

Hochschule Ostwestfalen-Lippe
University of Applied Sciences

**Verkündungsblatt der
Hochschule Ostwestfalen-Lippe**
37. Jahrgang – 3. Dezember 2009 – Nr. 20

Frauenförderplan 2009 – 2012
der Hochschule Ostwestfalen-Lippe
mit Berichten zur Umsetzung
des Frauenförderplans 2004 – 2007

vom 3. Dezember 2009

Frauenförderplan 2009 – 2012 der Hochschule Ostwestfalen-Lippe mit Berichten zur Umsetzung des Frauenförderplans 2004 – 2007

I. Rahmenplan des Frauenförderplans 2009 - 2012

Am 1. April 2009 hat der Senat das Gleichstellungskonzept der Hochschule Ostwestfalen-Lippe verabschiedet. In dem Gleichstellungskonzept bekennt sich die Hochschule zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen als ein wesentliches Ziel. Gleichstellung wird als Querschnittsaufgabe der Hochschule betrachtet. Ein Instrument zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes ist der Frauenförderplan 2009 – 2012.

Schwerpunkte liegen

1. in der Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen keine oder prozentual nur wenige Frauen vertreten sind,
2. in der Personalentwicklung,
3. in der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und
4. in dem Qualitätsmanagement unter Gleichstellungsgesichtspunkten.

1. Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen keine oder prozentual nur wenige Frauen vertreten sind

Eine der wesentlichen Herausforderungen der Hochschulen in den nächsten zehn Jahren wird der demographische Wandel der Gesellschaft und der Fachkräftemangel in den technischen Berufen sein. Nach den doppelten Abiturjahrgängen ist abzusehen, dass sich der Wettbewerb der Hochschulen um leistungsstarke Studierende verstärken wird. Dieser Herausforderung muss sich jede Hochschule stellen, indem sie attraktive Studiengänge anbietet und sich um Studierende bemüht, die zu gesellschaftlichen Gruppen gehören, die bisher kein entsprechendes Studium aufgenommen haben. Als ingenieurwissenschaftlich geprägte Hochschule verfolgt die Hochschule Ostwestfalen-Lippe daher u.a. die Strategie, in den klassischen Ingenieurstudiengängen, die nur einen geringen Anteil an Studentinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen aufweisen, aktiv Frauen anzuwerben. Entsprechend dem Leitbild des Gleichstellungskonzeptes sollen die unterschiedlichen Fähigkeiten von Frauen und Männern für eine vielseitige, erfolgsorientierte Hochschulentwicklung sorgen. Die Hochschule Ostwestfalen-Lippe strebt daher mittel- und langfristig in allen wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereichen, in denen weniger als 30 Prozent Frauen vertreten sind, einen signifikanten Frauenanteil an. In dem Berichtszeitraum des Frauenförderplans sollen für dieses Ziel Konzepte entwickelt, erprobt und evaluiert werden. Konkret setzt sich die Hochschule das Ziel, bis 2012 in allen Studiengängen einen Anteil von mindestens 10 Prozent Frauen bei den Studierenden des ersten Semesters zu erreichen.

Als eine Ursache dafür, dass nur wenige Frauen in den Studiengängen Maschinenteknik, Informatik und Elektrotechnik zu finden sind, werden fehlende positive Rollenvorbilder gesehen. Daher soll innerhalb und außerhalb der Hochschule die öffentliche Präsenz von weiblichen Vorbildern in Forschung und Lehre erhöht werden.

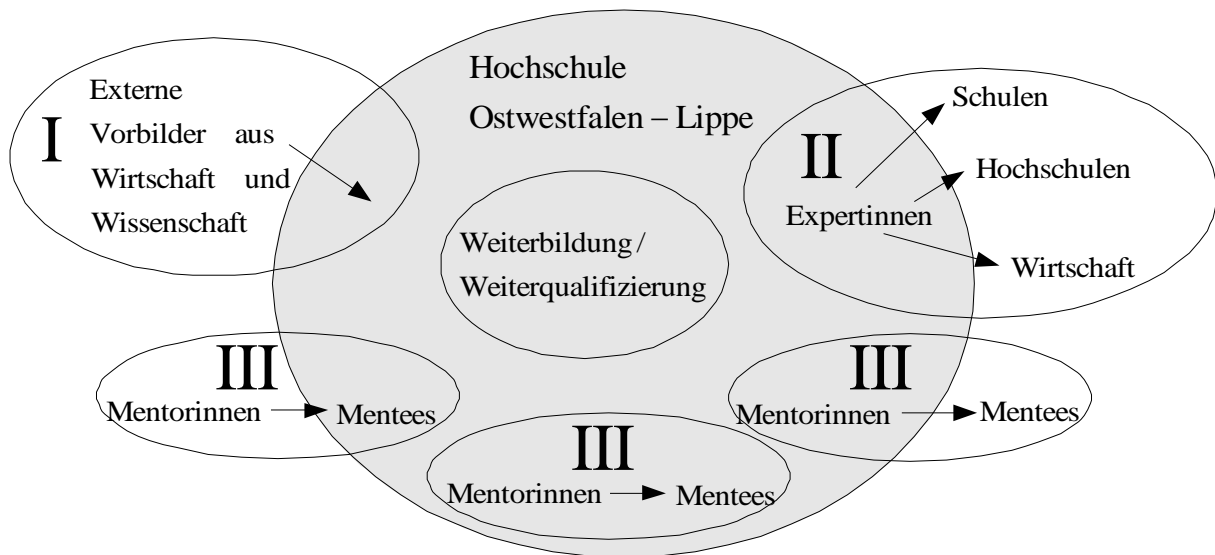


Abb.: Frauen an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Entsprechende Maßnahmen werden in drei Phasen eingeführt, erprobt und evaluiert.

Phase I: Ab dem Studienjahr 2009/2010 werden externe Vorbilder zu Vorträgen und Lehrveranstaltungen in die Hochschule eingeladen. Für das WS 09/10 ist u.a. eine Ringvorlesung geplant, in der weibliche Vorbilder durch Fachvorträge ihre Kompetenzen präsentieren.

Phase II: Ab dem Studienjahr 2010/2011 werden Expertinnen (Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen) gezielt unterstützt, ihre Expertise innerhalb und außerhalb der Hochschule darzustellen. Dies wird durch gezielte Weiterbildungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen begleitet.

Phase III: Ab dem Studienjahr 2011/2012 werden Mentoring-Programme institutionalisiert. Führungskräfte aus der Industrie geben Studentinnen Hilfestellungen für einen erfolgreichen Berufseinstieg, Hochschulangehörige unterstützen Studentinnen während des Studiums, Hochschulangehörige und Studierende ermutigen interessierte Schülerinnen und Auszubildende zu einem Ingenieurstudium.

2. Personalentwicklung

Ein wesentliches Ziel der Personalentwicklung ist es, die Qualifikationen, Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten weiterzuentwickeln, die zur Bearbeitung aktueller und zukünftiger Anforderungen der Arbeitsplätze an der Hochschule benötigt werden. Zudem führen Maßnahmen der Personalentwicklung zu einer Steigerung der Motivation der Beschäftigten und einer Erhöhung der Mitarbeiterbindung an die Hochschule. Insbesondere für Frauen, die im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen in vielen Bereichen der Hochschule unterrepräsentiert sind, wird durch gezielte Personalentwicklung die Möglichkeit geschaffen, sich zu qualifizieren, die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern sowie der Vereinbarung von Familie und Beruf gerecht zu werden. Die folgenden Konzepte sollen in den nächsten drei Jahren in der Hochschule Ostwestfalen-Lippe entwickelt werden.

2.1 Fortbildungsvereinbarung für die Beschäftigten (m/w) im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich bis 31.12.2009

Fortbildung führt nicht nur zu einer beruflichen Qualifizierung der Beschäftigten (m/w) sondern erhöht zusätzlich die Motivation und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Durch die Entwicklung einer Dienstvereinbarung Fortbildung werden einheitliche Rahmenregelungen für die Fortbildung und Qualifizierung der Beschäftigten (m/w) im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich geschaffen.

2.2 Einrichtung bzw. Erweiterung einer Anlaufstelle für psychosoziale Beratung bis 31.12.2009

Durch die Einrichtung einer Anlaufstelle für psychosoziale Beratung soll den Beschäftigten (m/w) ermöglicht werden, eine qualifizierte psychologische Beratung bei beruflichen und privaten Problemen zu erlangen. Hier könnte der bestehende Kontakt zum Kreis Lippe und der Diakonie Lippe genutzt werden. Diese Institution wird bereits als Anlaufstelle für eine psychosoziale Beratung der Studierenden eingesetzt.

2.3 Optimierung und Ausbau des Kontakts zu Beschäftigten (m/w) während längerer Abwesenheiten vom Arbeitsplatz bis 31.12.2009

Durch einen intensiven Kontakt zu Beschäftigten (m/w), die sich in einer längeren Abwesenheitsphase (z.B. bedingt durch Elternzeit) vom Arbeitsplatz befinden, wird die Zufriedenheit gesteigert und der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert. So könnten bspw. die Beschäftigten (m/w) auch während ihrer Abwesenheitszeiten über organisatorische und personelle Veränderungen informiert werden.

2.4 Verbesserung des Informationsangebots zum Thema Mutterschaft, Elternzeit etc. bis zum 31.12.2009

Das arbeitsrechtliche Informationsangebot für werdende Eltern zum Thema Mutterschaft, Elternzeit usw. soll optimiert werden und leichter zugänglich sein. Hierzu erfolgt ein Ausbau des Informationsangebots auf der Homepage der Hochschule.

2.5 Übernahme von Betreuungskosten für Kinder während der Teilnahme an Fortbildungen bis 31.12.2009

Während der Teilnahme der Beschäftigten (m/w) an Fortbildungen sollen entstehende Kosten in einem angemessenen Rahmen für den Betreuungsaufwand der Kinder von der Hochschule übernommen werden.

2.6 Aufbau und Entwicklung eines Stressmanagement-Programms bis 31.12.2011

Zur Erhöhung von Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten (m/w) trägt die Initiierung eines Stressmanagements bei. In diesem Rahmen wird durch Maßnahmen wie bspw. Seminare und Schulungen zu Konfliktmanagement, Stressbewältigung am Arbeitsplatz, Zeitmanagement etc. Unterstützung zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen gegeben. Die Teilnahme der Beschäftigten (m/w) an Gesundheitsförderungskursen ergänzt das Angebot.

3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Mangelnde Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf sind ein wesentliches Kriterium, das insbesondere Frauen die Ausübung ihres Berufes erschwert. Die Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten in Wissenschaft und Verwaltung ist die Folge. Deshalb ist es bedeutend, als Arbeitgeber den Nutzen einer familienbewussten Personalpolitik zu erkennen und gezielt Maßnahmen zu ergreifen, die es ermöglichen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Das Instrument der Betreuungsangebote für minderjährige Kinder und der Arbeitszeitflexibilisierung stellt dabei dienliche Lösungen dar, um die berufliche Tätigkeit mit der Familie in Einklang zu bringen. Die folgenden Konzepte sind in diesem Zusammenhang in der Hochschule Ostwestfalen-Lippe zu entwickeln.

3.1 Erweiterung des Betreuungsangebotes für minderjährige Kinder

Das Betreuungsangebot Paulinchen für Kinder unter drei Jahren am Standort Detmold soll ab WS 2009 ausgeweitet werden, so dass mehr Kinder längere Zeit pro Woche betreut werden können. Zusätzlich soll ein Betreuungsangebot für ältere Vorschulkinder ermöglicht werden. Bei Bedarf soll hochschulnahe Kinderbetreuung in Lemgo und Höxter und Betreuung schulpflichtiger Kinder in den Schulferien ermöglicht werden.

3.2 Einrichtung von Jahresarbeitszeitkonten bis 31.12.2010

Durch die Einrichtung von Jahresarbeitszeitkonten wird den Beschäftigten (m/w) der Hochschule eine höhere Flexibilität ermöglicht. Zeitguthaben müssen dann nicht nach 26 Wochen, sondern erst nach 52 Wochen ausgeglichen werden

3.3 Erweiterung des Arbeitszeitkorridors bis 31.12.2010

Um eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen, sollen die bisher bestehenden Regelungen zu Arbeitsbeginn und –ende ausgeweitet werden.

3.4 Flexibilisierung der Arbeitszeit für wissenschaftlich Beschäftigte (m/w) bis 31.12.2010

Es soll eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung ermöglicht werden. So sind die Beschäftigten (m/w) nicht mehr an starre Arbeitszeitregelungen gebunden und die eigene Arbeitszeit soll vereinfacht mit reduziertem Verwaltungsaufwand gestaltet werden. Durch eine Erweiterung des Zeitkorridors können auch die Arbeitszeiten der Beschäftigten in den späten Nachmittags- bzw. Abendstunden (z.B. im Rahmen der Durchführung von Praktika) mit geringem Verwaltungsaufwand festgehalten werden.

3.5 Einführung der alternierenden Telearbeit bis 31.12.2011

Die Ausübung der beruflichen Tätigkeit soll, sofern die dienstlichen Gegebenheiten dies zulassen, auch am häuslichen Arbeitsplatz durchgeführt werden können. Insbesondere für Eltern mit kleinen Kindern ist eine Arbeit zu Hause eine Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die alternierende Telearbeit plant feste Anwesenheitstage in der Hochschule ein. So werden die Arbeitsaufgaben teilweise vor Ort in der Hochschule und teilweise zu Hause erledigt.

4. Qualitätsmanagement unter Gleichstellungsgesichtspunkten

Ein Aufgabenbereich der Qualitätssicherung an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe ist die Gleichstellung von Frauen und Männern und die damit zusammenhängende Frauenförderung. Obwohl Frauen in der Gesellschaft mehr als 50% der Bevölkerung repräsentieren, nimmt ihr Anteil mit zunehmender Höhe der akademischen Stufen kontinuierlich ab. Die Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Hochschule und - aufgrund der massiven Untervertretung - eine aktive Frauenförderung müssen daher Bestandteil der Hochschulaufgaben sein.

Mit den Kriterien der Qualitätssicherung muss deshalb erfasst werden können, ob Frauenförderung an der Hochschule betrieben wird und wie hoch der Grad der Gleichstellung von Frauen und Männern ist. D.h., es muss der Frage nachgegangen werden: Gibt es eine aktive Gleichstellung von Männern und Frauen und wird aktiv Frauenförderung betrieben? Damit könnte Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung von einer gesetzlichen Pflicht zu einem Profilelement der Hochschule werden.

