



Fachhochschule
Lippe und Höxter
University of Applied Sciences

Verkündungsblatt der Fachhochschule Lippe und Höxter

33. Jahrgang – 17. Mai 2005 – Nr. 4

Frauenförderplan 2004 - 2007
mit Berichten zur Umsetzung
des Frauenförderplans 2001 – 2004
der Fachhochschule Lippe und Höxter

Frauenförderplan 2004 – 2007

mit Berichten zur Umsetzung des Frauenförderplans 2001 – 2004 der Fachhochschule Lippe und Höxter

I. Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Lippe und Höxter

1. Einleitung

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 20.11.1999 (Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land NRW – Nr. 45 vom 19. November 1999), das der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dient, sind Frauenförderpläne jeweils für den Zeitraum von drei Jahren aufzustellen.

An Hochschulen besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen, soweit jeweils mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Auch wenn die Aufgabenstellungen unterschiedlich ausgerichtet sind, können übergreifende Ziele definiert werden. Hierzu gehört - entsprechend den Vorgaben des LGG – die Förderung folgender Bereiche: die Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen und die Berücksichtigung des Gender-Aspektes in allen Bereichen.

Die Fachhochschule Lippe und Höxter fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Statusgruppen und wirkt auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Die Grundsätze zur Frauenförderung und das Landesgleichstellungsgesetz NRW sind Bestandteil dieses Rahmenplans.

Das Ziel, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern entsprechend dem Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes zu erreichen, sieht die Fachhochschule Lippe und Höxter als gleichwertig zu anderen Zielen der Hochschule. Die Erfüllung dieses sowohl gesetzmäßig verankerten als auch selbstgestellten Auftrages ist die Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule Lippe und Höxter, in besonderer Weise aber der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

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

2. Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Lebensplanung

2.1 Arbeitszeit und Beurlaubung

- (1) Frauen und Männern soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden. Die Fachhochschule informiert daher die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten von Freistellungen.

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

2.2 Studium und Elternschaft / Pflege

Die Fachhochschule Lippe und Höxter wirkt darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft und Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen mit dem Studium vereinbar sind. Dem soll bei der Anwendung von Studien- und Prüfungsordnungen sowie durch bevorzugte Berücksichtigung bei Teilnahme beschränkter Lehrveranstaltungen und Praktika Rechnung getragen werden. Darüber hinaus sollen Selbstlernmöglichkeiten verbessert werden um die Vereinbarkeit von Studium und Elternverantwortung besser zu gewährleisten.

2.3 Kinderbetreuung

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

3. Sicherheit, Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung

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

4. Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Besetzungen

4.1 Stellenausschreibungen

- (1) Alle Stellen und andere Beschäftigungsmöglichkeiten sollen entsprechend § 8 LGG ausgeschrieben werden. Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Ausbildungsstellen sind öffentlich auszuschreiben.

- (2) Die Stellen für Professorinnen und Professoren und Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind extern auszuschreiben. Die Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende an Fachhochschulen und weitere Mitarbeitende sind extern auszuschreiben, sofern eine interne Ausschreibung keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat. Lehraufträge sollten hausintern bekannt gemacht werden. Bei der Auswahl der Lehrbeauftragten sind bei gleicher Qualifikation geeignete Bewerberinnen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern Frauen in diesem Bereich noch unterrepräsentiert sind. Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über die Stellenbesetzung zu unterrichten.
- (3) Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen. Dabei sind die weiblichen und männlichen Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnungen zu verwenden. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.
- (4) Alle Stellenausschreibungen für Professuren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftliche Mitarbeitende an Fachhochschulen werden mit dem Zusatz versehen:

 “Die Fachhochschule Lippe und Höxter ist daran interessiert, den Frauenanteil auch beim wissenschaftlichen Personal zu erhöhen und begrüßt es deshalb besonders, wenn sich Frauen bewerben.”
- (5) Für den Fall, dass zu befürchten ist, dass sich nicht genügend geeignete Frauen bewerben, sollen während der laufenden Ausschreibung die am Verfahren Beteiligten nach qualifizierten Frauen suchen. Hierbei sind insbesondere die Möglichkeiten entsprechender Netzwerke zu nutzen.

4.2 Auswahlverfahren, Stellenbesetzungen

4.2.1 Besetzung von Professuren

- (1) Berufungskommissionen sollen geschlechtersparitatisch besetzt werden. Bei ungerader Anzahl von stimmberechtigten Mitgliedern in Berufungskommissionen sollen die Berufungskommissionen eines Fachbereiches oder einer Organisationseinheit alternierend mit einer weiblichen bzw. männlichen Stimmenmehrheit besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- (2) Jeder Berufungskommission soll mindestens eine Professorin der eigenen Hochschule als gewähltes Mitglied angehören. Ist dies nicht möglich, so kann in Ausnahmefällen eine Professorin einer anderen Fachhochschule als Mitglied gewählt werden. In Fachbereichen, in denen keine Professorin vertreten ist, sollen Professorinnen aus verwandten Fachgebieten an anderen Fachbereichen gewählt werden.
- (3) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenen Amtes (§ 46 HG) erfüllen.
- (4) Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Praxiszeit ist die Berufungskommission verpflichtet, evtl. Ausfallzeiten auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger festzustellen; die Kommission hat darauf zu achten, dass solche Unterbrechungen bzw. Reduzierungen der wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit nicht zu Benachteiligungen führen.

- (5) Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen die beabsichtigte Listenplatzierung schriftlich Widerspruch und wird diesem nicht abgeholfen, nimmt im Rahmen des Verfahrens nach § 19 LGG die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat Stellung.
- (6) Wird in einem Berufungsvorschlag keine der Bewerberinnen berücksichtigt oder liegt ein schriftlicher Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten oder ein Sondervotum eines Mitglieds der Berufungskommission zugunsten einer Bewerberin vor, so hat die Hochschule hierzu im Vorlagebericht an das Ministerium für Wissenschaft und Forschung Stellung zu nehmen.

4.2.2 Besetzung von Stellen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an Fachhochschulen

- (1) Auswahlkommissionen / -gremien sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- (2) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- (3) Der Gleichstellungsbeauftragten ist nach Abschluss der Bewerbungsfrist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mitzuteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch Einzuladenden. Der Gleichstellungsbeauftragten ist auf Verlangen Einblick in die Bewerbungsunterlagen zu gewähren.
- (4) Die Professorin oder der Professor bzw. die Leiterin oder der Leiter der Organisationseinheit, der/dem die Stelle zugeordnet ist, hat das Vorschlagsrecht.
- (5) Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen die beabsichtigte Maßnahme schriftlich Widerspruch, ist der Widerspruch den an der Entscheidung beteiligten Stellen und der Gleichstellungskommission vorzulegen. § 19 LGG ist zu beachten.

4.2.3 Besetzung von Stellen der weiteren Mitarbeitenden

- (1) Vorstellungs- oder Eignungsgespräche werden von der Kanzlerin bzw. dem Kanzler oder einem von ihr bzw. ihm beauftragten Mitglied der Hochschulverwaltung geleitet. Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme zu geben. Es gelten die Absätze 4.2.2 Abs. 2 - 5 gleichermaßen.
- (2) Bei Neueinstellungen im nichtwissenschaftlichen Bereich soll eine Arbeitsplatzbeschreibung mit Tätigkeitsmerkmalen vorliegen, die sowohl von den Einsatzleitenden als auch von der einzustellenden Person zu unterzeichnen ist.

4.3 Stellen im Drittmittelbereich

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

5. Fort- und Weiterbildung

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

6. Beförderung und Höhergruppierung

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

7. Studierende

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

8. Förderung von Frauenforschung / Frauenstudien

- (1) Die Fachhochschule Lippe und Höxter unterstützt Frauenstudien, -initiativen und die Frauenforschung.

Die Fachbereiche sind aufgefordert, frauenspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre zu fördern. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen werden auch durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren und Gastvorträge gefördert.

- (2) Bei der Weiterbildung von Lehrenden soll der aktuelle Stand neuer Berufsfelder und -perspektiven für Frauen berücksichtigt werden.
- (3) Die Fachhochschule Lippe und Höxter bemüht sich um die Durchführung regelmäßiger Untersuchungen zu speziellen Studienproblemen, Karriereproblemen und Diskriminierungserfahrungen von Frauen an der Fachhochschule.

9. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Fachhochschule und wirkt mit bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes, des Frauenförderplanes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann an den Sitzungen des Senats, des Rektorates, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Sie ist jeweils wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Ist die Entscheidung eines Gremiums gegen die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, so hat sie das Recht, ein Votum zu Protokoll zu geben.
- (5) Wird eine Frauen betreffende Maßnahme getroffen und die Gleichstellungsbeauftragte nicht beteiligt oder informiert, ist die Umsetzung der Maßnahme bei Intervention der Gleichstellungsbeauftragten auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.
- (6) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Frauenförderplan, dem Landesgleichstellungsgesetz oder anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, kann sie innerhalb einer Woche (bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen innerhalb von drei Kalendertagen) nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen – Widerspruchsrecht -. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Absatz 5 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.
Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche (bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen innerhalb von drei Kalendertagen) nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten nimmt die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat Stellung.

- (7) Die Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen sind auf Antrag entsprechend den rechtlichen Bestimmungen von ihren sonstigen Dienstaufgaben im notwendigen Umfang freizustellen. Ist eine stellvertretende Frauenbeauftragte Studentin der Fachhochschule, so kann sie auf Antrag einen befristeten stundenbezogenen Anstellungsvertrag erhalten.

10. Selbstverwaltungsgremien

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

11. Amtssprache

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

12. Berichtspflicht

- (1) Nach Ablauf der dreijährigen Geltungsdauer des Frauenförderplanes hat die Hochschule einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Senat gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplanes ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 LGG ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.
- (2) Nach Inkrafttreten des Frauenförderplanes berichten die Fachbereiche, die Zentralen Einrichtungen und die Verwaltung jährlich schriftlich dem Rektorat und Senat über ihre Bemühungen im Bereich der Frauenförderung und dem Stand der Realisierung der Zielsetzungen. Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplanes erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu treffen. Bestandteil der Berichte sind Erhebungen sowie Analysen zu konzeptionellen Erwägungen und zur Realisierung von Frauenförderung und Gleichstellung bzw. Behebung festgestellter Missverhältnisse. Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- (3) Der Bericht hat mindestens zum Inhalt:
- geschlechtsspezifische Bestandsanalysen der Beschäftigten und der Studierenden einschließlich der Zu- und Abgänge
 - geschlechtsspezifische Erfassung von Bewerbungen
 - Darstellung der tatsächlichen Aktivitäten im Berichtszeitraum sowie Angabe der realisierten Ziele bzw. Begründung der Nichtrealisierung
 - Zielvorgaben, Zeitrahmen und Maßnahmen für das kommende Jahr
- (4) Das Rektorat überprüft in Abstimmung mit dem Senat:
- ob sich die zugrunde gelegten Voraussetzungen geändert haben und
 - ob die ergriffenen Maßnahmen im Sinne der in diesem Rahmenplan angestrebten Ziele effektiv sind und wie diese Ziele besser erreicht werden könnten.

- (5) Bereiche, die die Gleichstellung nachweislich besonders erfolgreich fördern, sollen in Berichten und Stellungnahmen besonders hervorgehoben und der Öffentlichkeit bekannt gemacht werden.
- (6) Auf der Grundlage der Berichte überprüft das Rektorat die Erstattungsfähigkeit/Kostenübernahme (anteilig) bei geeigneten Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Lippe und Höxter.

