B)	28	0	28	0,00
B84 Information Technology (M)	6	1	7	14,29
B85 Information Technology TZ (M)	6	0	6	0,00
D62 Mechatronische Systeme (M)	24	0	24	0,00
P51 Kooper. Promotionsstg FB5	0	1	1	100,00
Gesamt	152	9	161	5,59
1. FS WS 2014/15				
048 Elektrotechnik (B)	72	8	80	10,00
049 Elektrotechnik (M)	15	1	16	6,25
A40 Technische Informatik (B)	20	3	23	13,04
B84 Information Technology (M)	4	1	5	20,00
B85 Information Technology TZ (M)	3	0	3	0,00
D62 Mechatronische Systeme (M)	7	0	7	0,00
Gesamt	121	13	134	9,70
1. FS WS 2015/16				
048 Elektrotechnik (B)	71	8	79	10,13
049 Elektrotechnik (M)	16	1	17	5,88
A40 Technische Informatik (B)	16	1	17	5,88
B84 Information Technology (M)	5	0	5	0,00
B85 Information Technology TZ (M)	3	0	3	0,00
D62 Mechatronische Systeme (M)	15	0	15	0,00
Gesamt	126	10	136	7,35
1. FS WS 2016/17				
048 Elektrotechnik (B)	72	3	75	4,00
049 Elektrotechnik (M)	3	0	3	0,00
A40 Technische Informatik (B)	31	4	35	11,43
B84 Information Technology (M)	2	0	2	0,00
B85 Information Technology TZ (M)	2	0	2	0,00
D62 Mechatronische Systeme (M)	4	1	5	20,00
P51 Kooper. Promotionsstg FB5	0	1	1	100,00
Gesamt	114	9	123	7,32
Gesamtveränderung 2013/2016	-38	0	-38	1,73

Studierende 2013 - 2016

Studierende	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
Haupthörende WS 2013/14				
048 Elektrotechnik (B)	304	14	318	4,40
A40 Technische Informatik (B)	107	4	111	3,60
B84 Information Technology (M)	34	5	39	12,82
B85 Information Technology TZ (M)	6	0	6	0,00
D62 Mechatronische Systeme (M)	65	1	66	1,52
P51 Kooper.Promotionsstg FB5	0	1	1	100,00
Gesamt	516	25	541	4,62
Haupthörende WS 2014/15				
048 Elektrotechnik (B)	275	15	290	5,17
049 Elektrotechnik (M)	15	1	16	6,25
A40 Technische Informatik (B)	93	6	99	6,06
B84 Information Technology (M)	42	6	48	12,50
B85 Information Technology TZ (M)	6	0	6	0,00
D62 Mechatronische Systeme (M)	46	1	47	2,13
Gesamt	477	29	506	5,73
Haupthörende WS 2015/16				
048 Elektrotechnik (B)	244	18	262	6,87
049 Elektrotechnik (M)	26	1	27	3,70
A40 Technische Informatik (B)	83	4	87	4,60
B84 Information Technology (M)	48	6	54	11,11
B85 Information Technology TZ (M)	7	0	7	0,00
D62 Mechatronische Systeme (M)	40	2	42	4,76
Gesamt	448	31	479	6,47
Haupthörende WS 2016/17				
048 Elektrotechnik (B)	251	18	269	6,69
049 Elektrotechnik (M)	27	2	29	6,90
A40 Technische Informatik (B)	98	5	103	4,85
B84 Information Technology (M)	32	4	36	11,11
B85 Information Technology TZ (M)	9	0	9	0,00
D62 Mechatronische Systeme (M)	37	3	40	7,50
P51 Kooper.Promotionsstg FB5	6	3	9	33,33
Gesamt	460	35	495	7,07
Gesamtveränderung 2013/2016	-56	10	-46	2,45

Absolvierende	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
WS 2012/13 und SoSe 2013				
048 Elektrotechnik (B)	44	3	47	6,38
A40 Technische Informatik (B)	9	2	11	18,18
B84 Information Technology (M)	10	2	12	16,67
D62 Mechatronische Systeme (M)	10	1	11	9,09
Gesamt	73	8	81	9,88
WS 2013/14 und SoSe 2014				
048 Elektrotechnik (B)	41	2	43	4,65
A40 Technische Informatik (B)	12	2	14	14,29
B84 Information Technology (M)	6	2	8	25,00
D62 Mechatronische Systeme (M)	17	0	17	0,00
Gesamt	76	6	82	7,32
WS 2014/15 und SoSe 2015				
048 Elektrotechnik (B)	37	2	39	5,13
049 Elektrotechnik (M)	1	0	1	0,00
A40 Technische Informatik (B)	12	1	13	7,69
B84 Information Technology (M)	6	0	6	0,00
D62 Mechatronische Systeme (M)	16	1	17	5,88
Gesamt	72	4	76	5,26
WS 2015/16 und SoSe 2016			1.0	
048 Elektrotechnik (B)	38	2	40	5,00
049 Elektrotechnik (M)	2	0	2	0,00
A40 Technische Informatik (B)	11	1	12	8,33
B84 Information Technology (M)	12	2	14	14,29
B85 Information Technology TZ (M)	1	0	1	0,00
D62 Mechatronische Systeme (M)	15	0	15	0,00
Gesamt	79	5	84	5,95
Gesamtveränderung 2013/2016	6	-3	3	-3,92

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

Der Frauenförderplan 2013 - 2016 wird hiermit fortgeführt. Er behält weiterhin seine Gültigkeit, die genannten Ziele werden weiterhin verfolgt und teilweise neu formuliert.

6.1 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 Gleichstellungsplan ausgearbeitet. Dabei fordert die Unterrepräsentanz von Frauen in den Ingenieurwissenschaften, speziell auch im Maschinenbau, besondere Anstrengungen.

6.2 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013 - 2016

Das Ziel, den Frauenanteil in der Beschäftigtenstruktur zu erhöhen, konnte erfolgreich umgesetzt werden. Eine geringe Senkung der Frauenquote im Bereich der Planstellen wird von einer Verdopplung der Quote im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder- und Drittmitteln mehr als ausgeglichen. Auch bei den Studierenden und Studienanfängerinnen und -anfängern ist der Frauenanteil – gegenüber dem Berichtszeitraum 2009-2012 – deutlich angestiegen.

6.3 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

6.3.1 Daten 2013 - 2016 siehe Anhang

6.3.2 Veränderung der Daten 2013 – 2016 gegenüber 2009 - 2012

Aus der Beschäftigtenstatistik ist ersichtlich, dass der Frauenanteil unter der Professorenschaft im Planstellenhaushalt gesunken ist. Dafür ist der Frauenanteil unter der Professorenschaft aus Sonder- und Drittmitteln gestiegen. Dies ist damit zu erklären, dass eine Professorin von einer Planstelle auf eine Stelle aus Sonder- und Drittmittel gewechselt ist. Voraussichtlich wird sie im Jahr 2019 wieder auf eine Planstelle zurückkehren. Bei Betrachtung der Professorenschaft insgesamt gab es somit keine Veränderung.

Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter auf Planstellen ist gesunken, wohingegen die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf Planstellen gleich geblieben ist. Dadurch ist die Quote von 11 % im Jahr 2013 auf 13 % im Jahr 2016 gestiegen. Ferner ist die Quote der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, deren Stellen aus Sonder- und Drittmitteln finanziert werden, um knapp 10 % auf 17,33 % gestiegen. Die Quote der Frauen mit EG 13 TV-L (inkl. Lehrkräfte für besondere Aufgaben) stieg auf 28,57 %.

Es wurden zwei Planstellen für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung geschaffen. Beide konnten mit Frauen besetzt werden. Auch die Quote der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung, die aus Sonder- und Drittmittel finanziert werden, konnte auf 100 % gesteigert werden.

Für die Studiengänge konnte der Fachbereich prozentual insgesamt mehr Frauen gewinnen,

als in den Jahren 2009 - 2012. Dabei gibt es Schwankungen in den einzelnen Studiengängen. Die geringe Quote bei den Absolventinnen lässt sich auf die leicht gesunkenen Quoten bei den Studierenden in den Jahren davor zurückführen.

6.3.3 Beschäftigtenstruktur / Gremien

Auf die ausgeschriebene Stelle Produktentwicklung im Maschinenbau bewarben sich ausschließlich männliche Bewerber. Demzufolge wurde die Professur mit einem Mann besetzt. In den nächsten vier Jahren stehen vier Neubesetzungen von Professuren an. Der Fachbereich ist bestrebt den Frauenanteil zu erhöhen und wird deswegen bei den anstehenden Neubesetzungen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten Bewerberinnen bevorzugt behandeln.

Im Fachbereichsrat sind weiterhin eine Professorin und eine nichtwiss. Mitarbeiterin Mitglieder. Der Frauenanteil bei den studentischen Mitgliedern konnte erhöht werden. Seit September 2016 sind zwei Studentinnen Mitglieder im Fachbereichsrat. Außerdem wurde im Oktober eine Professorin zur Prodekanin gewählt. Zuvor waren im Dekanat keine Frauen vertreten.

Der Prüfungsausschussvorsitz für den Studiengang Maschinenbau konnte an eine Professorin vergeben werden, in dem Prüfungsausschuss Zukunftsenergien ist eine Professorin Mitglied, in den Prüfungsausschüssen für die Studiengänge Maschinentechnik und Mechatronik ist eine Professorin persönliche Vertreterin. Außerdem konnten für den Prüfungsausschuss Maschinentechnik eine Studentin als Mitglied und eine Studentin als ihre persönliche Vertreterin gewonnen werden. In den weiteren Gremien wie Senat und der Kommission für Qualitätsverbesserungsmittel sind keine Frauen aus dem Fachbereich Maschinentechnik und Mechatronik vertreten.

Eine Professorin begleitet das Praktikantenamt.

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

6.3.4 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 leicht gestiegen, und der Anteil der weiblichen Studierenden (Haupthörende) ungefähr gleich geblieben. Der Anteil der Absolventinnen ist etwas gesunken. Insgesamt beträgt der Anteil weiblicher Studierender im FB 6 im Zeitraum WS 2013/14 bis WS 2016/17 ca. 7,3%.

	WS 2009/10 - WS 2012/13	WS 2013/14 - WS 2016/17
Studienanfängerinnen	6,4%	7,3%
Studierende (Haupthörende)	6,3%	6,2%
Absolventinnen	6,5%	5,6%

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 2013 -2016 die durchschnittliche weibliche Einschreibquote in den einzelnen Studiengängen zwischen 5,7 und 14,0% schwankt und im Mittel bei 7,3% liegt.