Neben hochschulweiten Maßnahmen/Projekten müssen auch Fachbereichsinitiativen angestoßen bzw. unterstützt werden. Dies könnte z.B. geschehen durch den Aufbau von budgetären Anreizsystemen zur Gleichstellung, durch den Aufbau/die Weiterführung und den Ausbau der Personalentwicklungsangebote für Frauen sowie gezielte Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach Mutterschutz bzw. Elternkarenz oder durch die Bevorzugung von Frauen gegenüber männlichen Bewerbern bei gleicher Qualifikation (insbesondere bei Professuren und Leitungsfunktionen).

Bei der Behandlung von Aspekten der Qualitätssicherung von Gleichstellung geht es also um die Evaluation von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung wie sie oben bereits genannt wurden, z.B. das Vorhandensein von Förderungsprogrammen und deren Wirkung. Evaluation orientiert sich an den Zielen von Lehre, Forschung, Gleichstellung etc. Es müssen also zunächst Ziele formuliert und dann Kriterien, Methoden, Instrumente und Kennzahlen entwickelt werden, die eine Möglichkeit bieten, Aussagen über den Grad der Zielerreichung zu treffen. Dieser gesamte Komplex wird des Weiteren in das hochschulweit aufzubauende Qualitätssicherungssystem aufgenommen.

Qualitätsmanagement unter Gleichstellungsgesichtspunkten soll umgesetzt werden durch folgende Maßnahmen:

1. Als konkreter Schritt ist für das erste Jahr die Entwicklung eines Systems von Kennzahlen und Parametern geplant, die es ermöglichen, Aussagen darüber zu treffen, in wie weit die Förderung von Frauen betrieben wird und wie erfolgreich dies geschieht. Kennzahlen können Angaben sein wie z.B. Anteil der Professorinnen, Anteil der Studentinnen, Anzahl frauenspezifischer Lehrveranstaltungen etc. Über ein solches zu entwickelndes System ausgewählter Parameter soll hochschulweit ein Konsens herbeigeführt werden. Darüber hinaus müssen Kennzahlen in ein Bezugssystem eingebettet werden, d.h., es muss festgelegt werden, welche Vergleichsmaßstäbe sinnvoll sind.
2. Als zweiter Schritt ist geplant für die verschiedenen Einheiten der Hochschule (Fachbereiche, Verwaltung, SKIM, KOM) konkrete Ziele zu definieren, diese mit Anreizsystemen zu verbinden und dann im zweiten Jahr in Zielvereinbarungen festzulegen, die dann im dritten Jahr einer ersten Kontrolle und ggf. Revision unterzogen werden.

3. Über die gesamte Laufzeit des Planes werden spezifische Maßnahmen und Unternehmungen zur Frauenförderung evaluiert. Art und Umfang der jeweiligen Evaluationen richten sich dann nach den konkreten Zielen und den eingesetzten Mitteln.
4. Von der Gleichstellungsbeauftragten, der Hochschulplanung und dem Personaldezernat wird eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die halbjährlich dem Präsidium über die Umsetzung des Frauenförderplans berichtet. Dem Senat wird jährlich darüber berichtet. Gegebenenfalls sind ergänzende Maßnahmen zur Umsetzung des Frauenförderplans erforderlich.

**II. Frauenförderpläne der Fachbereiche,
der zentralen Einrichtung „Service Kommunikation
Information Medien – S(KIM)“ und der Zentralverwaltung**

Frauenförderplan des Fachbereichs Architektur und Innenarchitektur der Hochschule Ostwestfalen Lippe

1. Präambel / Einleitung

Der Fachbereich Architektur-Innenarchitektur hat im Bachelor-Studiengang Innenarchitektur mit 90,8 % einen überproportionalen Anteil an Studienanfängerinnen. Die Anzahl der Anfängerinnen im Masterstudiengang sinkt dann auf 72%. Im Bachelor-Studiengang Architektur liegt der Anteil der Studienanfängerinnen bei 62,5 %, im Master-Studiengang bei 45,5 %. Von 2004 bis 2009 ist der Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen um 6,8 % gestiegen. Einen hohen Frauenanteil im Bachelor-Studiengang konstant zu halten, aber nicht zu steigern und im Masterstudiengang den Frauenanteil konstant zu halten, ist ein wichtiges Ziel unserer Ausbildung und begleitender Maßnahmen.

Bezogen auf den hohen Anteil an Studentinnen ist der Frauenanteil beim wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal noch immer niedrig. Der Fachbereich ist daher weiter bestrebt, freiwerdende Stellen mit Frauen zu besetzen.

2. Bericht zur Umsetzung des zweiten Frauenförderplanes

Da der Fachbereich traditionell bei den Studierenden wesentlich mehr Frauen als Männer aufweist, waren und sind besondere Maßnahmen nicht erforderlich. Die Kindertagesstätte Paulinchen hat sich durch für Kleinkinder hergerichtete Räume auf dem Campus Emilie in Detmold etabliert.

3 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.1 Daten 2004 – 2009

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

3.2 Veränderung der Daten 2004 - 2009 gegenüber 2001 - 2004

Der Anteil an Professorinnen konnte seit 2004 von 20 % auf 29,4 % um 9,4 % gesteigert werden. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden konnte der Frauenanteil von 5,3 % auf 22,2 % um 16,9 % erhöht werden. Der Frauenanteil bei den Studierenden hat sich um 8,7 % auf 76,7 % erhöht.

3.3 Beschäftigtenstruktur / Gremien

Die Anzahl an Professorinnen ist um 1,5 von 6 auf 7,5 gestiegen. Bei 7,5 Professorinnen können in allen Gremien Frauen vertreten sein. Positiv ist der hohe Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von 22,2 %. Hier wird auch die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen. Es ist angestrebt, bei Bedarf mehr Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Die Fachbereichsleitung wird zu 100% von Frauen wahrgenommen.

3.4 Studierende und Absolvent/innen

Traditionell besteht im Fachbereich 1 ein Frauenüberschuss. Derzeit liegt der Frauenanteil der Haupthörer im Studiengang Innenarchitektur bei 83,8%. Die Anzahl der Studentinnen im Masterstudiengang sinkt auf 72%. Im Studiengang Architektur liegt der Frauenanteil der Haupthörer bei 59,7%. Im Masterstudiengang liegt der Wert bei 45,5%. Damit ist in beiden Fachrichtungen der Frauenanteil im Master-Studiengang geringer als im Bachelor-Studiengang.

Bei den Studierenden ist der Frauenanteil von 68 % im Jahr 2004 auf 76,7 % im Jahr 2009 um 8,7 % gestiegen. Der Anteil der Absolventinnen ist dagegen um 2,8 % gesunken.

4 Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

Der hohe Frauenanteil unter den Studierenden soll in der Zukunft gehalten werden. Es ist nicht die Absicht, ihn weiter zu erhöhen, sondern in den beiden Studiengängen einen möglichst gleichmäßigen Anteil an Frauen und Männern zu erreichen.

4.1 Zielvorgaben

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. Veränderungen sind zu erwarten, da im Planungszeitraum drei Stellen neu besetzt werden.

Der Anteil der Mitarbeiterinnen (wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche) ist schon beachtlich, soll aber bei anstehenden Wiederbesetzungen bzw. Neubesetzungen noch gesteigert werden.

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

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

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

Generell gilt es die hohe Anzahl der Studentinnen zu halten.

Die Außendarstellung wird weiter intensiviert (Internetpräsentation, Vorträge in Schulen u.ä.). 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 berufstätigen Frauen zu erhöhen.

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

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

Am Standort Detmold wird durch das Projekt „Paulinchen“ allen Hochschulmitgliedern die Möglichkeit einer professionellen Betreuung für Kinder bis zum dritten Lebensjahr gegeben. Es ist geplant, dieses Angebot in naher Zukunft auf Kinder bis zum Vorschulalter zu erweitern und auch räumlich auszubauen.

6. Berichtspflicht

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

Detmold, den 8.9.2009

Studierende	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
Hauptthörer WS 2004/05					
319 Architektur	142	152	294		51,7
536 Innenarchitektur	170	512	682		75,1
Gesamt	312	664	976		68,0
Hauptthörer WS 2005/06					
319 Architektur	140	157	297		52,9
536 Innenarchitektur	161	506	667		75,9
Gesamt	301	663	964		68,8
Hauptthörer WS 2006/07					
319 Architektur	134	145	279		52,0
536 Innenarchitektur	136	531	667		79,6
Gesamt	270	676	946		71,5
Hauptthörer WS 2007/08					
319 Architektur	123	164	287		57,1
536 Innenarchitektur	123	546	669		81,6
Gesamt	246	710	956		74,3
Hauptthörer WS 2008/09					
319 Architektur	98	145	243		59,7
536 Innenarchitektur	106	547	653		83,8
013 Architektur	6	5	11		45,5
538 Innenarchitektur-Raumk.	7	18	25		72,0
Gesamt	217	715	932		76,7
Gesamtveränderung 2004/2009	-95	51	-44		8,7

Absolvent/innen	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
WS 2004/2005 und SoSe 2005					
319 Architektur	10	19	29		65,5
536 Innenarchitektur	33	89	122		73,0
Gesamt	43	108	151		71,5
WS 2005/2006 und SoSe 2006					
319 Architektur	19	24	43		55,8
536 Innenarchitektur	29	86	115		74,8
Gesamt	48	110	158		69,6
WS 2006/2007 und SoSe 2007					
319 Architektur	20	20	40		50,0
536 Innenarchitektur	28	81	109		74,3
Gesamt	48	101	149		67,8
WS 2007/2008 und SoSe 2008					
319 Architektur	32	36	68		52,9
536 Innenarchitektur	35	111	146		76,0
Gesamt	67	147	214		68,7
Gesamtveränderung 2004/2008	24	39	63		-2,8

Frauenförderplan des Fachbereichs Medienproduktion der Hochschule Ostwestfalen Lippe

1. Präambel / Einleitung

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

2. Bericht zur Umsetzung des zweiten Frauenförderplanes

Die im zweiten Frauenförderplan als Ziel formulierte Steigerung der Mitwirkung und Einflussnahme von Frauen in der Gremienarbeit konnte erreicht werden (siehe 3.3). Auch zu besetzende unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Bereich konnten je zur Hälfte mit weiblichen und männlichen Personen besetzt werden.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.1 Daten 2004 - 2009

siehe Anhang

3.2 Veränderung der Daten 2004 - 2009 gegenüber 2001 - 2004

Die Zahl der Studienanfängerinnen im Studiengang Medienproduktion unterliegt jährlichen Schwankungen (zwischen 30 und 53%), liegt aber weiterhin auf einem gegenüber rein technisch ausgerichteten Studiengängen hohen Niveau und ist insbesondere im WS 2008/09 wieder auf einen Wert gestiegen (38%), der annähernd dem des WS 2001/02 entspricht (40%).

Analog liegt Anteil der Studentinnen seit 2001 ungefähr gleichbleibend zwischen 33 und 43%.

Da der Bachelorstudiengang Medienproduktion erst im WS 2001/02 startete, lagen noch keine ausreichenden Zahlen zu Absolventinnen für den Zeitraum bis 2004 vor, um einen aussagekräftigen Vergleich zum aktuellen Berichtszeitraum zu ermöglichen.

Gleiches gilt auch für den Masterstudiengang Media Production.

3.3 Beschäftigtenstruktur / Gremien

Im Berichtszeitraum ausgeschriebene unbefristete Professurenstellen wurden jeweils mit einer Frau und einem Mann besetzt. Im Rahmen eines Besetzungsverfahrens für eine durch Studienbeitragsmittel finanzierte befristete Professur erreichte die einzige Bewerberin Platz 2 auf der Berufungsliste.

Berufungskommissionen enthielten stets mindestens ein weibliches Mitglied.

Der Fachbereichsrat besteht derzeit aus je drei weiblichen und männlichen Mitgliedern. Auch die Studienbeitragskommission des Fachbereichs bestand bis 2008 aus je drei weiblichen und männlichen Mitgliedern.

Die Planung der Lehrstunden wird von einer Professorin durchgeführt. Eine weitere Professorin übt die Funktion der Stipendienbeauftragten aus.

3.4 Studierende und Absolvent/innen

Von aktuell 11 Mitgliedern der Fachschaft sind 6 weiblich.

Tutoren- und Hilfskraftstellen wurden im Berichtszeitraum ca. je zur Hälfte mit weiblichen und männlichen Studierenden besetzt.

Eine Studentin erhielt als erste und bislang einzige Person unter den Studierenden der Medienproduktion ein Stipendium der Studienstiftung des deutschen Volkes.

Der jährliche Anteil der Absolventinnen schwankte im Zeitraum von WS 2004/05 und SS 2008 auf einem vergleichsweise hohen Niveau zwischen 36 und 52%. Die Gesamtveränderung ist hier mit knapp -2 Prozentpunkten als marginal zu bezeichnen (siehe Anhang).

4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

4.1 Zielvorgaben

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

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

a) Beschäftigungsstruktur/ Gremien

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

b) Studierende / Absolventinnen und Absolventen

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

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

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

6. Berichtspflicht

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

Der Förderplan wurde in der 49. Fachbereichsratssitzung am 10.06.09 einstimmig beschlossen.