13. Weiterentwicklung der Gleichstellung an der Fachhochschule Lippe und Höxter

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

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

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

**II. Frauenförderpläne der Fachbereiche,
der zentralen Einrichtung "Service Kommunikation In-
formation Medien – S(kim)" und
der Verwaltung der Fachhochschule Lippe und Höxter**

Frauenförderplan des Fachbereichs Architektur und Innenarchitektur der Fachhochschule Lippe und Höxter

1. Präambel / Einleitung

2. Bestandsanalyse (Daten 2000 – 2004)

2.1 Beschäftigungsstruktur / Gremien

FB 1 -Architektur-

Stand: 01.04.04

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen			Art der Inanspruchn.		Jahr des Ausscheidens								
		Frauen	Männer	Anteil in %	unbefristet	befristet	2004		2005		2006		2007		
				w	m			w	m	w	m	w	m	w	m
wissenschaftliches Personal:															
C2 / C3-Professuren	11	1	10	9,1	90,9	10	1	0	1	0	3	0	0	0	1
sonstige wiss. Personal															
C2 – A11, BAT I - IIa: unbefristet:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
befristet:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
wiss. Personal gesamt:	11	1	10	9,1	90,9	10	1	0	1	0	3	0	0	0	1
nicht-wissenschaftl. Personal:															
wissenschaftl. MA:	3	0,5	2,5	16,7	83,3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
weitere MA:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nicht-wissenschaftl. Pers. ges.:	3	0,5	2,5	16,7	83,3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt:	14	1,5	12,5	10,7	89,3	13	1	0	1	0	3	0	0	0	1

FB 1 -Innenarchitektur-

Stand: 01.04.04

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen			Art der Inanspruchn.		Jahr des Ausscheidens								
		Frauen	Männer	Anteil in %	unbefristet	befristet	2004		2005		2006		2007		
				w	m			w	m	w	m	w	m	w	m
wissenschaftliches Personal:															
C2 / C3-Professuren	19	5	14	26,3	73,7	16	3	0	2	0	1	0	2	0	3
sonstige wiss. Personal															
C2 – A11, BAT I - IIa: unbefristet:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
befristet:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
wiss. Personal gesamt:	19	5	14	26,3	73,7	16	3	0	2	0	1	0	2	0	3
nicht-wissenschaftl. Personal:															
wissenschaftl. MA:	4	0	4	0	100,0	3,5	0,5	0	0	0	0,5	0	0	0	0
weitere MA:	2,5	0	2,5	0	100,0	2	0,5	0	0	0	0,5	0	0	0	1
nicht-wissenschaftl. Pers. ges.:	6,5	0	6,5	0	100,0	5,5	1	0	0	0	1	0	0	0	1
gesamt:	25,5	5	20,5	19,6	80,4	21,5	4	0	2	0	2	0	2	0	4

2.2 Studierende und Absolvent/innen

Studienanfänger/innen - Studiengang Architektur					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	34	56,7	26	43,3	60
WS 2001/02	25	41,7	35	58,3	60
WS 2002/03	33	56,9	25	43,1	58
WS 2003/04	32	60,4	21	39,6	53
WS 2004/05	29	48,3	31	51,7	60

Studierende - Studiengang Architektur					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	229	51,1	219	48,9	448
WS 2001/02	207	50,0	207	50,0	414
WS 2002/03	185	49,5	189	50,5	374
WS 2003/04	183	51,1	175	48,9	358
WS 2004/05	152	51,5	143	48,5	295

Studienanfänger/innen - Studiengang Innenarchitektur					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	83	76,1	26	23,9	109
WS 2001/02	82	76,6	25	23,4	107
WS 2002/03	78	75,7	25	24,3	103
WS 2003/04	95	83,3	19	16,7	114
WS 2004/05	99	86,8	15	13,2	114

Studierende - Studiengang Innenarchitektur					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	540	68,8	245	31,2	785
WS 2001/02	547	68,9	247	31,1	794
WS 2002/03	540	70,5	226	29,5	766
WS 2003/04	547	72,7	205	27,3	752
WS 2004/05	510	75,2	168	24,8	678

Absolvent/innen - Studiengang Architektur					
Studienjahr	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
2000	21	43,8	27	56,3	48
2001	37	54,4	31	45,6	68
2002	37	54,4	31	45,6	68
2003	27	64,3	15	35,7	42
2004	24	51,1	23	48,9	47

Absolvent/innen - Studiengang Innenarchitektur					
Studienjahr	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
2000	60	63,2	35	36,8	95
2001	78	75,0	26	25,0	104
2002	45	73,8	16	26,2	61
2003	50	69,4	22	30,6	72
2004	74	77,1	22	22,9	96

3. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

3.1 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Der Fachbereich strebt innerhalb seiner Beschäftigungsstruktur eine Erhöhung des Frauenanteils an. Dies gilt insbesondere für die Besetzung der freiwerdenden Professuren.

Im Rahmen der anstehenden Berufungsverfahren sind wir besonders bemüht Bewerberinnen zu Probenvorträgen einzuladen um die Chancen einer erfolgreichen Hochschullaufbahn für Frauen zu fördern. Mit dieser Verfahrensweise konnte der Anteil an Professorinnen im Fachbereich auf 20% gesteigert werden. Wir streben eine weitere Erhöhung der Frauenquote innerhalb der Professorenschaft an.

In den Gremien des Fachbereichs sind Professorinnen bereits stark vertreten. Insbesondere in der Fachbereichsleitung die derzeit aus einem Dekan und 2 Prodekaninnen besteht. Im Fachbereichsrat sind unter der Gruppe der Prof's 30% Frauen. Wir erwarten diesen Anteil ebenfalls weiter zu erhöhen.

Auf dem Feld der Wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie der Lehrbeauftragten hat der Fachbereich größere Defizite in der Umsetzung von Gleichstellung. Unter den derzeit 9,5 Mitarbeiterstellen sind nur 1,5 Stellen mit Frauen besetzt. Im Mitarbeiterbereich kann eine Änderung nur bei frei werdenden Stellen erfolgen. Da jedoch lediglich 2 Mitarbeiterstellen befristet sind, von denen eine bereits mit einer Frau besetzt ist, hat der Fachbereich wenig Handlungsspielraum einer kurz- bzw. mittelfristigen Veränderung. Im Rahmen dieser Möglichkeiten streben wir eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Mitarbeiterstellen an.

3.2 Studierende und Absolvent/innen

Der Fachbereich hat im Studiengang Innenarchitektur traditionell einen Frauenüberschuss unter den Studierenden. Derzeit liegt der Anteil an Studentinnen bei über 70%.

Im Studiengang Architektur hat sich der Anteil an Studentinnen in den letzten Jahren kontinuierlich auf derzeit knapp über 50% erhöht.

Besondere Maßnahmen zur Anwerbung von Studentinnen sind daher vom Fachbereich nicht vorgesehen.

4. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Am Standort Detmold wird durch das Projekt „Paulinchen“ den Studierenden der Fachhochschule Lippe und Höxter, insbesondere den studierenden Eltern aus dem Fachbereich 1, die Möglichkeit einer professionellen Betreuung für Kinder bis zum dritten Lebensjahr gegeben.

5. Berichtspflicht

Frauenförderplan des Fachbereichs Medienproduktion der Fachhochschule Lippe und Höxter

Zeitraum: November 2004 bis November 2007

1. Präambel/Einleitung

Der Fachbereich 2 wurde im Jahr 2000 gegründet und ist noch im Aufbau begriffen. Deshalb existierte bisher noch kein Frauenförderplan. Trotzdem hat der Fachbereich in der Vergangenheit Frauen durch verstärkten Einsatz in frauenspezifischen Projekten gefördert – so z.B. durch die Erstellung eines Buches über das Leben und die Arbeit von Frauen an der Fachhochschule Lippe und Höxter. Durch den hohen Frauenanteil in der Studierendenschaft von 40 – 50 % hat der Fachbereich 2 hier kein Strukturproblem wie die rein technisch ausgerichteten Fachbereiche.

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

Der Fachbereich 2 verpflichtet sich ausdrücklich, sämtliche Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes genau einzuhalten; daher wiederholt dieser Förderplan im folgenden keine Details, die sowieso gesetzlich verankert sind. Er beinhaltet nur Punkte, die über den Gesetzestext hinausgehen.

2. Bestandsanalyse (Daten 2000 – 2004)

2.1 Beschäftigungsstruktur / Gremien

FB 2 -Medienproduktion-

Stand: 01.04.04

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen			Art der Inanspruchn.		Jahr des Ausscheidens								
		Frauen	Männer	Anteil in %	unbefristet	befristet	2004		2005		2006		2007		
				w	m			w	m	w	m	w	m	w	m
wissenschaftliches Personal:															
C2 / C3-Professuren	7	2	5	28,6	71,4	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sonstige wiss. Personal															
C2 – A11, BAT I - IIa: unbefristet:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
befristet:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
wiss. Personal gesamt:	7	2	5	28,6	71,4	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nicht-wissenschaftl. Personal:															
wissenschaftl. MA:	2	0	2	0	100,0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
weitere MA:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nicht-wissenschaftl. Pers. ges.:	2	0	2	0	100,0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt:	9	2	7	22,2	77,8	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2.2 Studierende und Absolvent/innen

Studienanfänger/innen - Studiengang Medienproduktion					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	40	42,6	54	57,4	94
WS 2001/02	20	40,0	30	60,0	50
WS 2002/03	20	52,6	18	47,4	38
WS 2003/04	32	48,5	34	51,5	66
WS 2004/05	23	39,0	36	61,0	59

Studierende - Studiengang Medienproduktion					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	40	42,6	54	57,4	94
WS 2001/02	52	38,5	83	61,5	135
WS 2002/03	68	43,0	90	57,0	158
WS 2003/04	81	41,5	114	58,5	195
WS 2004/05	80	41,9	111	58,1	191

Studienanfänger/innen - Studiengang Media Production					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01					
WS 2001/02					
WS 2002/03					
WS 2003/04					
WS 2004/05	1	12,5	7	87,5	8

Studierende - Studiengang Media Production					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01					
WS 2001/02					
WS 2002/03					
WS 2003/04					
WS 2004/05	1	12,5	7	87,5	8

Absolvent/innen - Studiengang Medienproduktion					
Studienjahr	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
2000					
2001					
2002					
2003	10	52,6	9	47,4	19
2004	14	32,6	29	67,4	43

3. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

3.1 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Fördermaßnahmen zur Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich

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

In Vorstellungsgesprächen werden keine Fragen nach Familienplanung und Kinderbetreuung gestellt.

Die Mitwirkung und Einflussnahme von Frauen in der Gremienarbeit soll gesteigert werden. Auf die Umsetzung von §12 des LGG wird besonderes Augenmerk gelegt.

3.2 Studierende und Absolvent/innen

Fördermaßnahmen im Bereich der Studierendenschaft

Um talentierte Studentinnen zu fördern, bezieht der Fachbereich auch in Zukunft verstärkt diese in Projekte mit der Wirtschaft und in freie Produktionen ein. In Bereichen, in denen Männer bisher dominierend waren – wie z.B. Kameratechnik, Soundaufnahmen und –bearbeitung und Programmierung – werden Frauen verstärkt gefördert, indem der Fachbereich im Rahmen der zur Verfügung stehenden Kapazitäten auf Wunsch die Übungen, Projekte und Praktika des Grundstudiums in monoedukativer Form organisiert. Arbeitsergebnisse und Portraits von Studentinnen werden verstärkt der Öffentlichkeit präsentiert. Zur Durchführung von Projekten stellt der Fachbereich Mittel zur Verfügung oder akquiriert diese.

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

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

Die Post- und Mailadressen der Absolventinnen werden gesammelt, um langfristig ein Netzwerk aufzubauen.

Da der Bachelorstudiengang Medienproduktion im Orts-NC-Verfahren vergeben wird, hat der Fachbereich keinen Einfluss auf die Auswahl der Studierenden

4. Weitere Maßnahmen/begleitende Maßnahmen

Die weiblichen Studierenden werden im SS 05 befragt, ob zusätzliche Maßnahmen zur Förderung gewünscht werden.

5. Berichtspflicht

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

Der Förderplan wurde in der 16. Fachbereichsratsitzung am 22. 12. 04 einstimmig beschlossen.