	WS 2009/10 - WS 2012/13	WS 2013/14 - WS 2016/17
Studienanfängerinnen		
- Maschinentechnik (B)		
- Mechatronik (B)	4,5%	5,8%
- Zukunftsenergien (B)	8,2%	7,8%
- Maschinenbau (M)	8,3%	14,0%
- Maschinetechnik m. P. (B)	-	5,7%
Studierende (Haupthörende)		
- Maschinentechnik (B)		
- Mechatronik (B)	5,1%	4,7%
- Zukunftsenergien (B)	6,6%	7,7%
- Maschinenbau (M)	10,2%	10,6%
- Maschinetechnik m. P. (B)	-	4,3% (0,0%)
Absolventinnen		
- Maschinentechnik (B)		
- Mechatronik (B)	7,7%	5,2%
- Zukunftsenergien (B)	3,2% (42,8%)	7,3%
- Maschinenbau (M)	-	8,1% (0,0%) (0,0%)
- Maschinetechnik m. P. (B)	-	

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

Insbesondere konnte die Quote der Studienanfängerinnen im Studiengang Zukunftsenergien von 8,3% auf 14,0% stark erhöht werden. Anscheinend haben sich die unternommenen Anstrengungen – wie z. B. Darstellung der Frauen im Ingenieurberuf (Internet, Zeitungsberichten, Schulbesuche etc.) – positiv ausgewirkt.

Die gesunkene Quote der Absolventinnen im Studiengang Zukunftsenergien von 42,8% auf 8,1% kann aufgrund der geringen Datenbasis im Zeitraum WS 2009/10 bis WS 2012/13 nicht gewertet werden. Es ist jedoch zu erkennen, dass im Studiengang Zukunftsenergien die Frauenquoten in allen drei Kategorien höher sind, als in den anderen Studiengängen des Fachbereichs.

6.4 Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

6.4.1 Zielvorgaben

Der Fachbereich wird sich nach wie vor darum bemühen, den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen. Daher setzen wir uns nach wie vor langfristig das Ziel, den Frauenanteil auf 10% zu erhöhen. Insbesondere setzt sich der Fachbereich zum Ziel innerhalb der nächsten drei Jahre mindestens eine Promotionsstudentin zu beschäftigen. Dies kann natürlich nur mit besonderen Anstrengungen und unter Umsetzung neuer Ideen gelingen!

6.4.2 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 Schnupperstudium

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

2. 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.

6.4.3 Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Der Fachbereich hat es sich für den Zeitraum 2016-2019 zum Ziel gesetzt für das Kolloquium Zukunftsenergien weibliche Referentinnen als "role model" zu gewinnen.

2014 konnte eine Frau gewonnen werden. Der Fachbereich wird sich auch zukünftig um die Gewinnung von Referentinnen für das Kolloquium Zukunftsenergien bemühen.

Für die Studiengänge:

- Maschinentechnik Studienrichtung Kraft- und Arbeitsmaschinen
- Maschinentechnik Studienrichtung Feintechnische Systeme
- Maschinentechnik mit Lehramtsoption
- Mechatronik Studienrichtung Mechanisch-Feintechnische Systeme
- Mechatronik Studienrichtung Elektronische Systeme
- Zukunftsenergien

Wurden Empfehlungen zur Absolvierung in selbst organisierter Teilzeit erarbeitet. Diese werden auf der Homepage bekannt gegeben. Hierdurch soll die Vereinbarkeit von Studium und Familie unterstützt werden.

6.5 Berichtspflicht

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

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Studierendenstruktur – FB 6 – Maschinentechnik und Mechatronik

Studienanfängerinnen uanfänger	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
1. FS WS 2013/14				
357 Mechatronik (B)	29	1	30	3,33
539 Maschinentechnik (B)	72	4	76	5,26
826 Zukunftsenergien (B)	27	3	30	10,00
Gesamt	128	8	136	5,88
1. FS WS 2014/15				
104 Maschinenbau (M)	21	1	22	4,55
357 Mechatronik (B)	31	2	33	6,06
539 Maschinentechnik (B)	64	6	70	8,57
826 Zukunftsenergien	11	2	13	15,38
Gesamt	127	11	138	7,97
1. FS WS 2015/16				
104 Maschinenbau (M)	19	0	19	0,00
357 Mechatronik (B)	20	2	22	9,09
539 Maschinentechnik (B)	72	4	76	5,26
826 Zukunftsenergien (B)	12	1	13	7,69
Gesamt	123	7	130	5,38
1. FS WS 2016/17				
104 Maschinenbau (M)	14	2	16	12,50
357 Mechatronik (B)	27	4	31	12,90
539 Maschinentechnik (B)	71	3	74	4,05
826 Zukunftsenergien (B)	17	5	22	22,73
Gesamt	129	14	143	9,79
Gesamtveränderung 2013/2016	1	6	7	3,91

Studierende	M männi	ich W weibli	ich Gesamt	% w
	ivi ilialili	IOII IV WCIDII	Jon Ocsamic	70 44
Haupthörende WS 2013/14				
357 Mechatronik (B)	99	9	108	8,33
539 Maschinentechnik (B)	344	13	357	3,64
826 Zukunftsenergien (B)	120	9	129	6,98
A43 Maschinentechnik m. P. (B)	1	0	1	0,00
Gesamt	564	31	595	5,21
Haupthörende WS 2014/15				
104 Maschinenbau (M)	21	1	22	4,55
357 Mechatronik (B)	106	9	115	7,83
539 Maschinentechnik (B)	341	15	356	4,21
826 Zukunftsenergien (B)	102	11	113	9,73
A43 Maschinentechnik m. P. (B)	2	0	2	0,00
Gesamt	572	36	608	5,92
Haupthörende WS 2015/16				
104 Maschinenbau (M)	40	1	41	2,44
357 Mechatronik (B)	95	6	101	5,94
539 Maschinentechnik (B)	328	19	347	5,48
826 Zukunftsenergien (B)	85	11	96	11,46
A43 Maschinentechnik m. P. (B)	1	0	1	0,00
Gesamt	549	37	586	6,31
Haupthörende WS 2016/17				
104 Maschinenbau (M)	49	3	52	5,77
357 Mechatronik (B)	93	9	102	8,82
539 Maschinentechnik (B)	311	18	329	5,47
826 Zukunftsenergien (B)	77	13	90	14,44
P61 Kooper. Promotionsstg FB6	3	0	3	0,00
Gesamt	533	43	576	7,47
Gesamtveränderung 2013/2016	-31	12	-19	2,26

Absolvierende	M männli	ch W weiblich	Gosamt	% w
	IVI IIIaIIIII	cii w weiblich	Gesaint	/0 W
WS 2012/13 und SoSe 2013				
357 Mechatronik (B)	24	0	24	0,00
539 Maschinentechnik (B)	50	4	54	7,41
826 Zukunftsenergien (B)	15	4	19	21,05
Gesamt	89	8	97	8,25
WS 2013/14 und SoSe 2014				
357 Mechatronik (B)	10	0	10	0,00
539 Maschinentechnik (B)	38	3	41	7,32
826 Zukunftsenergien (B)	16	1	17	5,88
Gesamt	64	4	68	5,88
WS 2014/15 und SoSe 2015				
357 Mechatronik (B)	9	3	12	25,00
539 Maschinentechnik (B)	70	1	71	1,41
826 Zukunftsenergien	17	0	17	0,00
A43 Maschinentechnik m. P. (B)	3	0	3	0,00
Gesamt	99	4	103	3,88
WS 2015/16 und SoSe 2016				
104 Maschinenbau (M)	5	0	5	0,00
357 Mechatronik (B)	22	1	23	4,35
539 Maschinentechnik (B)	60	3	63	4,76
826 Zukunftsenergien (B)	17	1	18	5,56
A43 Maschinentechnik m. P. (B)	1	0	1	0,00
Gesamt	105	5	110	4,55
Gesamtveränderung 2013/2016	16	-3	13	-3,70

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

7.1 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 Gleichstellungsplan im Fachbereich Produktion und Wirtschaft erarbeitet worden. Dabei wird das Ziel verfolgt, neben der im Grundgesetz verankerten Gleichberechtigung eine echte Gleichstellung zwischen Männern und Frauen im Fachbereich zu verwirklichen.

7.2 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013-2016

Im Rahmen der Berichterstattung zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013-2016 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 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. 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.

2. 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 Fachbereich 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. Der Anteil von Schülerinnen, die dieses Angebot im Rahmen der "Offenen Vorlesung" oder des "Schnupperstudiums" wahrnahmen, liegt konstant bei 50 %.

3. Beratung während des Studiums

Der Fachbereich bietet seinen Studierenden auch während des laufenden Individuelle Förderungsmöglichkeiten erfahren Studierende durch die Kooperation mit dem KOM/Institut für Kompetenzentwicklung, 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.

4. Firmenexkursionen

Auf Firmenexkursionen lernen Studentinnen Unternehmen und Ingenieurinnen (Role Models) kennen. Ferner haben die Studentinnen der verschiedenen Studiengänge die Möglichkeit, sich untereinander zu vernetzen.

5. 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.

7.3 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

7.3.1 Daten 2013 – 2016

Grundlage des Gleichstellungsplans ist eine Ist-Analyse (Stichtag 01.01.2016) der Studierenden-, Mitarbeitenden-- und Professorinnen- bzw. Professorenzahl im Fachbereich Produktion und Wirtschaft. siehe Anhang

7.3.2 Veränderungen der Daten 2013 – 2016 gegenüber 2009 – 2012 siehe Anhang

7.3.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Es ist dem Fachbereich im Berichtszeitraum gelungen, für die Lehrgebiete "Technische Logistik" (2013), "Mathematik/Physik" (2014) und "Personalwesen" (2016) jeweils eine Professorin zu berufen. Damit konnte im Berichtszeitraum die Anzahl der Professorinnen auf fünf Kolleginnen erhöht werden.

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 gibt es beispielsweise die amtierende Vorsitzende der Prüfungskommission und die Vorsitzende der Qualitätsverbesserungskommission. 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 Mitglied der Gleichstellungskommission ist

Die Bemühungen, im Bereich Personal, den Frauenanteil zu erhöhen, haben in einigen Bereichen zu Veränderungen geführt. Bei den studentischen Hilfskräften (SHK) beträgt der Frauenanteil zum Ende des Berichtszeitraums 24%. Dies ist seit 2013 ein Rückgang um 5%. Als wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) sind zu 50 % Frauen beschäftigt, im Jahr 2013 waren es 0%. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen sind zu 28,57% mit weiblichem Personal be-

setzt. Dies ist ein Rückgang um rund 4 Prozentpunkte im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen mit EG-13 liegt der Anteil bei 20%. Damit verzeichnen wir einen Rückgang um 30 Prozentpunkte. Der Fachbereich sieht hier Handlungsbedarf. Betrachtet man den Anteil aller wissenschaftsstützenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen nach VZÄ, so liegt der Frauenanteil bei 41,51%.