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen				Art der Inanspruchn.		Jahr des Ausscheidens									
		Frauen	Männer	Anteil in %		unbefristet	befristet	2009		2010		2011		2011			
				w	m			w	m	w	m	w	m	w	m		
wissenschaftliches Personal:																	
W2 – Professuren	7	2	5	28,6	71,4	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sonstige wiss. Personal																	
W2 – A11, EG14 TV-L: unbefristet:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
befristet:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
wiss. Personal gesamt:	7	2	5	28,6	71,4	7	0	0	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	0	0
weitere MA:	0	0	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	0	0
gesamt:	9	2	7	22,2	77,8	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen			Art der Inanspruchn.		
		Frauen	Männer	Anteil in %	unbefristet	befristet	
Stand 01.04.2004 gesamt:	9	2	7	22,2	77,8	9	0
Stand 01.04.2009 gesamt:	9	2	7	22,2	77,8	9	0
Gesamtveränderung 2004/2009:	-	-	-	-	-	-	-

Studienanfänger/innen	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
1. FS WS 2004/05					
441 Medienproduktion	36	23	59		39,0
C10 Media Production	8	1	9		
Gesamt	44	24	68		35,3
1. FS WS 2005/06					
441 Medienproduktion	30	23	53		43,4
C10 Media Production	5	3	8		
Gesamt	35	26	61		42,6
1. FS WS 2006/07					
441 Medienproduktion	40	20	60		33,3
C10 Media Production	5	4	9		
Gesamt	45	24	69		34,8
1. FS WS 2007/08					
441 Medienproduktion	49	21	70		30,0
C10 Media Production	11	2	13		
Gesamt	60	23	83		27,7
1. FS WS 2008/09					
441 Medienproduktion	43	26	69		37,7
C10 Media Production	7	1	8		
Gesamt	50	27	77		35,1
Gesamtveränderung2004/2009	6	3	9		-0,2

Studierende	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
Hauptthörer WS 2004/05					
441 Medienproduktion	111	80	191		41,9
C10 Media Production	8	1	9		
Gesamt	119	81	200		40,5
Hauptthörer WS 2005/06					
441 Medienproduktion	109	82	191		42,9
C10 Media Production	12	4	16		
Gesamt	121	86	207		41,5
Hauptthörer WS 2006/07					
441 Medienproduktion	133	84	217		38,7
C10 Media Production	17	6	23		
Gesamt	150	90	240		37,5
Hauptthörer WS 2007/08					
441 Medienproduktion	147	81	228		35,5
C10 Media Production	22	6	28		
Gesamt	169	87	256		34,0
Hauptthörer WS 2008/09					
441 Medienproduktion	165	82	247		33,2
C10 Media Production	19	7	26		
Gesamt	184	89	273		32,6
Gesamtveränderung 2004/2009	65	8	73		-7,9

Absolvent/innen	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
WS 2004/2005 und SoSe 2005					
441 Medienproduktion	30	18	48		37,5
Gesamt	30	18	48		37,5
WS 2005/2006 und SoSe 2006					
441 Medienproduktion	13	14	27		51,9
Gesamt	13	14	27		51,9
WS 2006/2007 und SoSe 2007					
441 Medienproduktion	23	19	42		45,2
C10 Media Production	4	1	5		
Gesamt	27	20	47		42,6
WS 2007/2008 und SoSe 2008					
441 Medienproduktion	147	81	228		35,5
C10 Media Production	30	18	48		
Gesamt	177	99	276		35,9
Gesamtveränderung 2004/2008	143	81	228		-1,6

Frauenförderplan des Fachbereichs Bauingenieurwesen der Hochschule Ostwestfalen Lippe

1. Präambel / Einleitung

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

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

2. Bericht zur Umsetzung des zweiten Frauenförderplanes

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

2.1 Beschäftigte

1. Beschäftigung von Absolventinnen
Am Fachbereich Bauingenieurwesen arbeiten zurzeit im Drittmittelbereich drei Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.
2. Förderung von Weiterbildung/-qualifikation
Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin belegte einen Masterstudiengang "Wasser und Umwelt", der Universität Weimar, den sie erfolgreich abgeschlossen hat. Besondere Unterstützung erhielt sie hierbei durch ihre Einsatzleitung.
Eine Frau qualifiziert sich als Stipendiatin mit Unterstützung eines Lehrenden mit dem Ziel einer Promotion weiter.
Eine Frau hat mit Unterstützung der Agentur für Arbeit und des KOM unter der Leitung eines Lehrenden ein Praktikum im Labor für Baustofftechnologie und Massivbau absolviert.
3. Frauen als Lehrbeauftragte
Eine Frau ist weiterhin im Umfang von 6 SWS am FB 3 beschäftigt. Darüber hinaus hat eine Frau derzeit Lehraufträge im Umfang von 5 SWS.
4. Berufungskommission
In jeder Berufungskommission war eine Professorin vertreten.

2.2 Studierende und Absolvent/innen

1. Mentorenprogramm
Im Rahmen des seit Wintersemester 2006/2007 aufgelegten Mentorenprogramms ergibt sich eine neue Kommunikationsebene zwischen den Studierenden und Lehrenden, die in diesem Dialog gezielte Erörterungen von Problemen ermöglichen und zum Finden von Lösungsansätzen beitragen.
Nach unseren ersten Erfahrungen der Mentoren wird das Angebot seitens der Studierenden nicht nur angenommen sondern ausdrücklich auch gewünscht. Damit ergibt sich eine Kommunikationsebene, die auch von solchen Studierenden genutzt wird, die sich in

größeren Lehrveranstaltungen beziehungsweise in üblichen Beratungsgesprächen nicht in dem Umfang artikulieren möchten.

Aus unserer Sicht und unseren ersten Erfahrungen trägt ein solches Mentorenprogramm gerade in Ingenieurstudiengängen mit einem immer noch vergleichsweise geringen Anteil an Studentinnen dazu bei, die Studienatmosphäre nochmals deutlich zu verbessern. Es besteht ausdrücklich die Möglichkeit, Mentorengruppen aus Studentinnen zu bilden, für die sich unsere Kolleginnen am Fachbereich als Mentorinnen zur Verfügung stellen.

Insgesamt sind wir davon überzeugt, dass mit einem solchen Mentorenprogramm gerade auch für unsere Studentinnen der Studienalltag verbessert und somit der Studienerfolg erhöht wird.

2. Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit des FB 3 zielte im Berichtszeitraum zu einem großen Teil auch darauf ab, Schülerinnen für das Studium Bauingenieurwesen oder Wirtschaftsingenieurwesen Bau zu interessieren. Hierzu gehören Aktivitäten des Fachbereichs 3 im Rahmen des jährlichen Tags der offenen Tür, im Rahmen von Info-Veranstaltungen mit der Agentur für Arbeit in Detmold, jährliche Vorträge und Info-Veranstaltungen in berufs- und allgemeinbildenden Schulen und beispielsweise durch die Teilnahme an der Kinderhochschulwoche.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.1 Daten 2004 - 2009

s. Anhang

3.2 Veränderung der Daten 2004 - 2009 gegenüber 2001 - 2004

Vgl. Frauenförderplan 2004 – 2007 mit Berichten zur Umsetzung des Frauenförderplans 2001 – 2004 der FH Lippe und Höxter.

3.3 Beschäftigtenstruktur / Gremien

Der Fachbereich Bauingenieurwesen ist grundsätzlich bemüht, den Frauenanteil auf allen Ebenen zu erhöhen. Mangels freiwerdender Stellen oder auch geeigneter Bewerberinnen, ist dieses Ziel bisher lediglich beim Drittmittelpersonal erreicht. Hier beschäftigt der Fachbereich Bauingenieurwesen 5 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Stand 05/2009).

Um einen angemessenen Frauenanteil im Bereich der Lehrenden zu erreichen, ist u.a. in jeder Berufungskommission eine Professorin vertreten.

Der Fachbereich wird ferner Weiterbildungsmaßnahmen seiner Mitarbeiterinnen anregen und unterstützen.

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

4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

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

4.1 Zielvorgaben

Die Zielvorgaben integrieren sich in den Rahmenplan zur Frauenförderung 2009-2012.

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

a) Beschäftigungsstruktur/ Gremien

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

b) Studierende / Absolventinnen und Absolventen

Die Anzahl der Studentinnen beider Studiengänge des FB 3 (Bauingenieurwesen / Wirtschaftsingenieurwesen Bau) soll nachdrücklich und nachhaltig erhöht werden.

Der Fachbereich Bauingenieurwesen wird hierzu zunächst auf drei Ebenen arbeiten und Maßnahmen ergreifen:

- im Rahmen des Marketing-Konzeptes des FB 3 sollen Studieninteressentinnen des Fachbereiches als Zielgruppe besondere Berücksichtigung finden. Hierzu sind entsprechende Informationsangebote zu entwickeln, bereitzustellen und zu verbreiten. Konkret wird der FB 3 ein Informationsangebot erarbeiten und zur Verfügung stellen, das sich direkt an Schülerinnen / weibliche Auszubildende als zukünftige Studieninteressentinnen richtet. Hierin sollen die Vorteile der Studiengänge des FB 3 für ein zukünftiges Berufsleben und des Standortes Detmold speziell für Studieninteressentinnen und aus weiblicher Perspektive aufgezeigt werden.
- Weiterhin soll die vorhandene Arbeit mit Schülerinnen und Schülern an lokalen Schulen ausgebaut und intensiviert werden. Vor allem Schülerinnen sollen dabei durch spielerische Annäherung an ingenieurmäßige Inhalte eine eventuell vorhandene Distanz zu diesen abbauen lernen, um sich später einmal ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen und damit auch dem Bauingenieurwesen vorbehaltlos nähern zu können.
- Als Ansprechpartnerin für die Anliegen der Studentinnen wird sich dankenswerterweise eine Professorin zur Verfügung stellen.

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Konkrete Maßnahmen sind in Abschnitt 4.2 beschrieben, siehe dort.

6. Berichtspflicht

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

Der Frauenförderplan und der Bericht über die Umsetzung werden auf der Homepage des Fachbereichs Bauingenieurwesen veröffentlicht.

gez. Prof. Dr.-Ing. C. Nolte

- Dekan FB 3 -

Der Frauenförderplan wurde am 17.06.09 einstimmig vom Fachbereichsrat genehmigt.

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen				Art der Inanspruchn.		Jahr des Ausscheidens									
		Frauen	Männer	Anteil in %		unbefristet	befristet	2009		2010		2011		2012			
				w	m			w	m	w	m	w	m				
wissenschaftliches Personal:																	
W2 – Professuren	17 *	1	16	5,9	94,1	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sonstige wiss. Personal																	
W2 – A11, EG14 TV-L: unbefristet:	2	1	1	50,0	50,0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
befristet:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
wiss. Personal gesamt:	19	2	17	10,5	89,5	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nicht-wissenschaftl. Personal:																	
wissenschaftl. MA:	5,5	0,5	5	9,1	90,9	5,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
weitere MA:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nicht-wissenschaftl. Pers. ges.:	5,5	0,5	5	9,1	90,9	5,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt:	24,5	2,5	22	10,2	89,8	24,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

* davon 1 kw-Stelle im Qualitätspakt, 2 kw-Stellen in Zentr. Stellenpool

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen			Art der Inanspruchn.		
		Frauen	Männer	Anteil in %	unbefristet	befristet	
Stand 01.04.2004 gesamt:	26,5	2,5	22,5	10	90	24,5	0,5
Stand 01.04.2009 gesamt:	24,5	2,5	22	10,2	89,8	24,5	0
Gesamtveränderung 2004/2009:	-2	-	-0,5	0,2	-0,2	-	-0,5

Studienanfänger/innen	M männlich	W weiblich	Gesamt		% W
1. FS WS 2004/05					
257 Bauingenieurwesen	76	15	91		16,5
346 Wirtschaftsingenieurwesen Bau	18	6	24		25,0
768 Immobilienwirt. SoSe 2005	19	28	47		59,6
Gesamt	113	49	162		30,2
1. FS WS 2005/06					
257 Bauingenieurwesen	58	7	65		10,8
346 Wirtschaftsingenieurwesen Bau	14	5	19		26,3
768 Immobilienwirt. SoSe 2006	16	10	26		38,5
Gesamt	88	22	110		20,0
1. FS WS 2006/07					
257 Bauingenieurwesen	47	12	59		20,3
346 Wirtschaftsingenieurwesen Bau	7	2	9		22,2
768 Immobilienwirt. SoSe 2007	2	7	9		77,8
Gesamt	56	21	77		27,3
1. FS WS 2007/08					
257 Bauingenieurwesen	31	10	41		24,4
346 Wirtschaftsingenieurwesen Bau	14	8	22		36,4
Gesamt	45	18	63		28,6
1. FS WS 2008/09					
257 Bauingenieurwesen	48	18	66		27,3
346 Wirtschaftsingenieurwesen Bau	17	3	20		15,0
Gesamt	65	21	86		24,4
Gesamtveränderung 2004/2009	48	-28	-76		-5,8

Studierende	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
Hauptthörer WS 2004/05					
257 Bauingenieurwesen	319	61	380		16,1
346 Wirtschaftsingenieurwesen Bau	83	16	99		16,2
768 Immobilienwirt.	52	29	81		35,8
Gesamt	454	106	560		18,9
Hauptthörer WS 2005/06					
257 Bauingenieurwesen	311	64	375		17,1
346 Wirtschaftsingenieurwesen Bau	80	17	97		17,5
768 Immobilienwirt.	53	39	92		42,4
Gesamt	444	120	564		21,3
Hauptthörer WS 2006/07					
257 Bauingenieurwesen	264	64	328		19,5
346 Wirtschaftsingenieurwesen Bau	68	17	85		20,0
768 Immobilienwirt.	47	29	76		38,2
Gesamt	379	110	489		22,5
Hauptthörer WS 2007/08					
257 Bauingenieurwesen	244	59	303		19,5
346 Wirtschaftsingenieurwesen Bau	61	23	84		27,4
768 Immobilienwirt.	20	16	36		44,4
Gesamt	325	98	423		23,2
Hauptthörer WS 2008/09					
257 Bauingenieurwesen	234	64	298		21,5
346 Wirtschaftsingenieurwesen Bau	63	16	79		20,3
768 Immobilienwirt.	15	11	26		42,3
Gesamt	312	91	403		22,6
Gesamtveränderung 2004/2009	-142	-15	-157		-3,7

Absolvent/innen	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
WS 2004/2005 und SoSe 2005					
257 Bauingenieurwesen	46	4	50		8,0
346 Wirtschaftsingenieurwesen Bau	9	4	13		30,8
768 Immobilienwirt.	2	4	6		66,7
Gesamt	57	12	69		17,4
WS 2005/2006 und SoSe 2006					
257 Bauingenieurwesen	61	9	70		12,9
346 Wirtschaftsingenieurwesen Bau	13	1	14		7,1
768 Immobilienwirt.	5	4	9		44,4
Gesamt	79	14	93		15,1
WS 2006/2007 und SoSe 2007					
257 Bauingenieurwesen	42	14	56		25,0
346 Wirtschaftsingenieurwesen Bau	18	2	20		10,0
768 Immobilienwirt.	4	11	15		73,3
Gesamt	64	27	91		29,7
WS 2007/2008 und SoSe 2008					
257 Bauingenieurwesen	39	11	50		22,0
346 Wirtschaftsingenieurwesen Bau	12	7	19		36,8
768 Immobilienwirt.	4	3	7		42,9
Gesamt	55	21	76		27,6
Gesamtveränderung 2004/2008	-2	9	7		10,2

Frauenförderplan des Fachbereichs Life Science Technologies der Hochschule Ostwestfalen Lippe

1. Präambel / Einleitung

Im Fachbereich Life Science Technologies (bis SS 2004 Lebensmitteltechnologie) halten sich im Bereich der Studierenden die Anzahl der Studentinnen und der Studenten fast die Waage. Einzelne Schwerpunkte werden jedoch deutlich von weiblichen oder männlichen Studierenden bevorzugt. Die in etwa gleichmäßige Verteilung der Studierenden auf Frauen und Männer ist eine Besonderheit unseres Fachbereichs an der Hochschule OWL. Dies zu erhalten und in einzelnen Bereichen den Frauenanteil zu steigern ist ein wichtiges Ziel unserer Ausbildung und begleitender Maßnahmen.