Lemgo, den 22. 12. 04

gez. Prof. Dr. Berlemann
Dekan

Frauenförderplan des Fachbereichs Bauingenieurwesen der Fachhochschule Lippe und Höxter

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.“

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

2. Bestandsanalyse (Daten 2000 – 2004)

2.1 Beschäftigungsstruktur / Gremien

FB 3 -Bauingenieurwesen-

Stand: 01.04.04

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen			Art der Inanspruchn.		Jahr des Ausscheidens								
		Frauen	Männer	Anteil in %	unbefristet	befristet	2004		2005		2006		2007		
				w	m			w	m	w	m	w	m	w	m
wissenschaftliches Personal:															
C2 / C3-Professuren	18	1	15,5	6,1	93,9	16	0,5	0	1	0	1	0	3	0	1
sonstige wiss. Personal															
C2 – A11, BAT I - IIa: unbefristet:	2	1	1	50,0	50,0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
befristet:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
wiss. Personal gesamt:	20	2	16,5	10,8	89,2	18	0,5	0	1	0	1	0	3	0	1
nicht-wissenschaftl. Personal:															
wissenschaftl. MA:	5,5	0,5	5	9,1	90,9	5,5	0	0	0	0	0	0	0	0	1
weitere MA:	1	0	1	0	100,0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
nicht-wissenschaftl. Pers. ges.:	6,5	0,5	6	7,7	92,3	6,5	0	0	0	0	0	0	1	0	1
gesamt:	26,5	2,5	22,5	10,0	90,0	24,5	0,5	0	1	0	1	0	4	0	2

2.2 Studierende und Absolvent/innen

Studienanfänger/innen - Studiengang Bauingenieurwesen					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	11	15,1	62	84,9	73
WS 2001/02	13	20,0	52	80,0	65
WS 2002/03	7	10,1	62	89,9	69
WS 2003/04	22	29,7	52	70,3	74
WS 2004/05	16	17,4	76	82,6	92

Studierende - Studiengang Bauingenieurwesen					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	88	16,3	451	83,7	539
WS 2001/02	68	14,7	394	85,3	462
WS 2002/03	55	13,8	344	86,2	399
WS 2003/04	61	15,7	327	84,3	388
WS 2004/05	61	16,1	319	83,9	380

Studienanfänger/innen - Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen Bau					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	3	13,6	19	86,4	22
WS 2001/02	4	22,2	14	77,8	18
WS 2002/03	2	11,8	15	88,2	17
WS 2003/04	3	13,0	20	87,0	23
WS 2004/05	6	25,0	18	75,0	24

Studierende - Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen Bau					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	27	20,1	107	79,9	134
WS 2001/02	28	21,5	102	78,5	130
WS 2002/03	19	16,4	97	83,6	116
WS 2003/04	18	16,8	89	83,2	107
WS 2004/05	16	16,3	82	83,7	98

Studienanfänger/innen - Studiengang Immobilienwirtschaft					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
SS 2000	18	58,1	13	41,9	31
SS 2001	12	46,2	14	53,8	26
SS 2002	22	51,2	21	48,8	43
SS 2003	12	38,7	19	61,3	31
SS 2004	25	53,2	22	46,8	47

Studierende - Studiengang Immobilienwirtschaft					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	40	42,6	54	57,4	94
WS 2001/02	32	40,5	47	59,5	79
WS 2002/03	34	38,6	54	61,4	88
WS 2003/04	29	31,9	62	68,1	91
WS 2004/05	29	35,4	53	64,6	82

Absolvent/innen - Studiengang Bauingenieurwesen					
Studienjahr	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
2000	14	19,4	58	80,6	72
2001	20	23,5	65	76,5	85
2002	15	15,5	82	84,5	97
2003	14	21,5	51	78,5	65
2004	6	11,1	48	88,9	54

Absolvent/innen - Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen Bau					
Studienjahr	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
2000	0	0,0	1	100,0	1
2001	0	0,0	15	100,0	15
2002	13	50,0	13	50,0	26
2003	2	7,7	24	92,3	26
2004	5	25,0	15	75,0	20

Absolvent/innen - Studiengang Immobilienwirtschaft					
Studienjahr	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
2000	2	25,0	6	75,0	8
2001	3	50,0	3	50,0	6
2002	4	50,0	4	50,0	8
2003	6	66,7	3	33,3	9
2004	7	43,8	9	56,3	16

3. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

3.0 Bericht zur Umsetzung des ersten Frauenförderplans

Im Berichtszeitraum 2001-2004 sind vom Fachbereich Bauingenieurwesen folgende Maßnahmen durchgeführt worden:

A) Förderung von Studentinnen

1. Förderung Paulinchen

Die Kinderbetreuungseinrichtung Paulinchen erhält jährlich einen Betrag von 500 € über den Förderverein „Fachbereich Bauingenieurwesen – Fachhochschule Lippe in Detmold e.V.“ des Fachbereichs Bauingenieurwesen. Der Fachbereich betreibt ferner aktiv Werbung für Paulinchen. Mehrere Fachbereichsmitglieder sind Mitglieder beim Verein „Kinder an der FH-Lippe und Höxter e.V.“.

2. Ansprechpartnerin für Studentinnen

Der Fachbereich Bauingenieurwesen hat eine Ansprechpartnerin für Studentinnen, bzw. Schülerinnen, die beabsichtigen zu studieren. Ansprechpartnerin ist Frau Prof.'in Dr.-Ing. Ute Austermann-Haun. Auf der Homepage des FB3 ist auf diese Funktion aufmerksam gemacht. Die Resonanz stellt sich wie folgt dar: ca. 1 Mailkontakt oder 1 telefonische Anfrage einer Studentin pro Monat.

3. Förderung durch Vorschläge von Frauen bei Preisvergaben zur Würdigung hervorragender Studienleistungen
 - a) Am 30.03.2004 erhielt eine Diplom-Ingenieurin für ihre Diplomarbeit „Brawoliner -Verfahren zur Sanierung von Hausanschlüssen“ den 2. Preis bei der Kampa-Preisverleihung.
 - b) Eine Studentin erhielt im Oktober 2004 vom Service-Club Lippe-Detmold der Soroptimist International, ein Service-Club für berufstätige Frauen, eine Auszeichnung für besondere Leistungen im Studium und ihr besonderes Engagement im Fachbereich Bauingenieurwesen.
4. Angebot von reinen Frauengruppen in den Laborpraktika der Vermessungskunde
Dieses Angebot wird nicht angenommen.
5. Flexible Handhabung von mündlichen Prüfungen bei anstehenden Geburten
In mehreren Fällen, in denen Geburten anstanden, sind mündliche Prüfungen außerhalb der angekündigten Termine durchgeführt worden, um die Prüfungen vor den errechneten Geburtsterminen abgeschlossen zu haben.
6. Promotionskandidatinnen
Herr Prof. Gunkler als auch Frau Prof. Austermann-Haun möchten jeweils eine Frau zur Promotion führen. Frau Prof. Austermann-Haun betreut seit nunmehr 2 Jahren eine Thailänderin, die bei ihr promovieren möchte. Bisher erfolgt die Unterstützung beim Schriftverkehr mit Behörden.
7. Individuelle Bewerbungsberatung und Hilfe bei der Stellensuche
Studentinnen erhalten eine individuelle Bewerbungsberatung von Frau Dr. Koßlowski-Klee und Frau Prof. Dr. Austermann-Haun. Sie werden darüber hinaus aktiv bei der Stellensuche unterstützt, z.B. durch persönliche Empfehlungen.
8. Beschäftigung von Absolventinnen
Bauingenieur-Absolventinnen der Vertiefungsrichtung Wasserwesen, die ohne Arbeit blieben, sind als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen eingestellt worden. Im Bereich Wasserwesen gibt es bisher keine Absolventin ohne Arbeit.
Am Fachbereich Bauingenieurwesen arbeiten wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Drittmittelbereich, entsprechend 28,6 % aller Beschäftigten im Drittmittelbereich. Hierzu ist jedoch anzumerken, dass die Drittmittelstellen im Wesentlichen im Wasser-Bereich liegen und hier jede Absolventin eine Stelle hat, so dass der Frauenanteil derzeit nicht erhöht werden wird.

B) Förderung der an der FH Beschäftigten

9. Förderung von Weiterbildung
 - a) Im Berichtszeitraum hat eine Mitarbeiterin einen Word-Kurs an der Volkshochschule mitgemacht. Die Kursgebühr wurde vom Fachbereich bezahlt.
 - b) Eine Mitarbeiterin belegt seit nunmehr 3 Semestern einen Weiterbildungsstudiengang "Wasser und Umwelt", der Universität Weimar mit dem Ziel eines Master-Abschlusses. Jedes Semester belegt sie einen Kurs, der jeweils mit einer Präsenzphase in Weimar endet. Bisher hat sie alles mit der Note eins abgeschlossen. Die Kosten der Kurse sind in der Vergangenheit kontinuierlich gestiegen. Der erste Kurs Wintersemester 2003 kostete 615 Euro. Der Beitrag im Sommersemester diesen Jahres betrug 690 Euro. Der Beitrag für das Wintersemester 2004 beträgt 790 Euro. Die entstandenen Kosten sind vom Dritt-

mittelkonto von Frau Prof. Austermann-Haun finanziert worden, weil die Mitarbeiterin wesentlich zu den Einnahmen auf dem Drittmittelkonto beiträgt.

c) Eine Mitarbeiterin fühlte sich durch den Fachbereich Bauingenieurwesen gefördert. Sie hatte über mehrere Jahre eine Halbtagsstelle, wodurch ihr die Möglichkeit zu einem Fernstudiengang gegeben wurde.

d) Die Teilnahme an Seminaren und Tagungen wurde mehrfach jährlich genehmigt und vollständig finanziert (Essener Tagung, Industrieabwassertagung etc.).

10. Frauen als Lehrbeauftragte

Seit SS 2002 beschäftigt der FB3 eine Frau im Umfang von 6 SWS je Semester, entsprechend einem Anteil von 17,17 % am Gesamtumfang aller Lehraufträge des FB3.

11. Berufungskommission

In jeder Berufungskommission ist eine Professorin vertreten.

Die im Frauenförderplan des Fachbereichs Bauingenieurwesen genannten Tätigkeiten zur Anhebung des Frauenanteils bei der Stellenbesetzung und zur Förderung des Anteils weiblicher Studierender wurde vollständig umgesetzt. Zu den Maßnahmen zählten:

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

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

c) Jeder Berufungskommission sollte mindestens eine Professorin angehören.

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

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

f) Der Fachbereichsrat wirbt im Fachbereich für die Mitgliedschaft im Verein „Kinder an der FH Lippe und Höxter e.V.“, um die Finanzierung der Kinderbetreuung an der Fachhochschule Lippe für die Kinder von Studentinnen finanziell zu unterstützen.

Die gesteckten Ziele

a) Anhebung des Frauenanteils bei den Professuren, konnte mangels geeigneter Bewerberinnen nicht erreicht werden.

b) Anhebung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern konnte nicht erreicht werden, da keine Stellen zur Besetzung anstanden.

c) Anhebung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern im Drittmittelbereich wurde erreicht (Anhebung auf 4 Stellen = 28,6 % aller Beschäftigten im Drittmittelbereich).

d) Anhebung des Frauenanteils bei den Lehraufträgen wurde von 0 auf 17,17 % erreicht.

e) Anhebung des Frauenanteils bei den Studentinnen wurde nur im Bereich der Immobilienwirtschaft erreicht. Der Zusatzstudiengang Immobilienwirtschaft wird vor-

nehmlich von Architektinnen und Absolventinnen des Studiengangs Bauingenieurwesen belegt. Dies ist leider ein schlechtes Zeichen, da der Zusatzstudiengang Immobilienwirtschaft nur dann gewählt wird, wenn kein Arbeitsplatz gefunden wurde. Der Frauenanteil beträgt hier im Schnitt 50 %, während er bei den Studierenden im Bauingenieurwesen etwa 16 % beträgt und damit im Bundesdurchschnitt liegt.

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

3.1 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Der Fachbereich Bauingenieurwesen ist bemüht, den Frauenanteil auf allen Ebenen anzuheben. Mangels Stellen oder geeigneter Bewerberinnen, ist dieses Ziel bisher lediglich beim Drittmittelpersonal erreicht. Hier beschäftigt der Fachbereich Bauingenieurwesen 4 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Stand 2004), entsprechend einem Anteil von 28,6 % aller Beschäftigten im Drittmittelbereich.

Um den Frauenanteil in allen anderen Bereichen der Beschäftigten zu erreichen

- a) ist in jeder Berufungskommission eine Professorin vertreten.
- b) wählte der Fachbereich einstimmig eine Frau zur Dekanin.
- c) setzt der Fachbereich vermehrt Frauen als Lehrbeauftragte ein.

Der Fachbereich wird Weiterbildungsmaßnahmen der Mitarbeiterinnen weiterhin großzügig finanziell unterstützen (Fernstudiengänge, Seminare, Volkshochschulkurse).

