

# Verkündungsblatt der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe

50. Jahrgang – 19. April 2022 – Nr. 22

Gleichstellunsplan 2021 – 2016 der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe (mit Ausnahme der Personalstatistiken)

mit Berichten zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2016 - 2021

vom 21. März 2022

Gleichstellungsplan 2021 - 2026 der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe mit Berichten zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2016 – 2021

#### Inhaltsverzeichnis

۱. F	Rah	menplan	1
ı.		Einleitung	1
	1.	Struktur, Organisation und Ausstattung der Gleichstellung an der Hochs	chule1
	2.	Gender Budgeting	3
	3.	Gender und Diversity in der Forschung	3
	4.	Gender und Diversity in der Lehre	3
П		Bericht zur Umsetzung im Zeitraum 2016 – 2021	4
		Kernziele der Gleichstellung 2016 - 2021 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	
	3.	Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	11
	4.	Karriere- und Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen im Bereich Tecl Verwaltung (TuV)	
	5.	Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen in Fächern, in denen	
	Fr	auen unterrepräsentiert sind	22
	6.	Statusgruppen übergreifende Maßnahmen für die gesamte Hochschule	34
II	l.	Ziele und Maßnahmen 2021 - 2026	39
	1.	Hochschulentwicklungsplan (HEP) 2020 - 2024	39
	2.	Professorinnen/Frauen in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen	
	3.	Akademische Mitarbeiterinnen/Nachwuchswissenschaftlerinnen	
	4. 5.	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (TuV)Studentinnen/Schülerinnen	
	5. 6.	Maßnahmen für die gesamte Hochschule	
		-	
		erprüfung der Entwicklung der Frauenanteile an der Hochschule und der	
	Ilm	nsetzungsmaßnahmen	47

B. Glei	chstellungspläne der Bereiche der Technischen Hochschule OWL48
l.	Fachbereiche48
1.	Gleichstellungsplan des Fachbereichs Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur (FB 1) der Technischen Hochschule Ostwestfalen Lippe 48
2.	Gleichstellungsplan des Fachbereichs Medienproduktion (FB 2) der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe58
3.	Gleichstellungsplan des Fachbereichs 3 – Bauingenieurwesen der Technischen Hochschule Ostwestfalen Lippe, Standort Detmold63
4.	Gleichstellungsplan des Fachbereichs Life Science Technologies (FB 4) der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe73
5.	. Gleichstellungsplan des Fachbereichs Elektrotechnik und Technische Informatik (FB 5) der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe85
6.	Gleichstellungsplan des Fachbereichs Maschinentechnik und Mechatronik (FB 6) der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe93
7.	Gleichstellungsplan des Fachbereichs Produktions und Holztechnik (FB 7) der Technischen Hochschule Ostwestfalen Lippe104
8.	Gleichstellungsplan des Fachbereichs Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik (FB 8) der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe115
9.	Gleichstellungsplan des Fachbereichs Landschaftsarchitektur und Umweltplanung (FB 9) der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe122
10	Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften (FB W) der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe
II.	Gleichstellungsplan der zentralen Einrichtung "Service Kommunikation Information Medien – S(kim)" der Technischen Hochschule Ostwestfalen- Lippe:
III.	Gleichstellungsplan der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung "Institut für Wissenschaftsdialog" der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe146
IV.	Gleichstellungsplan für den administrativen Bereich der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe
	ängerung und Umbenennung des Gleichstellungsplans 2016 - 2019, eten der Gleichstellungsplans 2021 - 2026157

#### A. Rahmenplan

#### I. Einleitung

Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe (TH OWL) bietet an ihren drei Standorten Lemgo, Detmold und Höxter für ihre rund 6600 Studierende ein breit gefächertes Studienangebot aus 57 Studiengängen mit Bachelor- oder Masterabschluss an. In den letzten Jahren war die Situation an der TH OWL geprägt von einer Konsolidierung und Neuausrichtung der Hochschule sowie in den letzten Semestern auch von der Coronasituation. Letztere hat an der TH OWL die an allen Hochschulen bekannten Probleme und Vorteile des Wegfalls von Präsenz und Verlagerung auf digitale Angebote mit sich gebracht. Wie alle Hochschulen hat die TH OWL gegenwärtig Präsenzveranstaltungen im möglichen Rahmen wiederaufgenommen.

2014 ist es der Hochschule gelungen, Bundes- und Landesmittel aus dem Professorinnenprogramm II (PP II) des Bundes und der Länder für sog. Regelprofessuren einzuwerben. Die daraus freiwerdenden Mittel, Landesmittel sowie Eigenmittel der Hochschule 2019 konnten im Zeitraum bis **August** für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen verwendet werden. Das PP II prägte die Gleichstellungsmaßnahmen an der TH OWL in diesem Zeitraum. Auch im nachfolgenden Professorinnenprogramm III (PP III) konnte die TH OWL Mittel einwerben, setzte hier jedoch auf sog. Vorgriffsprofessuren. Im Rahmen der Förderung von Vorgriffsprofessuren werden jedoch keine Mittel für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen frei, so dass die TH OWL diesbezüglich seit September 2019 auf andere Finanzierungsquellen bzw. Eigenmittel angewiesen ist.

Der neue Gleichstellungsplan 2021-2026 setzt auf die im Rahmen des vorangegangen Frauenförderplanes 2016-2021, des Gleichstellungskonzeptes 2018 und die im "audit familiengerechte Hochschule" (letzte Re-Auditierung in 2020) definierten Themenfelder und Maßnahmen auf. Eine alle Themenfelder übergreifende Gesamtschau und neue Zielfestlegung haben während des Prozesses Erstellung zur des Hochschulentwicklungsplanes (HEP) 2020 -2024 stattgefunden. Dem Abschnitt "Gender entsprechend bildet der und Diversity" des HEP das "Dach" für den neuen Gleichstellungsplan der Hochschule.

#### Struktur, Organisation und Ausstattung der Gleichstellung an der Hochschule

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

Organisatorisch bildet der Bereich Gleichstellung auf zentraler Ebene einen Sonderbereich an der TH OWL. Geleitet wird der Sonderbereich Gleichstellung von der zentraten Gleichstellungsbeauftragten. Zum Bereich Gleichstellung gehört seit August 2020 auch der Familienservice der TH OWL. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Familienservicemitarbeiterin werden von der Mitarbeiterin des "Büros für Gleichstellung und Familienservice" unterstützt. Zum Bereich Gleichstellung ist auch die Beauftragte für das Wiedereinstiegsprogramm für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen zu zählen.

Unterstützt werden Gleichstellung und Hochschulleitung in Gleichstellungsfragen durch die Gleichstellungskommission der TH OWL. Diese besteht aus je einer Frau und je einem Mann aus den vier Statusgruppen der Hochschule.

Auf Fachbereichsebene werden gem. § 24 Abs. 3 HG NRW Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte und stellvertretende Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte bestellt.

Auf Hochschulleitungsebene ist die Gleichstellung beim Präsidenten selbst sowie durch Einbeziehung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in die Sitzungen der Hochschulleitung verankert. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtet in den wöchentlichen Sitzungen der Hochschulleitung über aktuelle Themen und hat zu jeder Sitzung die Möglichkeit Tagesordnungspunkte aus dem Bereich der Gleichstellung anzumelden, Probleme anzusprechen und Fragestellungen zu platzieren. Gleichzeitig ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in alle Themen der Hochschulleitungen eingebunden. Ähnlich verhält es sich mit den Sitzungen des Hochschulrats und der Fachbereichskonferenz.

Für die Gleichstellungsarbeit der Hochschule stehen im Rahmen regelmäßig neu aufgesetzter Programme Landesmittel und ggf. Bundesmittel (Professorinnenprogramm) zur Verfügung. Daneben stellt die Hochschulleitung der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission ein jährliches festes Budget zur Verfügung.

Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich insbesondere aus dem § 24 HG NRW sowie §§ 15 ff. LGG NRW.

Sämtliche genannten Akteur:innen sind zeitanteilig im Rahmen der Gleichstellung tätig.

Seit 2021 wird die Arbeit der Gleichstellung vom Diversity Team der TH OWL unterstützt. Dieses wird gegenwärtig von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Sprecher des perceptionLab der Hochschule geleitet und besteht aus Personen aus allen Bereichen der Hochschule. Das Diversity Team befasst sich mit allen Dimensionen von Diversity und deren Umsetzung an der Hochschule.

#### 2. Gender Budgeting

Während des Berichtszeitraums hat die Hochschule jährlich einen festen Betrag aus dem Grundhaushalt im Rahmen der parametergestützten Mittelverteilung (PAM) an die Fachbereiche gegeben. Hierbei betrug der Parameter Gleichstellung bis einschließlich 2020 10 %, ab 2021 wurde der Parameter Gleichstellung auf 25 % angehoben. Unter Einbeziehung veränderter finanzieller Rahmenbedingungen für den zur Verteilung anstehenden Gesamtbetrag ergibt sich damit eine leichte Verschiebung der Gewichtung aus dem Bereich Lehre in den Parameter Gleichstellung, um die Wichtigkeit der gleichstellungspolitischen Ziele der Hochschule stärker zu betonen. Aktuelle Unterkriterien des Parameters Gleichstellung sind je Fachbereich: Anteil der Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, weiblichen Lehrbeauftragten, der Studienanfängerinnen im 1. FS mit Abschluss Bachelor, der Studentinnen insgesamt (in Regelstudienzeit + 2 Semester) und der Absolventinnen (Gewichtung nach Abschluss: BA = 1 / MA = 0,5). Hierbei erfolgt eine gleiche Gewichtung aller sechs Unterparameter.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und das Präsidium der Hochschule verfügen gemeinsam über die Landesgleichstellungsmittel (aktuell: Programmmittel des Programms FF-Hochschulen, s.o.) und können so gleichstellungspolitische Aspekte umsetzen.

Darüber hinaus können die zentrale Gleichstellungbeauftragte und die Gleichstellungkommission aus dem ihnen jährlich aus zentralen Mitteln zur Verfügung gestellten Budget auf Antrag einzelner Personen/Fachbereiche Mittel vergeben und so ebenfalls gleichstellungspolitische Aspekte umsetzen.

Einen starken gleichstellungspolitischen Anreiz beinhalteten schließlich die Professorinnenprogramme des Bundes und der Länder (zum PP II und PP III s.o.)

#### 3. Gender und Diversity in der Forschung

Gender- und Diversityaspekte finden sich an der Hochschule punktuell im Bereich der Forschung wieder. Wenngleich die Hochschule keine sozialwissenschaftlich orientierten Fächergruppen vertritt, gibt es doch Forschungsansätze und Projekte, die sich mit Fragen zu Geschlecht, Inklusion und weiteren Dimensionen von Diversity befassen. Für Einzelheiten wird auf die Teile der Fachbereiche verwiesen.

#### 4. Gender und Diversity in der Lehre

In mehreren Fachbereichen der Hochschule sind Lehrangebote mit Gender- und Diversity-Bezug im Curriculum enthalten. Für Einzelheiten wird auf die Teile der Fachbereiche verwiesen.

Darüber hinaus gibt es im Fachbereich Architektur und Innenarchitektur spezielle Wahlpflichtfächer zum Themenbereich Diversity, wie z.B. "Diversity Design".

Besonders hinzuweisen ist auch auf ein Format im Fachbereich Medienproduktion im Rahmen einer Lehrveranstaltung. Hier entstand im SoSe 2021 der Film "23 %":

Die Angabe 23 % bezieht sich hier auf den aktuellen Anteil der Professorinnen unter den Professuren insgesamt und wurde von der studentischen Arbeitsgruppe, die den Film hergestellt hat, als Titel ausgewählt. Im Film kommen Professorinnen der TH OWL aus verschiedenen Altersstufen sowie eine weitere Frau in Spitzenfunktion zu Wort. Die Frauen stellen ihren Werdegang und Alltag dar und schildern Diskriminierungserfahrungen auf ihrem Weg zur Führungsposition bzw. aus ihrem Alltag als Frau in Führungsposition. Neben den Botschaften, die dieser Film transportiert, hat die Erstellung des Films auch eine Befassung der studentischen Arbeitsgruppe mit dem Themen Gender und Gleichstellung bewirkt.

#### II. Bericht zur Umsetzung im Zeitraum 2016 - 2021

#### 1. Kernziele der Gleichstellung 2016 - 2021

Kernziele der Gleichstellung wurden im Berichtszeitraum im Gleichstellungsplan 2016 – 2021 und im Gleichstellungskonzept 2018 entsprechend der Zielgruppen Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen/wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Studentinnen formuliert wie folgt:

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

Daraus wurden gleichstellungspolitische Ziele sowie statusgruppenspezifische Maßnahmen und daneben statusübergreifende Maßnahmen für die gesamte Hochschule abgeleitet.

# Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichenSpitzenpositionen

### 2.1 Situationsanalyse und Bilanzierung der Gleichstellungsmaßnahmen 2016 - 2021

Die Hochschule hatte sich in diesem Bereich folgende gleichstellungspolitischen Ziele gesetzt:

1. Fachbereichsübergreifende Steigerung des Anteils der Professorinnen auf 22%.

- 2. Erstellung und Erprobung eines Recruiting-Konzepts zur Ansprache potenzieller Bewerberinnen.
- 3. Identifizierung und Erschließung neuer Zielgruppen für Wissenschaftskarrieren in Spitzenpositionen.

Seit dem 1. September 2016 konnten an der Hochschule 15 Professorinnen berufen werden bei 49 Berufungen insgesamt. Damit ergibt sich eine Durchführungsquote für die Berufung von Frauen für die gesamte Hochschule von 31,3 %. Unter Berücksichtigung von Professor:innen, die die TH OWL im Berichtszeitraum verlassen haben, ergibt sich zum Ende des SoSe 2021 ein Professorinnenanteil von 23,4 % (Gesamtquote) und damit eine Steigerung, die über die o.g. Zielquote von 22 % hinaus geht für die Hochschule insgesamt.

Einen Überblick über die Berufungsverfahren im Berichtszeitraum gibt Teil D., Anlage 1 "Zentrale Berufungsstatistik".

Der Anteil der Professorinnen an den Professuren stellt sich mit Stand Ende SoSe 2021 je nach Fachbereich wie folgt dar:

#### Abbildung: Professuren gesamt/w in % nach FB und insgesamt (Stand: 01.04.2021)

	gesamt 2016	% weiblich 2016	gesamt 2021	% weiblich 2021	Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan 2016		
					<b>↑</b>	$\rightarrow$	$\leftrightarrow$
FB1	30	30,0	35	42,9	$\boxtimes$		
FB2	7	28,6	12	25,0			
FB3	14	7,1	15	6,7			
FB4	20	20,0	21	28,6	$\boxtimes$		
FB5	15	6,7	18	11,1	$\boxtimes$		
FB6	14	14,3	11	18,2	$\boxtimes$		
FB7	23	17,4	15	20,0	$\boxtimes$		
FBW*	0	0	17	29,4			
FB8	13	7,7	12	8,3	$\boxtimes$		
FB9	13	23,1	13	15,4			
gesamt FB	149	18,1	169	23,6	$\boxtimes$		
Institut**	4***	50,0	2	0,0		$\boxtimes$	
gesamt***	150	18,7	171	23,4	$\boxtimes$		

<sup>\*</sup>Der FB W ist zum 01.01.2019 aus dem früheren Fachbereich 7 (alt) "Produktion und Wirtschaft" hervorgegangen.

<sup>\*\*</sup>Institut für Wissenschaftsdialog

<sup>\*\*\*</sup> Von den 4 Professuren im Institut für Wissenschaftsdialog 2016 sind 2 Männer und 1 Frau aufgrund von Doppelzuordnung bereits bei den Fachbereichen gelistet und bei der Gesamtsumme aus Fachbereichen und Institut für Wissenschaftsdialog herausgerechnet.