Der Fachbereich ist bestrebt, freiwerdende Stellen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich mit Frauen zu besetzen. Im Bereich der Lehrenden konnte der Anteil der Frauen seit 2004 nicht gesteigert werden. Ebenso, bedingt durch die geringe Fluktuation bei dem nichtwissenschaftlichen Personal, konnte gegenüber der Vergangenheit keine wesentliche Verbesserung erzielt werden. Mit einem Anteil von 37 % ist der Anteil der Frauen im internen Hochschulvergleich aber bemerkenswert hoch.

2. Bericht zur Umsetzung des zweiten Frauenförderplanes

Im Bewerbungsverfahren Getränketechnologie (2005) nahm keine Bewerberin teil. Im Verfahren Mathematik / BWL (2006) erreichte eine Bewerberin den 3. Listenplatz, wobei hier die Berufungskommission sogar mehrheitlich weiblich besetzt war. Leider konnte die Stelle in der Fleischtechnologie auch nicht mit einer Frau besetzt werden. Im Verfahren Biotechnologie (2007) nahmen 2 Bewerberinnen teil, allerdings erreichte keine einen Listenplatz. Im Verfahren Technologie der Kosmetika und Waschmittel (2008) nahm eine Bewerberin teil, die jedoch keinen Listenplatz erhielt. Im derzeit laufenden Verfahren Back- und Süßwaren (2009) wird die Stelle voraussichtlich mit einer Kollegin besetzt werden können (Ruf ist erteilt).

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.1 Daten 2004 - 2009

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

3.2 Veränderung der Daten 2004 - 2009 gegenüber 2001 - 2004

Durch eine Neubesetzung wird der Anteil der Frauen bei den Professuren auf 20 % gesteigert werden können. Der Anteil ist noch nicht ausgewogen. Es ist das Bestreben des FB diesen Anteil weiter zu erhöhen. In Ausschreibungen wird dies nach außen deutlich vertreten. Problematisch ist aber, dass der Anteil der Bewerberinnen in den Berufungsverfahren – trotz intensiver Bemühen - in der Vergangenheit sehr niedrig war. Dies liegt an den Besonderheiten der im Fachbereich vertretenen Lehrgebiete. Für den Zeitraum bis 2012 werden nur 2 neue Professorenstellen zu besetzen sein.

Bei dem wissenschaftlichen / nichtwissenschaftlichen Personal sieht die Verteilung der Mitarbeiter im Fachbereich zwar deutlich günstiger aus. Im Berichtszeitraum 2004/2009 wurde jedoch keine neue Stelle besetzt. Eine gleichmäßige Verteilung ist noch nicht gegeben. Der FB 4 ist weiterhin darum bemüht, kann kurzfristig aber keine wesentliche Änderung herbeiführen, da bis 2012 nur 1 Stelle neu zu besetzen sein wird.

3.3 Beschäftigtenstruktur / Gremien

Obwohl der Anteil der Professorinnen im Berichtszeitraum nur 14% betrug, konnten die Gremien stets paritätisch besetzt werden. Positiv ist der hohe Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Fachbereich 4. Hinter den gelisteten 4 Stellen verbergen sich 5 Mitarbeiterinnen, die als Ingenieurin tätig sind. Hier wird auch die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen.

3.4 Studierende und Absolvent/innen

Die Zahl der Studienanfängerinnen (siehe Tabelle Studienanfängerinnen im Anhang) und der studierenden Frauen (siehe Tabelle Studierende im Anhang) ist mit einem durchschnittlichen Anteil von über 50 % (WS 2004/05) für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge sehr gut, was an der besonders weit gefächerten Ausprägung der Berufe liegt.

Dieser erfreulich hohe Anteil konnte gehalten bzw. erreicht werden, da der FB sich aktiv an der Außendarstellung der Hochschule Ostwestfalen Lippe 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. Die Studierenden kommen aus dem gesamten Bundesgebiet an die Hochschule Ostwestfalen Lippe.

Auch der Anteil der Frauen an den Absolventen ist im Studienjahr mit etwa 60 % sehr hoch (siehe Tabelle Absolventinnen im Anhang). Dieser Stand soll beibehalten werden. Generell ist festzustellen, dass unter den Studentinnen weniger Studienabbrecher sind.

4. 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 der Hochschule Ostwestfalen Lippe. 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 einen möglichst gleichmäßigen Anteil an Frauen und Männern zu erreichen.

4.1 Zielvorgaben

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. Große Änderungen sind aber nicht zu erwarten, da im Planungszeitraum nur 2 Stellen neu besetzt werden.

Der Anteil der Mitarbeiterinnen (wissenschaftliche MA und nichtwissenschaftliche MA) ist schon beachtlich, soll aber bei anstehenden Wiederbesetzungen bzw. Neubesetzungen im Rahmen von Forschungsaufträgen noch gesteigert werden. Im regulären Mitarbeiterstamm ist hier kaum eine Steigerung möglich, da nur eine Wiederbesetzung erfolgen wird.

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.

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Bezüglich der Gremienarbeit ist es das Bestreben den Anteil der Frauen den Verhältnissen bei den Beschäftigten und den Studierenden anzupassen.

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 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.

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

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

6. Berichtspflicht

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

Lemgo, den 28.5.2009

Studierende	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
Hauptörer WS 2004/05					
343 Lebensmitteltechnologie	271	344	615		55,9
C09 Technologie der Kosmetika	1	15	16		93,8
C11 Pharmatechnik	9	12	21		57,1
C12 Biotechnologie	17	22	39		56,4
Gesamt	298	393	691		56,9
Hauptörer WS 2005/06					
343 Lebensmitteltechnologie	287	307	594		51,7
C09 Technologie der Kosmetika	3	33	36		91,7
C11 Pharmatechnik	24	21	45		46,7
C12 Biotechnologie	34	49	83		59,0
C38 Life Science Technologies	3	0	3		0,0
Gesamt	351	410	761		53,9
Hauptörer WS 2006/07					
343 Lebensmitteltechnologie	256	265	521		50,9
C09 Technologie der Kosmetika	6	43	49		87,8
C11 Pharmatechnik	28	33	61		54,1
C12 Biotechnologie	36	50	86		58,1
C38 Life Science Technologies					
Gesamt	326	391	717		54,5
Hauptörer WS 2007/08					
343 Lebensmitteltechnologie	212	203	415		48,9
C09 Technologie der Kosmetika	8	57	65		87,7
C11 Pharmatechnik	32	41	73		56,2
C12 Biotechnologie	39	53	92		57,6
C38 Life Science Technologies	4	9	13		69,2
Gesamt	295	363	658		55,2
Hauptörer WS 2008/09					
343 Lebensmitteltechnologie	201	171	372		46,0
C09 Technologie der Kosmetika	7	64	71		90,1
C11 Pharmatechnik	35	49	84		58,3
C12 Biotechnologie	38	55	93		59,1
C38 Life Science Technologies	16	21	37		56,8
Gesamt	297	360	657		54,8
Gesamtveränderung 2004/2009	-1	-33	-34		-2,1

Absolvent/innen	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
WS 2004/2005 und SoSe 2005					
343 Lebensmitteltechnologie	28	48	76		63,2
Gesamt	28	48	76		63,2
WS 2005/2006 und SoSe 2006					
343 Lebensmitteltechnologie	33	61	94		64,9
Gesamt	33	61	94		64,9
WS 2006/2007 und SoSe 2007					
343 Lebensmitteltechnologie	47	61	108		56,5
C12 Biotechnologie	1	7	8		87,5
Gesamt	48	68	116		58,6
WS 2007/2008 und SoSe 2008					
343 Lebensmitteltechnologie	37	63	100		63,0
C12 Biotechnologie	6	12	18		66,7
C09 Technologie der Kosmetika	2	5	7		71,4
C11 Pharmatechnik	5	6	11		54,5
Gesamt	50	86	136		63,2
Gesamtveränderung 2004/2008	22	38	60		-

Frauenförderplan des Fachbereichs Elektrotechnik und Technische Informatik der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

1. Präambel / Einleitung

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

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

2. Bericht zur Umsetzung des zweiten Frauenförderplans

Die folgenden im Frauenförderplan für die Jahre 2004-2007 geplanten Werbemaßnahmen wurden in der Regel jährlich insbesondere auch mit dem Ziel einer Erhöhung des Anteils der Studentinnen durchgeführt:

- Beteiligung und Koordination des *Girl's Day*
- Beteiligung am jährlichen Infotag für Schülerinnen und Schülern
- Durchführung einer 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 Technische Informatik durchführen.
- Beteiligung an der Kinderuniversität
- Spezielle Laborangebote nur für Schülerinnen, z.B. Schnupperkurs Elektronik

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

- Schülerlabor Phyllip: Das Angebot richtet sich an Schulklassen der Sek I aller allgemeinbildenden Schulen. In 3,5 Stunden wird ein Kleingerät gebaut, das die Schülerinnen und Schüler behalten dürfen.
- Physikausstellung Experimenta: Das Angebot richtet sich an Schulklassen aller allgemeinbildenden Schulen.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

s. Anhang

4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

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

4.1 Zielvorgaben

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

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

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

- Beteiligung und Koordination des *Girl's Day*
- Schülerlabor Philipp: Das Angebot richtet sich an Schulklassen der Sek I aller allgemeinbildenden Schulen. In 3,5 Stunden wird ein Kleingerät gebaut, das die Schülerinnen und Schüler behalten dürfen.
- Physikausstellung Experimenta: Das Angebot richtet sich an Schulklassen aller allgemeinbildenden Schulen.
- Beteiligung am jährlichen Infotag für Schülerinnen und Schülern
- Durchführung einer 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.
- Beteiligung an der Kinderuniversität

Seit 2008 organisiert der Fachbereich zusätzlich die Durchführung einer

- Microcontroller-AG für Schülerinnen und Schüler des Marianne-Weber-Gymnasiums in Lemgo

und eines

- Mathematik-Tutoriums 'Fit fürs Studium' für Schülerinnen und Schüler des August-Griese-Berufskollegs in Löhne.

Diese Aktivitäten sollen fortgesetzt werden. Darüber hinaus plant der Fachbereich eine Unterstützung

- bei der Organisation eines Roberta-Zentrums (Mädchen erobern Roboter, <http://www.iais.fraunhofer.de/roberta.html>) in einem in der Entstehung befindlichen Zdl-Zentrum in Lippe und
- von Schulen und Firmen bei der Organisation und Durchführung von Besuchen der Tec-to-You-Veranstaltungen (<http://www.tectoyou.de/>) auf der Hannover Messe Industrie.

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Keine.

6. Berichtspflicht

Der aktuelle Status zur Bestandsanalyse und den Maßnahmen wird dem Fachbereichsrat und der Frauenbeauftragten einmal pro Jahr in einer Fachbereichsratssitzung vorgestellt.

Studierende	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
Hauptthörer WS 2004/05					
048 Elektrotechnik	331	8	339		2,4
B84 Information Technology	35	3	38		7,9
Gesamt	366	11	377		2,9
Hauptthörer WS 2005/06					
048 Elektrotechnik	315	4	319		1,3
B84 Information Technology	54	4	58		6,9
Gesamt	369	8	377		2,1
Hauptthörer WS 2006/07					
048 Elektrotechnik	295	3	298		1,0
B84 Information Technology	41	3	44		6,8
D62 Mechatronische Systeme	4	0	4		0,0
Gesamt	340	6	346		1,7
Hauptthörer WS 2007/08					
048 Elektrotechnik	272	6	278		2,2
B84 Information Technology	44	5	49		10,2
D62 Mechatronische Systeme	17	1	18		5,6
Gesamt	333	12	345		3,5
Hauptthörer WS 2008/09					
048 Elektrotechnik	263	10	273		3,7
A40 Technische Informatik	29	1	30		3,3
B84 Information Technology	18	2	20		10,0
D62 Mechatronische Systeme	24	1	25		4,0
Gesamt	334	14	348		4,0
Gesamtveränderung 2004/2009	-32	3	-29		1,1

Absolvent/innen	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
WS 2004/2005 und SoSe 2005					
048 Elektrotechnik	45	2	47		4,3
Gesamt	45	2	47		4,3
WS 2005/2006 und SoSe 2006					
048 Elektrotechnik	54	1	55		1,8
B84 Information Technology	9	0	9		0,0
Gesamt	63	1	64		1,6
WS 2006/2007 und SoSe 2007					
048 Elektrotechnik	40	0	40		0,0
B84 Information Technology	7	1	8		12,5
Gesamt	47	1	48		2,1
WS 2007/2008 und SoSe 2008					
048 Elektrotechnik	55	1	56		1,8
B84 Information Technology	11	1	12		8,3
D62 Mechatronische Systeme	4	0	4		0,0
Gesamt	70	2	72		2,8
Gesamtveränderung 2004/2008	25	-	25		-1,5

Frauenförderplan des Fachbereichs Maschinentechnik und Mechatronik der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Fortführung des Frauenförderplans des Fachbereichs Maschinentechnik und Mechatronik der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

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

1. Präambel / Einleitung

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

2. Bericht zur Umsetzung des zweiten Frauenförderplanes

Das Ziel, den Frauenanteil in der Beschäftigungsstruktur zu erhöhen, konnte mangels freiwerdender bzw. neuer Stellen nicht umgesetzt werden. Auch bei den Studierenden ist der Frauenanteil mit ca. 5% gleichbleibend.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

3.1 Daten 2004 - 2009

s. Anhang

3.2 Veränderung der Daten 2004 – 2009 gegenüber 2001 - 2004

Aus der Beschäftigungsstatistik ist ersichtlich, dass die Frauen unter den Professoren mit einer Quote von 7,7% (1 W2 Professorenstelle) und einer Quote von 13,35% bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern (1 wissenschaftliche Mitarbeiterin) deutlich unterrepräsentiert sind und sich gegenüber dem Berichtsstand 2001 – 2004 nicht verändert hat.