3.2 Studierende und Absolvent/innen

Der Fachbereich Bauingenieurwesen wird seine bisherigen Aktivitäten zur Förderung des Frauenanteils bei den Studierenden und zur Unterstützung der Studentinnen fortsetzen. Zu den Maßnahmen gehören im Einzelnen:

1. Förderung Paulinchen

Paulinchen, die Kindertagesstätte für Kinder von Studierenden der FH Lippe und Höxter, wird weiterhin über den Förderverein des Fachbereichs Bauingenieurwesen finanziell unterstützt. Der Fachbereich betreibt ferner weiterhin aktiv Werbung für Paulinchen und versucht weitere Fachbereichsmitglieder als fördernde Mitglieder im Verein „Kinder an der FH-Lippe und Höxter e.V.“ zu gewinnen.

2. Ansprechpartnerin für Studentinnen

Der Fachbereich Bauingenieurwesen hat eine Ansprechpartnerin für Studentinnen, bzw. Schülerinnen, die beabsichtigen zu studieren. Ansprechpartnerin ist Frau Prof.'in Dr.-Ing. Ute Austermann-Haun. Auf der Homepage des FB3 ist auf diese Funktion aufmerksam gemacht.

3. Förderung durch Vorschläge von Frauen bei Preisvergaben zur Würdigung hervorragender Studienleistungen

Der Fachbereich Bauingenieurwesen wird seine Bemühungen fortsetzen und Frauen zur Förderung bei Stipendien und Preisen vorschlagen.

4. Angebot von reinen Frauengruppen in den Laborpraktika
Der Fachbereich wird sein Angebot reiner Frauengruppen fortsetzen.
5. Flexible Handhabung von mündlichen Prüfungen bei anstehenden Geburten
Der Fachbereich Bauingenieurwesen wird sich weiterhin sehr flexibel verhalten, wenn Geburten anstehen und mit Prüfungsterminen kollidieren.
6. Promotionskandidatinnen
Der Fachbereich Bauingenieurwesen ist bemüht, Frauen zur Promotion zu führen.
7. Individuelle Bewerbungsberatung und Hilfe bei der Stellensuche
Studentinnen erhalten eine individuelle Bewerbungsberatung und werden aktiv bei der Stellensuche unterstützt.
8. Beschäftigung von Absolventinnen
Arbeitslose Absolventinnen sollen im Bereich der Beschäftigung von Drittmittelpersonal bevorzugt werden, um den Frauenanteil zu erhöhen.

4. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Der Fachbereich Bauingenieurwesen wird weiterhin auf diversen Berufsanfängermessen vertreten sein. Hier wird das Augenmerk verstärkt auf Schülerinnen gerichtet, um diese für das Studium des Bauingenieurwesens zu gewinnen.

5. Berichtspflicht

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

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

Detmold, den 30.12.1004

gezeichnet Prof. Dr.-Ing. Ute Austermann-Haun
Dekanin des Fachbereichs Bauingenieurwesen

Verteilung ist noch nicht gegeben. Der FB 4 ist darum weiterhin bemüht. Kurzfristig war dies jedoch, bedingt durch Stellenabbau und die geringe Fluktuation im FB 4, nicht zu realisieren.

2.2 Studierende und Absolvent/innen

Der Fachbereich Life Science Technologies (ehemals Lebensmitteltechnologie) hat zum WS 2004/05 anstatt dem Diplomstudiengang Lebensmitteltechnologie 4 Bachelorstudiengänge eingeführt:

Lebensmitteltechnologie,
 Biotechnologie,
 Pharmatechnik,
 Technologie der Kosmetika und Waschmittel

Studienanfänger/innen - Studiengang Lebensmitteltechnologie					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	54	65,1	29	34,9	83
WS 2001/02	59	60,8	38	39,2	97
WS 2002/03	54	55,7	43	44,3	97
WS 2003/04	66	56,9	50	43,1	116
WS 2004/05*	101	54,6	84	45,4	185

*) Ab WS 04/05 4 Bachelorstudiengänge

Die Zahl der studierenden Frauen ist mit einem durchschnittlichen Anteil von 54,6 % (WS 2004/05) für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge recht gut, was an der besonders weit gefächerten Ausprägung dieses Berufes (von Mikrobiologie über Verfahrenstechnik bis zum Qualitätsmanagement) liegt.

Dieser erfreulich hohe Anteil konnte gehalten bzw. erreicht werden, da der FB sich aktiv an der Außendarstellung der FH Lippe und Höxter beteiligt (z. B. Tag der offenen Tür, Schnupperstudium für Schülerinnen, Kinder-Uni). Maßgeblich sind für den FB aber die sehr guten Kontakte zu der relevanten Verarbeitungsindustrie, den Zulieferbetrieben und den entsprechenden Berufsbildenden Schulen. Hierüber gelingt es immer wieder Frauen für dieses spezielle Studium zu begeistern – letztendlich auch wegen des guten nationalen Rufes unserer Ausbildung. Die Studierenden kommen aus dem gesamten Bundesgebiet nach Lemgo.

Studierende - Studiengang Lebensmitteltechnologie					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	267	50,8	259	49,2	526
WS 2001/02	298	54,2	252	45,8	550
WS 2002/03	325	55,7	259	44,3	584
WS 2003/04	342	56,9	259	43,1	601
WS 2004/05	391	56,7	298	43,3	689

Ab WS 04/05 auslaufender Diplomstudiengang + 4 Bachelorstudiengänge

Absolvent/innen - Studiengang Lebensmitteltechnologie					
Studienjahr	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
2000	24	46,2	28	53,8	52
2001	31	42,5	42	57,5	73
2002	27	45,0	33	55,0	60
2003	40	55,6	32	44,4	72
2004	52	73,2	19	26,8	71

Der Anteil der Frauen an den Absolventen ist im Studienjahr mit 73,2 % gegenüber den Vorjahren sehr hoch. Die Zukunft wird zeigen, ob diese Steigerung nachhaltig, oder eine zufällige Schwankung ist. Aus dem Anteil der Frauen an der Gesamtstudierenden Zahl im FB 4 lässt sich keine Begründung ableiten.

3. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

Mit dem in der Vergangenheit erreichten, unterscheidet sich der Fachbereich Life Science Technologies als ingenieurwissenschaftlicher FB deutlich von anderen Fachbereichen in der FH Lippe und Höxter. Dieser hohe Frauenanteil unter den Studierenden soll in der Zukunft gehalten werden. Es ist nicht die Absicht, ihn weiter zu erhöhen, sondern in den 4 Studiengängen bzw. auch in den Studienschwerpunkten (Back- und Süßwaren-, Fleisch- und Getränketechnologie) einen möglichst gleichmäßigen Anteil an Frauen zu erreichen.

3.1 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Im Bereich der Lehrenden ist es das Ziel eine deutliche Steigerung des Frauenanteiles zu erreichen. Maßnahmen sind gezielte Ansprache von geeigneten Bewerberinnen und das Angebot attraktiver Arbeitsplätze und Lehrgebiete.

Der Anteil der Frauen am nichtwissenschaftlichen Personal (wissenschaftl. MA und nichtwissenschaftl. MA) ist mit 37% beachtlich, soll aber bei anstehenden Wiederbesetzungen bzw. Neubesetzungen im Rahmen von Forschungsaufträgen noch gesteigert werden.

Bei zukünftigen zu besetzenden Stellen soll eine Teilzeitausschreibung die Möglichkeiten für Frauen verbessern. Dies könnte den Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf erleichtern. Kurzfristig sind aber hier aufgrund der gegebenen Stellenstruktur (Haushaltsrecht) keine wesentlichen Änderungen möglich.

Bezüglich der Gremienarbeit ist es das Bestreben den Anteil der Frauen den Verhältnissen bei den Beschäftigten und den Studierenden anzupassen. Trotz gezielter Ansprache ist dies bisher nicht flächendeckend gelungen. Ausnahme waren die Berufungskommissionen, hier waren Frauen in den letzten Jahren immer vertreten, bzw. hatten die Mehrheit.

3.2 Studierende und Absolvent/innen

Den hohen Anteil der Frauen gilt es zu halten. Sollte der Frauenanteil über drei Semester deutlich unter 40 % sinken, werden vom FB gezielte Werbemaßnahmen (z. B. Berichte in Frauen spezifischen Zeitschriften, Erfahrungsberichte von Ehemaligen) durchgeführt, um den Anteil wieder zu steigern.

Es erfolgt eine laufende Dokumentation der Verteilung, um frühzeitig auf Veränderungen reagieren zu können.

Die im Fachbereich engagierten Frauen (Praktikumsbetreuerin, Mitarbeiterinnen, Tutorinnen, studentische Hilfskräfte) haben sich die Aufgabe gestellt, sich verstärkt den Bedürfnissen der Studentinnen zu widmen.

Die Außendarstellung wird weiter intensiviert (Internetpräsentation, Vorträge in Schulen u. ä., Teilnahme an Berufsmessen, Schnupperstudium, Praktikumsplätze für Schulpraktika).

Durch regelmäßigen Kontakt zu unseren Absolventinnen (z.B. Fachbereichstag, Ehemaligentreffen) wird deren beruflicher Werdegang verfolgt, um deren Erfahrungen in die Ausbildung einzubringen. Es ist das Ziel unserer Ausbildung und unseres Bemühens auch den Anteil der „praktizierenden“ Frauen im Beruf zu erhöhen.

4. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Das Dekanat des Fachbereichs führt die statistischen Erhebungen fort und berichtet im jährlichen Rhythmus über die Entwicklung des Fachbereichs in Bezug auf Frauenfördernde Maßnahmen. Das Dekanat fordert nachdrücklich alle Lehrenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierenden des FB auf, Vorschläge einzubringen und deren Realisierung zu unterstützen.

5. Berichtspflicht

Der Dekan berichtet dem Rektorat und dem Fachbereichsrat in regelmäßigen Abständen.

Lemgo, den 03.01.2005

Prof. Dr. Achim Stiebing
Dekan

Studierende - Studiengang Elektrotechnik					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	8	2,4	325	97,6	333
WS 2001/02	7	2,1	326	97,9	333
WS 2002/03	3	1,0	302	99,0	305
WS 2003/04	10	2,9	331	97,1	341
WS 2004/05	8	2,4	328	97,6	336

Studienanfänger/innen - Studiengang Information Technology					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01					
WS 2001/02					
WS 2002/03					
WS 2003/04	1	4,3	22	95,7	23
WS 2004/05	2	12,5	14	87,5	16

Studierende - Studiengang Information Technology					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01					
WS 2001/02					
WS 2002/03					
WS 2003/04	1	4,3	22	95,7	23
WS 2004/05	3	7,9	35	92,1	38

Absolvent/innen - Studiengang Elektrotechnik					
Studienjahr	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
2000	0	0,0	65	100,0	65
2001	1	2,2	44	97,8	45
2002	0	0,0	50	100,0	50
2003	0	0,0	36	100,0	36
2004	0	0,0	34	100,0	34

3. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

3.0 Bericht zur Umsetzung des ersten Frauenförderplans

A) Einleitung

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik betreibt den Diplom-Studiengang Elektrotechnik und seit dem WS 2003/04 zusätzlich den Master-Studiengang Information Technology. Wie leider auch an anderen Hochschulen festzustellen ist, interessieren sich nur wenige Frauen für den Studiengang Elektrotechnik. Erfreulicherweise sind die Verhältnisse beim neu eingeführten Studiengang Information Technology deutlich besser.

B) Beschäftigungsstruktur / Gremien

Leider konnte im Berichtszeitraum keine zusätzliche Professorin eingestellt werden. Bei vier Stellenbesetzungen haben sich entweder keine Frauen beworben oder sie konnten sich nicht für einen Listenplatz qualifizieren.

Zwei Stellen im Bereich wissenschaftlicher Mitarbeiter wurden frei. Doch diese durften nicht neu besetzt werden.

C) Studierende und Absolvent/innen

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik hat in den vergangenen Jahren die folgenden Werbemaßnahmen durchgeführt, um den Anteil der Studentinnen zu erhöhen:

- Beteiligung und Koordination des *Girl's Day*
- Beteiligung am jährlichen Infotag für Schülerinnen und Schülern
- Durchführung der Technik AG für Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe
- Besuche in Schulen
- Schnupper-Lehrveranstaltungen für besonders begabte Schülerinnen und Schüler der Lemgoer gymnasialen Oberstufen
- Besonders begabte Schülerinnen und Schüler der Lemgoer gymnasialen Oberstufen konnten ihre in der 12. Jahrgangsstufe obligatorische Facharbeit im Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik durchführen.
- Beteiligung an der Kinderuniversität im November 2004.