<sup>\*</sup>Institut für Wissenschaftsdialog

Zusätzliche Hinweise zu Entwicklungen ergeben sich aus Teil D., Anlage 2 "Personal der Hochschule". Die Darstellung der entsprechenden Entwicklungen 2019 - 2022 folgt in 2022.

#### 1.1 Maßnahmen/Berichtspunkte

#### 1.1.1 Professorinnenprogramm III - Vorgriffsprofessorinnen

Nach den Erfolgen der Hochschule im Professorinnenprogramm II (Laufzeit 2014 – 2019), hat die Hochschule sich 2018 wiederum erfolgreich für das Professorinnenprogramm III (PP III) beworben. Basis der Bewerbung waren die bisherigen erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen der Hochschule und deren Fortschreibung, die in der "Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2013 im Professorinnenprogramm II zur Antragstellung im Professorinnenprogramm III (Gleichstellungskonzept 2018)" dargestellt wurden. Die Hochschule konnte eine sog. Vorgriffprofessorin berufen und kann diese durch die Bundes- und Landesmittel, die im PP III zur Verfügung gestellt werden, inklusive einer gewissen Ausstattung und Unterstützung durch Mitarbeitende für 5 Jahre vollständig finanzieren.

Eine weitere Vorgriffsprofessur wurde ebenfalls fristgerecht beantragt. Insoweit liegt noch keine positive Fördermitteilung vor.

#### 1.1.2 Gezielte Ansprache von Bewerberinnen

Zur Erreichung eines höheren Professorinnenanteils wurde an der Hochschule ein Konzept für Berufungsverfahren unter Gleichstellungsgesichtspunkten entwickelt und im Berichtszeitraum weiter verbessert und umgesetzt. Das Konzept besteht insbesondere aus folgenden Elementen:

- Formulierung von Stellenausschreibungen in einer Frauen ansprechenden Form (Verwendung neutraler Eigenschaften; Vermeidung maskuliner Eigenschaften; Verwendung von Textbausteinen, die den Wunsch der Hochschule nach einer Erhöhung des Frauenanteils ausdrücken; Verwendung von Textbausteinen, die auf Unterstützungsangebote und -möglichkeiten der Hochschule für den Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. persönlicher Lebenssituation hinweisen),
- Bekanntmachung von Stellenausschreibungen auch in Frauennetzwerken (im Berichtszeitraum wurde der Verteiler insbesondere um ein weiteres Frauennetzwerk erweitert),
- Aufgrund von Schwierigkeiten beim Einsatz von Personalagenturen ("Headhunter") zur gezielten Ansprache von Bewerberinnen wurde im Berichtszeitraum zunehmend auf "Akquise" bzw. "Rekrutierung" von Bewerberinnen unter Nutzung der fachlichen "Communities", insbesondere der Mitglieder der Berufungskommissionen und des konkreten Fachbereichs im Bereich Industrie. Wirtschaft und Hochschulen, gesetzt. D.h. Stellenausschreibungen wurden und werden dort kommuniziert und in Frage kommende Frauen direkt angesprochen. Hiermit einher ging eine Klärung und Klarstellung der an der TH OWL geltenden Befangenheitsregelungen.
- Bei der Besetzung von Berufungskommissionen ist Standard eine geschlechtsparitätische Zusammensetzung (bei einer geraden Anzahl von Personen) oder eine Zusammensetzung, bei der die Anzahl der Frauen oder der Männer um eine Person überwiegt (bei ungerader Personenzahl).
- Einhaltung der Vorgaben des LGG für eine Einladung qualifizierter Frauen (praktisch führt dies in der Regel zur Einladung aller für eine Stelle qualifizierten Frauen, in seltenen Ausnahmefällen zur Einladung genauso vieler Frauen wie Männer),
- Teilnahme der Berufungsbeauftragten und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten an Gesprächen und Probevorträgen, dabei Kommunikation von unterstützenden Maßnahmen im Rahmen der familienfreundlichen Hochschule,
- Bei Listenplatzierung mindestens einer Frau Einholung mindestens eines Gutachtens von einer weiblichen Gutachterin (in der Regel eine weibliche Gutachterin und ein männlicher Gutachter).

Zur Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professor:innen an der Hochschule wurden für alle Fachbereiche der Hochschule 2016 und 2019 Gleichstellungsquoten für Berufungsverfahren festgelegt (s. Anlage: Verkündungsblatt 2016/Nr. 3 sowie 2019/Nr. 57).

Die Beteiligung und die Eingriffsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen von Berufungsverfahren werden im Rahmen der Überarbeitung der Berufungsordnung gestärkt – die entsprechenden Regelungen wurden im Berichtszeitraum erarbeitet und liegen in einer Entwurfsfassung bereits vor.

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

#### 2.2.3 Aufbau Dual Career Service

Der Dual Career Service wurde in den ersten Jahren des Berichtzeitraums erfolgreich aufgebaut, allen Mitgliedern der Hochschule über Website und Flyer bekannt gemacht und mit Hilfe von Vorträgen und Veranstaltungen thematisiert. Aufgaben des Dual Career Services waren insbesondere die Beratung und Unterstützung von Partner:innen neuberufener Professor:innen, Führungskräften sowie von Wissenschaftler:innen bei der beruflichen und familiären Neuorientierung in der Region in Zusammenarbeit mit dem Familienservice. Beratungsinhalte waren dabei:

- Informationen zu beruflichen Anschlussmöglichkeiten in der Region
- Kontaktvermittlung zu Personalverantwortlichen bei potenziellen Arbeitgeber:innen der Region
- Informationen zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten
- Informationen zu Haus- und Wohnungssuche.

Angesichts der geringeren Zahl an Neuberufungen war die Zahl der Beratungsfälle von Partner:innen Neuberufener sowie von wissenschaftlichen Mitarbeitenden/Führungskräften im Berichtszeitraum ebenfalls relativ gering. Zudem hatten nicht alle Partner:innen Neuberufener Unterstützungsbedarf beim beruflichen Anschluss. Gegenwärtig bedarf der Dual Career Service einer Neuausrichtung und Neuorganisation.

#### 2.2.4 Erhöhung der Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter

Zur Identifizierung und Erschließung neuer Zielgruppen für Wissenschaftskarrieren in Spitzenpositionen wurde an der Hochschule das "Lehrbeauftragtenprogramm W" für neue weibliche Lehrbeauftragte konzipiert und ausgeschrieben (zuletzt Verkündungsblatt 2016/Nr. 23). Als "neu" wurden dabei Lehrbeauftragte definiert, die im Semester, für das die Ausschreibung galt, erstmals an der Hochschule eingesetzt wurden oder die vor diesem Semester nicht länger als ein Semester an der Hochschule eingesetzt worden sind. Über die Gesamtlaufzeit des Programms wurden bis Ende des WS 2016/2017 31 neue weibliche Lehrbeauftragte finanziert, davon im Berichtszeitraum (WS 2016/2017) 12 neue weibliche Lehrbeauftragte. In der Gesamtlaufzeit des Programms war die absolute Zahl weiblicher Lehrbeauftragter höher als zuvor. Im Berichtszeitraum (WS 2016/2017) betrug sie 58 (26 %).

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

Mit dem WS 2016/2017 endete das Lehrbeauftragtenprogramm in seiner bisherigen Form.

Da die Anzahl der Lehraufträge an Männer in diesem Zeitraum ebenfalls gestiegen ist, ist die Anteilsquote der weiblichen Lehrbeauftragten nicht signifikant gestiegen. Dennoch bleibt die Erhöhung der absoluten Zahl als Erfolg zu bewerten. Damit verbunden ist eine positive Konnotation des Programms und der dahinterstehenden Gleichstellungsaktivitäten.

Im letzten Berichtssemester (SoSe 2021) beträgt die absolute Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten 34, die Anteilsquote der Frauen an allen Lehraufträgen beträgt 27 % (zu berücksichtigen ist hier die Coronasituation).

#### 2.2.5 Qualifizierung von Professorinnen

Qualifizierungsangebote für Professorinnen (und Professoren) der TH OWL werden zentral von der gemeinsamen wissenschaftlichen Einrichtung der NRW-Hochschulen für Angewandte Wissenschaften "Netzwerk Hochschuldidaktische Weiterbildung NRW" (hdw nrw) angeboten und von Professorinnen der Hochschule nachgefragt.

Zur Stärkung von Professorinnen in ihren Spitzenpositionen an der Hochschule wurden daneben in der Vergangenheit durch das Institut für Wissenschaftsdialog neben

Angeboten zur Förderung der Lehrkompetenz auch gezielte Qualifizierungsangebote zu den Themen Management und Führung, Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre gemacht. Zudem wurden Kompetenzen vor dem Hintergrund der zunehmenden Heterogenität im Studieneingangsbereich und einer zunehmenden Internationalisierung sowie zur digitalen Lehre ausgeweitet. Die Angebote zur digitalen Lehre wurden inzwischen vom Team für Lehre und Lernen (TeLL) des S(kim) der TH OWL übernommen und stellen aufgrund der Coronasituation gegenwärtig den Schwerpunkt der Qualifizierungsangebote dar.

#### 2.2.6 Beteiligung in Gremien

Die Herausforderungen der geschlechtergerechten Gremienbesetzung wurden an der Hochschule systematisch verfolgt. Für alle Gremien wurde in der Hochschule das Bewusstsein verankert, dass Gremien i. d. R. geschlechtsparitätisch besetzt werden müssen. Bei der Wahl und dem Einsetzen von Gremien wird dem auch verfahrenstechnisch Rechnung getragen – dennoch gelingt eine geschlechtsparitätische Besetzung noch nicht in jedem Fall. Insbesondere in Fachbereichen mit geringem Frauenanteil ließ sich die Besetzung mit Frauen zum Teil nur schwer realisieren und führte gelegentlich zu einer Mehrfachbelastung von Frauen durch gleichzeitige Wahrnehmung mehrerer Ämter.

Bei der Zusammensetzung des neuen Präsidiums 2017 ist es gelungen, den Frauenanteil auf 60 % zu erhöhen, während die Dekanate und der Senat nach den Neuwahlen im SoSe 2021 noch überwiegend mit Männern besetzt sind. Besonders hervorzuheben ist

allerdings, dass die TH OWL über die einzige Dekanin eines Fachbereichs Maschinenbau in Deutschland verfügt.

Bei der Besetzung von Berufungskommissionen ist Standard eine geschlechtsparitätische Zusammensetzung (bei einer geraden Anzahl von Personen) oder eine Zusammensetzung, bei der die Anzahl der Frauen oder der Männer um eine Person überwiegt (bei einer ungeraden Personenzahl).

#### Abbildung: Gremienbesetzung an der Hochschule (Stand:.01.04.2021)

	Gremien	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	ist ir I Gleichs	Der Frauenanteil ist im Vgl. zum letzten Gleichstellungsplan 2016	
						<b>↑</b>	<b>→</b>	$\leftrightarrow$
Hochschulrat		8	4	4	50			
Senat		25	6	19	24		$\boxtimes$	
Präsidium		5	3	2	60	$\boxtimes$		
davon	Präsident:in	1	0	1	0			
	Vizepräsident:innen	3	2	1	66,67	$\boxtimes$		
	Kanzlerin	1	1	0	100			
Dekanate, davon	Dekan:innen	10	1	9	10	$\boxtimes$		
	Prodekan:innen	15	2	13	13,33		$\boxtimes$	
Dezernatsleitung		5	2	3	40	$\boxtimes$		
Berufungskommissionen		13	53	50	51,5	$\boxtimes$		

#### 2.2.7 Gender Pay Gap

Der vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW im Jahr 2019 veröffentlichte Gender-Report hatte auf der Grundlage amtlicher Daten aus dem Jahr 2016 Hinweise darauf gegeben, dass Professorinnen an den Hochschulen NRW über ein signifikant geringeres monatliches Einkommen verfügen als Professoren. Da im Gehaltsgefüge W2 und W3 die Grundvergütungen gesetzlich bestimmt sind, werden die Gehaltsdifferenzen – so die grundsätzliche Annahme - auf die zusätzlich gewährten Leistungsbezüge zurückgeführt werden können (Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge, besondere Leistungsbezüge und Funktionsleistungsbezüge). Positiv hervorzuheben ist, dass die TH OWL in 2016 den zweitkleinsten Gap der NRW-Hochschulen aufwies, wobei die Analyse ergab, dass die Ursache bei Funktionsleistungsbezügen lag.

#### 2.2.8 Weitere Maßnahmen/Berichtspunkte für die gesamte Hochschule

Siehe dazu unten II. 6.

#### 2.3 Fazit

Die Hochschule hat ihre Ziele "Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen" und "Fachbereichsübergreifende Steigerung des Anteils der Professorinnen auf 22 %" durch die Steigerung des Professorinnenanteils insgesamt auf 23,4 % und die Steigerung des Frauenanteils im Präsidium (60 %) erreicht. Erfreulich ist auch die Steigerung des Frauenanteils in den Berufungskommissionen der Hochschule (51,5 %) und das Halten des Frauenanteils im Hochschulrat (50 %). Weniger erfolgreich war die Hochschule diesbezüglich jedoch im Bereich der Fachbereichsleitungen und des zentralen Gremiums Senat.

Die Ziele "Erstellung und Erprobung eines Recruiting-Konzepts zur Ansprache potenzieller Bewerberinnen" und "Identifizierung und Erschließung neuer Zielgruppen für Wissenschaftskarrieren in Spitzenpositionen" hat die Hochschule nur zum Teil erreicht. Die dargestellten Maßnahmen/Berichtspunkte haben zur Zielerreichung beigetragen.

Zur Zukunftsplanung siehe Abschnitt III.

# 3. Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

# 3.1 Situationsanalyse und Bilanzierung der Gleichstellungsmaßnahmen 2016 – 2021

Die Hochschule hatte sich in diesem Bereich folgende gleichstellungspolitischen Ziele statusgruppenspezifischen Ziele gesetzt:

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

#### 3.1.1 Akademische Mitarbeiterinnen

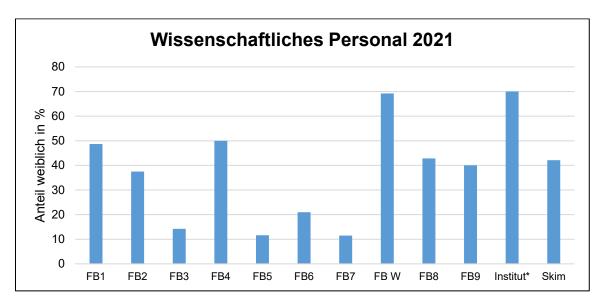
Der Anteil der **wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen** an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden stellt sich mit Stand Ende SoSe 2021 je nach Fachbereich wie folgt dar:

# Abbildung: Entwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der Hochschule gesamt/w in % nach FB und insgesamt (Stand: 01.04.2021)

	gesamt	% weiblich	gesamt	% weiblich	Der Frau	st im Vgl. letzten	
	2016	2016	2021	2021	_	lungsplan	
					<b>↑</b>	$\rightarrow$	$\leftrightarrow$
FB1	30	26,6	39	48,7			
FB2	10	20,0	8	37,5	$\boxtimes$		
FB3	20	20,0	14	14,2		$\boxtimes$	
FB4	35	37,1	34	50,0			
FB5	70	8,6	69	11,6	$\bowtie$		
FB6	20	20,0	19	21,0			
FB7	42	28,6	26	11,5		$\boxtimes$	
FB W*	0	0	13	69,2			
FB8	18	38,9	14	42,8			
FB9	14	42,9	15	40,0		$\boxtimes$	
gesamt FB	259	25,9	251	29,5	$oxed{\square}$		
KOM/Institut**	24	83,3	10	70,0			
Skim	9	33,3	19	42,1	$oxed{oxed}$		
gesamt	292	30,8	280	32,9			

<sup>\*</sup>Der FB W ist zum 01.01.2019 aus dem früheren Fachbereich 7 (alt) "Produktion und Wirtschaft" hervorgegangen.