3.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Auf die im Berichtszeitraum ausgeschriebene Stelle einer Stiftungsprofessur im Studiengang Zukunftsenergie hat sich leider - trotz intensiver Suche - keine Frau beworben, weshalb im laufenden Berufungsverfahren nur Bewerber Berücksichtigung finden.

Mit dem neuen Standort Warburg sind zwei Professoren/innen-Stellen und jeweils zwei wiss. Mitarbeiter/innen-Stellen ausgeschrieben. Wir werden uns darum bemühen, diese Stellen, bei geeigneter Bewerberlage, vorrangig mit einer Frau zu besetzen.

Auch die Ausschreibung einer wiss. MA-Stelle im Bereich "CAD / FEM", konnte mangels Bewerberinnen, nur mit einem Bewerber besetzt werden.

In den Gremien Fachbereichsrat und Prüfungsausschuss „Studiengang Zukunftsenergie“ ist eine Professorin vertreten, in den weiteren Gremien wie Senat, Dekanat sind keine der beiden Frauen vertreten.

Eine Professorin begleitet das Praktikantenamt und eine wiss. Mitarbeiterin ist Mitglied in der Gleichstellungskommission.

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

3.4 Studierende und Absolvent/innen (FB 6)

s. Anhang

Die Statistik der Studienanfänger(innen) Studierenden ergibt leider, dass im Zeitraum 2004 – 2009 die durchschnittliche weibliche Einschreibquote zwischen 2,3 und 7,8% schwankt. Insbesondere ist die Quote im Studiengang Mechatronik schwach, obgleich enorme Anstrengungen unternommen wurden, wie z. B. Darstellung der Frauen im Ingenieurberuf (Internet, Zeitungsberichten, Schulbesuche).

Hier wird deutlich, wie schwierig es ist, Frauen für ein Technikstudium zu begeistern.

Der Anteil der Absolventinnen ist mit 6,1 bis 12,2%, im Zeitraum ab WS 2005, relativ hoch, womit die Abbrecherquote bei den Frauen gering ist.

4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

4.1 Zielvorgaben

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

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

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

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

1. Werbemaßnahmen Girls Day

Der Fachbereich Maschinentechnik und Mechatronik hat sich an den zentral angebotenen Veranstaltungen des Schnupperstudiums für Frauen beteiligt, und wird dies weiterhin tun. Im Jahr 2009 nahm die Hochschule Ostwestfalen-Lippe nicht an der Veranstaltung teil.

2. Werbemaßnahmen Schnupperstudium

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

3. Technikunterricht für Schüler/innen

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

4. Beteiligung an der Kids University

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

5. Bingo

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

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Keine

6. Berichtspflicht

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

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen		Stellen		Art der Inanspruchn.		Jahr des Ausscheidens							
		Frauen	Männer	Anteil in %		unbefristet	befristet	2009		2010		2011		2012	
				w	m			w	m	w	m	w	m	w	m
wissenschaftliches Personal:															
W2 – Professuren	14 *	1	12	7,7	92,3	13	0	0	0	0	1	0	0	0	0
sonstige wiss. Personal															
W2 – A11, EG14 TV-L: 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:	14	1	12	7,7	92,3	13	0	0	0	0	1	0	0	0	0
nicht-wissenschaftl. Personal:															
wissenschaftl. MA:	7,5	1	6,5	13,3	86,7	7,5	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
Auszubildende	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
nicht-wissenschaftl. Pers. ges.:	8,5	2	6,5	23,5	76,5	7,5	1	0	0	0	0	0	1	0	0
gesamt:	22,5	3	18,5	14,0	86,0	20,5	1	0	0	0	1	0	1	0	0

* 1 kw-Stelle im Qualitätspakt; 1,0 kw-Stelle im Zentr. Stellenpool

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen		Stellen		Art der Inanspruchn.	
		Frauen	Männer	Anteil in %		unbefristet	befristet
Stand 01.04.2004 gesamt:	22	2	20	9,1	90,9	22	0
Stand 01.04.2009 gesamt:	22,5	3	18,5	14,0	86,0	20,5	1
Gesamtveränderung 2004/2009	0,5	1	-1,5	4,9	-4,9	-1,5	1

Studienanfänger/innen	M männlich	W weiblich	Gesamt		
1. FS WS 2004/05					% w
104 Maschinenbau	77	3	80		3,8
969 Mechatronik	30	1	31		3,2
Gesamt	107	4	111		3,6
1. FS WS 2005/06					
539 Maschinentchnik	91	2	93		2,2
357 Mechatronik (B)	36	1	37		2,7
Gesamt	127	3	130		2,3
1. FS WS 2006/07					
539 Maschinentchnik	60	8	68		11,8
357 Mechatronik (B)	35	0	35		0,0
Gesamt	95	8	103		7,8
1. FS WS 2007/08					
539 Maschinentchnik	54	2	56		3,6
357 Mechatronik (B)	34	1	35		2,9
Gesamt	88	3	91		3,3
1. FS WS 2008/09					
539 Maschinentchnik	70	6	76		7,9
357 Mechatronik (B)	35	1	36		2,8
826 Zukunftsenergien	10	1	11		9,1
Gesamt	115	8	123		6,5
Gesamtveränderung 2004/2009	8	4	12		2,9

Studierende	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
Hauptörer WS 2004/05					
104 Maschinenbau	238	11	249		4,4
969 Mechatronik	114	7	121		5,8
Gesamt	352	18	370		4,9
Hauptörer WS 2005/06					
104 Maschinenbau	192	7	199		3,5
969 Mechatronik	94	7	101		6,9
357 Mechatronik (B)	36	1	37		2,7
539 Maschinentechnik	91	2	93		2,2
Gesamt	413	17	430		4,0
Hauptörer WS 2006/07					
104 Maschinenbau	141	2	143		1,4
969 Mechatronik	72	7	79		8,9
357 Mechatronik (B)	64	1	65		1,5
539 Maschinentechnik	140	9	149		6,0
Gesamt	417	19	436		4,4
Hauptörer WS 2007/08					
104 Maschinenbau	109	0	109		0,0
969 Mechatronik	46	2	48		4,2
357 Mechatronik (B)	85	2	87		2,3
539 Maschinentechnik	181	11	192		5,7
Gesamt	421	15	436		3,4
Hauptörer WS 2008/09					
104 Maschinenbau	55	0	55		0,0
969 Mechatronik	31	0	31		0,0
357 Mechatronik (B)	100	2	102		2,0
539 Maschinentechnik	239	16	255		6,3
826 Zukunftsenergien	10	1	11		9,1
Gesamt	435	19	454		4,2
Gesamtveränderung 2004/2009	83	1	84		-0,7

Absolvent/innen	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
WS 2004/2005 und SoSe 2005					
104 Maschinenbau	30	1	31		3,2
969 Mechatronik	12	0	12		0,0
Gesamt	42	1	43		2,3
WS 2005/2006 und SoSe 2006					
104 Maschinenbau	31	3	34		8,8
969 Mechatronik	15	0	15		0,0
Gesamt	46	3	49		6,1
WS 2006/2007 und SoSe 2007					
104 Maschinenbau	24	2	26		7,7
969 Mechatronik	19	4	23		17,4
Gesamt	43	6	49		12,2
WS 2007/2008 und SoSe 2008					
104 Maschinenbau	36	0	36		0,0
969 Mechatronik	17	3	20		15,0
357 Mechatronik (B)	0	1	1		100,0
Gesamt	53	4	57		7,0
Gesamtveränderung 2004/2009	11	3	14		4,7

Frauenförderplan des Fachbereichs Produktion und Wirtschaft der Hochschule Ostwestfalen Lippe

1. Präambel / Einleitung

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

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

Im Bewusstsein diese Tatsache ist zur Umsetzung der Frauenförderrichtlinien der vorliegende Frauenförderplan im Fachbereich Produktion und Wirtschaft erarbeitet worden. Dabei wird das Ziel verfolgt, neben der im Grundgesetz verankerten Gleichberechtigung, eine echte Gleichstellung zwischen Männern und Frauen im Fachbereich zu verwirklichen:

2. Bericht zur Umsetzung des zweiten Frauenförderplanes

Im Rahmen der Berichterstattung zur Fortschreibung des Frauenförderplans wird auf folgende Aktivitäten des Fachbereichs „Produktion und Wirtschaft“ für den Berichtszeitraum 01.04.04 bis 30.04.09 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 Abstimmung mit der Professorin.

b) Fördermaßnahmen im Rahmen der Studienberatung und des Studiums

1. Beteiligung des Fachbereiches am Girls-Day

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

2. Messeausstellungen

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

3. Studienberatung

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

4. 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.

5. Beratung während des Studiums
Der Fachbereich bietet seinen Studierenden auch während des laufenden Studiums bei Bedarf Beratungsgespräche an. Mit Hilfe dieser Betreuung ist es dem Fachbereich gelungen, besonders Frauen einen problemlos zu erreichenden Ansprechpartner zur Unterstützung zu geben.
6. Spezielle Studienangebote für Frauen
Sondergruppen für Frauen im Studium wurden von den StudentInnen ausdrücklich nicht gewünscht.

3 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.1 Daten 2004 - 2009

s. Anhang

3.2 Veränderung der Daten 2004 - 2009 gegenüber 2001 - 2004

s. Anhang

3.3 Beschäftigtenstruktur / Gremien

Es ist dem Fachbereich im Berichtszeitraum gelungen, im Rahmen der Berufungen „Betriebswirtschaftslehre“ und „Holzbauproduktion“ erstmals zwei Professorinnen zu berufen. Die Kolleginnen vertreten die entsprechenden Professuren. Durch Mittel des Hochschulpaktes 2020 wurde zum Ende des Berichtszeitraum eine Professorin berufen. Damit konnten wir im Berichtszeitraum die Anzahl der Professorinnen von 0 auf 3 Kolleginnen erhöhen.

Zum Ende des Berichtszeitraums wurden zwei Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen geschlossen, die zum 01.05.09 die Labore der Betriebswirtschaftslehre und das Labor für Oberflächentechnik Holz unterstützen. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass es sich um zwei Absolventinnen des Fachbereiches handelt.

Im Berichtszeitraum wurde die erste Ausbildungsstelle im Fachbereich mit einer Auszubildenden für das Tischlerhandwerk besetzt.

Alle Gremien des Fachbereiches sind sowohl mit Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeitern sowie mit Kolleginnen und Kollegen besetzt.

3.4 Studierende und Absolvent/innen

s. Anhang

Fazit:

Der Fachbereich hat durch seine Bemühungen, gerade auch im Rahmen der Einführung neuer Studienangebote, seine Attraktivität für Frauen erheblich gesteigert. Dabei ist sogar zu beobachten, dass durch die Beratungstätigkeit Frauen für Studiengänge gewonnen werden können, die vorher für diese nicht in Frage kamen. Dieses erhöht den Anteil der Frauen in den schon bestehenden, bislang vornehmlich von Männern besuchten Studiengängen

erheblich. So ist es beispielsweise gelungen in den Jahren 2005 bis 2008 den Anteil der Frauen im ersten Semester Holztechnik auf durchschnittlich 15,6 % anzuheben und zu halten.

Im Studiengang Logistik ist im Berichtszeitraum ebenfalls ein Anstieg der weiblichen Studierenden von durchschnittlich 17 % auf 21 % zu verzeichnen. Im Studiengang Produktionstechnik stabilisiert sich der Anteil der weiblichen Studienanfängerinnen auf 4,3 bis 9,1 %.

Der insgesamt gestiegene Anteil von Frauen im Fachbereich verbessert das Klima für die Aufnahme von weiblichen Studierenden.

4 Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

Der Fachbereich unterstützt die Bemühungen zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes des Rahmenplans zur Frauenförderung für 2009 – 2012 in seinen Schwerpunkten.

4.1 Zielvorgaben

Der Schwerpunkt des Fachbereichs liegt in der Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen prozentual nur wenige Frauen vertreten sind. Eine wesentliche Herausforderung ergibt sich aus den erhobenen Daten der Studierenden. Das im Rahmenplan des Frauenförderplans konkret genannte Ziel, bis 2012 in allen Studiengängen einen Anteil von mindestens 10 % Frauen bei den Studierenden des ersten Semesters zu erreichen, ist auch Ziel des Fachbereichs Produktion und Wirtschaft.

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

a) Beschäftigungsstruktur/ Gremien

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

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

Jeder Berufungskommission gehört mindestens eine Professorin an.

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.

b) Studierende / Absolventinnen und Absolventen

1. Studentische Hilfskräfte und Tutoren
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.
2. Übungs- und Seminargruppen für Frauen
Übungs- und Seminargruppen für Frauen innerhalb des Studiums sind eine besondere Maßnahme, um Studentinnen zu unterstützen. Der Fachbereich wird, sofern von den Studentinnen erwünscht, besondere Übungen für Frauen einrichten, sofern die Gruppengröße die Hälfte der jahgangsüblichen Gruppengröße beträgt.

3. Sonstige Maßnahmen

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

Der Fachbereich Produktion und Wirtschaft stellt – zunächst als einmalige Initiative -- zwei Excellenz-Stipendien in Höhe von je 10.000 € zur Verfügung.

Das Stipendium ist gedacht für hervorragend geeignete ingenieurwissenschaftliche Absolventinnen des Fachbereichs, die nun den MBA studieren wollen.

Über die Stipendienvergabe entscheidet eine Jury, bestehend aus dem Dekanat (Ge, Bo) und den Sprechern des MBA-Studiengangs im Fachbereich (Bp, Kk).

Mit dem Stipendium ist eine direkte vorrangige Förderung von Teilnehmerinnen für den MBA verbunden.

5 Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

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 z. Z. 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.