Sehr erfreulich für unseren Fachbereich war die Verleihung des mit 2500 € dotierten Weidmüller-Preises an eine Studentin aus dem 5. Fachsemester. Diese Studentin ist zudem als Tutorin sehr erfolgreich.

Im Wintersemester 2004/05 verbringen zwei Studentinnen unserer Partnerhochschule NgeeAnn Polytechnic aus Singapur ein Praxissemester im Fachbereich.

Im Dezember 2004 fand im Labor für Bauelemente und Mikrosystemtechnik an zwei Tagen ein Schnupperkurs "Elektronik-Labor" statt. Daran nahmen 16 Schülerinnen teil. Inhalte waren:

- Rundgang im Labor
- Vorführung verschiedener Sensoren
- Durchführung von Lötaufgaben an elektronischen Schaltkreisen Wechselblinker, Lichtschranke usw.

3.1 Beschäftigungsstruktur / Gremien

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

3.2 Studierende und Absolvent/innen

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik wird die folgenden Werbemaßnahmen durchführen, um den Anteil der Studentinnen zu erhöhen:

- Beteiligung und Koordination des *Girl's Day*
- Beteiligung am jährlichen Infotag für Schülerinnen und Schülern
- Durchführung der Technik AG für Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe
- Besuche in Schulen
- Schnupper-Lehrveranstaltungen für besonders begabte Schülerinnen und Schüler der Lemgoer gymnasialen Oberstufen
- Besonders begabte Schülerinnen und Schüler der Lemgoer gymnasialen Oberstufen können ihre in der 12. Jahrgangsstufe obligatorische Facharbeit im Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik durchführen.
- Gegebenenfalls erneute Beteiligung an der Kinderuniversität
- Spezielle Laborangebote nur für Schülerinnen, z.B. Schnupperkurs Elektronik

4. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Keine.

5. Berichtspflicht

2007 wird ein Bericht über den Zeitraum 2004 bis 2007 abgegeben.

2.2 Studierende und Absolvent/innen)

Studienanfänger/innen - Studiengang Maschinenbau					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	2	5,1	37	94,9	39
WS 2001/02	0	0,0	37	100,0	37
WS 2002/03	7	13,5	45	86,5	52
WS 2003/04	3	5,8	49	94,2	52
WS 2004/05	3	3,6	80	96,4	83

Studierende - Studiengang Maschinenbau					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	6	3,4	168	96,6	174
WS 2001/02	3	1,7	177	98,3	180
WS 2002/03	10	5,3	178	94,7	188
WS 2003/04	11	5,5	190	94,5	201
WS 2004/05	11	4,4	238	95,6	249

Studienanfänger/innen - Studiengang Mechatronik					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	0	0,0	27	100,0	27
WS 2001/02	0	0,0	26	100,0	26
WS 2002/03	5	16,1	26	83,9	31
WS 2003/04	1	3,0	32	97,0	33
WS 2004/05	2	6,5	29	93,5	31

Studierende - Studiengang Mechatronik					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	0	0,0	42	100,0	42
WS 2001/02	0	0,0	61	100,0	61
WS 2002/03	5	5,9	80	94,1	85
WS 2003/04	6	5,6	102	94,4	108
WS 2004/05	7	5,8	113	94,2	120

Absolvent/innen - Studiengang Maschinenbau					
Studienjahr	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
2000	6	14,6	35	85,4	41
2001	4	19,0	17	81,0	21
2002	0	0,0	25	100,0	25
2003	0	0,0	23	100,0	23
2004	0	0,0	7	100,0	7

Absolvent/innen - Studiengang Mechatronik					
Studienjahr	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
2000					
2001					
2002	0	0,0	3	100,0	3
2003	0	0,0	3	100,0	3
2004	0	0,0	7	100,0	7

Die Statistik der Studienanfänger(innen) Studierenden ergibt leider, dass in den letzten beiden Jahren nicht an die überdurchschnittlich hohe Einschreibquote von 13,5% im WS 2002/2003 angeknüpft werden konnte.

Obgleich enorme Anstrengungen unternommen wurden (siehe Absatz 4 Frauenförderplan 2001) wie z. B. Darstellung des hohen Frauenanteils im Internet, Zeitungsberichte, Schulbesuche etc. ist der Anteil der weiblichen Studienanfängerinnen auf 3,6% im WS 2005 gesunken.

Hier wird deutlich, wie schwierig es ist, junge Frauen für ein Technikstudium zu begeistern. Immerhin liegen wir mit 3,6% (Maschinenbau) bzw. mit 6,5% (Mechatronik) bei den Studienanfängerinnen im bzw. über dem Durchschnitt.

Das gleiche gilt für die Studierenden mit 4,4% im Maschinenbau und 5,8% in der Mechatronik.

Ab dem Jahrgang 2002 haben wir augenblicklich leider keine Studienabsolventinnen. Die vielen Studentinnen, die sich zum WS 2002/2003 eingeschrieben hatten, werden voraussichtlich erst im kommenden oder späteren Semester ihr Studium beenden, daher liegen noch keine Ergebnisse über die Absolventinnen vor.

3. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

3.1 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Die zwischenzeitlich besetzte Stiftungsprofessur war auch für Frauen ausgeschrieben, jedoch hat sich leider –trotz intensiver Suche– keine Dame beworben, weshalb wir einen männlichen Bewerber einstellen mussten.

Erst im Jahre 2006 wird wieder eine C3-Professur frei. Wir werden uns darum bemühen, diese Stelle zu erhalten und sie, bei geeigneter Bewerberlage, vorrangig mit einer Frau zu besetzen.

Mit der Stiftungsprofessur war auch die Stelle eines/ einer wissenschaftlichen Mitarbeiters/Mitarbeiterin verbunden. Diese Stelle konnten wir glücklicherweise mit einer Frau besetzen.

3.2 Studierende und Absolvent/innen

Wir werden uns nach wie vor darum bemühen, den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen. Dies geschieht unter der Berücksichtigung der Tatsache, dass sozialisations- und entwicklungsgeschichtlich bedingt, der Anteil der technikinteressierten Frauen bedeutend niedriger ist als bei den Männern. Daher setzen wir uns nach wie vor langfristig das Ziel, den Frauenanteil auf 10 % zu erhöhen. Dies kann

natürlich nur mit besonderen Anstrengungen und unter Umsetzung neuer Ideen gelingen!

4. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

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

Beauftragte für die besonderen Belange der Studentinnen innerhalb des Fachbereiches ist weiterhin Frau Prof'in Dr. rer.nat. Cornelia Lerch-Reisp .

- Werbemaßnahmen Girls Day

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

Er wird sich auch am diesjährigen Girls Day am 28.04.05 beteiligen. Es wird eine Gruppe von circa 20 Schülerinnen des Engelbert Kämpfer Gymnasiums erwartet. Diese werden in kleinen Gruppen unsere Labore kennen lernen und Versuche durchführen.

- Werbemaßnahmen Schnupperstudium

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

- Technikunterricht für Schüler/innen

Der Technikunterricht sowohl für Schüler als auch für Schülerinnen wird weiterhin angeboten. Wir möchten an dieser Stelle daraufhin weisen, dass ein Mitarbeiter für seine Verdienste um diese Technik AG in diesem Jahr vom Förderverein der FH Lippe und Höxter e.V. ausgezeichnet wurde.

Wir hoffen, diese AG auch weiterhin so erfolgreich fortsetzen zu können.

- Beteiligung an der Kids University

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

- Bingo

Der Fachbereich hat sich Jahre 2004 an dem Bingo-Projekt beteiligt, in dem Schüler und Schülerinnen der Oberstufe Firmen besuchten, um Einblicke in das Berufsleben zu gewinnen.

Der Fachbereich war bei den Firmen als Vertreter für die Fachhochschule Lippe und Höxter und insbesondere für den Fachbereich Maschinentechnik und Mechatronik präsent und hat vor Ort für ein technisches Studium bei den Schülern und Schülerinnen geworben.

- Stipendien für besonders gute Schülerinnen

Um speziell jungen Frauen im Fachbereich Maschinentechnik und Mechatronik zu fördern, plant der Fachbereich die Vergabe eines Stipendiums bzw. eines Förderpreises für besonders gute Leistungen.

Am 6.10.04 hat der Dekan Herr Prof. Dr. Millauer einen Antrag an die Prorektorin für Gleichstellungsfragen Frau Professorin Dr. Grupe gerichtet, in dem Gelder zur Frauenförderung in unserem Fachbereich beantragt wurden.

Die einzelnen Punkte seien hier noch einmal kurz aufgelistet.

Gelder für Tutorien	2 500,0 €
Kurse zur Prüfungsvorbereitung	500,0 €
Exkursionen	2 000,0 €
Rhetorik- Seminar	1 600,0 €
Werbung an Schulen	1 200,0 €
Selbstverteidigungskurs	800,0 €
Schließfächer	2 000,0 €

Die detaillierte Beschreibung befindet sich in dem Antrag, der diesem Bericht als Anlage beigefügt wird.

Bisher sind hierfür keine Gelder seitens des Rektorats bewilligt worden.

5. Berichtspflicht

Im Jahre 2004 sind 2000 € dem Fachbereich zur Frauenförderung bewilligt worden. Dieses Geld wurde für Tutorien in Mechatronik, in Grundlagen der Elektrotechnik verwandt. Weiterhin wurde eigens für die Studentinnen in unserem Fachbereich eine Exkursion zur Firma Claas nach Harsewinkel und in das Technikmuseum im Ravensberger Park in Bielefeld durchgeführt.

Außerdem wurde mit den Studentinnen ein Bewerbungs- und Assessment- Center-Training durchgeführt.

Studierende - Studiengang Produktionstechnik					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	8	5,0	153	95,0	161
WS 2001/02	6	5,0	115	95,0	121
WS 2002/03	5	4,6	103	95,4	108
WS 2003/04	6	5,1	112	94,9	118
WS 2004/05	6	5,3	107	94,7	113

Studienanfänger/innen - Studiengang Logistik					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	9	24,3	28	75,7	37
WS 2001/02	11	30,6	25	69,4	36
WS 2002/03	12	30,8	27	69,2	39
WS 2003/04	15	28,8	37	71,2	52
WS 2004/05	13	18,1	59	81,9	72

Studierende - Studiengang Logistik					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	32	17,5	151	82,5	183
WS 2001/02	35	19,2	147	80,8	182
WS 2002/03	44	23,7	142	76,3	186
WS 2003/04	49	24,6	150	75,4	199
WS 2004/05	50	24,4	155	75,6	205

Studienanfänger/innen - Studiengang Holztechnik					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	5	7,0	66	93,0	71
WS 2001/02	9	11,1	72	88,9	81
WS 2002/03	14	20,6	54	79,4	68
WS 2003/04	7	7,2	90	92,8	97
WS 2004/05	3	4,2	69	95,8	72

Studierende - Studiengang Holztechnik					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	14	10,4	120	89,6	134
WS 2001/02	22	10,5	188	89,5	210
WS 2002/03	35	13,3	228	86,7	263
WS 2003/04	38	11,8	284	88,2	322
WS 2004/05	32	9,6	302	90,4	334

Studienanfänger/innen - Studiengang Wirtschaft					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01					
WS 2001/02					
WS 2002/03	14	32,6	29	67,4	43
WS 2003/04	36	45,6	43	54,4	79
WS 2004/05	22	28,6	55	71,4	77

Studierende - Studiengang Wirtschaft					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01					
WS 2001/02					
WS 2002/03	14	32,6	29	67,4	43
WS 2003/04	48	43,2	63	56,8	111
WS 2004/05	57	35,2	105	64,8	162

Absolvent/innen - Studiengang Produktionstechnik					
Studienjahr	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
2000	1	4,5	21	95,5	22
2001	1	2,6	37	97,4	38
2002	0	0,0	19	100,0	19
2003	0	0,0	17	100,0	17
2004	0	0,0	14	100,0	14

Absolvent/innen - Studiengang Logistik					
Studienjahr	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
2000	3	11,5	23	88,5	26
2001	5	25,0	15	75,0	20
2002	3	12,5	21	87,5	24
2003	4	18,2	18	81,8	22
2004	8	24,2	25	75,8	33

Absolvent/innen - Studiengang Holztechnik					
Studienjahr	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
2000					
2001					
2002	0	0,0	2	100,0	2
2003	0	0,0	21	100,0	21
2004	7	23,3	23	76,7	30

3. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

3.0 Bericht zur Umsetzung des ersten Frauenförderplans

Im Rahmen der Berichterstattung zur Fortschreibung des Frauenförderplans wird auf folgende Aktivitäten des Fachbereichs „Produktion und Wirtschaft“ für den Berichtszeitraum 19.04.01 bis 18.04.04 hingewiesen.

a) Fördermaßnahmen im Rahmen von Stellenbesetzungen

Alle Stellen wurden grundsätzlich unter Verwendung der weiblichen und männlichen Form ausgeschrieben. Die Berufungskommissionen waren immer auch mit einer Professorin besetzt, die Besetzungen erfolgten stets in Übereinstimmung mit der Professorin. Es ist dem Fachbereich im Berichtszeitraum gelungen, im Rahmen der Berufung „Betriebswirtschaftslehre“, die erste Professorin zur Berufung vorzuschlagen.

b) Fördermaßnahmen im Rahmen der Studienberatung und des Studiums

1. Beteiligung des Fachbereiches am Girls-Day

Der FB 7 hat sich an der Durchführung dieses Informationstages mit mehreren Themenschwerpunkten beteiligt. Die angereisten Schülerinnen wurden über die Studieninhalte und die anschließenden Berufsaussichten für Frauen in den Studiengängen beraten.