<sup>\*\*</sup>Institut für Wissenschaftsdialog



<sup>\*</sup>Institut für Wissenschaftsdialog

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen insgesamt inkl. Institut für Wissenschaftsdialog und S(kim) liegt zum Stichtag 01.04.2021 hochschulweit bei 32,9 %

und ist im Berichtszeitraum leicht angestiegen. Hierbei liegt der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen insgesamt in den Fachbereichen zum genannten Stichtag bei 29,5 % und ist im Berichtszeitraum deutlich angestiegen. Durch die Heterogenität der Fachbereiche schwanken die Werte stark:

Den höchsten Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen weist der aus dem früheren Fachbereich 7 (alt) "Produktion und Wirtschaft" 2019 hervorgegangene Fachbereich W "Wirtschaftswissenschaften" (69,2 %) auf, gefolgt von den Fachbereichen 4 "Life Science Technologies" (50 %) sowie 1 "Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur" (48,7 %). Mit den nächst höheren Anteilen folgen die Fachbereiche 8 "Angewandte Informatik" (42,8 %), 9 "Landschaftsarchitektur und Umweltplanung" (40 %) sowie 2 Medienproduktion (37,5 %).

Im Mittelfeld liegt der Fachbereich 6 "Maschinenbau und Mechatronik" (21 %).

Die niedrigsten Anteile wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen weisen die Fachbereiche 7 (neu) "Produktions- und Holztechnik" (11.5 %) (seit 2019 aus dem Bereich Wirtschaftswissenschaften herausgelöst), 5 "Elektrotechnik und Technische Informatik" (11,5 %) sowie 3 "Bauingenieurwesen" (14.2 %) auf.

Die **Lehrkräfte für besondere Aufgaben** gehören nach dem Hochschulgesetz NRW ebenfalls zur Gruppe der akademischen Mitarbeitenden. Da sie überwiegend oder ausschließlich mit Aufgaben in der Lehre befasst sind (vgl. § 42 HG NRW) stellen sie qualifizierungsmäßig eine Stufe zwischen den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und den Professor:innen dar. Zum Stand 01.01.2016 gab es an der Hochschule eine weibliche und eine männliche Lehrkraft für besondere Aufgaben. Zum Stand 01.04.2021 gibt es sieben Lehrkräfte für besondere Aufgaben an der TH, darunter 2 Frauen und 5 Männer.

Zusätzliche Hinweise zu Entwicklungen ergeben sich aus Teil D., Anlage 2 "Personal der Hochschule". Die Darstellung der entsprechenden Entwicklungen 2019 - 2022 folgt in 2022.

#### 3.1.2 Doktorandinnen

Eine umfassende Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Sinne einer strategischen Personalentwicklung erfolgt an der Hochschule seit der Gründung des Graduiertenzentrums zum 01.01.2016: Da die Technische Hochschule OWL als Fachhochschule kein eigenes Promotionsrecht hat und Promotionen nur in Kooperation mit einer Universität durchgeführt werden können, werden im Graduiertenzentrum gezielt kooperative Promotionen unterstützt. In diesem Zusammenhang werden der fachbereichsübergreifende Austausch gefördert und unterstützende Strukturen für einen informellen Austausch, Karriereberatung oder Fachvorträge Nachwuchswissenschaftler:innen geschaffen. Zur weiteren Unterstützung und Institutionalisierung können Promovierende Hochschule an der Promotionsstudium eingeschrieben werden. Die TH OWL unterstützt weibliche Wissenschaftskarrieren gezielt durch die Vergabe von Promotionsstipendien, dazu zählen sowohl Vollstipendien als auch Abschlussstipendien (weiteres dazu unten bei dem Punkt Promotionsstipendien).

Der Anteil der Doktorandinnen an der TH OWL ist im Berichtszeitraum deutlich gestiegen und liegt aktuell bei 34,3 %. Seit 2020 sind an der TH OWL auch erfolgreiche

Promotionsabschlüsse von Frauen, die Mitglieder des Graduiertenzentrums sind, zu verzeichnen: Jeweils drei Frauen schlossen 2020 und 2021 ihre Promotionen ab.

#### Abbildung: Entwicklung der Promotionsvorhaben an der Hochschule (2016 zu 2021)

gesamt		% weiblich	gesamt	% weiblich	Der Frauenanteil ist im Vgl. zum letzten			
2016		2016	2021	2021	Gleichstellungsplan 2016			
					1	<b>\</b>	$\leftrightarrow$	
4	-0	25,0	67	34,3	$\boxtimes$			

#### Abbildung: Erfolgreiche Promotionsabschlüsse an der Hochschule (2016 zu 2021)

gesamt 2016	% weiblich 2016	gesamt 2021	% weiblich 2021	Der Frauenanteil ist im Vgl. zum letzten Gleichstellungsplan 2016		
				1	<b>\</b>	$\leftrightarrow$
4	0	5	60			

#### Abbildung: Promotionsvorhaben nach Fachbereichen (2016 zu 2021)

	gesamt 2016	% weiblich 2016	gesamt 2021	% weiblich 2021	Der Frauenanteil ist im Vgl. zum letzten Gleichstellungsplan 2016		
					1	<b>\</b>	$\leftrightarrow$
FB1	2	100	9	55		$\boxtimes$	
FB2	0	0	1	100	$\boxtimes$		
FB3	2	0	4	0			$\boxtimes$
FB4	8	0	10	50	$\boxtimes$		
FB5	13	30	16	13		$\boxtimes$	
FB6	5	0	7	14	$\boxtimes$		
FB7	6	42	3	0		$\boxtimes$	
FBW*	0	0	7	57			
FB8	3	33	4	75			
FB9	1	0	6	33			
gesamt	40	25	61	34			
Institut**	0	0	0	0			
gesamt	40	25	67	34	$\boxtimes$		

<sup>\*</sup>Der FB W ist zum 01.01.2019 aus dem früheren Fachbereich 7 (alt) "Produktion und Wirtschaft" hervorgegangen. \*\*Institut für Wissenschaftsdialog

#### 3.2 Maßnahmen/Berichtspunkte

#### 3.2.1 Berufsbild Professorin

Als Zielgruppe für Wissenschaftskarrieren in Spitzenpositionen wurden akademische Mitarbeiterinnen durch Vorträge und Informationsveranstaltungen zum Thema "Wie werde ich FH-Professorin" angesprochen. Darüber hinaus wurden die akademischen Mitarbeiterinnen über entsprechende offene Angebote anderer Hochschulen, die die zentrale Gleichstellungsbeauftragte über Netzwerke erhalten hat, informiert. Interessierten Frauen wurde hierfür seitens der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Unterstützung angeboten.

#### 3.2.2 Modell FH-Nachwuchsprofessur

Fachhochschulen hatten mangels Fehlen des Instruments "Juniorprofessur" bislang keine Möglichkeit, ihren eigenen Nachwuchs für Professuren auszubilden. Die Technische Hochschule OWL hatte dafür einen Lösungsansatz durch das Konzept der FH-Nachwuchsprofessur entwickelt. Das Konzept, das ein Äquivalent zur universitären Juniorprofessur bildet, setzt angesichts der steigenden Zahl der kooperativen Promotionen, die an Fachhochschulen und Universitäten gemeinsam betreut werden, bei der Lücke an den Fachhochschulen in der Postdoc-Phase an.

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

Einer Ausschreibung und einem Berufungsverfahren folgte die erfolgreiche Besetzung einer Stelle mit einer "FH-Nachwuchsprofessorin" in 2017.

In Diskussionen, die in der jüngeren Zeit geführt wurden, wurde deutlich, dass das bisherige offizielle Modell einer FH-Nachwuchsprofessur auch Nachteile besitzt. Z.B. bestehen im Fall des Misslingens Darstellungsprobleme für den Lebenslauf der Frau. Daneben ist durch die bisherige Verkoppelung mit einer Zeitprofessur ein zeitlich weit vorgezogenes Berufungsverfahren erforderlich sowie eine zeitlich ebenfalls weit vorgezogene Reservierung erheblicher finanzieller Mittel.

Daher wurde ein angepasstes Modell für eine dreijährige Qualifizierung mit Blick auf eine spätere FH-Professur konzipiert und umgesetzt, das von einer sich direkt anschließenden Zeitprofessur entkoppelt ist:

- Ein:e Industriepartner:in stellt einen 50 %-Stellenanteil für den Erwerb der für eine FH-Professur erforderlichen außerhochschulischen Berufspraxis.
- Die Hochschule stellt einen 40 %-Stellenanteil für den Erwerb weiterer Qualifikationen und Berufspraxis.
- Der freibleibende Zeitanteil in Höhe von 10 % einer Vollzeitstelle kann für Lehraufträge, d.h. für den Erwerb von Lehrkompetenzen und Lehrerfahrung genutzt werden.

Diese Stelle ist nach erfolgter Ausschreibung ab WS 2021/2022 mit einer Frau besetzt. Sofern nach der dreijährigen Qualifizierungsphase an der TH OWL eine Professur ausgeschrieben werden kann, kann sich die Frau im Rahmen des regulären Berufungsverfahrens auf die Professur bewerben. Ggf. müssen die Vorgaben für eine sog. Hausberufung beachtet werden. Gleichzeitig steht ihr auch der Weg zu anderen Hochschulen/öffentlichen Einrichtungen sowie in die Wirtschaft offen.

#### 3.2.3 Promotionsstipendien

Die TH OWL unterstützt weibliche Wissenschaftskarrieren gezielt durch die Vergabe von Promotionsstipendien. Dazu zählen Abschlussstipendien/Kurzzeitförderung und in Ausnahmefällen auch Vollstipendien/Langzeitförderung. Daneben wirkt die TH OWL im Rahmen ihrer Netzwerke auch auf die Vergabe von Promotionsstipendien durch Kooperationspartner:innen hin. In der Regel erfolgt die Finanzierung von Vollstipendien/Langzeitförderung durch Kooperationspartner:innen der Hochschule.

Im Zeitraum 01/2016 – 08/2021 ist beim Graduiertenzentrum der TH OWL die Vergabe von Stipendien an 7 Frauen sowie 17 Männer verzeichnet. Der Anteil der Frauen an den insgesamt 24 gelisteten geförderten Personen beträgt somit 29,2 %. Von den gelisteten Personen erhielten 5 Frauen Vollstipendien/Langzeitstipendien, die bezogen auf 4 Frauen im Wesentlichen aus den durch das PP II freigewordenen Mitteln sowie weiteren Eigenmitteln der Hochschule finanziert wurden. Dem stehen 3 Männer mit Vollstipendien/Langzeitförderung gegenüber. Der Anteil der Frauen an den gelisteten Langzeitförderungen beträgt somit sogar 62,5 %.

Von 7 geförderten Frauen haben 2 Frauen die Promotion erfolgreich abgeschlossen und 3 Frauen stehen kurz vor dem Abschluss.

Den an der TH OWL promovierenden Frauen (und Männern) stand in der Vergangenheit auch der Weg zum Graduierteninstitut NRW offen (aktuell und zukünftig Promotionskolleg NRW).

## 3.2.4 Wiedereinstiegsprogramm für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen

Das Wiedereinstiegsprogramm für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen als Qualifizierungsprogramm, insbesondere für aus Familienphasen zurückkehrende Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen, wurde im Berichtzeitraum weitergeführt. Mit Hilfe einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin als Beauftragte für das Wiedereinstiegsprogramm und von Ansprechpersonen aus den Fachbereichen wird durch ein individuell zusammengestelltes Studienprogramm eine Aktualisierung des Fachwissens und ggf. eine fachliche Weiterqualifizierung ermöglicht. Nach den Erstberatungsgesprächen erfolgt in der Regel die Beratung durch Expertinnen und Experten der Fachbereiche. Durch ein begleitendes Angebot von Praktika sowie ggf. die Integration in aktuelle Forschungs- und Entwicklungsprojekte wird praktische Berufserfahrung vermittelt. Zum 30.05.2017 erfolgte eine Evaluation mit positiven Insgesamt erfreut sich das Angebot der Hochschule Wiedereinsteigerinnen einer positiven Resonanz und ist insbesondere für Frauen, die explizit im wissenschaftlichen Bereich bzw. in der Lehre tätig werden möchten, zielführend. Ansonsten kann es auch zur Neuorientierung genutzt werden. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt ca. 65 Beratungen durchgeführt, die zum Teil in Praktika mündeten, hauptsächlich in den Fachbereichen "Elektrotechnik" und "Lebensmitteltechnologie". Es wurden überwiegend Personen mit Abschlüssen in den Bereichen Biologie, Chemie, Lebensmitteltechnologie, Innenarchitektur beraten. In der Berichtsperiode lag der Fokus auf der Förderung der Wiedereinsteigerinnen, welche eine wissenschaftliche Karriere anstreben. Im Berichtszeitraum ist daneben zu beobachten, dass die Netzwerkaktivitäten zunehmen; regionale Beratungsstellen wie auch die Agentur für Arbeit weisen inzwischen gezielt auf das Wiedereinstiegsprogramm der Hochschule hin. Leider wurden persönliche Beratung wie auch die Durchführung der Praktika an der TH in den letzten zwei Jahren durch die Corona-Pandemie erschwert, so dass in dieser Phase in eine telefonische Beratung übergegangen wurde. Insgesamt kann mit mindestens 5 Einstellungen während der Laufzeit des Programms gerechnet werden, die durch die Teilnahme am Wiedereinstiegsprogramm wesentlich gefördert wurden.

#### 3.2.5 Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Durch bedarfsorientierte Qualifikationsangebote und Schulungen wurden Nachwuchswissenschaftlerinnen, akademische Mitarbeiterinnen d.h. und Doktorandinnen, insbesondere im Rahmen des Graduiertenzentrums.OWL und des Instituts für Wissenschaftsdialog individuell darin gefördert und unterstützt, ihre Karriereentwicklung zu planen. Trainingsinhalte waren insbesondere: Selbstmarketing, Management und Führung, wissenschaftliche Positionierung, Berufs-Lebensplanung, Begleitung im Promotionsprozess sowie Professionalisierung in Forschung und Lehre. Durch eine gezielte Vernetzung in Trainings sowie gegebenenfalls durch Coaching erhielten Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit zum Aufbau eigener Netzwerke.

Darüber hinaus standen den akademischen Mitarbeiterinnen im Berichtszeitraum auch die fachlichen und überfachlichen Weiterbildungsangebote der HüF NRW und weiterer Kooperationspartner:innen der Hochschule zur Verfügung (vgl. Weiterbildungsportal der TH OWL im Intranet). Bei einer Mittelwertbetrachtung der Nutzung durch wissenschaftliche Mitarbeitende über den Berichtszeitraum wurden diese Angebote zu einem Anteil von knapp 50 % von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen genutzt.

Gegenwärtig laufen Vorüberlegungen für ein Qualifizierungsprogramm für den wissenschaftlichen Mittelbau. Insbesondere sollen Lehrkompetenzen wissenschaftlicher Mitarbeitender aufgebaut und verbessert werden. Dies soll ein Baustein eines Personalentwicklungskonzepts für wissenschaftliche Mitarbeitende werden und kann

insbesondere auch als Baustein für eine Qualifizierung zur FH-Professorin genutzt werden.