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

6 Berichtspflicht

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

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

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

Lemgo, den 17.06.09

Prof. Reinhard Grell
Dekan

Studierende	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
Hauptthörer WS 2004/05					
534 Produktionstechnik	108	6	114		5,3
700 Holztechnik	303	31	334		9,3
867 Logistik	155	50	205		24,4
742 Wirtschaft	101	54	155		34,8
Gesamt	667	141	808		17,5
Hauptthörer WS 2005/06					
534 Produktionstechnik	125	3	128		2,3
700 Holztechnik	302	37	339		10,9
867 Logistik	200	52	252		20,6
742 Wirtschaft	107	71	178		39,9
Gesamt	734	163	897		18,2
Hauptthörer WS 2006/07					
534 Produktionstechnik	125	6	131		4,6
700 Holztechnik	236	31	267		11,6
474 Holztechnik (B)	26	4	30		13,3
867 Logistik	228	53	281		18,9
742 Wirtschaft	90	59	149		39,6
021 Betriebswirtschaftslehre	41	26	67		38,8
Gesamt	746	179	925		19,4
Hauptthörer WS 2007/08					
534 Produktionstechnik	127	6	133		4,5
700 Holztechnik	169	22	191		11,5
474 Holztechnik (B)	76	20	96		20,8
867 Logistik	249	54	303		17,8
742 Wirtschaft	63	44	107		41,1
021 Betriebswirtschaftslehre	94	68	162		42,0
E86 Betriebswirtschaft u. Log	9	0	9		0,0
E88 Produktionsmanagement	4	0	4		0,0
Gesamt	791	214	1005		21,3
Hauptthörer WS 2008/09					
534 Produktionstechnik	133	6	139		4,3
700 Holztechnik	121	15	136		11,0
474 Holztechnik (B)	90	17	107		15,9
867 Logistik	248	59	307		19,2
742 Wirtschaft	48	30	78		38,5
021 Betriebswirtschaftslehre	118	77	195		39,5
E86 Betriebswirtschaft u. Log	12	3	15		20,0
E88 Produktionsmanagement	9	2	11		18,2
Gesamt	779	209	988		21,2
Gesamtveränderung 2004/2009	112	68	180		3,7

Absolvent/innen	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
WS 2004/2005 und SoSe 2005					
534 Produktionstechnik	11	4	15		26,7
700 Holztechnik	30	5	35		14,3
867 Logistik	17	8	25		32,0
Gesamt	58	17	75		22,7
WS 2005/2006 und SoSe 2006					
534 Produktionstechnik	6	0	6		0,0
700 Holztechnik	46	5	51		9,8
867 Logistik	10	7	17		41,2
742 Wirtschaft	4	5	9		55,6
Gesamt	66	17	83		20,5
WS 2006/2007 und SoSe 2007					
534 Produktionstechnik	24	1	25		4,0
700 Holztechnik	50	5	55		9,1
867 Logistik	21	11	32		34,4
742 Wirtschaft	18	8	26		30,8
Gesamt	113	25	138		18,1
WS 2007/2008 und SoSe 2008					
534 Produktionstechnik	14	1	15		6,7
700 Holztechnik	41	5	46		10,9
867 Logistik	29	7	36		19,4
742 Wirtschaft	10	12	22		54,5
Gesamt	94	25	119		21,0
Gesamtveränderung 2004/2008	36	8	44		-1,7

Frauenförderplan des Fachbereichs Umweltingenieurwesen und angewandte Informatik der Hochschule Ostwestfalen Lippe

1. Präambel / Einleitung

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

Damit eine große Vielfalt von unterschiedlichen Sicht- und Herangehensweisen zukünftig besser realisiert werden kann, ist der Fachbereich 8 darum bemüht, den Anteil an Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen zu erhöhen. Dabei wird dieser Frauen-Förderplan den Leitgedanken stützen, stets eine möglichst hohe Qualifikation der im Fachbereich Tätigen zu erreichen.

2. Bericht zur Umsetzung des zweiten Frauenförderplanes

Die im Frauenförderplan vom 8.1.2005 herausgestellten wesentlichen Vorhaben wurden erfüllt. Details finden sich in den Punkten 3 bis 5.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.1 Daten 2004 - 2009

Die Daten sind dem Anhang zu entnehmen.

3.2 Veränderung der Daten 2004 - 2009 gegenüber 2001 - 2004

Als wesentlich sollen hier die Bereiche der Professorinnen und der Studentinnen hervorgehoben werden. Bei den Professorinnen ist keine Veränderung eingetreten, die Anteile der Studentinnen schwanken im Technischen Umweltschutz und Umweltingenieurwesen zwischen 15 % und 36 %, in der Angewandten Informatik liegen sie unter 10 %. Details finden sich unter den Punkten 3.3 und 3.4.

3.3 Beschäftigtenstruktur / Gremien

Die Zahl der von Frauen besetzten W-Stellen entspricht mit 2 dem Stand des letzten Frauenförderplans aus dem Jahr 2004. Der Spielraum für mögliche Gleichstellungsaktivitäten ist in diesem Bereich besonders eng, da sich für die inzwischen stattgefundenen Berufungsverfahren in beiden Studiengängen keine ausreichend qualifizierten Frauen beworben hatten.

Auch in Zukunft werden die Berufungsverfahren intensiv unter den Aspekten der Chancengleichheit begleitet werden, so z. B. über die Ausschreibung in Frauennetzwerken. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nur eine halbe von 5 Stellen mit einer Frau besetzt; auch hier sind Änderungen in naher Zukunft unwahrscheinlich. Dennoch bemüht sich der Fachbereich weiterhin um eine Erhöhung des Frauenanteils.

Für die weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt ähnliches; hier beträgt der Frauenanteil immerhin 43 %.

Beim nicht-wissenschaftlichen Personal beträgt der Frauenanteil 28%. In diesem Bereich ist weiterhin kaum Flexibilität gegeben, da die vorhandenen Stellen bis auf 2 Zeitstellen langfristig besetzt sind und keine Aussicht auf weitere Planstellen besteht. In zukünftigen Einstellungsverfahren ist der Fachbereich selbstverständlich bemüht, bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt einzustellen.

3.4 Studierende und Absolvent/innen

Im Ingenieur-Studiengang Umweltingenieurwesen konnte die Vorgabe, die der FB sich 2002 gesetzt hatte (> 20% Studienanfängerinnen) mit 28 % gut überschritten werden. Im Zeitraum des letzten FFP wurden 23 % Studienanfängerinnen verzeichnet. Die aktuellen Zahlen für Abgängerinnen liegen bei 24 %.

Die prozentualen Zahlen der Studienanfängerinnen sind vor dem Hintergrund intensiver Werbung um mehr Studentinnen besonders wichtig. Die langfristige Entwicklung von 1998 bis 2009 sieht folgendermaßen aus (in %): 36 - 30 - 22 - 15 - 32 - 20 - 27 - 19 - 29 - 33 - 34. Eine Abhängigkeit von bestimmten Faktoren wie neuen Lehrangeboten oder besonderen Werbemaßnahmen ist hier nicht zu erkennen. Nach dem momentanen Wissensstand sieht es eher nach zufälligen Schwankungen des Frauenanteils bei den einzelnen Jahrgängen aus.

Der Bachelor-Studiengang Angewandte Informatik wurde zum WS 2003/04 eingerichtet und hat mit knapp 10% einen sehr geringen Anteil Studentinnen. Es wird schwierig werden, diesen Anteil zu erhöhen, zumal auch noch keine Professorinnen (hauptamtlich) 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 weiterer "Girls Summer Camps" (s. u.).

4 Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

4.1 Zielvorgaben

Neben der Begleitung von Berufungs- und Einstellungsverfahren sieht der Fachbereich 8 in der Aqoise von Studentinnen z. Z. die wichtigste Gleichstellungsaufgabe.

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

a) Veranstaltungen

Unter anderem diesem Ziel diente der in den Jahren 2005 bis 2007 durchgeführte Schnupperkurs "(Girls-) Summer Camp" - Sommerkurs „Umweltingenieurwesen und Umweltinformatik“. Eine Woche lang wurde theoretisch und praktisch in Sachverhalte und Techniken im Labor und im Gelände eingeführt. In den umliegenden Gymnasien wurde für TeilnehmerInnen geworben. Diese Art der Werbung - vor allem für Studentinnen – wird fortgesetzt.

Eine von 2004 – 2009 regelmäßig durchgeführte Technik-AG, die Beteiligung während dieser sechs Jahre am Girls'-Day, Unterrichtseinheiten für Schülerinnen und Schüler der hiesigen Gymnasien und die explizite Werbung bei Messen sind in diesem Zusammenhang ebenfalls zu nennen.

b) Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

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

Insbesondere bei unvorhersehbaren Fällen (z.B. Krankheit von zu pflegenden Personen) bemühen sich die unmittelbar Vorgesetzten bzw. der Fachbereich um schnelle und unbürokratische Regelungen. Sitzungen im Rahmen von Gremien- und Kommissionsarbeit finden innerhalb familienfreundlicher Arbeitszeiten statt.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Abteilung bemüht sich in gegebenen Fällen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt um einen Kinderbetreuungsplatz. Hierzu wurde auch ein Wickelplatz zusammen mit einer Einrichtung zum Stillen hergerichtet.

c) Fort- und Weiterbildung

Der Fachbereich fördert im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern in gleichem Maße.

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

d) 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 Arbeitsgruppen, die sich mit der Erörterung frauenspezifischer Anliegen befassen, werden vom Fachbereich unterstützt.

e) Stipendien

Auf das seit 2002 zentral vergebene Stipendium zur Finanzierung eines Auslandssemesters für je 2 Studentinnen wird in Höxter intensiv hingewiesen; es ist auf große Resonanz gestoßen und hat im FB 8 wiederholt zu erfolgreichen Bewerbungen geführt.

f) Verhinderung von sexueller Diskriminierung, Gewalt und allgemeiner Diskriminierung

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

Studenten zur Verfügung. In den vergangenen fünf Jahren musste am Standort Höxter insgesamt sechs Fällen nachgegangen werden.

g) Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Wie aus der Beschäftigungsstruktur (s. Anhang) 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. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Die erneute Verleihung des Total E-Quality Prädikats im Jahr 2007 ist als großer Erfolg zu werten. Eine umfangreiche Zusammenstellung unserer Gleichstellungsaktivitäten ging der Bewerbung voraus.

6. Berichtspflicht

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

Höxter, den 24.6.2009

gezeichnet Prof. Dr. M. Grupe
Dekanin des Fachbereichs Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen			Art der Inanspruchn.		Jahr des Ausscheidens								
		Frauen	Männer	Anteil in %	unbefristet	befristet	2009		2010		2011		2012		
				w	m			w	m	w	m	w	m	w	m
wissenschaftliches Personal:															
W2 – Professuren	15 *	2	12	14,3	85,7	13	1	0	1	1	0	0	0	0	0
sonstige wiss. Personal															
W2 – A11, EG14 TV-L: 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:	15	2	12	14,3	85,7	13	1	0	1	1	1	0	0	0	0
nicht-wissenschaftl. Personal:															
wissenschaftl. MA:	5	0,5	4,5	10,0	90,0	5	1,5	0	0	0	0	0	0	0	0
weitere MA:	3,5	1,5	2	42,9	57,1	4	0	0	1	0	0	0	0	0	1
nicht-wissenschaftl. Pers. ges.:	8,5	2,5	6,5	27,8	72,2	9	1,5	0	1	0	0	0	0	1	0
gesamt:	23,5	4,5	18,5	19,6	80,4	22	2,5	0	2	1	1	0	0	1	0

Stellen	Stellen-Soll	besetzte Stellen			Art der Inanspruchn.		
		Frauen	Männer	Anteil in %	unbefristet	befristet	
Stand 01.04.2004 gesamt:	24	5	19	20,8	79,2	24	0
Stand 01.04.2009 gesamt:	23,5	4,5	18,5	19,6	80,4	22	2,5
Gesamtveränderung 2004/2009:	-0,5	-0,5	-0,5	-1,2	-1,2	-2	-2,5

Studienanfänger/innen	M männlich	W weiblich	Gesamt		
1. FS WS 2004/05					% w
844 Technischer Umweltschutz	22	8	30		26,7
B62 Angewandte Informatik	41	4	45		8,9
Gesamt	63	12	75		16,0
1. FS WS 2005/06					
844 Technischer Umweltschutz	30	7	37		18,9
B62 Angewandte Informatik	34	3	37		8,1
Gesamt	64	10	74		13,5
1. FS WS 2006/07					
D14 Umweltingenieurwesen	29	12	41		29,3
B62 Angewandte Informatik	40	2	42		4,8
Gesamt	69	14	83		16,9
1. FS WS 2007/08					
D14 Umweltingenieurwesen	34	17	51		33,3
B62 Angewandte Informatik	43	1	44		2,3
Gesamt	77	18	95		18,9
1. FS WS 2008/09					
D14 Umweltingenieurwesen	65	33	98		33,7
B62 Angewandte Informatik	25	3	28		10,7
Gesamt	90	36	126		28,6

Studierende	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
Hauptthörer WS 2004/05					
844 Technischer Umweltschutz	131	43	174		24,7
B62 Angewandte Informatik	65	7	72		9,7
Gesamt	196	50	246		20,3
Hauptthörer WS 2005/06					
844 Technischer Umweltschutz	134	33	167		19,8
B62 Angewandte Informatik	91	8	99		8,1
Gesamt	225	41	266		15,4
Hauptthörer WS 2006/07					
844 Technischer Umweltschutz	101	28	129		21,7
B62 Angewandte Informatik	121	9	130		6,9
D14 Umweltingenieurwesen	30	13	43		30,2
Gesamt	252	50	302		16,6
Hauptthörer WS 2007/08					
844 Technischer Umweltschutz	73	20	93		21,5
B62 Angewandte Informatik	141	6	147		4,1
D14 Umweltingenieurwesen	63	32	95		33,7
Gesamt	277	58	335		17,3
Hauptthörer WS 2008/09					
844 Technischer Umweltschutz	51	15	66		22,7
B62 Angewandte Informatik	128	5	133		3,8
D14 Umweltingenieurwesen	125	58	183		31,7
Gesamt	304	78	382		20,4
Gesamtveränderung 2004/2009					
	108	28	136		0,1

Absolvent/innen	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
WS 2004/2005 und SoSe 2005					
844 Technischer Umweltschutz	23	13	36		36,1
Gesamt	23	13	36		36,1
WS 2005/2006 und SoSe 2006					
844 Technischer Umweltschutz	20	2	22		9,1
Gesamt	20	2	22		9,1
WS 2006/2007 und SoSe 2007					
844 Technischer Umweltschutz	19	7	26		26,9
B62 Angewandte Informatik	3	2	5		40,0
Gesamt	22	9	31		29,0
WS 2007/2008 und SoSe 2008					
844 Technischer Umweltschutz	19	5	24		20,8
B62 Angewandte Informatik	23	2	25		8,0
Gesamt	42	7	49		14,3
Gesamtveränderung 2004/2008					
	19	-6	13		-21,8

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

1. Präambel / Einleitung

Im Rahmen der Frauenförderung an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes und Fachhochschulgesetzes nachstehender Frauenförderplan für den Fachbereich 9 erlassen. Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

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

2. Bericht zur Umsetzung des zweiten Frauenförderplanes

Der Studiengang Landschaftsarchitektur ist ein Studiengang, der bei Frauen und Männern gleichermaßen auf Interesse stößt. Der gleichbleibend hohe Anteil an Studentinnen und Absolventinnen macht deutlich, dass frühere Maßnahmen zur Frauenförderung erfolgreich waren und das Studium für junge Frauen sehr attraktiv ist. Alle Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen können weitergedacht und ergänzt werden.