2. Messeausstellungen

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

3. FH-Besuch im Rahmen der Begabtenförderung

Der FB7 hat im Rahmen der Begabtenförderung von AbiturientInnen zwei Schülerinnen eine Woche lang in den Lehrbetrieb integriert. Dabei wurde besonderer Wert seitens des Fachbereiches darauf gelegt, für Frauen besonders geeignete Lehrveranstaltungen auszuwählen. Auch hier standen den Damen im Fachbereich zwei weibliche Ansprechpartnerinnen innerhalb des FB's zur Seite.

4. 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 Belange der zu Beratenden, auch hinsichtlich zu vornehmlich von Frauen aufgeworfenen Fragen, eingegangen werden.

5. Besuche von SchülerInnen
Der Fachbereich unterstützt Wünsche von SchülerInnen den Lehrbetrieb des Fachbereiches vor Studienaufnahme kennen zu lernen. Besonders beim Besuch von Schülerinnen ist der FB dabei bemüht, solche Veranstaltungen auszuwählen, die aufgrund der Anzahl ihrer weiblichen Studierenden eine frauenfreundliche Atmosphäre vermitteln, um zu vermeiden, dass sich eine Schülerin „allein unter Männern“ fühlen könnte.
6. Beratung während des Studiums
der Fachbereich bietet seinen Studierenden auch während des laufenden Studiums bei Bedarf Beratungsgespräche an. Mit Hilfe dieser Betreuung ist es dem Fachbereich gelungen, besonders Frauen einen problemlos zu erreichenden Ansprechpartner zur Unterstützung zu geben. Dem Fachbereich sind Frauen bekannt, die ohne diese Beratung den Fachbereich sonst verlassen hätten.
7. Spezielle Studienangebote für Frauen
Sondergruppen für Frauen im Studium wurden von den StudentInnen ausdrücklich nicht gewünscht.

Fazit:

Der Fachbereich hat durch seine Bemühungen, gerade auch im Rahmen der Einführung neuer Studienangebote (Studiengang Wirtschaft) seine Attraktivität für Frauen erheblich gesteigert. Dabei ist sogar zu beobachten, dass durch die Beratungstätigkeit Frauen für Studiengänge gewonnen werden können, die vorher für diese nicht in Frage kamen. Dieses erhöht den Anteil der Frauen in den schon bestehenden, bislang vornehmlich von Männern besuchten Studiengängen erheblich. Der insgesamt gestiegene Anteil von Frauen im Fachbereich verbessert das Klima unter den Studierenden merklich. Daher begrüßt und unterstützt der FB ausdrücklich die Aufnahme von weiblichen Studierenden.

3.1 Ausblick

Der Fachbereich hat mit seinen derzeitigen Aktivitäten den Anteil der Frauen erheblich steigern können. Der FB ist bereit, seine Beratungstätigkeit in diesem Umfeld weiter auszubauen. Aufgrund der gemachten Erfahrungen ist davon auszugehen, dass der Anteil der Frauen gesteigert werden kann. Über weitere Maßnahmen zur Förderung von Frauen wird zur Zeit diskutiert. Unter Einbeziehung der schon im Fachbereich studierenden Frauen soll über weitere Maßnahmen, z.B. die Einführung einer speziellen Internetplattform nur für Frauen nachgedacht werden.

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

4. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

4.1 Fördermaßnahmen im Rahmen von Stellenbesetzung

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

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

Jeder Berufungskommission soll mindestens eine Professorin angehören.

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

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

Fragen nach der Familienplanung sind unzulässig.

Fragen nach der Betreuung von Kindern werden nicht gestellt.

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

4.2 Fördermaßnahmen im Rahmen des Studiums

4.2.1 Übungsgruppen für Frauen

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

4.2.2 Seminare für Frauen

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

4.3 Sonstige Maßnahmen

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

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

5. Berichtspflicht

Das Dekanat des Fachbereiches Produktion und Wirtschaft erstellt alle zwei Jahre einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und des Frauenförderplanes und legt ihn dem Fachbereichsrat zur Genehmigung vor. Auf Grundlage des Berichtes schreibt der Fachbereich den Frauenförderplan fort und passt ihn an die aktuelle Entwicklung an.

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

Lemgo, den 22.12.04

Prof. Dr. A. Pätzold
Prodekan

Studierende - Studiengang Technischer Umweltschutz					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	75	28,0	193	72,0	268
WS 2001/02	62	27,6	163	72,4	225
WS 2002/03	62	28,4	156	71,6	218
WS 2003/04	53	25,5	155	74,5	208
WS 2004/05	43	25,0	129	75,0	172

Studienanfänger/innen - Studiengang Angewandte Informatik					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01					
WS 2001/02					
WS 2002/03					
WS 2003/04	4	12,9	27	87,1	31
WS 2004/05	4	9,1	40	90,9	44

Studierende - Studiengang Angewandte Informatik					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01					
WS 2001/02					
WS 2002/03					
WS 2003/04	4	12,9	27	87,1	31
WS 2004/05	7	9,7	65	90,3	72

Studienanfänger/innen - Studiengang EPM					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01					
WS 2001/02					
WS 2002/03	3	33,3	6	66,7	9
WS 2003/04	12	70,6	5	29,4	17
WS 2004/05	2	40,0	3	60,0	5

Studierende - Studiengang EPM					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01					
WS 2001/02					
WS 2002/03	3	33,3	6	66,7	9
WS 2003/04	20	57,1	15	42,9	35
WS 2004/05	13	59,1	9	40,9	22

Absolvent/innen - Studiengang Technischer Umweltschutz					
Studienjahr	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
2000	19	32,8	39	67,2	58
2001	9	20,9	34	79,1	43
2002	10	38,5	16	61,5	26
2003	6	23,1	20	76,9	26
2004	8	26,7	22	73,3	30

Absolvent/innen - Studiengang EPM					
Studienjahr	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
2000					
2001					
2002					
2003					
2004	1	20,0	4	80,0	5

3. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

3.1 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Die Zahl der von Frauen besetzten **C3- und C2-Stellen** entspricht mit 2 dem Stand des letzten Frauenförderplans (FFP) vom März 2002. Der Spielraum für mögliche Gleichstellungsaktivitäten ist in diesem Bereich besonders eng, da sich für die inzwischen stattgefundenen drei Berufungsverfahren für den Studiengang Angewandte Informatik keine ausreichend qualifizierten – und im letzten noch laufenden Verfahren gar keine – Frauen beworben hatten.

Auch in Zukunft werden die Berufungsverfahren intensiv unter den Aspekten der Chancengleichheit begleitet werden, so z.B. die Ausschreibung in Frauennetzwerken.

Bei den **wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** ist nur eine von 5 Stellen mit einer Frau besetzt; hier sind Änderungen in naher Zukunft unwahrscheinlich. Dennoch bemüht sich der Fachbereich um eine Erhöhung des Frauenanteils.

Für die **weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** gilt ähnliches; hier beträgt der Frauenanteil immerhin 40%.

Beim **nicht-wissenschaftlichen Personal** beträgt der Frauenanteil 30%. In diesem Bereich ist kaum Flexibilität gegeben, da die vorhandenen Stellen langfristig besetzt sind und keine Aussicht auf weitere Planstellen besteht. In zukünftigen Einstellungsverfahren ist der Fachbereich selbstverständlich bemüht, bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt einzustellen.

3.2 Studierende und Absolvent/innen

Im **Ingenieur-Studiengang Technischer Umweltschutz** konnte die Vorgabe des letzten FFP, > 20% Studienanfängerinnen, mit 23% erreicht werden. Theoretisch

sind nach dem 7. Hochschulrahmenänderungsgesetz auch Binnenquoten denkbar, aber nur realisierbar, wenn die Zahlen von Studienbewerberinnen und –bewerbern ausreichend hoch sind. Die Zahlen für weibliche Studierende und Abgängerinnen sind mit 27% bzw. 28% deutlich darüber; d.h. dass die jungen Frauen erfolgreicher ihr Studium durchführen und abschließen als die männlichen Kommilitonen.

Der **Bachelor-Studiengang Angewandte Informatik** wurde zum WS 2003/04 eingerichtet und hat mit etwa 10% einen sehr geringen Anteil Studentinnen. Es wird schwierig werden, diesen Anteil zu erhöhen, zumal auch keine Professorinnen (hauptsächlich) für diesen Studiengang gewonnen werden konnten. Das Ziel ist, einen Anteil weiblicher Studierender von 5 - 10% zu halten. Zur Erreichung dieses Ziels ist die Einstellung weiblicher Lehrbeauftragter denkbar sowie die Durchführung eines "Girls Summer Camp" (s.u.). Auch hier sind theoretisch nach dem 7. Hochschulrahmenänderungsgesetz Binnenquoten denkbar, aber ebenfalls nur realisierbar, wenn die Zahlen von Studienbewerberinnen und –bewerbern ausreichend hoch sind.

Zum WS 2002/03 wurde der **Master-Studiengang Environmental Planning and Management** eingerichtet, so dass auch hier noch kein Vergleich mit dem ersten FFP möglich ist. Der Anteil an Studentinnen scheint sich bei über 50% einzustellen; dieser Anteil soll gehalten werden.

4. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

4.1 Veranstaltungen

Neben der Begleitung von **Berufungs- und Einstellungsverfahren** sieht der Fachbereich 8 in der **Akquise von Studentinnen** z.Z. die wichtigste Gleichstellungsaufgabe. Unter anderem diesem Ziel soll der für den September 2005 geplante **Schnupperkurs** "Girls Summer Camp 2005 - Sommerkurs Technischer Umweltschutz und Umweltinformatik für Schülerinnen" dienen. Eine Woche lang wird theoretisch und praktisch in Sachverhalte und Techniken im Labor und im Gelände eingeführt. In den umliegenden Gymnasien wird für Teilnehmerinnen geworben.

Im Rahmen einer groß angelegten Veranstaltung "**Kinder an die Hochschule**" besuchten am 8.11.2004 180 Schülerinnen und Schüler den Hochschulstandort Höxter und bekamen Einsicht in vielfältige Themen des Lehr-Alltags. Über die Ausstrahlung im regionalen Fernsehen wurden sicher viele potentielle spätere Studentinnen erreicht.

Weiterhin sind fachbezogene **Projekte für Studentinnen** geplant, die in der Vergangenheit durch Gleichstellungsgelder gefördert wurden.

4.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Lehrveranstaltungen mit Präsenzpflcht werden nach Möglichkeit innerhalb der **regulären Arbeitszeit** gehalten. In begründeten Ausnahmefällen bemüht sich die jeweilige Dozentin oder der Dozent, für durch die Pflege von Kindern oder Angehörigen betroffene Studierende, um eine zu verantwortende Regelung. Gleiches gilt sinngemäß für alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit der Dienst außerhalb der regulären Arbeitszeit liegt.

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

Sitzungen im Rahmen von Gremien- und Kommissionsarbeit finden innerhalb der regulären Arbeitszeit statt.

Manchmal bringen Eltern ihre Kleinkinder mit in die Hochschule. Der im letzten FFP angekündigte Wickelplatz ist zusammen mit einer Einrichtung zum Stillen hergerichtet worden.