Bei den Lehrbeauftragten liegt der Frauenanteil bei 18,6%. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum verzeichnen wir einen Anstieg um 4,3 Prozentpunkte. Die Erfahrung zeigt, dass in diesem Bereich immer noch wenige Frauen für Lehraufträge zur Verfügung stehen.

Der Frauenanteil an den Professuren liegt bei 17,39%. Damit konnte der prozentuale Anteil an Professorinnen im Fachbereich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum um 9,69 Punkte gesteigert werden. Die Beteiligung von Frauen am Fachbereichsrat beträgt 27,27% (in 2013: 27,3%).

7.3.4 Studierende und Absolvierende siehe Anhang

Der Fachbereich hat stets Anstrengungen unternommen, gerade auch im Rahmen der Einführung neuer Studienangebote, seine Attraktivität für Frauen zu steigern. Dabei ist 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 und ein steigender Anteil von Frauen im Fachbereich verbessert das Klima für die Aufnahme von Studentinnen.

Der Fachbereich konnte den Anteil der Haupthörerinnen im Berichtszeitraum 2013-2016 auf einem ausbaufähigen, aber gemessen an seinem Studienangebot durchaus hohen Niveau von 21,5% in 2013 auf 24,55% ausbauen. Auch in den mehr technisch geprägten Studiengängen blieben die Quoten an Studentinnen bei einem durchschnittlichen Anteil von 14% stabil. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum wurde hier eine Gesamtveränderung von 2,41% berechnet.

Die Übergangsquote von Bachelor zu Master fällt leicht ab. Bei den Haupthörenden und Absolvierenden im Master liegt der Frauenanteil bei ca. 20%.

Der Anteil der weiblichen Absolvierenden ist von 27,9% in 2013 um 5,97% in 2016 gesunken. In der Gesamtbetrachtung aller angebotenen Studiengänge absolvierten durchschnittlich 21,93% an weiblichen Studierenden. Für den Fachbereich wurde bei den weiblichen Absolvierenden im Zeitraum von 2013 - 2016 insgesamt eine negative jedoch geringe Gesamtveränderung von 0,47 Prozentpunkten berechnet.

Der wissenschaftliche weibliche Nachwuchs wird gezielt durch Qualifizierungsmöglichkeiten an die Hochschule gebunden. So ist es z. B. gelungen, über Promotionsstipendien eine Anzahl von Doktorandinnen zu gewinnen, die im Fachbereich unter den Promovierenden einen Anteil von ansehnlichen 71,43% ausmachen.

7.4 Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

Der Fachbereich unterstützt die Bemühungen zur Umsetzung des Rahmenplans für 2016 - 2019 in seinen Schwerpunkten.

7.4.1 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.

Das in der Zielvereinbarung vom 31.10.2012 zwischen der Hochschulleitung und dem FB 7 vereinbarte Ziel, eine Steigerung der Zahl der weiblichen Studierenden, in den Bereichen, in denen die Quote unter 30% liegt, wurde in der Zielvereinbarung 2016-2017 nicht wieder verschriftlicht. Nichtsdestotrotz verfolgt der Fachbereich stetig dieses Ziel.

7.4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

a) Beschäftigungsstruktur/ Gremien

Es bleibt eine wichtige Aufgabe, die Repräsentanz von Frauen im Fachbereich 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. 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. Eine externe Verfahrensbegleitung (durch "Headhunter") wird ggf. vom Fachbereich in Anspruch genommen.

Das "Lehrbeauftragtenprogramm W" wird durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin des Fachbereichs 7 vertreten. Sie ist Ansprechpartnerin für Fragen zur Antragstellung, Vergütungen von Lehraufträgen, Reisekosten oder praktische Schulungen und Fort- und Weiterbildungskosten.

Erklärtes Ziel im Fachbereich ist es, den Anteil an unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen auszubauen. Zum Erhebungsstichtag 01.01.2016 sind in den Lehreinheiten Produktion und Wirtschaft jedoch nur 2 Planstellen mit Mitarbeiterinnen besetzt. Vor dem Hintergrund von 1.389 Haupthörenden im WS 2016/17 ist nicht nur das Betreuungsverhältnis überaus kritisch. Nur die Erhöhung der unbefristeten VZÄ-Stellen in beiden Lehreinheiten ermöglicht, den Frauenanteil bei diesen Stellen im Fachbereich signifikant zu verbessern.

b) Studierende / Absolvierende

1. Studentische Hilfskräfte und Tutorinnen bzw. Tutoren

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

2. Gender und Diversity Anteile

Der Fachbereich hat geprüft, ob ein Gender-und-Diversity-Modul als Wahlpflichtfach in den Studiengängen integriert werden kann. Bis zu einer eventuellen Realisierung wird in den Lehrveranstaltungen die Behandlung des Themas Gender und Diversity in seiner Bedeutung für das Management und für die Personalführung im internationalen Business verstärkt aufgegriffen.

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. Teilzeitstudium

Der Fachbereich hat für weibliche Studierende im Studiengang Betriebswirtschaftslehre einen Studienverlaufsplan entwickelt, mit dem ein Teilzeitstudium möglich wird.

5. Projektarbeit

Der Fachbereich hat die Möglichkeit geprüft, inwieweit Projektarbeiten mit Einbindung in die Lehre und in Kooperation mit der Öffentlichkeitsarbeit zur gendersensiblen Darstellung des Berufsbildes Ingenieurin oder Ingenieur möglich sind. Bereits darüber erzielte Ergebnisse wurden für die Darstellung auf der Internetseite in Printmedien und bei Präsentationen in Schulen oder auf Messen genutzt.

6. Sonstige Maßnahmen

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

7.4.3 Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Der Fachbereich hat mit seinen derzeitigen Aktivitäten den Anteil der Studierenden auf einem hohen Niveau halten können. Er ist bereit, seine Beratungstätigkeit für weibliche Studierende weiter auszubauen. Aufgrund der gemachten Erfahrungen ist davon auszugehen, dass der Anteil der Frauen gesteigert werden kann.

Analog zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW Ende 2016 sollen im Fachbereich die Themenbereiche Gleichstellungsbeauftragung, Erhöhung des Frauenanteils in Gremien, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gewalt- und diskriminierungsfreie Kommunikation unter Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und studierenden Frauen behandelt und diskutiert werden.

Der Fachbereich Produktion und Wirtschaft möchte mit diesem Gleichstellungsplan weiterhin 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 Gleichstellungsplan fortgeschrieben.

7.5 Berichtspflicht

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

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

Der Gleichstellungsplan wird auf der Homepage des Fachbereiches im Intranet veröffentlicht.

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Studierendenstruktur – FB 7 – Produktion und Wirtschaft

Studienanfängerinnen und -anfänger 2013-2016

Studienanfänger/-innen	M männ- lich	W weiblich	Gesamt	% w
1. FS WS 2013/14				
021 Betriebswirtschaftslehre (B)	41	47	88	53,41
474 Holztechnik (B)	39	6	45	13,33
475 Holztechnologie (M)*	5	0	5	0,00
475 Holztechnologie (M)	6	0	6	0,00
534 Produktionstechnik (B)	66	4	70	5,71
743 Wirtschaftsingenieurwesen (B)	46	10	56	17,86
867 Logistik (B)	50	11	61	18,03
E89 Prod.Eng. a. Management (M)*	4	0	4	0,00
E89 Prod.Eng. a. Management (M)	13	5	18	27,78
E90 Produktion und Management (M)	22	3	25	12,00
Gesamt	292	86	378	22,75
1. FS WS 2014/15				
021 Betriebswirtschaftslehre (B)	72	69	141	48,94
474 Holztechnik (B)	49	5	54	9,26
475 Holztechnologie (M)*	3	1	4	25,00
475 Holztechnologie (M)	0	1	1	100,00
534 Produktionstechnik (B)	43	8	51	15,69
743 Wirtschaftsingenieurwesen (B)	46	7	53	13,21
867 Logistik (B)	54	12	66	18,18
E89 Prod.Eng. a. Management (M)*	3	0	3	0,00
E89 Prod.Eng. a. Management (M)	10	6	16	37,50
E90 Produktion und Management (M)	13	2	15	13,33
Gesamt	293	111	404	27,48
1. FS WS 2015/16				
021 Betriebswirtschaftslehre (B)	48	36	84	42,86
474 Holztechnik (B)	41	3	44	6,82
475 Holztechnologie (M)*	3	2	5	40,00
534 Produktionstechnik (B)	37	7	44	15,91
743 Wirtschaftsingenieurwesen (B)	39	7	46	15,22
867 Logistik (B)	34	15	49	30,61
E89 Prod.Eng. a. Management (M)*	3	0	3	0,00
E89 Prod.Eng. a. Management (M)	20	6	26	23,08
E90 Produktion und Management (M)	11	4	15	26,67
Gesamt	236	80	316	25,32

Gleichstellungsplan 2016 - 2019 der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

1. FS WS 2016/17				
021 Betriebswirtschaftslehre (B)	56	43	99	43,43
474 Holztechnik (B)	37	5	42	11,90
475 Holztechnologie (M)*	15	1	16	6,25
534 Produktionstechnik (B)	30	2	32	6,25
743 Wirtschaftsingenieurwesen (B)	39	7	46	15,22
867 Logistik (B)	48	8	56	14,29
E89 Prod.Eng. a. Management (M)	9	2	11	18,18
E89 Prod.Eng. a. Management (M)*	3	1	4	25,00
E90 Produktion und Management (M)	8	2	10	20,00
P71 Kooper.Promotionsstg FB7	2	0	2	0,00
Gesamt	247	71	318	22,33
Gesamtveränderung 2013/2016	-45	-15	-60	-0,42