#### 3.2.6 Mentoring

2020 konnte Kontakt zur Anbieterin des regional ausgerichteten Mentoring-Angebots "CrossMentoring OWL" aufgenommen werden. Das CrossMentoring OWL ist ein ausschließlich auf weibliche Mentees spezialisiertes, etwa einjähriges Angebot mit der Zielrichtung, qualifizierte Frauen für die Übernahme von Führungsaufgaben zu motivieren und zu entwickeln. Die Mentorinnen sind ebenfalls ausschließlich Frauen. Im Mentoring steht eine erfahrene Führungsfrau als Mentorin einer jungen karriereorientierten Mitarbeiterin, der Mentee, mit ihren Erfahrungen für einen vereinbarten Zeitraum von ca. einem Jahr für einen individuellen Austausch zur Verfügung. In dem organisationsübergreifenden (Cross-) Mentoring kommen Mentorinnen und Mentees aus unterschiedlichen Organisationen zusammen. Der Austausch wird von einem Rahmen- und einem Seminarprogramm unterstützt und ergänzt.

Im Durchgang 2020/2021 nahm eine wissenschaftliche Mitarbeiterin der TH OWL am CrossMentoring teil, im aktuellen Durchgang 2021/2022 nehmen zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der TH OWL am CrossMentoring OWL teil.

#### 3.2.7 Lehrbeauftragtenprogramm

Siehe dazu schon oben 2.2.4. Die Erteilung von Lehraufträgen oder die Übertragung von Lehre ist ebenfalls ein Qualifizierungselement für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.

#### 3.2.8 Höhere Flexibilisierung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde an der Hochschule im Berichtszeitraum durch neue Dienstvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit und alternierenden Telearbeit gefördert. Während der Coronapandemie galt Vertrauensarbeitszeit und es gab weitgehende Homeofficemöglichkeiten, phasenweise sogar eine Homeofficepflicht.

#### 3.2.9 Weitere Maßnahmen/Berichtspunkte für die gesamte Hochschule

Siehe dazu unten II.6.

#### 3.3 Fazit

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen insgesamt konnte im Berichtszeitraum auf knapp 33 % gesteigert werden, der Anteil der Doktorandinnen auf gut 34 %, der Anteil der Frauen an den Promotionsabschlüssen 2021 sogar auf 60 % (Stand 08/2021). Die Hochschule hat die Ziele "Steigerung des Bekanntheitsgrades des Berufsbildes einer Karriere zur FH-Professur", "Verbesserung der Karrierechancen von

Wissenschaftlerinnen" sowie "Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs von Nachwuchswissenschaftlerinnen" erreicht.

Noch nicht erreicht ist im Bereich der akademischen Mitarbeiterinnen das Ziel "Erstellung und Etablierung eines hochschulweiten Konzepts zur Karriere- und Personalentwicklung", allerdings wurde in diesem Bereich durch die genannten Maßnahmen/Berichtspunkte schon eine gute Basis geschaffen.

Die dargestellten Maßnahmen/Berichtspunkte haben zur Zielerreichung beigetragen.

Zur Zukunftsplanung siehe Abschnitt III.

#### Karriere- und Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen im Bereich Technik und Verwaltung (TuV)

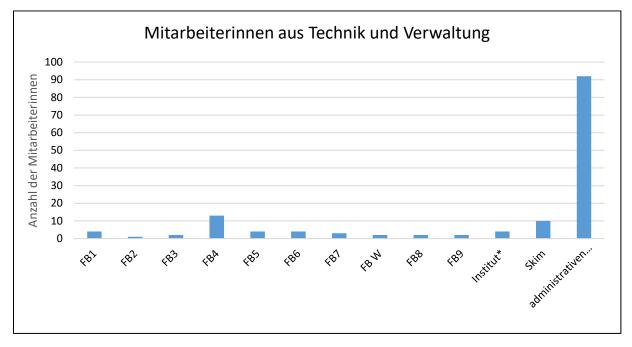
### 1.1 Situationsanalyse und Bilanzierung der Gleichstellungsmaßnahmen 2016 – 2021

Hochschulweit ist bei den Mitarbeitenden im Bereich TuV ein Frauenanteil zu verzeichnen, der über 60% liegt. Damit ergibt sich hier ein Bild, das gänzlich anders aussieht als im wissenschaftlichen Bereich.

# Abbildung: Entwicklung der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung 2016 (Stichtag 01.01.) zu 2021 (Stichtag 01.04.) an der Hochschule insgesamt

gesamt % weiblich 2016 2016		gesamt 2021	% weiblich 2021	Der Frauenanteil ist im Vgl. zum letzten Gleichstellungsplan 2016			
2010	2010	2021	2021	†	yspiaπ 2010 ↓	$\leftrightarrow$	
246	58,1	222	63,9	$\boxtimes$			

Die Verteilung der Mitarbeiterinnen TuV auf die Einheiten der Hochschule ergibt sich aus der folgenden Abbildung.



<sup>\*</sup>Institut für Wissenschaftsdialog

Zusätzliche Hinweise zu Entwicklungen ergeben sich aus Teil D., Anlage 2 "Personal der Hochschule". Die Darstellung der entsprechenden Entwicklungen 2019 - 2022 folgt in 2022.

#### 4.2. Gleichstellungspolitische Ziele

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

- 1. Erstellung und Etablierung eines hochschulweiten Konzepts zur Karriere- und Personalentwicklung.
- 2. Verbesserung der Karrierechancen durch gezielte Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote.
- 3. Höhere Flexibilisierung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Flexibilisierung der Arbeitszeit
- 4. Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs.

#### 4.2.1 Höhere Flexibilisierung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde an der Hochschule im Berichtszeitraum durch neue Dienstvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit und alternierenden Telearbeit gefördert. Während der Coronapandemie galt Vertrauensarbeitszeit und es gab weitgehende Homeofficemöglichkeiten, phasenweise sogar eine Homeofficepflicht.

#### 4.2.2 Qualifizierungsangebote

Die Beschäftigten der Hochschule werden durch bedarfsorientierte Qualifikationsangebote und Schulungen gezielt gefördert und darin unterstützt, ihre Karriereentwicklung zu planen. Mögliche Trainingsinhalte sind z.B.: Kommunikation, Konfliktmanagement, Persönlichkeitsentwicklung, Methoden, Zeitmanagement, Führung und Erweiterung von Schlüsselkompetenzen.

Das regelmäßige jährliche Angebot des Führungskräftetrainings der TH OWL stand den Mitarbeitenden TuV im Berichtszeitraum ab 2017 zur Verfügung. 19 Mitarbeiterinnen TuV haben seitdem am Führungskräftetraining teilgenommen. Das Führungskräftetraining wird in diesem Bereich zu etwa 2/3 von Frauen wahrgenommen.

Darüber hinaus standen im Berichtszeitraum auch die fachlichen und überfachlichen Weiterbildungsangebote der HüF NRW und weiterer Kooperationspartner:innen der Hochschule zur Verfügung (vgl. Weiterbildungsportal der TH OWL im Intranet). Bei einer Mittelwertbetrachtung der Nutzung durch Mitarbeitende TuV über den Berichtszeitraum wurden diese Angebote zu einem Anteil von knapp 2/3 von Mitarbeiterinnen TuV genutzt.

#### 4.2.3 Projektarbeit

Zu einer individuellen Qualifizierung führt auch die Übernahme von zeitlich befristeten Projektleitungsaufgaben. Im Berichtszeitraum wurden 19 Projekte über das

Hochschulprojektmanagement abgewickelt wurden, davon hatten 8 und damit 42 % eine weibliche Projektleitung aus dem Bereich TuV.

#### 4.2.4 Mentoring

Die Teilnahme am CrossMentoring OWL (Durchgang 2020/2021) wurde auch den Mitarbeiterinnen TuV angeboten.

#### 4.2.5 Strukturierte jährliche Mitarbeiterinnen - Gespräche

Im Berichtszeitraum wurden die jährlichen strukturierten Mitarbeitenden-Gespräche im administrativen Bereich (Verwaltung, Sonderbereiche des Präsidiums (Stabsstellen), Fachbereichsverwaltungen etc.) fortgesetzt. Im Jahr 2020 wurden diese zusätzlich auf die Beschäftigten TuV im S(kim), dem Institut für Wissenschaftsdialog und der Zentralwerkstatt ausgeweitet.

Ein Mitarbeitendengespräch ist ein unter vier Augen geführtes Gespräch zwischen Mitarbeitenden und unmittelbaren Vorgesetzten, die mit Blick hierauf regelmäßig geschult werden. Es dient der Besprechung von Themen, die im Arbeitsalltag oftmals zu kurz kommen. In den Gesprächen erhalten Beschäftigte die Gelegenheit, sich offen und ungestört über Aspekte der Arbeitssituation und Zusammenarbeit auszutauschen und Verbesserungsmaßnahmen zu vereinbaren. Das Gespräch wird während der Arbeitszeit in störungsfreier Atmosphäre und ohne zeitlichen Druck geführt.

Folgende Themenschwerpunkte werden behandelt:

- Aufgaben/Arbeitsumfeld (Aufgabeninhalte, Arbeitsergebnisse, Arbeitsdurchführung, Arbeitsabläufe, Rahmenbedingungen der Aufgabenerfüllung)
- Zusammenarbeit und Führung (Gegenseitige Rückmeldung zur Zusammenarbeit und Führung, praktizierte Anerkennung und Kritik, Informationsfluss und Unterstützung, Handlungs- und Entscheidungsspielraum der Mitarbeiterinnen (und Mitarbeiter), Umgang mit Problemen und Konflikten, Zusammenarbeit mit gleichgestellten Kolleg:innen)
- Arbeitszufriedenheit und Entwicklungsmöglichkeiten (Arbeitszufriedenheit, Arbeitssituation, Entwicklungsmöglichkeiten, Individuelle Belastungssituation/ Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Qualifizierung- und Förderungswünsche sowie –bedarfe).

Insbesondere durch den dritten Themenbereich werden im Bereich der Mitarbeiterinnen TuV regelmäßig Entwicklungsmöglichkeiten und –wünsche besprochen, Belastungssituationen identifiziert und Verbesserungsmöglichkeiten zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen besprochen.

#### 4.2.6 Weitere Maßnahmen/Berichtspunkte für die gesamte Hochschule

Siehe dazu unten II.6.

#### 4.3 Fazit

Der Anteil der Mitarbeiterinnen TuV insgesamt ist im Berichtszeitraum angestiegen auf knapp 64 %. Die Hochschule hat die Ziele "Verbesserung der Karrierechancen durch gezielte Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote", "Höhere Flexibilisierung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Flexibilisierung der Arbeitszeit" und "Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs" erreicht.

Noch nicht erreicht ist das Ziel "Erstellung und Etablierung eines hochschulweiten Konzepts zur Karriere- und Personalentwicklung", allerdings wurde in diesem Bereich durch die genannten Maßnahmen/Berichtspunkte schon eine gute Basis geschaffen und es findet im Bereich TuV tatsächlich bereits in großem Umfang eine individuelle Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen statt. Die dargestellten Maßnahmen/Berichtspunkte haben zur Zielerreichung beigetragen.

Zur Zukunftsplanung siehe Abschnitt III.

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

# 5.1 Situationsanalyse und Bilanzierung der Gleichstellungsmaßnahmen 2016 – 2021

Im Berichtszeitraum haben mehrere Studiengänge den Betrieb aufgenommen, die deutliche Frauenanteile aufweisen: Medizin- und Gesundheitstechnologie (Bachelor) im FB 5 Wirtschaftspsychologie (Bachelor) sowie Management mittelständischer Unternehmen (Master) im FB W, Applied Entrepreneurship (Master) im Institut für Wissenschaftsdialog sowie - nach einer Anlaufphase mit geringen Frauenanteilen – Freiraummanagement (Bachelor) im FB 9.

Der Anteil der Studienanfängerinnen an der Hochschule insgesamt betrug im Studienjahr 2020 (SoSe 2020 und WS 2020/21) 41,3 % und ist gegenüber dem WS 2016/2017 leicht angestiegen. Besonders erfreulich und auf den neuen Studiengang Medizin- und Gesundheitstechnologie zurückzuführen ist der Anstieg der Studienanfängerinnen im FB 5. Insbesondere der FB 8 und der FB 3 weisen deutliche Verluste auf. Nur noch im FB 6 liegt der Anteil der Studienanfängerinnen unter 10 %. Weitere Einzelheiten sind der nachstehenden Tabelle und den Teilen der Fachbereiche zu entnehmen.

#### Abbildung: Studienanfänger:innen nach Fachbereichen

	gesamt 2016 (Stand 01.10.2016 1. FS WS 2016/17)	% weiblich 2016	gesamt 2020 (Stand 03.12.2020 1.FS 2020)	% weiblich 2020	Der Frauenanteil ist im Vgl. zum letzten Gleichstellungsplan 2016 		
					<b>↑</b>	<b>↓</b>	$\leftrightarrow$
FB1	354	76,6	386	72,8		$\square$	
FB2	79	51,9	105	45,7			
FB3	178	25,8	161	18,6		$\square$	
FB4	193	54,4	188	57,4			
FB5	123	7,3	236	19,9			
FB6	143	9,8	125	8,8		$\boxtimes$	
FB7	318	22,3	187	17,1		$\square$	
FBW*	0	0	238	50,4			
FB8	173	36,9	132	26,5		$\boxtimes$	
FB9	114	51,8	124	60,5			
gesamt FB	1675	40,5	1892	41,6			
Institut**	0	0	41	26,8			
gesamt	1675	40,5	1933	41,3			

<sup>\*</sup>Der FB W ist zum 01.01.2019 aus dem früheren Fachbereich 7 (alt) "Produktion und Wirtschaft" hervorgegangen.

Der Anteil der Studentinnen an den Studierenden insgesamt betrug zum Wintersemester 2020/2021 40,6 % und ist gegenüber dem WS 2016/2017 um gut 2 % angestiegen. Besonders erfreulich ist auch hier der Anstieg im FB 5 durch den Studiengang Medizinund Gesundheitstechnologie. Nur noch im FB 6 liegt der Anteil der Studentinnen unter 10 %. Weitere Einzelheiten sind den nachstehenden Tabellen und den Teilen der Fachbereiche zu entnehmen.

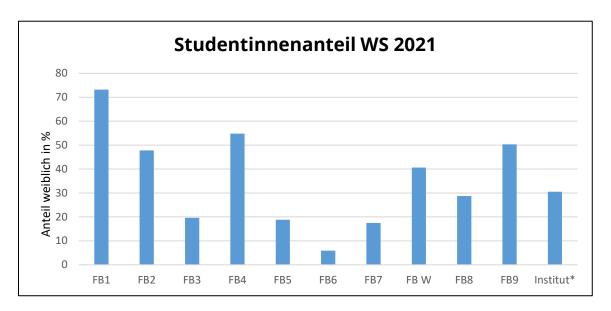
#### Abbildung: Studierende nach Fachbereichen

	gesamt 2016 (Stand 01.10.2016 WS 2016/17)	% weiblich 2016	<b>gesamt 2020/21</b> (Stand 03.12.2020 WiSe 2020/21)	% weiblich 2020/21	Der Frauenanteil ist im Vgl. zum letzten Gleichstellungsplan 2016		
					<b>1</b>	<b>\</b>	$\leftrightarrow$
FB1	1346	73,1	1448	73,2	$\boxtimes$		
FB2	318	50,9	450	47,8			
FB3	635	23,8	537	19,6			
FB4	786	56,2	708	54,8			
FB5	452	7,1	693	18,8			
FB6	573	7,5	503	5,9			
FB7	1379	24,1	593	17,5			
FBW*	0	0	687	40,6			
FB8	571	28,2	540	28,7			
FB9	418	45,2	366	50,3			
gesamt FB	6478	38,5	6525	40,6			
Institut**	0	0	36	30,5			
gesamt	6478	38,5	6561	40,6			

<sup>\*</sup>Der FB W ist zum 01.01.2019 aus dem früheren Fachbereich 7 (alt) "Produktion und Wirtschaft" hervorgegangen.