Besonders die Förderung von Studienprojekten am Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung durch Gleichstellungsgelder des Präsidiums findet bei Studentinnen große Resonanz. So hat im Sommersemester 2007 ein Studienprojekt für Studentinnen mit dem Thema „Stadt der Frauen - Sie Perspektive“ sich speziell der Frage gewidmet, wie Frauen das Stadtgeschehen wahrnehmen und durch ihre Anwesenheit den Stadtraum prägend mit gestalten.

Um die Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung zu erleichtern, wurde von der Gleichstellungsbeauftragten des Standortes in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt ermöglicht, im Bedarfsfall einen Kinder – Betreuungsplatz für die Studierenden zu finden. Der an der Abteilung eingerichtete Still- und Wickelraum steht für die Betreuung von Kleinkindern jederzeit zur Verfügung.

Auf der Ebene der Beschäftigungsstruktur ist es dem Fachbereich gelungen, alle der drei neu eingerichteten halben Mitarbeiterstellen mit Frauen zu besetzen.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Ist-Analyse der Studierenden-, MitarbeiterInnen- und ProfessorInnenzahlen am Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung.

3.1 Daten 2009 – 2012

s. Anhang

3.2 Veränderung Daten 2004 - 2009 gegenüber 2009 - 2012

Die Zahl der von Frauen besetzten W-Stellen entspricht mit 3,5 einem Anteil von 20,6 %. Die Zusammenlegung mit dem Landschaftsarchitekturstudiengang aus Essen hat sich leicht negativ auf den Frauenanteil bei den Professuren ausgewirkt.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Fachbereichs liegt der Frauenanteil bei 54,5 %. 2007 wurden aus Studienbeiträgen für die Dauer von drei Jahren drei halbe Stellen zur Verbesserung der Lehre eingerichtet. Diese Stellen sind zu 100% durch Frauen besetzt. Der prozentuale Anteil von Frauen hat sich dadurch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen um 10 % erhöht.

Beim nicht-wissenschaftlichen Personal beträgt der Frauenanteil gleichbleibend 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.

3.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Wie aus den Daten in 3.1 hervorgeht, besteht im Fachbereich 9 mit 32,25 % noch immer eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Diese ist jedoch sehr unterschiedlich auf die Statusgruppen verteilt.

Insbesondere bei den Professuren sind Frauen mit einem Anteil von 20,6 % noch deutlich unterrepräsentiert. Die derzeitige Beschäftigungsstruktur entspricht grundsätzlich für alle Professuren W2, so dass die alte Verteilung C2/C3 entfällt.

Der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist mit 54,5 % durchaus ausgewogen. Der Anteil der Frauen an unbefristeten Mitarbeitendenstellen liegt bei 40 %, der Anteil bei befristeten Mitarbeitendenstellen bei 66%. Bei Betrachtung der Besetzung der Stellen fällt darüber hinaus auf, dass alle Vollzeitstellen nur von Männern besetzt sind.

Bedingt durch Unterrepräsentanz von Frauen ist es besonders bei den Professorinnen nicht möglich, alle Gremien und Kommissionen paritätisch zu besetzen. Ein Teil der 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.

3.4 Studierende und Absolvent/innen

Daten s. Anhang

Im Schnitt der vergangenen fünf Jahre waren 46,1% der StudienanfängerInnen des Studiengangs Landschaftsarchitektur Frauen. Im weiteren Studienverlauf bleibt der Anteil an Studentinnen im Studiengang Landschaftsarchitektur mit 45,6 % konstant; damit konnte das Ziel des letzten Frauenförderplans, diese Zahl nicht unter 45% sinken zu lassen, erreicht werden. Dieses Limit soll auch in Zukunft erhalten werden.

Der Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen entspricht mit 45,2% etwa dem Anteil an Studentinnen des Studiengangs Landschaftsarchitektur.

4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

4.1 Zielvorgaben

Der Anteil von Frauen auf der Ebene der Hochschullehrer soll erhöht werden.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden soll das ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern erhalten bleiben. Es wird darauf geachtet, dass auch bei den Vollzeitstellen und unbefristeten Stellen der Anteil von Frauen erhöht wird.

Der hohe Anteil an Studentinnen im Studiengang Landschaftsarchitektur soll gesichert und ausgebaut und auf dem hohen Niveau von mindestens 45 % stabilisiert werden. Sollte dieses Niveau unterschritten werden, wird der Fachbereich geeignete Werbemaßnahmen ergreifen.

4.2 Maßgaben zur Erreichung der Zielvorgaben

a) Beschäftigungsstruktur

Auch in Zukunft werden die Berufungsverfahren und Stellenausschreibungen intensiv unter den Aspekten der Chancengleichheit begleitet werden. Eine gezielte Ausschreibung von Professuren und Lehraufträgen in Frauennetzwerken kann eine gezielte Werbung für Frauen sein.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll auch für die Beschäftigten der Hochschule möglich sein. Eine Unterstützung bei der Betreuung von Kindern ist auch hier nötig, um Frauen eine wissenschaftliche Weiterqualifikation oder eine Tätigkeit in Lehre und Forschung zu ermöglichen.

Berufungskommissionen werden mit mindestens einer Professorin besetzt.

b) Studierende / Absolventinnen und Absolventen

Der hohe Anteil an Studentinnen des Studiengangs Landschaftsarchitektur soll durch gezielte Veranstaltungen im Rahmen des Studiums gesichert werden.

Im aktuellen 6-semesterigen Bachelorstudiengang Landschaftsarchitektur ist ein Gender-Modul im Wahlpflichtkatalog fest verankert. Im Rahmen dieses Moduls findet eine intensive Auseinandersetzung mit Genderfragen statt.

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

Eigeninitiativen von Studentinnen zur Bildung von Arbeitsgruppen, die sich mit der Erörterung frauenspezifischer Anliegen befassen, werden vom Fachbereich unterstützt und aktiv in die Lehre einbezogen.

Der Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung wird seine Bemühungen fortsetzen, bei der Auszeichnung von herausragenden Studienleistungen und oder bei der Förderung durch Preise und Stipendien Frauen vorzuschlagen.

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

a) Spezifische Veranstaltungen

Neben der Begleitung von Berufungs- und Einstellungsverfahren sieht der Fachbereich 9 weiterhin in der Ausrichtung fachbezogener Projekte eine wichtige Aufgabe, um die Chancengleichheit in spezifischen Bereichen zu unterstützen.

b) Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

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

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

Sitzungen im Rahmen von Gremien- und Kommissionsarbeit finden in der Regel innerhalb familienfreundlicher Zeiten statt.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Abteilung bemüht sich in gegebenen Fällen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt um einen Kinderbetreuungsplatz. Hierzu wurde auch ein Wickelplatz zusammen mit einer Einrichtung zum Stillen hergerichtet.

c) Fort- und Weiterbildung

Der Fachbereich fördert im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern in gleichem Maße.

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

d) Studium und Lehre

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 BA- und MA-Studiengänge am Fachbereich 9 findet eine angemessene Berücksichtigung der Schlüsselqualifikation „Genderkompetenz als Querschnittsaufgabe“ statt.

e) 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 sicher zu stellen. Alle Angehörigen des Fachbereichs haben darauf zu achten, dass sexuell belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung in ihrem Arbeitsbereich unterbleiben und ggf. rechtlich verfolgt werden. Sie sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen und

konkrete Maßnahmen zu ergreifen und dabei ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Opfer sexueller Gewalt und Diskriminierung, auch allgemeiner Diskriminierung, wenden sich an die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte.

6. Berichtspflicht

Das Dekanat des Fachbereichs erstellt alle drei Jahre einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und des Frauenförderplanes und legt ihn dem Fachbereich zur Genehmigung vor. Auf der Grundlage des Berichtes wird der Frauenförderplan fortgeschrieben und an aktuelle Entwicklungen angepasst.

Der Frauenförderplan wird auf der Internetseite des Fachbereichs veröffentlicht.

Höxter, den 17.06.2009

Prof. G. Quast
Dekan Fachbereich 9

Gleichstellungsbeauftragte

Studierende	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
Hauptthörer WS 2004/05					
537 Landschaftsarchitektur	211	170	381		44,6
A62 Env. Planning a. Managem.	9	14	23		60,9
Gesamt	220	184	404		45,5
Hauptthörer WS 2005/06					
537 Landschaftsarchitektur	206	173	379		45,6
A62 Env. Planning a. Managem.	6	16	22		72,7
Gesamt	212	189	401		47,1
Hauptthörer WS 2006/07					
537 Landschaftsarchitektur	200	169	369		45,8
A62 Env. Planning a. Managem.	2	8	10		80,0
Gesamt	202	177	379		46,7
Hauptthörer WS 2007/08					
537 Landschaftsarchitektur	195	174	369		47,2
A62 Env. Planning a. Managem.	0	4	4		100,0
A99 Environmental Siences	4	0	4		0,0
Gesamt	199	178	377		47,2
Hauptthörer WS 2008/09					
537 Landschaftsarchitektur	186	150	336		44,6
A62 Env. Planning a. Managem.	0	2	2		100,0
A99 Environmental Siences	4	0	4		0,0
Gesamt	190	152	342		44,4
Gesamtveränderung 2004/2009	-30	-32	-62		-1,1

Absolvent/innen	M männlich	W weiblich	Gesamt		% w
WS 2004/2005 und SoSe 2005					
537 Landschaftsarchitektur	30	19	49		38,8
A62 Env. Planning a. Managem.	1	3	4		75,0
Gesamt	31	22	53		41,5
WS 2005/2006 und SoSe 2006					
537 Landschaftsarchitektur	34	25	59		42,4
A62 Env. Planning a. Managem.	4	6	10		60,0
Gesamt	38	31	69		44,9
WS 2006/2007 und SoSe 2007					
537 Landschaftsarchitektur	26	14	40		35,0
A62 Env. Planning a. Managem.	2	3	5		60,0
Gesamt	28	17	45		37,8
WS 2007/2008 und SoSe 2008					
537 Landschaftsarchitektur	21	38	59		64,4
A62 Env. Planning a. Managem.	0	1	1		100,0
Gesamt	21	39	60		65,0
Gesamtveränderung 2004/2008	-10	17	7		23,5

Frauenförderplan der zentralen Einrichtung „Service Kommunikation Information Medien S(KIM)“

1. Einleitung

S(kim) ist als integrierte zentrale Einrichtung die Nachfolgeorganisation der Hochschulbibliothek und der Datenverarbeitungszentrale/des Rechenzentrums, und integriert beide Aufgabenfelder in einer Organisation.

Hochschulbibliotheken gehören mit einem Frauenanteil an den Beschäftigten von fast 80% zu den weiblich dominierten Einrichtungen, während die Datenverarbeitungszentralen und Rechenzentren immer noch zumeist als eine Männerdomäne bezeichnet werden können.

In der zentralen Einrichtung S(kim) liegt der Frauenanteil insgesamt bei fast 50%; Schwankungen ergeben sich im Wesentlichen durch Elternzeit-Vertretungen oder Projektstellen.

2. Bericht zur Umsetzung des zweiten Frauenförderplanes

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

- Eine Mitarbeiterin nahm die „Elternzeit“ in Anspruch; für eine Vertretung konnte keine Frau gewonnen werden, somit sank der Anteil der weiblichen Beschäftigten in dieser Mitarbeitergruppe deutlich ab.
- Ein Mitarbeiter des mittleren Dienstes konnte befristet im Zusammenhang mit dem Ausbau der Hochschule eingestellt werden. Auch hier ist es nicht gelungen, eine Frau zu gewinnen.
- Für ein Projekt im Supportbereich allerdings wurde eine Frau eingestellt; dieses endet allerdings bereits im Sommer 2009.

Wie in den vergangenen Jahren, wurden auch im Zeitraum des letzten Berichts verstärkt den Mitarbeiterinnen qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen angeboten und empfohlen, um ihr Berufspotential zu erhöhen.

Versuche, in Form eines Projektes einen Teilzeit-Telearbeitsplatz einzurichten, um die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu fördern, konnten bisher nicht realisiert werden.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.1 Daten 2004 – 2009

(siehe Anhang)

Über alle Laufbahngruppen und Tätigkeitsbereiche hinweg stellt sich die Verteilung der Mitarbeitenden auf die Geschlechter nahezu ausgewogen dar; knapp 50 Prozent sind weiblichen, gut 50% männlichen Geschlechts.