^{*} Studiengang jeweils gestartet in SoSe 2013, 2014, 2015, 2016

Studierende 2013-2016

Studierende	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
Haupthörende WS 2013/14				
021 Betriebswirtschaftslehre (B)	245	182	427	42,62
474 Holztechnik (B)	184	21	205	10,24
475 Holztechnologie (M)	18	0	18	0,00
534 Produktionstechnik (B)	185	8	193	4,15
742 Wirtschaft (B)	0	1	1	100,00
743 Wirtschaftsingenieurwesen (B)	230	42	272	15,44
867 Logistik (B)	253	62	315	19,68
C90 General Management TZ (M)	9	3	12	25,00
E86 Betriebswirtschaft u. Log (M)	3	3	6	50,00
E88 Produktionsmanagement (M)	7	2	9	22,22
E89 Prod.Eng. a. Management (M)	48	14	62	22,58
E90 Produktion und Management (M)	57	7	64	10,94
Gesamt	1239	345	1584	21,78
Haupthörende WS 2014/15				
021 Betriebswirtschaftslehre (B)	258	215	473	45,45
474 Holztechnik (B)	196	18	214	8,41
475 Holztechnologie (M)	12	2	14	14,29
534 Produktionstechnik (B)	185	15	200	7,50
743 Wirtschaftsingenieurwesen (B)	235	35	270	12,96
867 Logistik (B)	221	51	272	18,75
C90 General Management TZ (M)	7	2	9	22,22
E86 Betriebswirtschaft u. Log (M)	2	2	4	50,00
E88 Produktionsmanagement (M)	5	2	7	28,57
E89 Prod.Eng. a. Management (M)	53	16	69	23,19
E90 Produktion und Management (M)	61	10	71	14,08
Gesamt	1235	368	1603	22,96
Haupthörende WS 2015/16				
021 Betriebswirtschaftslehre (B)	246	193	439	43,96
474 Holztechnik (B)	186	17	203	8,37
475 Holztechnologie (M)	9	4	13	30,77
534 Produktionstechnik (B)	187	18	205	8,78
742 Wirtschaft (B)	0	1	1	100,00
743 Wirtschaftsingenieurwesen (B)	217	37	254	14,57
867 Logistik (B)	172	50	222	22,52
C90 General Management TZ (M)	4	1	5	20,00
E86 Betriebswirtschaft u. Log (M)	2	1	3	33,33
E88 Produktionsmanagement (M)	4	2	6	33,33
E89 Prod.Eng. a. Management (M)	72	19	91	20,88
E90 Produktion und Management (M)	59	12	71	16,90
Gesamt	1158	355	1513	23,46

Gleichstellungsplan 2016 - 2019 der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Haupthörende WS 2016/17				
021 Betriebswirtschaftslehre (B)	217	188	405	46,42
474 Holztechnik (B)	158	18	176	10,23
475 Holztechnologie (M)	13	4	17	23,53
534 Produktionstechnik (B)	171	18	189	9,52
742 Wirtschaft (B)	0	1	1	100,00
743 Wirtschaftsingenieurwesen (B)	200	31	231	13,42
867 Logistik (B)	176	44	220	20,00
C90 General Management TZ (M)	2	1	3	33,33
E86 Betriebswirtschaft u. Log (M)	1	0	1	0,00
E88 Produktionsmanagement (M)	0	1	1	100,00
E89 Prod.Eng. a. Management (M)	61	19	80	23,75
E90 Produktion und Management (M)	50	8	58	13,79
P71 Kooper.Promotionsstg FB7	4	3	7	42,86
Gesamt	1053	336	1389	24,19
Gesamtveränderung 2013/2016	-186	-9	-195	2,41

Absolventinnen und Absolventen 2013-2016

Absolvierende	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
WS 2012/13 und SoSe 2013				
021 Betriebswirtschaftslehre (B)	28	20	48	41,67
474 Holztechnik (B)	22	3	25	12,00
475 Holztechnologie (M)	1	0	1	0,00
534 Produktionstechnik (B)	29	0	29	0,00
743 Wirtschaftsingenieurwesen (B)	26	3	29	10,34
867 Logistik (B)	36	11	47	23,40
C90 General Management TZ (M)	0	1	1	100,00
E86 Betriebswirtschaft u. Log (M)	5	1	6	16,67
E88 Produktionsmanagement (M)	7	2	9	22,22
Gesamt	154	41	195	21,03
WS 2013/14 und SoSe 2014				
021 Betriebswirtschaftslehre (B)	28	22	50	44,00
474 Holztechnik (B)	20	5	25	20,00
475 Holztechnologie (M)	7	0	7	0,00
534 Produktionstechnik (B)	31	1	32	3,13
743 Wirtschaftsingenieurwesen (B)	25	9	34	26,47
867 Logistik (B)	57	13	70	18,57
C90 General Management TZ (M)	2	1	3	33,33
E86 Betriebswirtschaft u. Log (M)	1	1	2	50,00
E88 Produktionsmanagement (M)	1	0	1	0,00
E89 Prod.Eng. a. Management (M)	13	5	18	27,78
E90 Produktion und Management (M)	13	0	13	0,00
Gesamt	198	57	255	22,35
WS 2014/15 und SoSe 2015				
021 Betriebswirtschaftslehre (B)	28	32	60	53,33
474 Holztechnik (B)	26	3	29	10,34
475 Holztechnologie (M)	5	0	5	0,00
534 Produktionstechnik (B)	19	2	21	9,52
743 Wirtschaftsingenieurwesen (B)	33	3	36	8,33
867 Logistik (B)	37	12	49	24,49
C90 General Management TZ (M)	3	1	4	25,00
E86 Betriebswirtschaft u. Log (M)	0	1	1	100,00
E88 Produktionsmanagement (M)	1	0	1	0,00
E89 Prod.Eng. a. Management (M)	18	4	22	18,18
E90 Produktion und Management (M)	20	3	23	13,04
Gesamt	190	61	191	31,94
WS 2015/16 und SoSe 2016				
021 Betriebswirtschaftslehre (B)	43	27	70	38,57
474 Holztechnik (B)	28	3	31	9,68

Gleichstellungsplan 2016 - 2019 der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Gesamtveränderung 2013/2016	74	18	92	-0,47
Gesamt	228	59	287	20,56
E90 Produktion und Management (M)	21	3	24	12,50
E89 Prod.Eng. a. Management (M)	19	4	23	17,39
E88 Produktionsmanagement (M)	3	0	3	0,00
E86 Betriebswirtschaft u. Log (M)	0	1	1	100,00
C90 General Management TZ (M)	2	0	2	0,00
867 Logistik (B)	28	11	39	28,21
743 Wirtschaftsingenieurwesen (B)	46	9	55	16,36
534 Produktionstechnik (B)	33	0	33	0,00
475 Holztechnologie (M)	5	1	6	16,67

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

8.1 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 hochqualifizierten 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 Gleichstellungsplan wird sich dabei auf den Leitgedanken stützen, stets eine möglichst hohe Qualifikation der im Fachbereich Studierenden und Tätigen zu erreichen.

8.2 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013 – 2016

Die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2013-2016 wurden konsequent verfolgt und umgesetzt. Insbesondere zur Steigerung des Anteils weiblicher Studierender wurden vermehrt Anstrengungen unternommen. Bei öffentlichen und außenwirksamen Veranstaltungen wurde stets Wert darauf gelegt, ein Studium für Frauen interessant zu machen.

Wie bereits im Frauenförderplan 2013-2016 dargestellt, gibt es im Bereich der Professorinnen und Professoren sowie der Beschäftigten am Standort Höxter keinen nennenswerten Handlungsspielraum für Veränderungen. Am Studienort Warburg, welcher zum Fachbereich 8 gehört, werden allerdings Professoren für den Studiengang "BWL für KMU" ausgeschrieben, so dass eine oder mehrere Professorinnen gewonnen werden könnten. Im Fachbereich 8 ist aktuell eine Professorin beschäftigt. Im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten wurden Frauen in Einstellungsverfahren, sofern der Fachbereich unmittelbar involviert war, bei gleicher Eignung im Verhältnis zu männlichen Bewerbern bevorzugt berücksichtigt. Gerade im Bereich der unbefristeten Beschäftigungen konnte hier ein Zuwachs (zwei Frauen) erreicht werden.

Positiv hervorzuheben ist der hohe Anteil weiblicher Studierender in dem weiterführenden Master-Studiengang "Umweltingenieurwesen und Modellierung".

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

8.3 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

8.3.1 Daten 2013-2016 siehe Darstellung im Anhang

8.3.2 Veränderungen Daten 2013-2016 gegenüber 2009-2012 siehe Darstellung im Anhang

8.3.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien siehe Darstellung im Anhang

8.3.4 Studierende / Absolvierende siehe Darstellung im Anhang

8.4 Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

8.4.1 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Die derzeitige Beschäftigungsstruktur des Fachbereiches ist, bedingt durch den existierenden Stellenplan der Hochschule, stark festgelegt. Durch die Berufungsverfahren für den Studienort Warburg können aber möglicherweise zusätzliche Professorinnen gewonnen werden.

Im Bereich des wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Personals mit befristeten Stellen 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 geschlechterspezifischer Interessen sowie die Umsetzung des Gleichstellungsplans sicher zu stellen, ist in jeder Berufungskommissionen des Fachbereiches mindestens eine Professorin beteiligt. Im Fachbereich 8 bedeutet dies eine höhere Arbeitsbelastung für die entsprechende Kollegin. Demzufolge wird erwägt, zusätzliche externe Unterstützung und Expertise einzuholen.

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.

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 an der Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder. Das Programm ermöglicht Hochschulen, deren Gleichstellungskonzept positiv begutachtet wurde, die Förderung von Professorinnen-Stellen aus Mitteln von Bund und Ländern.

8.4.2 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, hat der Fachbereich eine Professorin als Ansprechpartnerin in Form einer Vertrauensprofessorin benannt.

Für Studierende als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Professorinnen und Professoren ist eine Kooperation mit einer lokalen Kindertagesstätte entstanden, um die Vereinbarkeit von Familie mit dem Studium bzw. Beruf zu erhöhen. Zusätzlich ist in einem Mehrge-

Gleichstellungsplan 2016 - 2019 der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

nerationenhaus in Höxter eine neue Kindertagespflegestelle der Hochschule OWL in Kooperation mit einer erfahrenen Erzieherin eingerichtet worden. Diese betreut bis zu 5 Kinder bis zum dritten Lebenjahr.

8.4.3 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.