<sup>\*\*</sup>Institut für Wissenschaftsdialog neu, daher noch keine Vergleichszahlen zu 2016

<sup>\*\*</sup>Institut für Wissenschaftsdialog neu, daher noch keine Vergleichszahlen zu 2016



<sup>\*</sup>Institut für Wissenschaftsdialog

Der Anteil der Absolventinnen an der Hochschule insgesamt betrug zum Prüfungsjahr 2020 41,9 % und hat sich gegenüber dem Prüfungsjahr 2016 nicht verändert. Besonders erfreulich ist, dass der FB 5 die 10 %-Marke überschritten hat. Nur noch im FB 6 liegt der Anteil der Absolventinnen unter 10 %.

#### Abbildung: Absolvent:innen nach Fachbereichen

	gesamt 2016 (Stand 01.10.2016 WS 2015/16 und SoSe 2016)	% weiblich 2016	gesamt 2020 (Stand 03.12.2020 Prüfungsjahr 2020)	% weiblich 2020	Der Frauenanteil ist im Vgl. zum letzten Gleichstellungsplan 2016		
	·				1	<b>+</b>	$\leftrightarrow$
FB1	232	75,9	255	67,8			
FB2	44	50,0	50	58,0	$\boxtimes$		
FB3	104	32,7	54	24,1			
FB4	120	58,3	102	54,9			
FB5	84	5,9	62	6,5	$\square$		
FB6	110	4,6	88	13,6			
FB7	287	20,6	118	16,9			
FBW*	0	0	93	40,9			
FB8	76	23,7	61	27,9			
FB9	93	46,2	75	52,0	$\boxtimes$		
gesamt	1150	41,9	958	41,9			$\boxtimes$
Institut**	0	0	0	0			
gesamt	1150	41,9	958	41,9			$\boxtimes$

<sup>\*</sup>Der FB W ist zum 01.01.2019 aus dem früheren Fachbereich 7 (alt) "Produktion und Wirtschaft" hervorgegangen.

Die Entwicklung der Studienabbrecherinnenquoten insgesamt und nach Fachbereichen zeigt die folgende Tabelle. Die Tabelle setzt den gewählten Ansatz zur Operationalisierung von Studienabbrüchen aus dem letzten Gleichstellungsplan aus Gründen der Vergleichbarkeit fort. Dabei wurde das Geschlechterverhältnis bei den Exmatrikulationen

<sup>\*\*</sup>Institut für Wissenschaftsdialog neu, daher noch keine Vergleichszahlen zu 2016

ermittelt, das im Vergleich zum Geschlechterverhältnis bei den Studierenden insgesamt aufzeigt, ob weibliche Studierende bei den Exmatrikulationen mit einem höheren oder geringeren Anteil als bei der Studierendenzahl insgesamt vertreten sind.

Abbildung: Anteil weiblich an Exmatrikulationen\* und Studierenden, Studienjahre 2016 und 2020

			Anteil weiblich	An	Anzahl	
Fachbereich	Indikator	Studienjahr 2016	Studienjahr 2020	Studienjahr 2016	Studienjahr 2020	
FB1	Exmatrikulationen	65%	78%	103	124	
	Studierende	73%	73%	1346	1448	
FB2	Exmatrikulationen	35%	24%	20	29	
	Studierende	51%	48%	318	450	
FB3	Exmatrikulationen	19%	22%	48	78	
	Studierende	24%	20%	635	537	
FB4	Exmatrikulationen	54%	61%	89	88	
	Studierende	56%	55%	786	708	
FB5	Exmatrikulationen	6%	27%	47	96	
	Studierende	7%	19%	452	693	
FB6	Exmatrikulationen	7%	<b>6%</b>	57	63	
	Studierende	8%	6%	573	503	
FB 7	Exmatrikulationen	24%	15%	187	74	
	Studierende	24%	18%	1379	593	
FB W	Exmatrikulationen	- )	34%	-	87	
	Studierende	-	41%	_	687	
FB8	Exmatrikulationen	29%	32%	55	77	
	Studierende	28%	29%	571	540	
FB9	Exmatrikulationen	41%	40%	44	48	
	Studierende	45%	50%	418	366	
Gesamt FB	Exmatrikulationen	33%	38%	650	764	
	Studierende	39%	41%	6478	6525	
Institut**	Exmatrikulationen	- )	40%	-	5	
	Studierende	-	31%	-	36	
Gesamt	Exmatrikulationen	33%	38%	650	769	
	Studierende	39%	41%	6478	6561	

<sup>\*</sup>Ohne die folgenden Exmatrikulationsgründe: Beendigung aufgrund bestandener Prüfung (=Studienabschluss), Hochschulwechsel, Einberufung Zivil-/Wehrdienst, Widerruf der Immatrikulation, Unterbrechung des Studiums \*\* Institut für Wissenschaftsdialog

#### 5.2 Gleichstellungspolitische Ziele

Folgende Ziele hat sich die Hochschule im Bereich "Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind" gesetzt:

- 1. Konzeptionelle Neuausrichtung der Studierendenakquise
- 2. Steigerung des Anteils von Studienanfängerinnen in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- 3. Sensibilisierung und Aktivierung von Schülerinnen für ein MINT-Studium.
- 4. Vorbereitung der Studentinnen auf den Berufseinstieg.
- 5. Reduzierung der Abbrecherinnenquote.
- 6. Ermöglichung von Praxiserfahrungen neben dem Studium.
- 7. Schaffung von flexiblen Studienangeboten zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie.

#### 5.3 Maßnahmen/Berichtspunkte

### 5.3.1 Patinnen-Programm, Talentscouting, weitere Angebote für Schülerinnen (und Schüler)

Zur Erschließung neuer Zielgruppen (z.B. Schülerinnen aus bildungsfernen Schichten oder aus Familien mit Migrationshintergrund) und zur frühzeitigen Bindung von Schülerinnen hatte die Hochschule bereits vor dem Berichtszeitraum ein Patinnen-Programm aufgebaut. Mittels einer Online-Plattform wurde hier ein Kontakt zwischen Schülerinnen und Studentinnen vermittelt und damit für ein Semester eine Tandembildung ermöglicht. Inzwischen ist diese Maßnahme im Bereich der Studienberatung in den Angeboten "1Tag live" und "connect-u" (s.u.) aufgegangen.

Im Berichtszeitraum wurde daneben an der TH OWL das "Talentscouting" aufgebaut. Beim Talentscouting handelt es sich um ein aufsuchendes, ergebnisoffenes und langfristiges Beratungs- und Betreuungsangebot für junge Menschen bei der Studienund Berufsorientierung. Zertifizierte (weibliche und männliche) Talentscouts bieten regelmäßige (monatliche) Beratungstermine an Schulen an, sind niedrigschwellig zu erreichen (z.B. über WhatsApp) und begleiten Schüler:innen der Oberstufe, insbesondere aus den Kreisen Lippe und Höxter, bei ihrem Übergang in die Berufsausbildung oder in ein Studium bis hinein in den Beruf. Die Talentscouts helfen ihnen mit ihrem Know-how und ihren Netzwerken zum Beispiel bei Themen wie Studienfinanzierung, Studienstart oder Unterstützung im Studienverlauf sowie bei der Vermittlung von Kontakten zu Studierenden oder Auslandsaufenthalten.

Das Talentscouting ist kein monoedukatives Angebot, es schafft aber inzidenter Möglichkeiten der individuellen Beratung von jungen Frauen, die ggf. in Richtung MINT-Studienfächer tendieren und kann für Schülerinnen, die dort begleitet werden, einen sehr positiven Effekt haben, da eine enge Begleitung bei der Studienwahl geboten werden kann. Zudem schafft das Talentscouting durch die Verbundarbeit mit den Kolleg:innen der Partnerhochschulen in OWL sowie im Austausch NRW-weit niedrigschwellige Möglichkeiten, sich über die Studienangebote der TH OWL näher zu informieren bzw. Kontakte zu knüpfen.

Als weitere – vom Ansatz her koedukative – Angebote, bei denen inzidenter besonderes Augenmerk auf Schülerinnen/studieninteressierte junge Frauen, insbesondere für den MINT-Bereich, gelegt wird, sind folgende Angebote zu nennen: Workshops zur Studienorientierung (digitales Angebot), Schnupperstudium, Onlinevorträge mit Fragemöglichkeit (zu Themen wie Studienangebot, Zugangsvoraussetzungen, Studienfinanzierung), "connect-u" (niedrigschwelliger Austausch mit Studierenden eines angefragten Studiengangs), "1 Tag live" (Begleitung von Studierenden im Hochschulalltag) (weitere Infos unter www.th-owl.de→ Zentrale Studienberatung →Angebote → Studieninteressierte)

Zu nennen sind hier auch weiterhin die Lernlabore der TH OWL für Schüler:innen: TechLipp am Standort Lemgo und Hex-Lab am Standort Höxter. Auch im Bereich dieser

vom Ansatz her koedukativen Angebote wird inzidenter besonderes Augenmerk auf Schülerinnen/studieninteressierte junge Frauen, insbesondere für den MINT-Bereich, gelegt. So beteiligen sich diese beiden Labore regelmäßig am Girls' Day, das TechLipp daneben u.a. auch an der Mädchenmesse Detmold.

Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass die Hochschule in der Broschüre für Schülerinnen "miss.ING." jährlich Beiträge über die TH OWL in einer junge Frauen ansprechenden Weise platziert (s.u.).

#### 5.3.2 Berufsbild Ingenieurin

Um Frauen und Mädchen für MINT-Fächer und -Berufe zu begeistern, werden bei der Berichterstattung der Hochschule für alle Kanäle immer wieder ganz explizit Beispiele herausragender Frauen verwendet (z.B. die Studentin im Maschinenbau als Preisträgerin des aktuellen Studierendenpreises oder auch eine Studentin der Holztechnik, die ihr Tiny-House vorstellt). Mit gleicher Intension wird darauf Wert gelegt, bei Bildmotiven in allen hochschulischen Medien, z.B. bei Informationsmaterial zu den Studiengängen, in Beiträgen auf der Website der Hochschule, in Hochschulnews-Mitteilungen oder im hochschulischen Campusmagazin HOCHdruck, aber auch in Artikeln auf Social-Media-Kanälen wie Instagram, Facebook oder Twitter, im Rahmen eines ausgewogenen Verhältnisses Frauen zu zeigen.

So werden regelmäßig, z.B. in den TH-OWL-News oder in Instagram-Posts ingenieurwissenschaftliche Studiengänge der TH OWL mit Frauen beworben, Promovendinnen, studentische und wissenschaftliche Preisträgerinnen und Gründerinnen vorgestellt und innovative Projekte im MINT-Bereich aufgezeigt, an denen Frauen maßgeblich beteiligt waren (z.B. Studentinnen der Holztechnik, die mobile Flüchtlingsunterkünfte konzipiert haben).

Die Hochschule publiziert zudem jährlich einen bebilderten Beitrag in der "missING – Junge Frauen in MINT". Diese Publikation zeigt Wege und Berufsperspektiven für junge Frauen in den MINT-Bereichen auf und kann insbesondere für Informations- und Aktionstage verwendet werden. Ebenso nutzt die Hochschule, z.B. am Tag der offenen Tür oder für Schülerinnen-Infos Materialien des Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen, die über das Berufsbild Ingenieurin in einer Schülerinnen ansprechenden Weise informieren.

Die Hochschule begeistert den weiblichen Techniknachwuchs nicht nur für MINT-Studiengänge und MINT-Berufe in der Industrie, sondern wirbt auch für das Berufsbild der FH-Professorin an einer Technischen Hochschule: In Vorträgen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Thema "Auf dem Weg zur FH-Professorin – Voraussetzungen, Wege, Einstiegsmöglichkeiten" wurden im Rahmen von Karrieretagen der Hochschule z.B. Professorinnen der Hochschule als role models eingebunden. In medialen Beiträgen hebt die Hochschule zudem spannende Projekte und Forschungsergebnisse von Professorinnen in MINT-Bereichen hervor. Ein besonders eindrucksvolles Beispiel im Berichtszeitraum ist eine Professorin der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe, die zusammen mit einem Team Verfahren entwickelt und zum Patent angemeldet hat, mit denen sich das Geschlecht eines Kükens schon im Ei bestimmen lässt.

#### 5.3.3 Frühzeitige Praxiserfahrung ermöglichen

Die Bedeutung frühzeitiger Praxiserfahrung für die Berufsorientierung und zur Vermeidung von Studienabbrüchen ist seit langem wichtiges Thema an der Hochschule. Im Berichtszeitraum wurde dieser Themenbereich insbesondere im neu eingerichteten Career Service der Hochschule gebündelt und hat dort einen eigenen Internetauftritt bekommen (www.th-owl.de → Career Service → Angebote).

Hier finden sich neben der Möglichkeit zur persönlichen Beratung, Veranstaltungsformaten (online und in Präsenz), einem Leitfaden, Tipps und Arbeitsblättern auch Hinweise zu studienbegleitenden Praxisprogrammen (z.B. "mint-mentoring") und ein Portal zur Vermittlung von Praktikumsplätzen. Auch hier handelt es sich vom Ansatz her um koedukative Angebote, bei denen inzidenter besonderes Augenmerk auf Frauen, insbesondere für den MINT-Bereich, gelegt wird.

#### 5.3.4 Flexifonds für Studentinnen

Die "Stipendien zur Unterstützung von Studierenden in familiären Notsituationen" wurden im Berichtszeitraum fortgeführt, der Stipendienbetrag wurde an den aktuellen BAföG-Satz angepasst.

# 5.3.5 Konzeptionelle Neuausrichtung der Studierendenakquise und der Nachwuchsaktivitäten

Auf zentraler Ebene sind die Studierendenakquise und die Nachwuchsaktivitäten im Berichtszeitraum neu ausgerichtet, neu strukturiert und erweitert. Das Ergebnis spiegelt sich u.a. in einem vollständig neu aufgesetzten Internetauftritt und einem neu aufgesetzten Studierendenmarketing wider. Als Elemente sind hier insbesondere zu nennen:

- Angebote der Studien- und Berufsorientierung ("connect-u", "1 Tag live", Offene Vorlesung, Test- und Recherche-Tools, Schnupperstudium, Allgemeine Studienberatung), Teilnahme am Landesprogramm KAoA – Kein Abschluss ohne Anschluss - Übergang Schule-Beruf in NRW
- HIT (Hochschulinformationstage), bis Dezember 2019 in Präsenz, im Januar 2021 als online-Format inklusive YouTube-Video – zur Bewerbung der HIT werden alle Schüler:innen der Jahrgangsstufen Q1 und Q2 über die Schulen in der Region angesprochen
- Tage der offenen Tür, bis 2019 in Präsenz, in 2020 und 2021 als digitales Online-Live-Format angedockt an den bundesweiten Digitaltag, dabei 2021 zusätzlich in der VR-Umgebung von Mozilla Hubs, wo Menschen in Gestalt von Avataren teilnehmen. Hier spielt es keine Rolle, wie eine Person aussieht, welches Geschlecht oder welche Einschränkungen eine Person hat.
- Talentscouting (s. dazu schon oben unter 4.3.1.)