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bemüht sich in gegebenen Fällen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt um einen **Kinder – Betreuungsplatz**. (Eventuell teilweise Übernahme der Kosten aus Gleichstellungsgeldern).

4.3 Fort- und Weiterbildung

Der Fachbereich fördert im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern in gleichem Maße. Auch bei begrenzten Ressourcen wird der Weiterbildung von Mitarbeiterinnen eine Gleichstellung zugesichert.

In der bereits bestehenden Einrichtung des „Höxteraner Kolloquiums“ sollen bewusst vermehrt Frauen als Referentinnen eingeladen werden.

4.4 Studium und Lehre

Bei Gruppenarbeit obliegt es der betreuenden Hochschullehrerin bzw. dem Hochschullehrer Studentinnen eine aktive, gleichberechtigte Mitwirkung zu ermöglichen.

Der Charakter aller **Lehrveranstaltungen** soll **geschlechtsneutral** gestaltet sein und Studentinnen nicht durch offene oder verdeckte Diskriminierung beeinträchtigen. Auch die Wahl von Beispielen und Modellen soll Studentinnen nicht ausschließen oder in überholte Rollen drängen.

Eigeninitiativen von Studentinnen zur Bildung von Gremien, die sich mit der Erörterung frauenspezifischer Anliegen befassen, werden vom Fachbereich unterstützt.

4.5 Stipendien

Das seit 2002 vergebene Stipendium zur Finanzierung eines Auslandssemesters für je 2 Studentinnen ist in Höxter auf große Resonanz gestoßen und hat im FB 8 zu einer erfolgreichen Bewerbung geführt. Diese Förderung soll weiterhin bestehen bleiben.

4.6 Verhinderung von sexueller Diskriminierung, Gewalt und allgemeiner Diskriminierung

Frauen bzw. Männer diskriminierende Bemerkungen oder Handlungen von Hochschulangehörigen oder Gästen werden vom Fachbereich nicht geduldet. Er hat den

Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt, inklusive stiller Gewalt, für alle im Fachbereich Beschäftigten nach seinen Möglichkeiten sicherzustellen. Alle Angehörigen des Fachbereichs haben darauf zu achten, dass sexuell belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung in ihrem Arbeitsbereich unterbleiben und ggf. rechtlich verfolgt werden. Sie sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen und konkrete Maßnahmen zu ergreifen und dabei ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Opfer sexueller Gewalt und Diskriminierung, auch allgemeiner Diskriminierung, wenden sich an die Gleichstellungsbeauftragte oder die Prorektorin für Gleichstellung.

Diese Unterstützung steht selbstverständlich auch unseren **ausländischen Studentinnen und Studenten** zur Verfügung. Das zum WS 2004/05 eingeführte "Buddy-System" für ausländische Studierende soll intensiviert werden.

In den vergangenen drei Jahren musste in der Abteilung Höxter insgesamt fünf Fällen nachgegangen werden.

4.7 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Wie aus der Beschäftigungsstruktur (2.1) hervorgeht, besteht im Fachbereich 8 eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Somit ist es nicht möglich – wie eigentlich gefordert – alle Gremien und Kommissionen **paritätisch** zu besetzen. Die vorhandenen Frauen im Fachbereich nehmen überproportional an der Selbstverwaltung teil, was eine große zusätzliche Arbeitsbelastung für sie bedeutet. Der Fachbereich wirkt daher auf ihre Unterstützung und eine ausgewogene Verteilung ihrer Aufgaben hin. In Gremien mit zwei studentischen Mitgliedern soll eines weiblich sein. In Gremien mit nur einem studentischen Mitglied soll die Besetzung in jeder 2. Wahl durch eine Frau erfolgen. Der Fachbereich unterstützt diese Besetzungsregelung in Kontakten mit den Studierenden.

5. Berichtspflicht

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

Höxter, den 8.1.2005

gezeichnet Prof. Dr. K.-H. Henne
Dekan des Fachbereichs Technischer Umweltschutz

Studierende - Studiengang Landschaftsarchitektur					
	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
WS 2000/01	205	47,2	229	52,8	434
WS 2001/02	177	44,1	224	55,9	401
WS 2002/03	170	43,7	219	56,3	389
WS 2003/04	167	45,1	203	54,9	370
WS 2004/05	169	44,4	212	55,6	381

Absolvent/innen - Studiengang Landschaftsarchitektur					
Studienjahr	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich	Gesamt
2000	49	62,0	30	38,0	79
2001	30	56,6	23	43,4	53
2002	28	60,9	18	39,1	46
2003	31	47,7	34	52,3	65
2004	26	59,1	18	40,9	44

3. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

3.1 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Die Zahl der von Frauen besetzten **C3- und C2**-Stellen entspricht mit 2,5 einem Anteil von 21 %, auf den im letzten Frauenförderplan (FFP) vom Juli 2002 bereits hingewiesen wurde. Da in der Zwischenzeit nur ein Berufungsverfahren abgeschlossen wurde, das in den Zahlen des letzten Frauenförderplans schon berücksichtigt wurde, ist auch der C2 / C3 – Quotient mit 4 bei den Frauen und 0,7 bei den Männern unverändert ungünstig für die Frauen.

Erfreulich ist, dass unter den aus Essen nach Höxter kommenden Lehrenden auch zwei Professorinnen sein werden, sodass sich der Frauenanteil in dem kommenden FFP- Intervall erhöhen wird.

Auch in Zukunft werden die Berufungsverfahren intensiv unter den Aspekten der Chancengleichheit begleitet werden, so z.B. die Ausschreibung in Frauennetzwerken.

Bei den **wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** ist der Frauenanteil mit 38% gleich geblieben; hier sind Änderungen in naher Zukunft unwahrscheinlich. Dennoch bemüht sich der Fachbereich um eine Erhöhung des Frauenanteils.

Im SS 2004 wurden für das WS 2004/05 erfolgreich Fördermittel aus dem Lehrbeauftragtenprogramm des Ministeriums zur Förderung der Teilhabe von Frauen an Fachhochschulen beantragt. Der Verlängerungsantrag des Lehrauftrages für das SS 2005 wurde termingerecht eingereicht und positiv beschieden.

Im Bereich **weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** gibt es nur ½ Stelle; sie ist mit einer Frau besetzt.

Beim **nicht-wissenschaftlichen Personal** beträgt der Frauenanteil 44%. In diesem Bereich ist kaum Flexibilität gegeben, da die vorhandenen Stellen langfristig besetzt sind und keine Aussicht auf weitere Planstellen besteht. In zukünftigen Einstellungsverfahren ist der Fachbereich selbstverständlich bemüht, bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt einzustellen.

3.2 Studierende und Absolvent/innen

Im Schnitt der vergangenen fünf Jahre studierten **45% Frauen** den **Studiengang Landschaftsarchitektur**; damit konnte das Ziel des letzten Frauenförderplans, diese Zahl nicht unter 45% sinken zu lassen, erreicht werden. Dieser Anteil sollte auch zukünftig gehalten werden.

Insgesamt scheinen die jungen **Frauen** im FB 9 **erfolgreicher zu studieren** als ihre männlichen Kommilitonen: ihr Anteil unter den Absolventinnen und Absolventen liegt mit 57% deutlich über dem Studierendenanteil, der auch in den drei Jahren vor der hier zugrunde liegenden Statistik nicht über 50% betrug.

4. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

4.1 Spezifische Veranstaltungen

Neben der Begleitung von **Berufungs- und Einstellungsverfahren** sieht der Fachbereich 9 zurzeit vor allem in der Ausrichtung fachbezogener **Projekte** eine wichtige Aufgabe, um die Chancengleichheit in spezifischen Bereichen zu unterstützen. In der Vergangenheit sind hier erfolgreich Kurse, finanziert durch Gleichstellungsgelder des Rektorates, im Rahmen von Lehrveranstaltungen durchgeführt worden. So hat es im Oktober 2003 einen Modellbau-Workshop für Studentinnen gegeben, bei dem der Gebrauch von Handwerksmaschinen im Vordergrund stand. Im Juni 2004 fand zum Thema „Funktion, Einsatz und Umgang mit Erdbaumaschinen“ ein sehr gut und fachbereichsübergreifend von Studentinnen besuchter Workshop statt. Eine Fortsetzung ist geplant.

Nicht nur Veranstaltungen **für**, sondern auch **von Frauen** gehören zum Gleichstellungsprogramm des Fachbereichs 9. Von Oktober 2004 bis Januar 2005 fand und findet eine Vortragsreihe, getragen von Absolventinnen des Fachbereichs, zum Thema „Umweltkultur/Umweltpädagogik“ statt. Auch diese Veranstaltung wurde durch Gleichstellungsgelder unterstützt. Eine Veröffentlichung der Vorträge ist zum SS 2005 geplant. Für das SS 2005 ist des weiteren ein „Gender-Workshop“ durch beantragte Mittel bei der Gleichstellungsprorektorin in Aussicht gestellt.

Die Chance der Umstrukturierung des Diplomstudiengangs zu einem Bachelor-/Master-Studiengang soll dazu genutzt werden, ein Gender-Modul im Wahlpflichtkatalog fest zu verankern.

4.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Lehrveranstaltungen mit Präsenzpflcht werden nach Möglichkeit innerhalb der **regulären Arbeitszeit** gehalten. In begründeten Ausnahmefällen bemüht sich die jeweilige Dozentin oder der Dozent für durch die Pflege von Kindern oder Angehörigen betroffene Studierende um eine zu verantwortende Regelung. Gleiches gilt sinngemäß

für alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit der Dienst außerhalb der regulären Arbeitszeit liegt.

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

Sitzungen im Rahmen von Gremien- und Kommissionsarbeit finden innerhalb der regulären Arbeitszeit statt.

Manchmal bringen Eltern ihre Kleinkinder mit in die Hochschule. Der im letzten FFP angekündigte Wickelplatz ist zusammen mit einer Einrichtung zum Stillen hergerichtet worden.

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bemüht sich in gegebenen Fällen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt um einen **Kinder-Betreuungsplatz**. (Eventuell teilweise Übernahme der Kosten aus Gleichstellungsgeldern).

4.3 Fort- und Weiterbildung

Der Fachbereich fördert im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern in gleichem Maße. Auch bei begrenzten Ressourcen wird der Weiterbildung von Mitarbeiterinnen eine Gleichstellung zugesichert.

In der bereits bestehenden Einrichtung des „Höxteraner Kolloquiums“ sollen bewusst vermehrt Frauen als Referentinnen eingeladen werden.

4.4 Studium und Lehre

Bei Gruppenarbeit obliegt es der betreuenden Hochschullehrerin bzw. dem Hochschullehrer Studentinnen eine aktive, gleichberechtigte Mitwirkung zu ermöglichen.

Der Charakter aller **Lehrveranstaltungen** soll **geschlechtsneutral** gestaltet sein und Studentinnen nicht durch offene oder verdeckte Diskriminierung beeinträchtigen. Auch die Wahl von Beispielen und Modellen soll Studentinnen nicht ausschließen oder in überholte Rollen drängen.

Im Rahmen der Entwicklung der BA- und MA-Studiengänge am Fachbereich 9 ist eine angemessene Berücksichtigung der Schlüsselqualifikation „Genderkompetenz als Querschnittsaufgabe“ vorgesehen.

Eigeninitiativen von Studentinnen zur Bildung von Gremien, die sich mit der Erörterung frauenspezifischer Anliegen befassen, werden vom Fachbereich unterstützt.

4.5 Stipendien

Das seit 2002 vergebene Stipendium zur Finanzierung eines Auslandssemesters für je zwei Studentinnen ist in Höxter auf große Resonanz gestoßen und hat im FB 9 zu zwei erfolgreichen Bewerbungen geführt. Diese Förderung soll weiterhin bestehen bleiben.

4.6 Verhinderung von sexueller Diskriminierung, Gewalt und allgemeiner Diskriminierung

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

Diese Unterstützung steht selbstverständlich auch unseren **ausländischen Studentinnen und Studenten** zur Verfügung. Das zum WS 2004/05 eingeführte "Buddy-System" für ausländische Studierende soll intensiviert werden.

In den vergangenen drei Jahren musste in der Abteilung Höxter insgesamt fünf Fällen nachgegangen werden.