8.5 Berichtspflicht

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

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

Studienanfängerinnen und -anfänger 2013-2016

Studienanfänger/-innen	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
1. FS WS 2013/14				
B62 Angewandte Informatik (B)	48	11	59	18,64
D14 Umweltingenieurwesen (B)	49	20	69	28,99
D15 Umwelting. u. Modellierung (M)*	8	5	13	38,46
Gesamt	105	36	141	25,53
1. FS WS 2014/15				
B62 Angewandte Informatik (B)	24	3	27	11,11
D14 Umweltingenieurwesen (B)	38	11	49	22,45
D15 Umwelting. u. Modellierung (M)*	9	2	11	18,18
F52 BWL für KMU (B)	44	24	68	35,29
Gesamt	115	40	155	25,81
1. FS WS 2015/16				
032 Chemie (B)	4	12	16	75,00
B62 Angewandte Informatik (B)	31	4	35	11,43
D14 Umweltingenieurwesen (B)	32	13	45	28,89
D15 Umwelting. u. Modellierung (M)*	20	5	25	20,00
F52 BWL für KMU (B)	27	12	39	30,77
Gesamt	114	46	160	28,75
1. FS WS 2016/17				
032 Chemie (B)	12	7	19	36,84
B62 Angewandte Informatik (B)	29	7	36	19,44
D14 Umweltingenieurwesen (B)	31	13	44	29,55
D15 Umwelting. u. Modellierung (M)*	5	5	10	50,00
F52 BWL für KMU (B)	32	32	64	50,00
Gesamt	109	64	173	36,99
Gesamtveränderung 2013/2016	4	28	32	11,46

 $^{^{\}star}$ Studiengang jeweils gestartet in SoSe 2013, 2014, 2015, 2016

Studierende 2013-2016

Studierende	M mänr lich)- W weiblich	Gesamt	% w
Haupthörende WS 2013/14	11011	W WCIDIIOII	Ocsami	70 44
B62 Angewandte Informatik (B)	155	22	177	12,43
D14 Umweltingenieurwesen (B)	250	81	331	24,47
D15 Umwelting. u. Modell. (M)	8	5	13	38,46
Gesamt	413	108	521	20,73
Haupthörende WS 2014/15				
B62 Angewandte Informatik (B)	139	16	155	10,32
D14 Umweltingenieurwesen (B)	237	80	317	25,24
D15 Umwelting. u. Modell. (M)	13	7	20	35,00
F52 BWL für KMU (B)	44	24	68	35,29
Gesamt	433	127	560	22,68
Haupthörende WS 2015/16				
032 Chemie (B)	4	12	16	75,00
B62 Angewandte Informatik (B)	127	13	140	9,29
D14 Umweltingenieurwesen (B)	180	66	246	26,83
D15 Umwelting. u. Modell. (M)	19	6	25	24,00
F52 BWL für KMU (B)	63	27	90	30,00
Gesamt	393	124	517	23,98
Haupthörende WS 2016/17				
032 Chemie (B)	20	21	41	51,22
B62 Angewandte Informatik (B)	117	16	133	12,03
D14 Umweltingenieurwesen (B)	163	54	217	24,88
D15 Umwelting. u. Modell. (M)	23	10	33	30,30
F52 BWL für KMU (B)	87	60	147	40,82
P81 Kooper.Promotionsstg FB8	2	1	3	33,33
Gesamt	412	162	574	28,22
Gesamtveränderung 2013/2016	-1	54	53	7,49

Absolventinnen und Absolventen 2013-2016

Absolvierende	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
WS 2012/13 und SoSe 2013				
B62 Angewandte Informatik (B)	25	1	26	3,85
D14 Umweltingenieurwesen (B)	47	17	64	26,56
Gesamt	72	18	90	20,00
WS 2013/14 und SoSe 2014				
B62 Angewandte Informatik (B)	14	2	16	12,50
D14 Umweltingenieurwesen (B)	22	8	30	26,67
D15 Umwelting. u. Modell. (M)	2	0	2	0,00
Gesamt	38	10	48	20,83
WS 2014/15 und SoSe 2015				
B62 Angewandte Informatik (B)	33	2	35	5,71
D14 Umweltingenieurwesen (B)	58	18	76	23,68
D15 Umwelting. u. Modell. (M)	6	5	11	45,45
Gesamt	97	25	122	20,49
WS 2015/16 und SoSe 2016				
B62 Angewandte Informatik (B)	18	1	19	5,26
D14 Umweltingenieurwesen (B)	39	17	56	30,36
D15 Umwelting. u. Modell. (M)	1	0	1	0,00
Gesamt	58	18	76	23,68
Gesamtveränderung 2013/2016	-14	0	-14	3,68

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

9.1 Präambel / Einleitung

Die Gendergerechtigkeit hat am Fachbereich 9 traditionell einen hohen Stellenwert. Dies spiegelt sich in positiven Kennwerten in wesentlichen Feldern wider, die es zu stabilisieren und soweit möglich zu steigern gilt.

Um die Vielfalt an unterschiedlichen fachlichen und persönlichen Positionen zu erweitern unternimmt der Fachbereich 9 besondere Anstrengungen, den Anteil an Professorinnen zu erhöhen und die Geschlechterverteilung in den Gremien zu optimieren.

9.2 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013- 2016

Die im Kapitel 5 des Frauenförderplans des Berichtszeitraumes 2013 - 2016 genannten Punkte:

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

Im Bereich der Studierendenschaft ist das Geschlechterverhältnis seit vielen Jahren weitgehend ausgeglichen. Dabei konnten die ohnehin traditionell hohen Zahlen an weiblichen Studierenden sowohl in den Bachelorstudiengängen wie auch im Masterstudiengang weiter stabilisiert bzw. deutlich gesteigert werden.

Im Bereich des Personals konnten die Anteile weiblicher Beschäftigter bei studentischen Hilfskräften deutlich gesteigert werden. In den übrigen Gruppen ist der Anteil weitgehend konstant geblieben. Erfreulich ist die Neuschaffung bzw. Höhergruppierung von vier Stellen EG 13 im Berichtszeitraum, von denen 50 % weiblich besetzt sind. Dies ist Teil der Strategie des Dekanats zur Personalentwicklung. In der Professorenschaft ist mit Neuberufungen altersbedingt nicht vor 2019 / 20 zu rechnen.

In den Gremien ist die Verteilung gleich geblieben.

Die genauen Daten sind den Tabellen im Anhang zu entnehmen.

Die Berufschancen für die Absolvierenden der Studiengänge des Fachbereich 9 sind seit einigen Jahren aufgrund der allgemeinen Arbeitsmarktlage und aufgrund der in der Fachwelt anerkannten hohen Qualität der Höxteraner Absolvierenden sehr gut. Dies gilt für weibliche wie für männliche Studierende in gleicher Weise. Diese positive Situation wird voraussichtlich für einige Jahre andauern.

Ergänzend wird auf Folgendes hingewiesen:

Im Jahr 2014 wurde im Rahmen eines studentischen Projektes (fast ausschließlich mit Studentinnen besetzt) eine Wanderausstellung zum Thema ""Vom Beruf zur Berufung - Frauenportraits in der Landschaftsarchitektur" konzipiert und mit Hilfe von Fördermitteln der Gleichstellung realisiert.

Im Jahr 2015 wurde im Rahmen eines studentischen Projektes Entwürfe zu den Außenanlagen des damals geplanten und nunmehr realisierten Mehrgenerationenhauses in der Papen-

straße in Höxter entwickelt. Die Bearbeitung erfolgte in enger Abstimmung mit den (zukünftigen) Bewohnerinnen und Bewohnern des Gebäudes. Zu dem Projekt gehörte ebenfalls die Planung der Außenanlagen der Kindertagespflegestelle der Hochschule, die in diesem Gebäude untergebracht ist. Die Realisierung der Außenanlagen erfolgte auf Basis der von der Studierenden vorgelegten Konzepte.

Für Personal und Studierende besteht die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Stadt Höxter einen Kinderbetreuungsplatz zu finden. Hierzu steht jetzt in besonderer Weise die von der Hochschule OWL in Kooperation mit der Stadt Höxter im Sommer 2016 eingeweihte Kindertagespflegestelle "The little campus birdies" im Mehrgenerationenhaus in der Papenstraße zur Verfügung.

Im Lauf des Jahres 2016 wurde von Angehörigen des Fachbereichs ein Entwurf zur Einrichtung eines Außenspielbereiches für Kleinkinder erstellt und abgestimmt. Die Realisierung soll im Jahr 2017 aus Mitteln der Gleichstellung erfolgen. Dieser Spielbereich liegt in unmittelbarem räumlichen Zusammenhang mit dem Kinderbetreuungsraum im 2.000er-Trakt. Er wird allen Hochschulmitgliedern und Gästen zur Verfügung stehen.

9.3 Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

Der Fachbereich ist bestrebt, die in den letzten Jahren durchgeführten Maßnahmen fortzusetzen und zu erweitern.

9.4 Beschäftigungsstruktur

a) Die derzeitige Beschäftigungsstruktur des Fachbereiches ist, bedingt durch den Stellenplan der Hochschule, in seiner Struktur festgelegt und lässt in absehbarer Zukunft insbesondere in der Professorenschaft keine grundlegenden Veränderungen zu. Im Bereich der übrigen Statusgruppen ist der Anteil an weiblich Beschäftigten zufriedenstellend. Der Fachbereich wird sich dessen ungeachtet weiterhin intensiv bemühen, den Anteil weiblicher Beschäftigter zu steigern und eine akademische Karriere für Frauen attraktiver zu machen. Derzeit bereiten gerade mehrere der wissenschaftlich Beschäftigten ihre Promotion vor, darunter auch weibliche Beschäftigte. Diese gezielte und erfolgreiche Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses der vergangenen Jahre soll in gleicher Intensität fortgesetzt werden.

Die Steigerung des Anteils von Frauen an der Professorenschaft ist erst mit dem altersbedingten Ausscheiden ab dem Jahr 2019 möglich. Der Fachbereich strebt an, bei anstehenden Neuberufungen die Zahl der Professorinnen zu erhöhen.

Um die Vertretung Geschlechter-spezifischer Interessen sowie die Umsetzung des Gleichstellungsplans sicher zu stellen, ist in jeder Berufungskommissionen des Fachbereiches mindestens eine Professorin beteiligt, im Regelfall ist der Anteil an Frauen und Männern in den Kommissionen gleich. Derzeit unterstützt eine der Professorinnen regelmäßig Berufungskommissionen im Nachbarfachbereich 8.

Bei der Vergabe von Arbeitsverträgen für studentische Hilfskräfte sind weibliche Studierende derzeit überproportional vertreten, auf einen mindestens 50-prozentigen Anteil soll auch in Zukunft geachtet werden.

Die Beteiligung von Frauen aus der Professorenschaft in den Gremien bildet den Anteil an Professorinnen ab. Dies wird in Teilen durch eine entsprechend höhere Vertretung von Frauen in den übrigen Statusgruppen ausgeglichen.

9.5 Studierende und Absolvierende

Das Verhältnis der Geschlechter der Studierenden im Bachelor- und Masterstudiengang Landschaftsarchitektur ist traditionell ausgeglichen. Der Lehr- und Forschungsbetrieb ist seit langem auf diese Verteilung in Inhalten und Organisation ausgerichtet. Diese Tradition soll fortgeführt werden.