- Ansprache von Schulen (durch die Zentrale Studienberatung und die Fachbereiche)
- Angebote für Schulen (individuelle Informationstage, Informationsveranstaltungen in Schulen, Hochschulpraktikum (Betriebspraktikum) für Schüler:innen, Lernlabor TechLipp in Lemgo, Lernlabor Hex-Lab in Höxter)
- Angebote für Girls' Day und den Boys' Day, Angebote im Rahmen der Kinder-Uni, Beitritt zur Initiative Klischeefrei
- Infos über Studienfinanzierungsmöglichkeiten
- Teilnahme an ausgewählten Messen (durch die Zentrale Studienberatung und Fachbereiche)
- Lernlabore TechLipp am Standort Lemgo und HEx-Lab am Standort Höxter, das TechLipp hat den Girls' Day 2020 mit hohem Aufwand online durchgeführt, wobei das Material zu den Mädchen gebracht wurde, beide Lernlabore waren auch Teilnehmer/Aussteller/Mitwirkende am Digitaltag 2021 und hatten einen eigenen Mozilla Hubs Raum,
- Studierendenmarketing und multimediale Ansprache der Zielgruppen:
  - Landingpage (eine eigene Site in der Website, die für eine vordefinierte Zielgruppe alle Informationen auf einer Seite vorhält. Dies erspart den Suchendende die Suche auf der gesamten Website und ist kundenorientiert und userfreundlich.)
  - Neben der Neugestaltung der Website wurde auch darauf geachtet, dass die Informationen zum Teil auch multimedial aufbereitet werden, z.B. in Form von kurzen Videos.
  - Gezielte und aktuelle Informationen der Hochschule in Social Media: Die TH OWL ist auf den folgenden Social Media Kanälen mit einem zentralen Profil vertreten: Instagram, Facebook, YouTube, Twitter, TikTok. Bei den Kanälen wird unterschieden, wer die Abonennt:innen oder Follwer sind. Zum Beispiel finden sich bei Instagram unter den Followern fast ausschließlich Studierende und bei Twitter zum Beispiel fast ausschließlich Business-, Hochschul- und Medien-Follower. Die Aufbereitung der Beiträge erfolgt entsprechend des Kanals und der Zielgruppe. Gleiches gilt für die Botschaften auf Bild- und Textebene. Auch hier wird viel Wert darauf gelegt, immer alle Geschlechter auf allen Ebenen zu adressieren und die Informationen visuell ansprechend aufzubereiten.
  - Studieninfoportale: Studieninfoportale haben große Bedeutung gewonnen. So handelt es sich z.B. bei StudyCHECK.de um ein Portal mit Bewertung der Studiengänge der Hochschule und Weiterempfehlungsquoten. Die TH ist auf StudyCHECK.de, Studieren.de, Studieren-Studium.de und einigen anderen Portalen vertreten, zum Teil mit Premiumprofilen, die es der Hochschule erlauben, auch Videos und mehrere Bilder einzufügen. Kommentieren und Liken ist der Geist der Zeit und die Hochschule reagiert genauso auf

wohlgemeintes Lob wie auf konstruktive Kritik - nicht auf alle Kommentare und allumfänglich, aber sporadisch, so dass die User wahrnehmen, dass seitens der TH alles gelesen und ernst genommen wird. Gegendarstellungen und Stellungnahmen sind möglich, aber nicht üblich. In entsprechenden Fällen erfolgt eher ein Aufgreifen eines Kommentars bzw. eine beantwortende Reaktion. Von StudyCHECK.de wurde der TH 2020 die Auszeichnung "Digital Readiness" verliehen. Im "Digital Readiness" Gesamtranking Deutschland steht die TH auf Platz 16.

- Weiteres: Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Content Marketing, Social Media Marketing, Anzeigen in Printprodukten (Abi-Zeitungen, Tageszeitungen, Fachmagazinen, Katalogen, Sonderausgaben, Beilagen, Broschüren und vielem mehr), inApp-Werbung in für die Zielgruppe Q1 und Q2 relevanten Apps und WebApps, Außenwerbung (Großflächenplakate, Schaufenster, Fahnen, Buswerbung), Plakate, Flyer, Personalisierte Mailings und vieles mehr.
- Angebote für den Studienstart (Erstsemestereinführungswoche, Vorkurse, Hinweise zur Wohnungssuche auf der Website der Hochschule)
- Informationen (auf der Website der Hochschule) über Abläufe im Studium und studentisches Leben

Zu Nachwuchsaktivitäten auf dezentraler Ebene siehe die Teile der Fachbereiche und des "Institut für Wissenschaftsdialog".

#### 5.3.6 Qualifizierung von Studentinnen

Studentinnen wurden im Berichtszeitraum durch Trainings und Angebote unterstützt (in der jüngeren Zeit z.B. durch die Angebote "Zeit- und Selbstmanagement" sowie "Stimme - ausdrucksstark und wirkungsvoll präsentieren"). Hochschulintern ist für die entsprechenden Angebote inzwischen der Career Service zuständig, der auch z.B. zum Thema Praxiserfahrung berät und Angebote vorhält, die oben schon dargestellt wurden (s.o.).

Studentinnen wurden an der Hochschule auch weiterhin durch Stipendien unterstützt (z.B. das Stipendium "Women worldwide": Studien- oder Praxisaufenthalte weltweit (nur für Studentinnen).

Vor allem aber ist auf das Qualifizierungsmoment hinzuweisen, dass Studentinnen durch SHK- und WHK-Verträge erfahren. Im Regelfall führen SHK-/WHK-Verträge nicht nur zu einer finanziellen Studienunterstützung bzw. -sicherung, sondern auch zu einer Einbindung in den Hochschulbetrieb und zur Förderung der persönlichen Entwicklung und Qualifizierung. SHK-/WHK-Verträge können zudem der erste Schritt auf dem Weg zu einer Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin und damit in eine Wissenschaftskarriere sein. Die Anteile der Studentinnen an den SHK- und WHK-Verträgen im Vergleich von 2016 und 2021 insgesamt und bezogen auf die Fachbereiche zeigen die nachfolgenden Tabellen. Hierbei fällt insbesondere auf, dass auch die Fachbereiche mit Studentinnenanteilen unter 20 % deutliche Anteile weiblicher SHKs haben. Dies gilt

insbesondere für FB 3, aber auch für FB 5 und FB 6. Der Anteil weiblicher SHKs ist im Vergleich von 2016 und 2021 gestiegen und beträgt 2021 an der gesamten Hochschule über 50 %. Leider setzt sich diese Entwicklung bei den WHKs (noch) nicht in allen Bereichen fort.

# Abbildung: Entwicklung der studentischen Hilfskräfte 2016 (Stichtag 01.01.) zu 2021 (Stichtag 01.04.) an der Hochschule insgesamt

gesamt	% Weiblich	gesamt 2021	% weiblich	Der Frauenan	zum letzten	
2016 2016			2021	Gleichstellungsplan 2016		
				<b>↑</b>	<b>\</b>	$\leftrightarrow$
281	43,4	220	52,7	$\boxtimes$		

# Abbildung: Entwicklung der studentischen Hilfskräfte an der Hochschule gesamt/w in % nach FB und insgesamt (Stand: 01.04.2021)

	gesamt 2016	% weiblich 2016	gesamt 2021	% weiblich	Der Frauenanteil ist im Vgl. zum letzten Gleichstellungsplan 2016		
			-		<b>↑</b>	<u> </u>	$\leftrightarrow$
FB1	61	72,1	65	70,8		$\boxtimes$	
FB2	5	60,0	26	42,3		$\boxtimes$	
FB3	32	34,4	11	45,5	$\boxtimes$		
FB4	23	39,1	19	42,1	$\boxtimes$		
FB5	32	3,1	25	32,0	$\boxtimes$		
FB6	7	0	6	16,7	$\boxtimes$		
FB7	50	24,0	14	28,6	$\boxtimes$		
FB W*	0	0	9	55,6			
FB8	10	60,0	2	100	$\boxtimes$		
FB9	17	70,6	21	81,0	$\boxtimes$		
gesamt FB	237	41,4	198	54,0	$\boxtimes$		
KOM/Institut**	33	48,5	17	47,1		$\boxtimes$	
Skim	11	72,7	3	33,3		$\boxtimes$	
Verwaltung	0	0	1	0			$\boxtimes$
gesamt	281	43,4	220	52,7	$\boxtimes$		

<sup>\*</sup>Der FB W ist zum 01.01.2019 aus dem früheren Fachbereich 7 (alt) "Produktion und Wirtschaft" hervorgegangen.

# Abbildung: Entwicklung der Wissenschaftliche Hilfskräfte 2016 (Stichtag 01.01.) zu 2021 (Stichtag 01.04.) an der Hochschule insgesamt

gesamt	% weiblich	gesamt 2021	% weiblich	Der Frauenanteil ist im Vgl. zum letzten		
2016 2016			2021	Gleichstellungsplan 2016		
				1	<b>\</b>	$\leftrightarrow$
106	42,5	84	38,1		$\boxtimes$	

<sup>\*\*</sup>Institut für Wissenschaftsdialog

# Abbildung: Entwicklung der Wissenschaftliche Hilfskräfte an der Hochschule gesamt/w in % nach FB und insgesamt (Stand: 01.04.2021)

	gesamt	% weiblich	gesamt	% weiblich	Der Frauenanteil ist im Vgl. zum letzten Gleichstellungsplan 2016		
	2016	2016	2021	2021			
					↑	$\rightarrow$	$\leftrightarrow$
FB1	36	50,0	40	57,5	$\boxtimes$		
FB2	3	0	2	0			$\boxtimes$
FB3	0	0	0	0			$\boxtimes$
FB4	9	33,3	6	16,7		$\boxtimes$	
FB5	18	22,2	13	15,4		$\boxtimes$	
FB6	8	12,5	5	0			
FB7	2	50,0	5	0		$\boxtimes$	
FB W*	0	0	3	33,3			
FB8	4	50,0	2	50,0			$\boxtimes$
FB9	0	0	2	100	$\boxtimes$		
gesamt FB	80	36,3	78	38,5	$\boxtimes$		
KOM/Institut**	23	60,9	4	25,0		$\boxtimes$	
Skim	3	66,7	2	50,0		$\boxtimes$	
gesamt	106	42,5	84	38,1		$\boxtimes$	

<sup>\*</sup>Der FB W ist zum 01.01.2019 aus dem früheren Fachbereich 7 (alt) "Produktion und Wirtschaft" hervorgegangen.

# 5.3.7. Familienfreundliche Regelungen einschließlich Regelungen zum Teilzeitstudium in den Prüfungsordnungen, Schaffung von flexiblen Studienangeboten

Im Berichtszeitraum wurden zunächst familienfreundliche Regelungen einschließlich Regelungen zum Teilzeitstudium in die Allgemeinen Teile der Bachelor- und der Masterprüfungsordnung der Hochschule eingearbeitet. Im nächsten Schritt wurden diese beiden Allgemeinen Teile in einen Allgemeinen Teil für Bachelor- und Masterprüfungsordnungen (AT BPO/MPO) zusammengeführt. Veröffentlicht wurde dieser neue Allgemeine Teil im Sommersemester 2021 (Verkündungsblatt der Hochschule 2021/Nr.22).

Inhaltlich werden in dem AT BPO/MPO insbesondere die Fallgruppen "sonstige familiäre Notsituation" – wie Erkrankung eines Kindes oder Angehörige, die in der konkreten Situation nicht alleine bleiben können – und "wichtiger familiärer Termin" – wie Arzttermine eines Kindes, den diese nicht alleine wahrnehmen können – eingeführt.

Für Studierende, die sich in einer "familiären Notsituation" befinden oder die einen "wichtigen familiären Termin" wahrnehmen müssen, können die in dem AT BPO/MPO geregelten Prüfungsbedingungen unter Berücksichtigung des Einzelfalls festgelegt werden (§ 18). Daneben sind die beiden genannten Fallgruppen ausdrücklich als triftige Gründe für einen Prüfungsrücktritt genannt (§ 14 Abs. 2)

Gleichzeitig wird ein Familienbegriff zugrunde gelegt, der als Familie das soziale Netzwerk von Menschen versteht, die verbindlich und dauerhaft füreinander einstehen (§ 18 Abs. 3), so dass der Familienbegriff keinen formalrechtlichen Regelungen unterworfen ist.

<sup>\*\*</sup>Institut für Wissenschaftsdialog

Daneben gibt es gebräuchliche Sonderregelungen für Personen, die Schutzzeiten nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) in Anspruch nehmen bzw. in Betracht ziehen oder Ehepartner:innen, eingetragene Lebenspartner:innen oder in gerader Linie Verwandte oder ersten Grades Verschwägerte pflegen.

Inhaltlich enthalten ist in dem AT BPO/MPO außerdem die Regelung, dass jeder Studiengang, insbesondere bei Vorliegen besonderer familiärer Verpflichtungen, in eigener Verantwortung der Studierenden auch in selbst organisierter Teilzeit absolviert werden kann, sowie, dass die Fachbereiche für diesen Fall Empfehlungen für den zeitlichen Ablauf des Studiums erstellen (§ 5 Abs. 4).

Eine Anwesenheitspflicht ist in den ergänzenden Studiengangsprüfungsordnungen der TH OWL nur ausnahmsweise normiert. Gleichzeitig werden in Ilias regelmäßig Materialien zum Selbststudium zur Verfügung gestellt bzw. können auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden, so dass bei zeitlichen Engpässen, die nicht aufgelöst werden können, Inhalte in gewissem Umfang auch ohne Lehrveranstaltungsteilnahme erarbeitet werden können.

Enthalten sind in dem AT BPO/MPO wie bereits in den beiden Vorgängerregelungen (den getrennten ATs für BPO und MPO) auch Regelungen zu online-Lehrangeboten (§ 6 Abs. 1), die eine synchrone bzw. asynchrone Teilnahme an den entsprechenden Lehrangeboten ermöglichen. Während der Coronapandemie musste auch bereits weitestgehend auf online-Lehrveranstaltungen umgestellt werden, so dass auch hierdurch – zunächst – eine gewisse Flexibilisierung in den Studienangeboten eingetreten ist.

Vor dem Hintergrund familiärer Verpflichtungen kann nicht nur ein (selbst organisiertes) Teilzeitstudium sinnvoll sein, sondern auch ein Urlaubssemester. Für Urlaubssemester vor dem Hintergrund von Kinderbetreuung bzw. Pflege von Angehörigen wurden an der Hochschule die Begriffe "Elternsemester" bzw. "Pflegesemester" eingeführt. Der Familienservice hat Infomaterial dazu erstellt, aus dem sich insbesondere die Berechtigungen zum Ablegen von Prüfungen der wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen beurlaubten Studierenden ergeben.

## 5.3.8. Gründung

Im Berichtszeitraum wurde das Institut für Wissenschaftsdialog errichtet, das sich in einer seiner Säulen auf den Bereich Gründung und insbesondere auch die Gründungsperspektive für Frauen fokussiert. Der Bereich Gründung im Institut für Wissenschaftsdialog deckt drei Schwerpunkte ab: Zum einen sollen Studierende für das Thema Gründung sensibilisiert werden und zum anderen stellt das Institut für Wissenschaftsdialog Gründenden und Start-Ups Coachings und Beratung, eine Gründungsinfrastruktur, Vernetzung und Fachexpertise zur Verfügung. Des Weiteren adressiert das Institut für Wissenschaftsdialog damit Unternehmen, indem Intrapreneurship-Workshops und Kontakte zu Start-Ups angeboten werden. Im Institut für Wissenschaftsdialog wird seit dem WS 2021/2022 der Masterstudiengang Applied Entrepreneurship angeboten, der in der Anfangsphase zumindest schon einen Frauenanteil von ca. 30 % hat.

Weitere Einzelheiten sind dem Teil des Instituts für Wissenschaftsdialog zu entnehmen.

## 5.3.9. Weitere Maßnahmen/Berichtspunkte für die gesamte Hochschule

Siehe dazu unten II.6.

#### 5.4 Fazit

Die Studentinnenanteile an der Hochschule insgesamt liegen in den betrachteten Bereichen Studienanfänger:innen, Studierende und Absolvent:innen bei 40 %, wobei die Anteile nur noch in einem Bereich unter 10 % liegen. In den Bereichen von Hilfskraftverträgen liegen die Anteile der Studentinnen sogar über 50 % (SHK) bzw. ebenfalls um 40 % (WHK: 38,1 %).