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

a) 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.

b) Gehobener Dienst

Mit einem Frauenanteil von 33% bei 9 Beschäftigten ist das Geschlechterverhältnis unbefriedigend und hat sich gegenüber dem letzten Berichtszeitraum verschlechtert, weil für eine Elternzeitvertretung keine geeignete weibliche Bewerberin gefunden werden konnte. Negativ ist zu bewerten, dass im Bereich „Bibliothek und Information“ nur Frauen, im Bereich „Informationstechnik und Kommunikation“ nur Männer beschäftigt sind; diesem Mangel konnte trotz intensiven Bemühens in den letzten Jahren nicht abgeholfen werden. Letztlich spiegelt die Situation in unserer Einrichtung auch nur die derzeitigen Verhältnisse in den Berufsbildern wider.

c) Mittlerer Dienst

Die Frauen sind hier mit einem Anteil von 68,4% deutlich überrepräsentiert. Im Gegensatz zum vorherigen Berichtszeitraum, in dem alle Mitarbeiter dieser Dienststufe nur im Bibliotheksbereich tätig waren, sind nunmehr 2 Mitarbeiter dieses Dienstes im IT-Bereich beschäftigt. Bei zwei der Stellen (je eine m und w) handelt es sich um befristete, bzw. Projektstellen.

d) Frei werdende Stellen im S|KIM bis 31.12.2012

Nach derzeitigem Kenntnisstand wird bis zum 31.12. 2012 eine halbe Stelle frei; da diese im bibliothekarischen Bereich angesiedelt ist und auch dort verbleiben soll, ist eine Neubesetzung mit einer weiblichen Bewerberin sehr wahrscheinlich.

e) Bestandsaufnahme der Auszubildenden im S|KIM

Derzeit bildet S(kim) eine zukünftige Fachangestellte für Medien und Information und einen zukünftigen Fachinformatiker aus. Im September 2009 wird der zweite Ausbildungsplatz im IT-Bereich besetzt werden. Es ist hier nicht gelungen, Bewerberinnen zu gewinnen. Somit spiegelt sich auch hier die allgemeine Situation wider: IT-Bereich ist eher männlich; Bibliotheksbereich – zumindest im mittleren Dienst – ist eher weiblich.

3.2 Veränderung der Daten 2004 - 2009 gegenüber 2001 - 2004

(siehe Anhang)

Wie im vorherigen Abschnitt bereits geschildert, ergaben sich geringfügige Verschiebungen durch Vertretungs- und Projektstellen. Bei den unbefristet Beschäftigten kam es zu keinen, das Geschlechterverhältnis verschiebenden Veränderungen.

3.3 Beschäftigtenstruktur / Gremien

Als zentrale Einrichtung kennt S(kim) neben der Leitung die Versammlung aller Mitarbeiter. Die Leitungsebene besteht letztlich aus einer Person männlichen Geschlechts; aus der

Gründungsphase der Einrichtung resultiert eine Abwesenheitsvertretung aus dem IT-Bereich, die ebenfalls männlichen Geschlechts ist.

4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

4.1 Zielvorgaben

Die Leitung des S(kim) ist zu verbreitern; entweder durch eine Assistenz des Leiters oder eine echte Vertretung, mit entsprechenden Kompetenzen und Kenntnissen. Hierbei bestünde die Chance, eine Frau zu gewinnen.

Vorrangig im bibliothekarischen Bereich soll die Akzeptanz von Fortbildungsmaßnahmen erhöht werden; als Ziel wird der Laufbahnaufstieg einer Mitarbeiterin angestrebt.

Eine qualifizierte weibliche Auszubildende für den IT-Bereich ist einzustellen.

Es wird die Möglichkeit geschaffen, die Arbeitsleistung auf einem Teil-Telearbeitsplatz zu erbringen, sofern die dienstlichen Belange dies zulassen.

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

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

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

5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Das Thema Frauenförderung und Gleichstellung wird weiterhin ein fester Tagesordnungspunkt auf den halbjährigen Mitarbeiter/innenversammlungen sein, mit der Aufforderung an alle, Ideen und Vorschläge zu dieser Thematik zu sammeln und vorzustellen.

6. Berichtspflicht

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

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Laufbahngruppen	nichtwiss. MA		wiss. MA		Anteil in %	
	w	m	w	m	w	m
höherer Dienst	0	0	0	1	0	100,0
gehobener Dienst	0	0	3	6	33,3	66,7
mittlerer Dienst*	6,5	3	0	0	68,4	31,6
einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0
insgesamt	6,5	3	3	7	48,7	51,3

Frei werdende Stellen im SJKIM bis 31.12.2012				
Laufbahngruppen	nichtwiss. MA		wiss. MA	
	w	m	w	m
höherer Dienst	0	0	0	0
gehobener Dienst	0	0	0	0
mittlerer Dienst	0,5	0	0	0
einfacher Dienst	0	0	0	0
insgesamt	0,5	0	0	0

Laufbahngruppen	nichtwiss. MA		wiss. MA		Anteil in %	
	w	m	w	m	w	m
Stand 01.04.2004 gesamt	6,5	3	4	6	54	46
Stand 01.04.2009 gesamt	6,5	3	3	7	48,7	51,3
Veränderung 2004/2009 gesamt	-	-	-1	1	-5,3	5,3

Auszubildende		Anteil in %		unbesetzt	frei bis 12/2012
w	m	w	m		
1	1	50,0	50,0	1	3*

*1.0 Stelle Azubi NN

Veränderung	Auszubildende		Anteil in %		unbesetzt
Stand 01.04.2004 gesamt	1	-	100	0	1
Stand 01.04.2009 gesamt	1	1	50,0	50,0	1
Veränderung 2004/2009	-	1	-50	50	-

Zur Erläuterung: S(kim) hat insgesamt 3 Ausbildungsplätze; 2 im IT-Bereich, die jeweils um 1 Jahr verschoben besetzt werden und 1 im Bibliotheksbereich.

Frauenförderplan der Zentralverwaltung

1. Präambel / Einleitung

Die Zentralverwaltung der Hochschule Ostwestfalen-Lippe stimmt darin überein, dass die Förderung von Frauen im Hinblick auf das Gebot der Gleichstellung eine notwendige und wichtige personalpolitische Aufgabe ist. Mit dem Frauenförderplan verfolgt die Zentralverwaltung das Ziel, Frauen und Männern die ihren Qualifikationen entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten zu geben, bestehende Nachteile für Frauen zu beseitigen und Diskriminierungen jeglicher Art entgegenzuwirken. Zur Umsetzung dieser Ziele hat die Zentralverwaltung einen Frauenförderplan für die Laufzeit von 2009 bis 2012 ausgearbeitet, welcher konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung beinhaltet.

2. Bericht zur Umsetzung des zweiten Frauenförderplanes

Die Umsetzung der im zweiten Frauenförderplan der Hochschule Ostwestfalen-Lippe vereinbarten Ziele erfolgte gemäß entsprechender Umsetzungsmöglichkeiten.

Bei Neueinstellungen in der Verwaltung wurde die Besetzung frei gewordener Stellen mit qualifizierten Frauen überprüft. Dies führte dazu, dass 1 Stelle im höheren Dienst mit einer Frau besetzt werden konnte sowie 5 weitere Frauen im gehobenen Dienst eingestellt wurden.

Bei der Übertragung von Leitungsfunktionen in der Verwaltung wurden geeignete weibliche Beschäftigte bei der Auswahlentscheidung berücksichtigt. Dies führte zu dem Ergebnis, dass insgesamt 3 Frauen in Leitungspositionen in der Verwaltung eingestellt wurden.

Die Besetzung von Stellen in Teilzeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde gemäß den entsprechenden Möglichkeiten berücksichtigt.

Bei der externen Ausschreibung von neu zu besetzenden Stellen wurde im Planungszeitraum explizit darauf hingewiesen, dass die Hochschule die Bewerbungen von Frauen begrüßt.

3 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.1 Daten 2004 - 2009

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

Nach der Bestandsaufnahme zum 01.04.2009 (s. Anhang) ergibt sich insgesamt in der Verwaltung ein Frauenanteil von 47,6 %. In Zahlen ausgedrückt sind von 74,5 Stellen der Verwaltung 35 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 und Beschäftigte wurden der Übersichtlichkeit halber zusammengefasst. Der Frauenanteil beträgt im

- höheren Dienst 25 %,
- im gehobenen Dienst 39 %,
- im mittleren Dienst 65,8 %,
- im einfachen Dienst 0 %,
- bei den Auszubildenden 38,6 %.

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 38,46 %.

Signifikant ist auch der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten. Von den 79 Beschäftigten der Verwaltung sind zum Stichtag 11 teilzeitbeschäftigt (13,92 %), davon 10 Frauen und 1 Mann.

4.3 Veränderung der Daten 2004 - 2009 gegenüber 2001 - 2004

Im Vergleich zu den statistischen Daten des Jahres 2004 ist der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Zentralverwaltung insgesamt angestiegen. Im Jahr 2004 betrug der Anteil weiblicher Beschäftigter in der Verwaltung insgesamt noch 42% und hat sich im Jahr 2009 auf 47,6% erhöht. Eine positive Entwicklung ist auch auf den Ebenen des mittleren, des gehobenen sowie des höheren Dienstes zu verzeichnen. Dabei ist im mittleren Dienst der Frauenanteil von 54% auf 65,8% gestiegen, im gehobenen Dienst hat eine Erhöhung von 25% auf 39% stattgefunden und im höheren Dienst ergab sich eine Steigerung von 11% auf 25%.

4.4 Beschäftigtenstruktur / Gremien

Ein Unterschied ist in der Verteilung des Frauenanteils auf den höheren, den gehobenen sowie den mittleren Dienst festzustellen. Während in den Positionen des mittleren Dienstes Frauen mit einem anteilmäßigen Prozentsatz von 65,8% stark vertreten sind, sind sie in den Positionen des gehobenen Dienstes mit 39% und im höheren Dienst mit 25% im Verhältnis zu ihren männlichen Kollegen geringer vertreten.

5 Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

4.3 Zielvorgaben

Die Zielvorgabe kann sich nur an den tatsächlichen Möglichkeiten, d.h. den frei werdenden Stellen orientieren (s. Anhang).

a) höherer Dienst

Im Bereich des höheren Dienstes sind bis zum 31.12.2012 planmäßig 2 Stellen zu besetzen. Für diese Stellen- sowie ggf. zusätzlich freiwerdende Stellen - ist die Berücksichtigung von Frauen zu prüfen.

b) gehobener Dienst

Im Bereich des gehobenen Dienstes wird 1 Stelle frei, bei deren Besetzung die Berücksichtigung von Frauen zu prüfen ist. Sollten nicht planmäßig Stellen frei werden, ist auch hier eine vorrangige Besetzung mit Frauen anzustreben.

c) mittlerer Dienst

Im mittleren Dienst werden planmäßig 3,5 Stellen und im einfachen Dienst wird planmäßig 1 Stelle bis zum Jahr 2012 frei, bei welchen ebenfalls eine vorrangige Besetzung von Frauen zu prüfen ist.

d) Auszubildende der Hochschule

Im Bereich der Auszubildenden der Hochschule bestehen im Planungszeitraum 52 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.

4.4 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

a) Neueinstellungen

Der Frauenanteil kann im Planungszeitraum zunächst grundsätzlich nur bei nicht planmäßigen bzw. vorzeitigen Besetzungsmöglichkeiten gesteigert werden, wenn im Rahmen derartiger Verfahren Neueinstellungen von Frauen erfolgen. Soweit es sich um tatsächliche freiwerdende, neu zu besetzende Stellen handelt, werden diese grundsätzlich extern ausgeschrieben. Damit werden stets auch qualifizierte Frauen auf Beschäftigungsmöglichkeiten hingewiesen und erhalten Gelegenheit zur Bewerbung.

b) Übertragung höherwertiger Tätigkeiten/Höhergruppierungen durch Maßnahmen der Personalentwicklung

Der Frauenanteil im gehobenen Dienst kann grundsätzlich durch entsprechende Übertragung höherwertiger Aufgaben sowie die damit verbundene Höhergruppierung gesteigert werden. 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- ggf. nach entsprechenden Qualifizierungen- 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 der Hochschule

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 –wie bei allen Stellenbesetzungen- vorgesehen.

5 Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

In der Zentralverwaltung wird in dem Jahr 2009 die Einführung von Mitarbeitergesprächen stattfinden, welche als Vier-Augen-Gespräch zwischen Mitarbeiter/in und Vorgesetztem/r erfolgen. Wesentliche Bestandteile dieses Gesprächs sind Aspekte der Aufgaben/des Arbeitsumfelds, der Zusammenarbeit und Führung sowie der Mitarbeiterförderung und der persönlichen Situation. Den Beschäftigten (m/w) und den Vorgesetzten (m/w) soll somit die Gelegenheit gegeben werden, sich über die genannten Aspekte auszutauschen, notwendige Verbesserungsmaßnahmen zu vereinbaren und deren Umsetzung zu planen. Insbesondere für Frauen ist dies eine Möglichkeit, Themen wie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eigene Entwicklungsmöglichkeiten oder Konflikte gegenüber dem Vorgesetzten anzusprechen und gemeinsam nach entsprechenden Perspektiven und Lösungswegen zu suchen.

6 Berichtspflicht

Der Frauenförderplan der Verwaltung wird zum Ende der Laufzeit erneut diskutiert, aktualisiert und fortgeschrieben. Dabei sind die vereinbarten Ziele und Maßnahmen auf ihre Umsetzung zu überprüfen. Ein Bericht über die Durchführung der vereinbarten Maßnahmen und ihrer Implementierung erfolgt.

Anhang: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Laufbahngruppen	ZV*		Anteil in %	
	w	m	w	m
höherer Dienst	2	6	25.0	75.0
gehobener Dienst	8	12.5	39.0	61.0
mittlerer Dienst	25	13	65.8	34.2
einfacher Dienst**	0	7	0	100.0
insgesamt	35	38.5	47.6	52.4

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

** 1.0 Stelle NN

Frei werdende Stellen der Zentralverwaltung bis 31.12.2012

Laufbahngruppen	ZV*	
	w	m
höherer Dienst	0	2
gehobener Dienst	0	1
mittlerer Dienst	1	2.5
einfacher Dienst	0	1
insgesamt	1	6.5

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

Laufbahngruppen	ZV		Anteil in %	
	w	m	w	m
Stand 01.04.2004 gesamt	35.5	50	42	58
Stand 01.04.2009 gesamt	35.0	38.5	47.6	52.4
Veränderung 2004/2009	-0.5	-11.5	5.6	-5.6

Auszubildende		Anteil in %		unbesetzt	frei bis 12/2012
w	m	w	m		
17	27	38,6	61,4	8	52

Veränderung	Auszubildende		Anteil in %		unbesetzt
	w	m	w	m	
Stand 01.04.2004 gesamt	4	17	19	81	12
Stand 01.04.2009 gesamt	17	27	38,6	61,4	8
Veränderung 2004/2009	13	10	19,6	-19,6	-4

III. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan der Hochschule Ostwestfalen-Lippe wurde vom Senat am 07. Oktober 2009 beschlossen.

Er tritt mit Wirkung vom 01. April 2009 in Kraft und wird im Verkündungsblatt der Hochschule Ostwestfalen-Lippe veröffentlicht.

Lemgo, den 03. Dezember 2009

Der Präsident
der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Prof. T. Fischer