Im Studiengang Landschaftsbau und Grünflächenmanagement, einem traditionell männlich dominierten Arbeitsfeld der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung, konnte dieses ausgeglichene Geschlechterverhältnis nach wie vor nicht erreicht werden, allerdings ist eine deutliche Steigerung des weiblichen Anteils festzustellen. Diese positive Entwicklung soll in Zukunft fortgesetzt werden.

Der Fachbereich bemüht sich weiterhin, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu steigern. Die Anwesenheit der Kinder von Hochschulmitgliedern aller Statusgruppen in Veranstaltungen und Gremiensitzungen wird toleriert und ist (in noch recht geringem Umfang) geübte Praxis. In begründeten Ausnahmefällen werden unbürokratische Regelungen für diejenigen Hochschulangehörige getroffen, die durch die Pflege von Kindern oder Angehörigen in besonderer Weise belastet sind.

Für die Betreuung von Kleinkindern ist am Standort Höxter ein Betreuungsraum eingerichtet worden, die Anlage des dazugehörigen Außenspielbereiches folgt im Jahr 2017.

Für alle Hochschulmitglieder besteht die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Stadt Höxter einen Kinderbetreuungsplatz zu finden.

Der Standort Höxter stellt die stellvertretende zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die die Belange in beiden Fachbereichen vertritt. Diese Praxis soll beibehalten werden.

Frauen bzw. Männer diskriminierende Bemerkungen oder Handlungen von Hochschulmitglieder oder Gästen sind in den vergangenen Berichtszeiträumen nicht bekannt geworden. Die gelebte Umgangskultur im Fachbereich führt dazu, dass sexuelle Diskriminierung und Gewalt, inklusive stiller Gewalt, für alle Mitglieder des Fachbereichs unterbleibt. Eventuelles Fehlverhalten würde zu unmittelbarer rechtlicher Verfolgung führen.

9.6 Weitere Maßnahmen geplante bzw. begleitende Maßnahmen

Die Lehrveranstaltungen werden geschlechtsneutral gestaltet. Diskriminierungen oder Benachteiligungen von Studentinnen oder Festlegungen auf ein bestimmtes Rollenverhalten, sind in der Lehre des FB 9 nicht festzustellen.

Studienarbeiten greifen regelmäßig gendersensible Fragestellungen auf, auf die Möglichkeiten zur Förderung wird jeweils hingewiesen.

Der Fachbereich fördert die Ableistung des Praxissemesters im Ausland, er führt regelmäßig internationale und interdisziplinäre Summerschools für Studierende im In- und Ausland durch. Die gezielte Aufforderung von weiblichen Studierenden und ihre Unterstützung z.B. durch die Abfassung von Gutachten zur Erlangung von Stipendien haben in den vergangenen Jahren dazu geführt, dass Studentinnen die internationalen Angebote in überproportionalem Maß annehmen. Dieses Phänomen soll in Zukunft systematisch untersucht werden, um Schlüsse für zukünftige Förderungen zu ziehen.

Eine besondere Unterstützung von Gremientätigkeit durch die Entlastung der Finanzierung von studentischen Hilfskräften kann in Absprache mit dem Dekanat in Anspruch genommen werden.

Die Mitarbeiterinnen werden motiviert, an zentralen Maßnahmen der Gleichstellung wie Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskursen teilzunehmen. Diese Angebote werden angenommen, der Umfang der Teilnahme soll in Zukunft für beide Geschlechter gesteigert werden.

9.7 Berichtspflicht

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

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Studierendenstruktur –

FB 9 - Landschaftsarchitektur und Umweltplanung

Studienanfängerinnen und -anfänger 2013-2016

Studienanfänger/-innen	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
1. FS WS 2013/14				
530 Landschaftsarchitektur (M)	3	23	26	88,46
535 Landschaftsbau u. Grünfl. (B)	21	3	24	12,50
537 Landschaftsarchitektur (B)	27	28	55	50,91
Gesamt	51	54	105	51,43
1. FS WS 2014/15				
530 Landschaftsarchitektur (M)	7	10	17	58,82
535 Landschaftsbau u. Grünfl. (B)	15	3	18	16,67
537 Landschaftsarchitektur (B)	51	57	108	52,78
Gesamt	73	70	143	48,95
1. FS WS 2015/16				
530 Landschaftsarchitektur (M)	9	9	18	50,00
535 Landschaftsbau u. Grünfl. (B)	19	6	25	24,00
537 Landschaftsarchitektur (B)	52	42	94	44,68
Gesamt	80	57	137	41,61
1. FS WS 2016/17				
530 Landschaftsarchitektur (M)	14	14	28	50,00
535 Landschaftsbau u. Grünfl. (B)	13	4	17	23,53
537 Landschaftsarchitektur (B)	28	41	69	59,42
Gesamt	55	59	114	51,75
Gesamtveränderung 2013/2016	4	5	9	0,33

Studierende 2013-2016

Studierende	M männ- lich	W weiblich	Gesamt	% w
Haupthörende WS 2013/14				
530 Landschaftsarchitektur (M)	3	12	15	80,00
535 Landschaftsbau u. Grünfl. (B)	79	12	91	13,19
537 Landschaftsarchitektur (B)	158	149	307	48,53
A99 Environmental Sciences (M)	9	6	15	40,00
Gesamt	249	179	428	41,82
Haupthörende WS 2014/15				
530 Landschaftsarchitektur (M)	8	15	23	65,22
535 Landschaftsbau u. Grünfl. (B)	78	12	90	13,33
537 Landschaftsarchitektur (B)	161	174	335	51,94
A99 Environmental Sciences (M)	2	2	4	50,00
Gesamt	249	203	452	44,91
Haupthörende WS 2015/16				
530 Landschaftsarchitektur (M)	11	11	22	50,00
535 Landschaftsbau u. Grünfl. (B)	73	15	88	17,05
537 Landschaftsarchitektur (B)	175	159	334	47,60
A99 Environmental Sciences (M)	1	2	3	66,67
Gesamt	260	187	447	41,83
Haupthörende WS 2016/17				
530 Landschaftsarchitektur (M)	19	16	35	45,71
535 Landschaftsbau u. Grünfl. (B)	68	18	86	20,93
537 Landschaftsarchitektur (B)	142	154	296	52,03
A99 Environmental Sciences (M)	0	1	1	100,00
Gesamt	229	189	418	45,22
Gesamtveränderung 2013/2016	-20	10	-10	3,39

Absolventinnen und Absolventen 2013-2016

Absolvierende	M männlich	W weiblich	Gesamt	% w
WS 2012/13 und SoSe 2013				
535 Landschaftsbau u. Grünfl. (B)	0	1	1	100,00
537 Landschaftsarchitektur (B)	11	27	38	71,05
A99 Environmental Science (B)	3	1	4	25,00
Gesamt	14	29	43	67,44
WS 2013/14 und SoSe 2014				
530 Landschaftsarchitektur (M)	1	7	8	87,50
535 Landschaftsbau u. Grünfl. (B)	12	1	13	7,69
537 Landschaftsarchitektur (B)	24	24	48	50,00
A99 Environmental Sciences (M)	8	4	12	33,33
Gesamt	45	36	81	44,44
WS 2014/15 und SoSe 2015				
530 Landschaftsarchitektur (M)	5	11	16	68,75
535 Landschaftsbau u. Grünfl. (B)	17	2	19	10,53
537 Landschaftsarchitektur (B)	24	43	67	64,18
A99 Environmental Science (B)	1	0	1	0,00
Gesamt	47	56	103	54,37
WS 2015/16 und SoSe 2016				
530 Landschaftsarchitektur (M)	5	7	12	58,33
535 Landschaftsbau u. Grünfl. (B)	9	2	11	18,18
537 Landschaftsarchitektur (B)	36	33	69	47,83
A99 Environmental Science (B)	0	1	1	100,00
Gesamt	50	43	93	46,24
Gesamtveränderung 2013/2016	36	14	50	-21,21

II. Sonderbereiche und administrativer Bereich

10. Gleichstellungsplan der zentralen Einrichtung "Service Kommunikation Information Medien – S(kim)" der Hochschule Ostwestfalen-Lippe:

10.1 Präambel / Einleitung

In der zentralen Einheit S(kim) sind die Dienste eines Rechenzentrums und einer Bibliothek zusammengeführt worden. Seit November 2015 gehört auch die ehemals eigenständige Verwaltung-IT zum S(kim). Der Frauenanteil in der IT ist weiterhin sehr gering, wogegen er in der Bibliothek Anfang 2016 100% beträgt.

Bezogen auf die VZÄ Anteile ergibt sich insgesamt eine recht ausgewogene Verteilung mit ca. 45% weiblichen und 55% männlichen Mitarbeitenden.

10.2 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013 – 2016

Aufgrund der Stellenbesetzungssituation ergeben sich in den nächsten Jahren nur sehr geringe Möglichkeiten zur weiteren Besetzung von Stellen mit Frauen. Es wurden jedoch bereits viele Stellen im mittleren Dienst mit Mitarbeiterinnen besetzt.

Die Abnahme des Frauenanteils um 4% begründet sich durch diverse Veränderungen im Berichtszeitraum:

- Integration der Verwaltungs-IT, bestehend aus drei m\u00e4nnlichen Kollegen
- Ausscheiden einer Mitarbeiterin in der IT ohne Neubesetzung
- Besetzung einer zusätzlichen Stelle in der IT durch einen Mitarbeiter

10.3 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

10.3.1 Daten 2013 – 2016 Siehe Anlage

10.3.2 Veränderungen Daten 2013 – 2016 gegenüber 2009 – 2012

Als wesentliche Gründe für die Veränderungen sind zu nennen:

- Integration der ehemaligen Verwaltungs-IT bestehend aus 3 Mitarbeitern in S(kim)
- Neu- und Wiederbesetzung von Vakanzen
- Ausscheiden einer Mitarbeiterin im IT-Bereich ohne Neubesetzung

Durch die genannten Veränderungen hat sich der Frauenanteil im S(kim) um ca. 5,5% zum letzten Berichtszeitraum verringert. Bei der Besetzungen einer Stelle im IT-Bereich konnte aus den Bewerberpools keine ausreichend qualifizierten Bewerberinnen ausgewählt werden. Der Anteil weiblicher wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen im gehobenen Dienst hat sich verringert durch das Ausscheiden einer Kollegin und die ausstehende Neubesetzung.