Die Hochschule hat die Ziele "Konzeptionelle Neuausrichtung der Studierendenakquise", "Sensibilisierung und Aktivierung von Schülerinnen für ein MINT-Studium", "Vorbereitung der Studentinnen auf den Berufseinstieg" sowie "Ermöglichung von Praxiserfahrungen neben dem Studium" erreicht.

Das Ziel "Steigerung des Anteils von Studienanfängerinnen in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind" wurde noch nicht vollständig erreicht, zumal die Zahl der Studierenden und Studienanfängerinnen insgesamt noch jeweils in einem Fachbereich unter 10 % liegt. Auch das Ziel der "Schaffung von flexiblen Studienangeboten zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie" wurde noch nicht vollständig erreicht – zumindest wurden hierfür durch den AT BPO/MPO und den Digitalisierungsschub, den die Hochschule in der Coronapandemie erlebt hat, bessere Rahmenbedingungen geschaffen. Schließlich wurde auch das Ziel "Reduzierung der Abbrecherinnenquote" noch nicht erreicht, wobei unklar ist, welchen Einfluss die Corona-Situation hat. Die dargestellten Maßnahmen/Berichtspunkte haben zur Zielerreichung beigetragen.

Zur Zukunftsplanung siehe Abschnitt III.

## 6. Statusgruppen übergreifende Maßnahmen für die gesamte Hochschule

## 6.1 Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache

Der Entwurf für einen Leitfaden für geschlechtergerechte und diversitätssensible Sprache wurde erstellt. Vor weiteren Schritten soll der Entwurf dem Senat vorgelegt werden.

## 6.2 Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen

In folgenden Fachbereichen wurden im Berichtszeitraum Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen bestellt: FB 1, FB 4, FB 6, FB 9 und FB W.

#### 6.3 Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf

## 6.3.1 Audit familiengerechte Hochschule

Die Technische Hochschule OWL ist seit 2014 Trägerin des Zertifikats "audit familiengerechte hochschule". Das Zertifikat wird vom Kuratorium der berufundfamilie **GmbH** als Qualitätssiegel für familiengerechte Forschungs-Studienbedingungen sowie für strategisch angelegte familieneine und lebensphasenbewusste Personalpolitik vergeben.

Im Jahr 2014 erhielt die Hochschule zum ersten Mal das Zertifikat, in dessen Rahmen auch der Familienservice der Hochschule eingerichtet wurde. Die erste Re-Auditierung erfolgte zum 15. März 2017 für weitere 3 Jahre. In dieser Phase der "Re-Auditierung Optimierung" vertiefte die Hochschule ihre familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik und Kultur, indem sie beispielsweise die Teilzeitarbeit optimierte und den Arbeitszeitrahmen flexibilisierte, familiäre Aufgaben in Prüfungsordnungen stärker berücksichtigte, ein betriebliches Gesundheitsmanagement umsetzte und ein Konzept für Elternzeit und Wiedereinstieg sowie eines Pflegeleitfadens erstellte und veröffentlichte.

Für den Zeitraum vom 15.03.2020 bis zum 15.03.2023 wurde die TH OWL erneut als familiengerechte Hochschule im Rahmen der "Re-Auditierung-Konsolidierung" zertifiziert. Ein zentraler Schritt bei dieser Re-Auditierung war Anfang 2020 die Durchführung des Workshops "Transparenz und Kommunikationswege des Familienservice". Der Workshop beinhaltete die perspektivische Ausrichtung des Familienservice, seine organisatorische Verankerung, seine Vernetzung mit anderen Stellen innerhalb der Hochschule und die Kommunikation seiner Angebote gegenüber den Hochschulmitgliedern. Weiterer wesentlicher Schritt auf dem Weg zur Re-Auditierung war die Erstellung der neuen Zielvereinbarung: Insgesamt haben die familienbewussten Maßnahmen der neuen Zielvereinbarung wiederum das Ziel, Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den verschiedenen Lebensentwürfen von Personen mit familiären Verpflichtungen an der Hochschule gerecht werden.

### 6.3.2. Familienservice

An den Familienservice der Technischen Hochschule OWL können sich Studierenden und Beschäftigte bei Fragen rund um die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Kind(ern) bzw. zu pflegenden Angehörige seit Ende 2014 wenden. Der Familienservice wurde zunächst als Projekt im Rahmen des Professorinnenprogramms II (Laufzeit 2014 bis 2019) durchgeführt und finanziert.

Während dieser Projektlaufzeit wurde der Familienservice an der TH OWL aufgebaut, bekanntgemacht und institutionalisiert. Wichtige Maßnahmen in diesem Zusammenhang waren der Ausbau der Kinderbetreuungsangebote an allen Standorten in Kooperation mit

Trägern von Kindertageseinrichtungen bzw. mit einer selbständigen Erzieherin, die Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen, Spielkisten und Mensa-Spielecken an den Standorten Lemgo, Detmold und Höxter, die Durchführung von Workshops zum Thema Vereinbarkeit, die Kooperation mit regionalen Institutionen, z.B. dem FABEL Service (Familienbetreuung Lippe), die Veröffentlichung von Leitfäden (Mutterschutz/Elternzeit, Pflege), die Verbesserung des Informationsangebots im Inter- und Intranet, die Einführung und Vergabe von Stipendien für Studierende in familiären Notsituationen und die Mitwirkung an der Testimonial-Kampagne "Familiengerechte Hochschule".

Nach Auslaufen des Professorinnenprogramms II wurde der Familienservice vorübergehend in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten von der Leitung der Personalentwicklung ohne eigene Personalressourcen übernommen. Insbesondere ein in dieser Zeit im Rahmen der Re-Auditierung Konsolidierung des audit familiengerechte hochschule durchgeführter Vertiefungsworkshop "Transparenz und Kommunikationswege des Familienservice" zeigte den Wunsch vieler Studierender und Beschäftigter nach einer dauerhaften Verankerung des Familienservice an der Hochschule. In Umsetzung der neuen Zielvereinbarung des "audit familiengerechte hochschule" konnte schließlich zum August 2020 der Familienservice in die Gleichstellung verlagert, verstetigt und neu besetzt werden. Es folgten eine Neukonzeption und Neuausrichtung des Familienservice und seiner Angebote.

Hierbei wurden die bisherigen Angebote des Familienservice überprüft und angepasst. Mit allen internen Stellen, mit denen eine engere Zusammenarbeit stattfindet oder zukünftig stattfinden soll und allen externen Kooperationspartner:innen hat der neue Familienservice Kontakt aufgenommen und die jeweilige Zusammenarbeit besprochen. Der gesamte Internetauftritt des Familienservice wurde zudem überarbeitet und neu gestaltet mit neuem Design und höherer Benutzungsfreundlichkeit. Ein neuer Familienservice-Flyer wurde erstellt, der auch digital auf der Internetseite des Familienservice oder in Emailanhängen verwendet wird. Die Ansprechpartnerin des Familienservice hat die Angebote des Familienservice zudem in einem Video vorgestellt, das für die digitale Erstsemester-Einführungsveranstaltung aufgezeichnet wurde, und dauerhaft auf der Seite des Familienservice und auf youtube abrufbar ist. Des Weiteren wurde ein Emailverteiler für Hochschulmitglieder mit Familienaufgaben eingeführt. Über diesen Verteiler erhalten Hochschulmitglieder aktuelle Informationen zu Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie und können Anregungen, Verbesserungsvorschläge oder besondere Anliegen kommuniziert werden.

## 6.3.3. Wiedereinstieg nach Elternzeit für Beschäftigte

Die Technische Hochschule OWL unterstützt ihre Beschäftigten vor, während und nach deren Elternzeit durch individuelle Beratung und durch im Intranet abrufbare Checklisten sowie einen Leitfaden für die Elternzeit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie reibungslos zu gestalten.

Über die Checklisten hat der Familienservice ein Konzept für Beschäftigte sowie Vorgesetzte entwickelt, welches beiden Gruppen Handlungsempfehlungen aufzeigt, um

die Elternzeit gut abgestimmt vorzubereiten und zu planen. Die Checklisten werden von Beschäftigten und ihren Vorgesetzten genutzt, um vor, während und nach der Elternzeit die Kommunikation zu erleichtern, Transparenz zu schaffen und Unklarheiten hinsichtlich des Vorgehens zu beseitigen, Rücksichtnahme und Verständnis für unterschiedliche Bedürfnisse zu fördern und gegenseitige Anspruchs- und Erwartungshaltungen zu klären, Überforderung, Frustration und Stress vorzubeugen und alle Beteiligten zu entlasten:

Die Checklisten für das *Planungsgespräch vor der Elternzeit* einmal für Vorgesetzte und einmal für Beschäftigte dienen zur Klärung gegenseitiger Erwartungen, organisatorischer Fragen (bspw. hinsichtlich Länge und Phasen der Elternzeit oder zur Elternzeit-Vertretung) und der Kommunikation in dieser Zeit.

Die beiden Checklisten für das *Wiedereinstiegsgespräch* listen wichtige Themen auf, die idealerweise sechs Monate vor Ablauf gemeinsam besprochen werden sollten, z.B. eine mögliche Reduzierung der Arbeitszeit, notwendige Qualifizierungsmaßnahmen, die Vorbereitung des Arbeitsplatzes, die Information von Kolleg:innen über den geplanten Ablauf des Wiedereinstiegs, die Übergabe von Aufgaben der Elternzeit-Vertretung, etc.

## 6.3.4. Führungsleitlinien

In der Hochschule wurden im Berichtszeitraum Führungsleitlinien als gemeinsamer und verbindlichen Rahmen für eine wertschätzende Zusammenarbeit erarbeitet und festgelegt. 2021 wurden ein Flyer und ein Tangram (Holzpuzzle) hierzu allen Beschäftigten zugeschickt. Parallel wurden Podcasts erstellt, die im Internet abrufbar sind. Die Führungsleitlinien bestehen insbesondere aus sieben definierten Leitlinien/Führungsaufgaben. Hervorgehoben werden soll hier die gemeinsam mit der Gleichstellung/dem Familienservice erarbeitete, besonders auf Familienfreundlichkeit abzielende, Leitlinie "Balancieren":

#### "Balancieren

- Ich unterstütze proaktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in meinem Bereich.
- Ich vermittle zwischen Mitarbeitenden in unterschiedlichen Lebensphasen.
- Als Führungskraft gehe ich auch mit meinen eigenen Ressourcen achtsam um."

## 6.4 Total E-Quality 2019

Die TH OWL hat 2019 als eine von 60 Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Verbänden erneut das Total E-Quality Prädikat für ihre zukunftsorientierte, erfolgreiche und nachhaltige Personalpolitik erhalten.

TOTAL E-QUALITY steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality). Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung, die in ihrer Personal- und Organisationspolitik erfolgreich Chancengleichheit umsetzen, werden mit dem Prädikat TOTAL-E-QUALITY ausgezeichnet.

Die Auszeichnung gilt für drei Jahre und ist das Ergebnis eines umfangreichen Bewerbungsprozesses. Die TH OWL hat das Prädikat 2019 zum sechsten Mal erworben und hält es damit durchgehend seit 2004. Die Jury hebt insbesondere die nachhaltige Verankerung der Gleichstellungspolitik an der Hochschule in Strukturen, Funktionen und Regelungen hervor. Als herausragend bezeichnet die Jury die Entwicklungen zur Etablierung einer familienfreundlichen Hochschule, vor allem im Zusammenhang mit Betreuungsangeboten, dem Fokus Pflege und der Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen.

## 6.5 Frauen-Förderung auf dem Innovation Campus Lemgo

Der Innovation Campus Lemgo (ICL) ist ein Zusammenschluss von Akteur:innen aus Bildung, Wissenschaft und Wirtschaft/Handwerk, der für Menschen aller Altersstufen Angebote aus der gesamten Bildungskette macht: Angefangen bei der frühkindlichen Bildung in der Kita, über Berufsschulen, Berufskollegs, die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe bis hin zu einem Handwerkerbildungszentrum und Spitzenunternehmen aus der Region Ostwestfalen Lippe.

Mit dem Ziel, auf dem ICL das Thema Frauen-Förderung, insbesondere in den MINT-Bereichen, gemeinsam voranzubringen, fanden seit dem Frühjahr 2021 mehrere Netzwerkgespräche zwischen Vertreter:innen der Technischen Hochschule OWL und des CIIT e.V. (Centrum Industrial IT) statt.

Im Fokus dieser Netzwerktreffen standen Überlegungen, wie durch verstärkte Kooperation auf dem ICL der Frauenanteil in Führungspositionen gesteigert, der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs im Bereich MINT gefördert und Schülerinnen für technische Berufe bzw. MINT-Studiengänge begeistert werden können. Erste Kooperationsideen wurden diskutiert und bereits vorhandene Angebote der einzelnen Institutionen zum Thema Frauenförderung vorgestellt und in einem Dokument zusammengefasst. Dieses soll regelmäßig aktualisiert werden, um einen Überblick über alle Frauenfördermaßnahmen auf dem ICL mit jeweils aktuellen Ansprechpersonen zu gewährleisten.

## 6.6 Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen / Konfliktmanagement

## 6.6.1 Konfliktmanagement und weitere soziale und gesundheitliche Beratungsangebote an der Hochschule, Mental First Aid

Die sozialen und gesundheitlichen Beratungsangebote an der Hochschule haben ihre Arbeit fortgesetzt. Zu nennen sind hier insbesondere das Konfliktmanagement - "die Vertrauensstelle" - an der Hochschule, die psychosoziale Beratung für Studierende und die psychosoziale Erstberatung für Beschäftigte. Neu hinzugekommen ist im Berichtszeitraum "Mental First Aid". Hierbeigeht es um das Erkennen von und den

Umgang mit seelischen Krankheitsbildern. In den Mental-First-Aid-Kursen für Studierende und Beschäftigte lernen die Teilnehmenden Helfer:innenkompetenzen. Dazu zählen neben dem Erkennen psychischer Zustände auch Methodiken zur Ansprache von Menschen in Krisensituationen sowie Selbstschutz und Distanzwahrung. Alle Teilnehmenden erhalten ein Zertifikat.

## 6.6.2 Sicherheitskonzepte, Maßnahmen zur Vermeidung von und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG)

Das Hochschulprojekt "Sicherheitskonzepte für die Campi" wurde im Berichtszeitraum fortgesetzt, insbesondere wurde für alle möglichen Schadensszenarien, auch im Bereich SDG, eine Risikobewertung vorgenommen sowie Entwürfe für Handlungsanweisungen erstellt.

Parallel dazu wurden "Angsträume" an allen Standorten identifiziert und die Situation dort verbessert, insbesondere wurde in Bereichen, die besonders dunkel oder unbeobachtet sind, die Beleuchtung verbessert oder unübersichtliche Bereiche räumlich abgetrennt. Des Weiteren wurde der Sicherheitsdienst an allen Standorten deutlich ausgeweitet. Montag – Freitag von 19.00 – 24.00 Uhr ist daneben ein Begleitservice zum Parkplatz/zum Auto möglich. Der Begleitservice kann telefonisch kontaktiert werden.

Es liegen zudem Informationsmaterialien zu den Themen moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt aus und werden im Internet zur Verfügung gestellt.

#### 6.7 Fazit

Im Bereich der statusübergreifenden Maßnahmen für die gesamte Hochschule, insbesondere im Bereich Familienfreundlichkeit/Vereinbarkeit von Familie mit Studium oder Beruf hat die Hochschule vorhandene Ansätze im Berichtszeitraum weiter ausgebaut sowie den Familienservice verstetigt. Die Maßnahmen/Berichtspunkte, insbesondere im Bereich Familienfreundlichkeit/ Vereinbarkeit von Familie mit Studium oder Beruf, haben zur Zielerreichung der im Abschnitt II., 2. – 5. erreichten Ziele und Ergebnisse beigetragen.