4.7 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Wie aus der Beschäftigungsstruktur (2.1) hervorgeht, besteht im Fachbereich 9 eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Somit ist es nicht möglich – wie eigentlich gefordert – alle Gremien und Kommissionen **paritätisch** zu besetzen. Die vorhandenen Frauen im Fachbereich nehmen überproportional an der Selbstverwaltung teil, was eine große zusätzliche Arbeitsbelastung für sie bedeutet. Der Fachbereich wirkt daher auf ihre Unterstützung und eine ausgewogene Verteilung ihrer Aufgaben hin. In Gremien mit zwei studentischen Mitgliedern soll eines weiblich sein. In Gremien mit nur einem studentischen Mitglied soll die Besetzung in jeder 2. Wahl durch eine Frau erfolgen. Der Fachbereich unterstützt diese Besetzungsregelung in Kontakten mit den Studierenden.

5. Berichtspflicht

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

6. Verabschiedung

Verabschiedet vom Fachbereichsrat des Fachbereichs 9 Landschaftsarchitektur und Umweltplanung in Höxter durch Einverständniserklärung bis zum 01.03.2005.

Höxter, den 02.03.2005

Prof. Dr. W. Harfst
Dekan Fachbereich 9

Frauenförderplan der zentralen Einrichtung "Service Kommunikation Information Medien – S(kim)" der Fachhochschule Lippe und Höxter

1. Präambel / Einleitung

2. Bestandsanalyse (Daten 2000 – 2004)

Im Laufe des vergangenen Berichtzeitraumes wurden die ehemals selbständigen Einrichtungen *Hochschulbibliothek* und *Datenverarbeitungszentrale* zur integrierten zentralen Einrichtung *S(kim)* integriert. Hochschulbibliotheken gehören mit einem Frauenanteil an den Beschäftigten von fast 80% zu den weiblich dominierten Einrichtungen, während die Datenverarbeitungszentralen und Rechenzentren immer noch zu meist als Männerdomäne gelten.

In der zentralen Einrichtung S(kim) liegt der Frauenanteil insgesamt deutlich über 50%.

2.1 Beschäftigungsstruktur

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur im S|KIM

BVL	nichtwiss. MA		wiss. MA		Anteil in %	
	w	M	w	m	w	m
höherer Dienst	-	-	-	1	-	100
Gehobener Dienst	-	1	4	5	40	60
mittlerer Dienst	6,5	2	-	-	76	24
Einfacher Dienst	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	6,5	3	4	6	54	46

Betrachtet man jede „Laufbahn“, bzw. den wissenschaftlichen und den nichtwissenschaftlichen Dienst für sich, ist das Ergebnis zu differenzieren:

Höherer Dienst: Es existiert nach wie vor nur eine Stelle des höheren Dienstes; diese ist mit einem Mann besetzt. Abhilfe im Sinne des Frauenförderplanes kann nur geschaffen werden nach Ausscheiden des Stelleninhabers, bzw. durch das Zuweisen einer weiteren Stelle des höheren Dienstes. Selbst eine solche – auch sachlich gebotene – Maßnahme würde für den Leitungsbereich derzeit wenig im Sinne des För-

derplanes bewirken, sieht die Betriebsvereinbarung über S(kim) doch eine Vertretung der S(kim)-Leitung durch einen Mitarbeiter der ehem. Datenverarbeitungszentrale (zwingend) vor. Und in diesem Bereich sind derzeit keine Frauen beschäftigt.

Gehobener Dienst: Mit einem Frauenanteil von 40% bei 10 Beschäftigten ist das Geschlechterverhältnis fast ausgeglichen. Negativ schlägt zu Buche, dass im Bereich „Bibliothek und Information“ nur Frauen, im Bereich „Informationstechnik und Kommunikation“ nur Männer beschäftigt sind.

Mittlerer Dienst: Die Frauen sind hier mit einem Anteil von 76% deutlich überrepräsentiert.

Anzumerken gilt, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des mittleren Dienstes im bibliothekarischen Bereich, bzw. im reinen Verwaltungsbereich tätig sind.

Frei werdende Stellen im S|KIM bis 31.12.2007

Laufbahngruppen	nichtwiss. MA	wiss. MA
höherer Dienst	-	-
gehobener Dienst	1	-
mittlerer Dienst	0,5	-
einfacher Dienst	-	-
Insgesamt	1,5	-

Bestandsaufnahme der Auszubildenden im S|KIM / Freie Ausbildungsstellen bis 31.12.2007

Auszubildende		Anteil in %		unbesetzt	frei bis 12/2007
w	m	w	m		
1	-	100	0	1	2

3. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

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

3.1 Beschäftigungsstruktur

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

Gehobener Dienst: Im IT-Bereich sollen bevorzugt weibliche Bewerber Berücksichtigung finden. Durch die kürzlich (innerhalb des Planungszeitraumes) erfolgte Umwandlung einer Stelle des gehobenen Dienstes in eine des mittleren Dienstes ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst auf 45% „gestiegen“.

Mittlerer Dienst: Hier sind keine besonderen Maßnahmen im Sinne des Frauenförderungsgesetzes erforderlich. Die oben erwähnte Stellenumwandlung vom gehobenen in den mittleren Dienst senkte den Frauenanteil in diesem Bereich von 76 auf 68%.

Auszubildende: Nicht zuletzt, um bei etwaigen späteren Einstellungen genügend Frauen unter den Bewerbern/Bewerberinnen zu haben, sind bevorzugt Frauen einzustellen. Bei der Auswahl sind etwaige geschlechtsspezifische Verhaltensweisen entsprechend zu würdigen. Im Planungszeitraum konnte die freigewordene Stelle einer Auszubildenden im FaMi-Bereich mit einer Frau besetzt werden. Auch die im Jahr 2006 besetzbare Stelle einer Auszubildenden (Fachinformatik) soll wieder mit einer Frau besetzt werden.

4. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Es sollen Überlegungen angestellt werden, inwieweit eine geschlechtsspezifische Ausgestaltung der Tutorien, ins besondere im IT-Bereich sinnvoll sein kann und ob diese mit den Mitteln des S(kim) zu erreichen ist.

5. Berichtspflicht

Frauenförderplan der Verwaltung der Fachhochschule Lippe und Höxter

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

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

Nach der Bestandsaufnahme zum 01.04.2004 (siehe Anlage 1) ergibt sich insgesamt in der Verwaltung ein Frauenanteil von 42 %. In Zahlen ausgedrückt sind von 85,5 Stellen der Verwaltung 35,5 Stellen mit weiblichen Beschäftigten besetzt. Es ergibt sich weiterhin die Notwendigkeit, den Anteil von Frauen an der Beschäftigtenzahl insgesamt zu steigern.

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

- höheren Dienst 11 %,
- im gehobenen Dienst 25 %,
- im mittleren Dienst 54 %, *
- im einfachen Dienst 0 %,
- bei den Auszubildenden 19 %.

* Die Verringerung dieses Wertes im Vergleich zu den Daten vom 01.10.2000 resultiert aus der haushaltsrechtlichen Vorgabe, Stellen für Beschäftigte im Arbeiterverhältnis überwiegend der Laufbahngruppe mittlerer Dienst zuzuordnen.

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

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

Signifikant ist auch der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten. Von den 86 Beschäftigten der Verwaltung sind zum Stichtag 16 teilzeitbeschäftigt (19 %), davon 15 Frauen und 1 Mann. Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten beträgt somit 94%.

2. Zielvorgabe bis zum 31.12.2007 bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Unterrepräsentanz-Bereichen

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

- a) Im Bereich des höheren Dienstes werden bis zum 31.12.2007 planmäßig zwei Stellen im Bereich der Hochschulleitung (Kanzler / Rektor) frei. Für diese Stellen - sowie ggf. zusätzlich freiwerdende Stellen - ist die Berücksichtigung von Frauen zu prüfen.
- b) Im Bereich des gehobenen Dienstes werden zwei befristet besetzte Stellen frei, wobei allerdings die Beschäftigungsverhältnisse jeweils verlängert werden. Sollten nicht planmäßig Stellen frei werden, ist auch hier eine vorrangige Besetzung mit Frauen anzustreben. Eine Zielvorgabe kann mangels freier Stellen im Planungszeitraum nicht erfolgen.
- c) Im einfachen Dienst wird planmäßig keine Stelle frei, so dass der Frauenanteil hier im Planungszeitraum nicht gesteigert werden kann.
- d) Im Bereich der Auszubildenden bestehen im Planungszeitraum 33 Besetzungsmöglichkeiten, zu einem großen Teil im Rahmen von Verbundausbildungen mit Kooperationspartnern in Industrie und Handwerk. Auch hier ist anzustreben, den Frauenanteil in diesem Bereich zu steigern.

3. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

- a) Neueinstellungen
Der Frauenanteil kann im Planungszeitraum im gehobenen bzw. einfachen Dienst zunächst grundsätzlich nur bei nicht planmäßigen bzw. vorzeitigen Besetzungsmöglichkeiten gesteigert werden, wenn im Rahmen derartiger Verfahren Neueinstellungen von Frauen erfolgen; diese Auswirkung trifft auch für Stellenbesetzungen im Bereich des höheren Dienstes zu. Soweit es sich um tatsächliche freiwerdende, neu zu besetzende Stellen handelt, werden diese grundsätzlich extern ausgeschrieben. Damit werden stets auch qualifizierte Frauen auf Beschäftigungsmöglichkeiten hingewiesen und erhalten Gelegenheit zur Bewerbung.
- b) Übertragung höherwertiger Tätigkeiten/Höhergruppierungen (Personalentwicklung)
Der Frauenanteil im gehobenen Dienst kann grundsätzlich auch gesteigert werden durch entsprechende Übertragung höherwertiger Aufgaben sowie die damit verbundene Höhergruppierung. Hierbei können insbesondere weibliche Beschäftigte in Betracht kommen, die bislang im mittleren Dienst tätig sind und geeignet sind, höherwertige Aufgaben wahrzunehmen. Die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten setzt vor dem Hintergrund der vorhandenen Ausbildungsstruktur die Bereitschaft der Mitarbeitenden voraus, über die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen die für die Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen qualifizierten Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben.
- c) Übertragung von Leitungsfunktionen
Sofern Leitungsfunktionen in der Verwaltung vakant werden, ist zu prüfen, ob eine geeignete Frau in Betracht kommt.

d) Teilzeitbeschäftigte

Da Frauen und Männer zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Teilzeittätigkeiten interessiert sind, sollen Stellenausschreibungen in der Regel den Hinweis enthalten, dass die Stelle (bei entsprechenden Möglichkeiten) teilbar ist und eine Besetzung in Teilzeit in Betracht kommt.

e) Auszubildende

Im Planungszeitraum neu zu besetzende Stellen sollen extern ausgeschrieben werden, um eine Besetzung mit Frauen zu ermöglichen. In den Stellenausschreibungen sollen Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Die Bekanntgabe zu besetzender Stellen über die Arbeitsverwaltung ist vorgesehen.

gez. Hoffstetter
(Kanzler)

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur der Zentralverwaltung

Laufbahngruppen	ZV *		Anteil in %	
	w	m	w	m
höherer Dienst	1	8	11	89
gehobener Dienst	5	15	25	75
mittlerer Dienst	29,5	25	54	46
einfacher Dienst	-	2	-	100
insgesamt	35,5	50	42	58

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

frei werdende Stellen der Zentralverwaltung bis 31.12.2007

Laufbahngruppen	ZV *
höherer Dienst	2
gehobener Dienst	2
mittlerer Dienst	9 **
einfacher Dienst	-
insgesamt	13 **

* incl. FB-Verwaltung, Prüfungsamt, Zentralwerkstatt, W&T
 ** davon 5 kw-Stellen im Qualitätspakt

**Bestandsaufnahme der Auszubildenden der Zentralverwaltung/
 Freie Ausbildungsstellen bis 31.12.2007**

Auszubildende		Anteil in %		unbesetzt	frei bis 12/2007
w	m	w	m		
4	17	19	81	12	33

III Inkrafttreten

Der Frauenförderplan der Fachhochschule Lippe und Höxter wurde vom Senat am 06.04.2005 beschlossen.

Er tritt mit Wirkung vom 19. April 2004 in Kraft und wird im Verkündungsblatt der Fachhochschule Lippe und Höxter veröffentlicht.

Lemgo, den 12. Mai 2005

Der Rektor
der Fachhochschule Lippe und Höxter

Prof. T. Fischer