10.3.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Der relativ ausgewogene Frauenanteil spiegelt sich auch in der Leitungsstruktur wieder. Die Leitung des S(kim) wurde zum 01.01.2015 durch einen Mitarbeiter besetzt. Die beiden Abteilungen Bibliothek und IT werden von einem Mitarbeiter und einer Mitarbeiterin geleitet.

10.3.4 Studierende / Absolvierende

Studierende kommen als Hilfskräfte im S(kim) zum Einsatz. Durch die hohe Fluktuation von Semester zu Semester ist eine quantitative Angabe des Frauenanteils nicht möglich.

Es ist aber festzustellen, dass der Anteil von Frauen bei ca. 70% liegt. Dies gilt insbesondere auch im Bereich der IT-Unterstützung.

10.4 Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

10.4.1 Zielvorgaben bis zum 31.08.2019

Durch die Reorganisation im S(kim), und die Ausrichtung auf innovative neue Themen, ergeben sich neue Möglichkeiten für die Mitarbeiterinnen, ihren zukünftigen Arbeitsplatz zu gestalten und sich ihren Fähigkeiten entsprechend zu entwickeln. Explizit zu nennen sind:

- Schaffung von Freiräumen durch den Einsatz von Selbstbedienungsfunktionen für Nutzerinnen und Nutzer in der Bibliothek
- Mitarbeit in Projekten und an neuen Zukunftsthemen
- Gezielte Kompetenzentwicklung in diesen Bereichen durch Schulungen, Weiterbildung und Vernetzung mit Fachgruppen
- Erschließung neuer Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Bzgl. der grundlegenden Stellenstruktur und den Wertigkeiten der Stellen im S(kim) sind nur geringe Veränderungen zu erwarten, da viele Stellen im mittleren Dienst langfristig besetzt wurden.

10.4.2 Maßnahmen zur Erreichung der eigenen Zielvorgaben*

Damit sich die obigen Ziele umsetzen lassen, müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllt werden:

- Schaffung von Freiräumen durch technische Unterstützung bei Routineaufgaben
- Überprüfung der Prozesse auf Effizienz und Notwendigkeit
- Restrukturierung der Organisation und Auswahl von Schulungsmaßnahmen

10.4.3 Weitere Maßnahmen geplante bzw. begleitende Maßnahmen* Keine

10.5 Berichtspflicht

Im Zuge der Berichterstattung zum Gleichstellungsplan, berichtet die S(kim)-Leitung in Rahmen der regelmäßigen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterversammlung von etwaigen Veränderungen und deren Ursache, sowie Optionen den Frauenanteil im S(kim) zu erhöhen.

11. Gleichstellungsplan der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung "Institut für Kompetenzentwicklung (KOM)" der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

11.1 Präambel / Einleitung

11.2 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013 – 2016

Das KOM wird im Wesentlichen durch Projektstellen getragen. Wesentliches Ziel war daher die Weiterführung bestehender Projekte und die Neugenerierung weiterer Projekte, um die Beschäftigungssituation zumindest weitgehend auf dem bisherigen Niveau halten zu können. Mit dem zusätzlichen Projekt "Studienpioniere" sowie der Fortführung der Qualitätspakt Lehregeförderten Projekte PRAXIS OWL und OPTES wurde dieses Ziel erreicht. Damit bleibt der Stellenumfang und der Frauenanteil in allen Statusgruppen weiterhin sehr hoch und deutlich über dem Durchschnitt der HS OWL. Trotz des insgesamt sehr guten Ergebnisses ist im kommenden Berichtszeitraum jedoch weiterhin die Befristung der Stellen eine große Herausforderung. Daher ist besonders erfreulich, dass das MIWF eine Verstetigung der Finanzmittel für das Projekt Edu-Tech Net OWL nach Ende der Projektlaufzeit zugesagt hat.

11.3 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

11.3.1 Daten 2013 - 2016

Im KOM sind mit Stichtag 01.01.2016 zwei Personen, beides Frauen, im Planstellenhaushalt verzeichnet. Im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder- und Drittmitteln sind insgesamt 34 Personen zu verzeichnen, davon 27 Frauen. Ein relativ großer Teil der Mitarbeitenden (44,79 %) arbeiten in Teilzeit. Der Frauenanteil in diesem Bereich liegt bei 80,68 %. Bei den studentischen Hilfskräften liegt der Anteil der Studentinnen bei knapp 50 %, bei den wiss. Hilfskräfte sogar bei über 60 %. Auch der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten liegt bei 60 %.

Vergleicht man die Relationen der Mitarbeitenden einschließlich Professuren mit denen der Lehrbeauftragten und Hilfskräfte, so ist festzustellen, dass der Anteil der Frauen bei Letzteren zwar ebenfalls sehr hoch ist, jedoch erkennbar geringer. Hier scheint sich ein Ansatzpunkt für Optimierungen abzuzeichnen.

Der hohe Frauenanteil kann zu Herausforderungen für die einzelnen Mitarbeiterinnen bei der Kinderbetreuung führen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist daher ein wichtiges Themenfeld für das KOM.

11.3.2 Veränderungen Daten 2013 - 2016 gegenüber 2009 - 2012

Der Planstellenhaushalt ist weiterhin sehr gering und liegt laut Datengrundlage bei 2,0 VZÄ. Bei den Beschäftigungsverhältnissen aus Sonder- und Drittmitteln ist dagegen ein weiterer Aufwuchs zu verzeichnen. Dabei stieg der Anteil von Frauen mit Ausnahme der Lehrkräfte für besondere Aufgaben absolut wie auch relativ stärker als der der Männer. Dieses liegt überwiegend in dem Tätigkeitsfeld bzw. -profil der Mitarbeitenden im KOM begründet.

11.3.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Die Beschäftigungsstruktur wurde oben bereits angesprochen. Gremienarbeit vergleichbar den Fachbereichen existiert nicht.

11.3.4 Studierende / Absolvierende

Exemplarisch werden hier die Zahlen des Zertifikatkurses "Persönlichkeitsentwicklung & Methodentraining (PM)" und der Studienmethodik-Kurse genannt.

Im Berichtszeitraum 2013 bis 2016 haben in der Regel alle Teilnehmenden den Kurs mit einem Zerifikat abgeschlossen, davon 37,5% 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
- Effizienter Lesen

sowie weitere bedarfsorientierte Angebote.

Über den Zeitraum vom SS 2013 bis einschließlich SS 2016 besuchten 2399 Studierende die Kurse der Studienmethodik,davon sind 30,1% weiblich.

11.4 Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

11.4.1 Zielvorgaben bis zum 31.08.2019

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

Aufgrund der Stellenstruktur ist festzustellen, dass alle Planstellen von Frauen besetzt sind. Eine weitere Optimierung ist daher im Sinne des Anteils nicht möglich. Bei den Projektstellen, die innerhalb des KOM besetzt werden, ist das Ziel, auch weiterhin den Anteil der Frauen an den VZÄ und Kopfzahlen über 50 % zu halten und vergleichbare Zahlen in allen Statusgruppen zu erreichen.

Die Stelle "Gender & Diversity" sollte als kontinuierliche Aufgabe verstanden und daher mit Unterstützung des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW (MIWF) verstetigt werden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll über Mitarbeitergespräche analysiert und ggf. über Werkzeuge wie Telearbeit optimiert werden.

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.

11.1.2 Maßnahmen zur Erreichung der eigenen Zielvorgaben

(in Bezug auf Beschäftigungsstruktur / Gremien)

- Verstetigung weiterer Stellen im KOM
- Bei den Lehrbeauftragten sollen gezielt Frauen angesprochen werden.
- 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 Schlüsselkomptenzen sein.
- Darüber hinaus weden auch die Werbemaßnahmen für die Kurse so ausgerichet, dass sich weibliche Personen besonders angesprochen fühlen.

11.4.3 Weitere Maßnahmen geplante bzw. begleitende Maßnahmen

- Nutzung des internen Know-Hows im Bereich Diversity Management zur Diversitybezogenen Weiterqualifizierung der Mitarbeitenden des KOM
- Diskussion zur Einführung einer Gleichstellungsbeauftragten im KOM anstoßen.

11.5 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.

12. Gleichstellungsplan für den administrativen Bereich der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

12.1 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:

- Dezernate,
- Sonderbereiche des Präsidiums,
- Zentralwerkstatt,
- Auszubildende im Rahmen von Verbundausbildungen

Der administrative Bereich der Hochschule Ostwestfalen-Lippe setzt sich zum Ziel, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern durchzusetzen und bestehende Nachteile für Frauen zu beseitigen. Die Umsetzung dieses Zieles ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller Beschäftigten im administrativen Bereich, denn der Frauenförderplan richtet sich gleichermaßen an Frauen und Männer, weil eine berufliche Gleichstellung nur bei Beteiligung beider Geschlechtergruppen gelingen kann.

12.2 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2012 bis 2016

Die im Frauenförderplan für den vorangegangenen Zeitraum formulierten Ziele orientierten sich für die administrativen Bereiche an den im Hochschulentwicklungsplan enthaltenen Zielen und Maßnahmen zur Gleichstellung.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, wurde mit den Personalräten im Jahr 2015 eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit geschlossen, welche es ermöglicht, die zeitliche und örtliche Arbeitsorganisation zu flexibilisieren. Damit wird Beschäftigten grundsätzlich eine Möglichkeit gegeben, die Arbeit teilweise von zu Hause aus zu erledigen und Zeiten für die Familie flexibler zu nutzen.

Durch die erfolgreiche Bewerbung im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder konnte das erstellte Gleichstellungskonzept der Hochschule Ostwestfalen-Lippe inhaltlich überzeugen. In diesem Zusammenhang wurden auch im administrativen Bereich neue Stellen für den Bereich Familienservice und Dual Career Service etabliert und mit Frauen besetzt.

Der Berichtszeitraum für die Jahre 2012 - 2016 war geprägt von umfangreichen organisatorischen Umstrukturierungsmaßnahmen, welche im Rahmen einer Verwaltungsstrukturreform geplant und implementiert wurden. Dazu zählten bspw. die Verlagerung von Aufgabenbereichen aus den Dezernaten heraus, die damit verknüpfte Schaffung von entsprechenden Sonderbereichen sowie die Verschiebung von Aufgabenbereichen innerhalb der Dezernatsstruktur. Die daraus resultierende Verlagerung von Stellen hat Auswirkungen auf die Frauenanteile der einzelnen Einheiten. Allerdings lässt sich feststellen, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Verhältnis zu den männlichen Beschäftigten nahezu gleichverteilt ist. Demzufolge kann hier insgesamt von einem ausgewogenen Verhältnis von Männern und Frauen ausgegangen werden.

Für die einzelnen Bereiche haben sich für den Berichtszeitraum folgende Entwicklungen ergeben.

Dezernat I:

Aufgrund der Dezentralisierung des Prüfungsamtes wurden die insgesamt 8,55 Planstellen, welche ausschließlich mit weiblichen Beschäftigten besetzt sind, aus dem Dezernat I in die Fachbereiche verlagert. Aus diesem Grund kommt es zu einer Verschiebung des Frauenanteils der Verwaltung zugunsten der Fachbereiche. Bei der Besetzung von zwei vakanten Stellen im gehobenen Dienst konnten erfolgreich Frauen gewonnen werden.

Dezernat II:

Im Dezernat II hat sich aufgrund erfolgter organisatorischer Umstrukturierungsmaßnahmen der Anteil von Frauen erhöht. Durch die Verlagerung der Aufgabenbereiche Standortverwaltungen, Service sowie Telefonzentralen wurden insgesamt 3,25 Stellen, welche mit weiblichen Beschäftigten besetzt sind, in das Dezernat II verlagert.

Dezernat III:

Im Dezernat III wurde das Sachgebiet Personalmanagement inklusive der mit Frauen besetzten Stellen im Umfang von 1,0 VZÄ in das Sachgebiet Hochschulpersonal integriert. Zudem wurde der Bereich des Justiziariates mit 3,0 VZÄ aus dem Dezernat I in das Dezernat III verlagert. In zwei Fällen wurden Elternzeitvertretungen wiederum mit weiblichen Beschäftigten besetzt. Eine neu geschaffene Stelle im gehobenen Dienst konnte mit einem männlichen Bewerber besetzt werden. Eine weitere Stelle im gehobenen Dienst wurde mit einer Frau besetzt.

Dezernat IV:

Im Dezernat IV wurde im Zeitraum 2012 - 2016 eine Vielzahl an organisatorischen Änderungen vorgenommen. Die Verlagerung von Aufgabenbereichen des zentralen Service wie Fahrdienst, Standort- und Studienortverwaltungen, Telefonzentralen, Fachbereichsverwaltungen oder auch der Bereich Drittmittel- und Vertragsmanagement, die zu großen Teilen mit Frauen besetzt sind, wurden in andere Bereiche verlagert. Allerdings konnten auch hier für 1,5 vakante Stellen Frauen als Beschäftigte gewonnen werden. Dabei handelt es sich um eine 1,0 Stelle im gehobenen und eine 0,5 Stelle im mittleren Dienst.

Sonderbereiche des Präsidiums:

Auch die Sonderbereiche waren durch die Änderungen der Organisationsstrukturen im administrativen Bereich betroffen. So wurden Aufgabenbereiche wie bspw. der Bereich Drittmittel- und Vertragsmanagement aus dem Dezernat IV heraus in den Sonderbereich Forschung und Transfer überführt. Für den Bereich Bauplanung und Projektbaumaßnahmen wurde eigens ein neuer Sonderbereich geschaffen. Für zwei neu geschaffene Stellen im gehobenen Dienst konnten erfolgreich Frauen gewonnen werden.

Zentralwerkstatt:

In der Zentralwerkstatt gab es im Berichtszeitraum eine vakante Stelle, die männlich besetzt wurde. Aus diesem Grund konnte hier keine Änderung des Frauenanteils verzeichnet werden.

Auszubildende

Im Bereich der Auszubildenden standen im vorangegangenen Zeitraum insgesamt 57 Ausbildungsstellen zur Verfügung. Hiervon werden 17 Auszubildende in verschiedenen Ausbildungsberufen in den Fachbereichen der Hochschule und 40 Auszubildende im Rahmen der Verbundausbildung ausgebildet. Die Geschlechterverteilung der Auszubildenden der Fachbereiche wird statistisch auch bei den jeweiligen Fachbereichen betrachtet. Die Auszubildenden der Verbundausbildung zählen organisatorisch zu dem Bereich Zentralverwaltung. Hier lässt sich zum Stichtag eine Verteilung von 40% Frauen und 60% Männern feststellen. Diese Verteilung ist zu einem großen Anteil auf die eher technisch orientierten Ausbildungsberufe zurückzuführen, auf welche sich tendenziell eher männliche Personen bewerben. Hier gilt es für die Zukunft durch gezielte Personalmarketingmaßnahmen mehr weibliche Auszubildende für die angebotenen Ausbildungsberufe zu gewinnen.

12.3 Bestandsaufnahme und -analyse

Den nachfolgenden tabellarischen Aufstellungen kann – dem Vorgesagten entsprechend – ein nahezu ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen in der Zentralverwaltung und den Sonderbereichen des Präsidiums entnommen werden.

Im Bereich der Ausbildung und in der Zentralwerkstatt, in denen der Anteil der männlichen Beschäftigten überwiegt, ist ein entsprechendes Verhältnis noch anzustreben.

Administrativer Bereich – Dezernate – Daten Siehe Anhang

Administrativer Bereich – Sonderbereiche des Präsidiums – Daten Siehe Anhang

Administrativer Bereich – Zentralwerkstatt – Daten Siehe Anhang

12.4 Ziele und Maßnahmen für die Zukunft

a) Zentrale Hochschulverwaltung und Sonderbereiche

Für die Zukunft ist bedeutend, dass das nahezu ausgewogene Geschlechterverhältnis in den Dezernaten und den Sonderbereichen der Verwaltung erhalten bleibt. Für die Besetzung von vakanten Stellen ist es wichtig, vor allem mögliche hausinterne Kandidatinnen aktiv anzusprechen, um im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen einen Wechsel in andere Aufgabenbereiche bzw. in höherwertige Positionen zu ermöglichen. Insbesondere im Bereich der Nachwuchsförderung ist es wichtig, qualifizierte weibliche Beschäftigte für die Übernahme von Führungsaufgaben zu motivieren. Dabei sollte bedarfsorientiert eine gezielte Fort- und Weiterbildung ermöglicht werden. Auch Führungsmodelle in Teilzeit sind nach den dienstlichen Erfordernissen auf ihre Umsetzbarkeit zu prüfen, um qualifizierten weiblichen Beschäftigten die Übernahme von Führungsaufgaben zu ermöglichen. Bei der Personalrekrutierung ist weiterhin darauf zu achten, dass bei Stellenausschreibungen durch gendergerechte Ausschreibungstexte sich insbesondere Frauen angesprochen fühlen. Es sollte auch die Möglichkeit eines Headhunting – in Abhängigkeit der zu besetzenden Position – in Betracht gezogen werden um gezielt qualifizierte Frauen für vakante Positionen zu rekrutieren.

Ein wesentliches Augenmerk ist dabei auf die oberste Führungsebene, die zum aktuellen

Zeitpunkt mit 25 % Frauen und 75% Männern besetzt ist, zu richten. Hier gilt es künftig ebenfalls eine ausgewogene Geschlechterverteilung anzustreben.

b) Auszubildende

Bei der Rekrutierung der 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. Um mehr weibliche Bewerberinnen für die Ausbildungsberufe der Verbundausbildung zu interessieren, sollten gezielte Personalmarketingmaßnahmen für den Bereich der Auszubildenden ergriffen werden.

c) Zentralwerkstatt

Hier gilt es für zukünftig zu besetzende Positionen eine gezielte Ansprache von Frauen bspw. durch einen frauenförderlichen Ausschreibungstext anzustreben. Weitere mögliche Maßnahmen sollten im Vorfeld mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt werden.

12.5 Weitere begleitende Maßnahmen

Als weitere unterstützende Maßnahmen sollte insbesondere im Rahmen einer zukunftsorientierten Personalentwicklung der Bereich der Fort- und Weiterbildung ausgebaut und als ein bedarfsorientiertes Angebot zur Verfügung gestellt werden. Laufbahnbezogene Weiterbildungsmaßnahmen, die eine Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten zum Ziel haben, sollten –wie bislang auch – offen kommuniziert und unterstützt werden. Es ist geplant, ein Fortbildungsprogramm für Inhouse-Schulungen zu erarbeiten, in welchem auch Gender und Diversity Themen angeboten werden könnten, um alle Beschäftigten auch weiterhin für das Thema zu sensibilisieren und zu schulen.

12.6 Berichtswesen

Der Gleichstellungsplan 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.

C. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan der Hochschule Ostwestfalen-Lippe wurde vom Senat am 05. April 2017 beschlossen.

Er tritt mit Wirkung vom 01. September 2016 in Kraft und gilt für 3 Jahre.

Er wird im Intranet der Hochschule bekannt gemacht und allen Hochschulmitgliedern zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wird dieser Gleichstellungsplan mit Ausnahme der Personalstatistiken im Verkündungsblatt der Hochschule Ostwestfalen-Lippe veröffentlicht.

Lemgo, 05. April 2017

Der Präsident

der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Prof. Dr. Jürgen Krahl

D. Quellenverzeichnis

- Kunadt, Susann; Schelling, Anna; Brodesser, David; Samjeske, Kathrin (2014): Familien-freundlichkeit in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen.
- Löther, Andrea (2015): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015. Köln: GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Studien zu Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Hrsg.) (2016): Gender Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen Gleichstellungspraktiken Gender Gap in der Hochschulmedizin.
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung- und Geschlechterkonstruktion. "Gender at work" in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

E. Anlagen

(auf der Internetseite der Hochschule <u>www.hs-owl.de</u> einzusehen)

Gleichstellungsquoten zur Gewährleistung von Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe – Verkündungsblatt 2016/Nr. 3

Ordnung der Hochschule Ostwestfalen-Lippe über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen (VVLbO) vom 11. Juli 2014 – Verkündungsblatt 2014/Nr. 50

Flexifonds für Professorinnen Ausschreibung und Förderrichtlinien 2015 der Hochschule Ostwestfalen-Lippe vom 25. Juni 2015– Verkündungsblatt 2015/Nr. 23

Lehrbeauftragtenprogramm W Ausschreibung und Förderrichtlinien 2015 / 2016 vom 22. September 2015 – Verkündungsblatt 2015/Nr. 37

Lehrbeauftragtenprogramm W Ausschreibung und Förderrichtlinien Sommersemester 2016 vom 25. Mai 2016 – Verkündungsblatt 2016/Nr. 15

Lehrbeauftragtenprogramm W Ausschreibung und Förderrichtlinien Wintersemester 2016 / 2017 vom 31. August 2016 – Verkündungsblatt 2016/Nr. 23

Unter www.hs-owl.de/campus/gleichstellung/projekte-angebote/audit-familiengerechtehs.html einzusehen: ZV und Bericht für den audit familiengerechte hochschule