Zur Zukunftsplanung siehe Abschnitt III.

#### Ziele und Maßnahmen 2021 - 2026

## 1. Hochschulentwicklungsplan (HEP) 2020 - 2024

Beim Prozess zur Erstellung des HEP 2020 – 2024 wurden für den Abschnitt "Gender und Diversity" auf einer breiten Basis Ziele und Maßnahmen diskutiert und beschlossen. Diese bilden das "Dach" für die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2021 – 2026.

Der Planungsgrundsatz des HEP 2021 - 2024 für den Abschnitt "Gender und Diversity" lautet:

Die Hochschule betrachtet die Diversität der Studierenden und Beschäftigten als Chance und Erfolgsfaktor in Lehre, Forschung und Transfer. Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Frauenförderung sind wichtige Voraussetzungen dafür, dass alle Beschäftigten und Studierenden ihre Potentiale entfalten und ausschöpfen können.

Die TH OWL ist familienfreundlich und ermöglicht es Studierenden und Beschäftigten, Studium bzw. Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

Neben dem ausdrücklichen Bekenntnis zu diesen Grundsätzen setzt die Hochschule diese auch durch kontinuierliche und gezielt weiterentwickelte Maßnahmen in den Bereichen Gender, Familienfreundlichkeit und Diversity in die Tat um.

## 2. Professorinnen/Frauen in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen Ziele

- Die Hochschule strebt die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren insgesamt bis 2026 auf 25 % an.
- An die Hochschule berufene Frauen werden gehalten.

Professorinnen/	Maßnahmen
Frauen in wissenschaftlichen	
Leitungsfunktionen	
	Identifizierung und Erschließung neuer
	Zielgruppen für Wissenschaftskarrieren in
	Spitzenpositionen (z.B. durch ein neues
	Programm für weibliche Lehrbeauftragte,
	Marketing für die "FH-Professur",
	Erweiterung der Netzwerke)
	Weitere Verbesserung der
	Ansprache/Akquise potentieller
	Bewerberinnen für
	Professuren/wissenschaftliche
	Leitungsfunktionen (u.a. aktive
	Rekrutierungsmaßnahmen)
	Weitere Verbesserung des
	Berufungsverfahrens ( insbes. Erlass einer
	verbesserten Berufungsordnung mit
	weitergehenden Eingriffsrechten und
	Befugnissen der GB, standardisierte
	Einbindung der GB in
	Berufungsgespräche, Mitwirkung der GB
	in Kommissionen zur Feststellung der
	pädagogischen Eignung)

Umsetzung der von der Hochschule gem.
§ 37a HG NRW festgelegten
Gleichstellungsquoten
Neuberufenen-Programm
Einrichtung eines Onboarding-Büros inkl.
Dual Career als Kontaktstelle für alle
Fragen rund um den Einstieg
Qualifizierungsangebote für
Professorinnen
Beteiligung in Gremien
Weitere Verbesserung
familienfreundlicher, flexibler Lehrzeiten
Vermeidung eines Gender-Pay Gap in der
W-Besoldung
Bewerbung der TH OWL für das
Professorinnenprogramm IV

## 3. Akademische Mitarbeiterinnen/Nachwuchswissenschaftlerinnen Ziele:

- Die Hochschule strebt die Erhöhung des Frauenanteils unter den akademischen Mitarbeitenden insgesamt bis 2026 auf 40 % an. Darin enthalten ist auch eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrkräften für besondere Aufgaben.
- Die Hochschule strebt eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Promotionsvorhaben insgesamt bis 2026 auf 40 % an.
- Akademische Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen werden hinsichtlich ihrer Karriere- und Personalentwicklung sowie fachlichen Qualifizierung gefördert.
- Akademische Mitarbeiterinnen mit befristeten Arbeitsverträgen, die nicht entfristet werden können, verlassen die Hochschule mit einer verbesserten Qualifikation.

Akademische Mitarbeiterinnen/ Nachwuchswissenschaftlerinnen	Maßnahmen
	Schaffung von Stellen für Lehrkräfte für
	besondere Aufgaben – Besetzung mit
	Frauen
	Umsetzung des Kaskadenmodells gem.
	§ 37a HG NRW beim Ausbau von
	dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen
	des hauptberuflichen wissenschaftlichen
	und künstlerischen mit Studium und
	Lehre befassten Personals

Personalentwicklungskonzept für
akademische Mitarbeitende
Qualifizierungsangebote für akademische
Mitarbeiterinnen und
Nachwuchswissenschaftlerinnen
Netzwerk für Nach-
wuchswissenschaftlerinnen
Mentoring
Promotionsstipendien
Wiedereinstiegsprogramm für
Ingenieurinnen und Naturwissenschaft-
lerinnen (insbes. mit Blick auf
längerfristige Praktika in FBen,
Lehraufträge und die Möglichkeit einer
anschließenden Promotion)
Programm für weibliche Lehrbeauftragte
Marketing für den Karriereweg FH-
Professorin
Weiterentwicklung des Modells FH-
Nachwuchsprofessur
Mobiles Arbeiten
Strukturierte Mitarbeiterinnengespräche

## 4. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (TuV) Ziele:

- Die Hochschule strebt die Erhöhung des Frauenanteils unter den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung bis 2026 an, sofern im jeweiligen Bereich Frauen unterrepräsentiert sind.
- Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung werden hinsichtlich ihrer Karriereund Personalentwicklung sowie fachlichen Qualifizierung gefördert.
- Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung mit befristeten Arbeitsverträgen, die nicht entfristet werden können, verlassen die Hochschule mit einer verbesserten Qualifikation.

Mitarbeiterinnen in Technik und	Maßnahmen
Verwaltung (TuV)	
	Personalentwicklungskonzept für
	Mitarbeitende im Bereich TuV
	Qualifizierungsangebote für
	Mitarbeiterinnen im Bereich TuV
	Projektmitwirkung und Projektleitung
	durch Frauen aus dem Bereich TuV
	Mobiles Arbeiten
	Strukturierte Mitarbeiterinnengespräche

## 5. Studentinnen/Schülerinnen Ziele:

- Der Frauenanteil an den Studierenden soll in den Fächern erhöht werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- In allen Fachbereichen der Hochschule soll der Frauenanteil an den Studierenden mindesten 20 % betragen.
- Studentinnen werden an der Hochschule gehalten und zu einem erfolgreichen Studienabschluss geführt.
- Studentinnen werden mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Fach- und Führungspositionen gefördert.

Studentinnen	
Studentinnen	Languagia a Ma Carala ara ara ara Carala
	Innovative Maßnahmen zur Gewinnung
	und Bindung von Studentinnen in MINT-
	Fächern werden konzipiert, durchgeführt
	und evaluiert
	Fortführung des TechLipp am Standort
	Lemgo und des HEx-Lab am Standort
	Höxter (unter Änderung der Bezeichnung
	"Schülerlabor" in z.B. "Lernlabor")
	Fortsetzung der Angebote zum Girls' Day
	Einrichtung weiterer Studienangebote
	(insbes. im MINT-Bereich), die Frauen
	besonders ansprechen
	Förderung der Mitwirkung von
	Studentinnen in Gremien
	Weiterentwicklung von guten
	Studienbedingungen und Verbesserung
	des Studienerfolgs, insbesondere
	Flexibilisierung der Studienzeiten (z.B.
	Einführung von familienfreundlichen
	Kernzeiten,
	Teilzeitstudiengänge/Teilzeitstudium gem.
	§ 62 a HG NRW, Empfehlungen für die
	Durchführung des Studiums in selbst
	organisierter Teilzeit)
	Verbesserung der Umsetzung des
	Nachteilsausgleichs (z.B. Schaffung von
	Transparenz, Formulare für die
	Antragstellung)
	Besetzung SHK-/WHK-Stellen mit Frauen

Differenzierte Erfassung und Reduzierung
der Abbrecherinnenquote (z.B.
methodisch verbesserte Erfassung durch
Betrachtung von Kohorten, Eruierung der
Gründe, Gegenmaßnahmen)
Ausbau des Bereichs Gründung im
Institut für Wissenschaftsdialog mit Blick
auf Frauen/Erhöhung der
Gründungsneigung von Frauen (z.B.
Ausbau der Netzwerke für Frauen im
Gründungsbereich, stud. Projekte mit
Gleichstellungsbezug, Einbindung von
Gründerinnen als role models)

## 6. Maßnahmen für die gesamte Hochschule Ziele:

- Gleichstellung ist strukturell in allen Bereichen der Hochschule verankert
- Familienfreundlichkeit wird an der Hochschule weiter ausgebaut die Hochschule zeichnet sich durch gelebte Familienfreundlichkeit aus. Hochschulmitglieder mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen werden mit unterschiedlichen, individuell zugeschnittenen Maßnahmen bestmöglich darin unterstützt, Beruf bzw. Studium und Familie gut in Einklang zu bringen.
- Gender- und Diversity-Kompetenzen und -Kenntnisse aller Hochschulmitglieder werden erweitert.
- Gender- und Diversity-Aspekte werden im Bereich von Lehre und Forschung sowie in Verwaltungsprozessen berücksichtigt.

Bereich Maßnahmen				
Gleichstellung	Es werden Maßnahmen ergriffen, um eine geschlechtsparitätische Gremienbesetzung auch in Bereichen zu verwirklichen, in denen sie noch nicht vollständig umgesetzt ist (z.B. werden Frauen direkt angesprochen)			
	Es werden Maßnahmen ergriffen, um Fachbereichsgleichstellungsbeauftrage auch in Fachbereichen zu bestellen, wo dies bisher nicht der Fall ist			

	Richtlinie zur Vermeidung von SDG				
	Das Sicherheitskonzept für die Campi				
	wird vervollständigt und bekannt				
	gegeben, Handlungsanweisungen werden				
	bekannt gemacht, erkannten Defiziten				
	wird entgegengewirkt				
	Ausbau Frauen-Förderung auf dem				
	Innovation Campus Lemgo				
Familienfreundlichkeit	Innovation campus zemgo				
	Auf Führungsebene werden Themen der				
	familiengerechten Hochschule weiterhin				
	besonderes berücksichtigt – die				
	Führungsleitlinien werden in die				
	Umsetzung gebracht				
	Fortführung, weiterer Ausbau und				
	weitere Professionalisierung des				
	Familienservice (z.B. Fortsetzung der				
	internen und externen Vernetzung,				
	stärkere Berücksichtigung der Heterogenität der Zielgruppen,				
	Heterogenität der Zielgruppen, Intensivierung der Beratung zu den				
	Intensivierung der Beratung zu den Zielgruppen des Familienservice)				
	Erweiterung der familiengerechten				
	Infrastruktur der Hochschule (z.B. Eltern-				
	Kind-Räume)				
	Die Arbeits- bzw. Studienorganisation				
	wird weiter verbessert				
	Unterstützungsangebote für Kinder-				
	betreuung und die Pflege von				
	Angehörigen sollen weiterhin regelmäßig				
	angeboten und erweitert werden.				
	Fortsetzung des "audit familiengerechte				
	hochschule" (insbesondere				
	Dialogverfahren)				
Gender und Diversity					
	Die Hochschule bietet regelmäßig				
	Gender-Diversity-Lehrveranstaltungen				
	und -Schulungen an				
	Gender-Diversity-Forschungsvorhaben				
	werden durchgeführt				
	Leitfäden/Empfehlungen zur Verwendung				
	einer gendergerechten und				
	diversitätssensiblen Sprache in Schrift				
	und Bild werden konzipiert bzw.				
	weiterentwickelt, bekannt gemacht und				
	umgesetzt				

	Es wird ein Gender-Diversity-Portal konzipiert, in dem alle Gender-Diversity-			
	Angebote der Hochschule sichtbar			
	werden			
	Die Hochschule bewirbt sich zum			
	wiederholten Mal für das 'TOTAL E-			
	QUALITY Prädikat'. Des Weiteren bewirbt			
	sie sich für das Zusatzprädikat Diversity			
	oder nimmt an einem Diversity-Audit teil			
	Die Hochschule unterstützt Fachbereiche			
	bei strategischen Berufungen, die			
	Gender-Diversity-Aspekte berücksichtigen			
Weitere Diversity-Maßnahmen werden	in der geplanten Diversity-Strategie der			
Hochschule bzw. einem Diversity-Managementkonzept näher ausgeführt.				

## 6. Überprüfung der Entwicklung der Frauenanteile an der Hochschule und der Umsetzungsmaßnahmen

Wie schon im Berichtszeitraum stehen für die Überprüfung der Entwicklung der Frauenanteile und der Umsetzungsmaßnahmen aus dem Gleichstellungsplan folgende Instrumente zur Verfügung:

#### **Internes Berichtswesen:**

- Jährliche Reports über die Frauenanteile
- Berichte über Umsetzungsmaßnahmen/besondere Entwicklungen
- Befassung der Gleichstellungskommission (zukünftig auch des Diversity Teams), des Präsidiums, des Senats, des Hochschulrats mit Reports/Berichten

#### **Externes Berichtswesen:**

- Verwendungsnachweise gegenüber dem MKW NRW und ggf. weiteren Fördermittelgeber:innen
- Berichterstattung im Rahmen des "audit familiengerechte hochschule"
- Berichterstattung im Rahmen der Bewerbung für das Total E-Quality-Prädikat
- Darstellungen im Rahmen von Akkreditierungsanträgen
- Gleichstellungskonzept für das Professorinnenprogramm
- Gender-Report für die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

## B. Gleichstellungspläne der Bereiche der Technischen Hochschule OWL I. Fachbereiche

## 1) Gleichstellungsplan des Fachbereichs Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur (FB 1) 2021-2026

## 1. Präambel / Einleitung

Der Fachbereich sieht die Gleichstellung von Frauen und Männern durch Frauenfördermaßnahmen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Gender Mainstreaming nicht als Selbstzweck, sondern als Teil einer notwendigen und konsequenten Weiterentwicklung in Forschung und Lehre sowie einer effizienten und zeitgemäßen Personal- und Organisationsentwicklung. Der Fachbereich setzt sich daher zum Ziel, nicht nur die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Lehre, Forschung, Dienstleistung und Studium zu fördern, sondern auch eine gendergerechte Lehre und Genderforschung zu entwickeln und zu stärken

Die formulierten Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder des Fachbereichs, also für die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für die Studierenden. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe des gesamten Fachbereichs.

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

## 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

## 2.1 Daten 2016 - 2021

Die Personal-Kaskade zeigt einen Frauenanteil von 71 % (SHK) und sodann eine Verringerung an den Übergängen in die nächsthöheren Qualifikationsstufen über 58 % (WHK) zu 48 % (wiss. Mitarbeiterinnen), 42 % (wiss. Mitarbeiterinnen ab EG 13) und schließlich 43 % Professorinnen.

## 2.2 Veränderungen Daten 2016 - 2021 gegenüber 2013 - 2016

Der Professorinnenanteil ist seit 2016 von 30% auf 43% gestiegen. Von 31 unbefristeten Professor:innenstellen sind 39% mit Frauen besetzt, drei von vier (75%) befristeten Stellen werden von Frauen wahrgenommen. Es gibt nur eine Stelle LfbA Stelle, die von einem Mann besetzt wird, hier ist angestrebt bei der Besetzung weiterer Stellen das Ziel diese zu 50% mit Frauen zu besetzen einzuhalten. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist der Frauenanteil von 27% auf 48 % gestiegen, im Bereich der Drittmittelstellen von 32 % auf 40 %. Fünf von neun (55%) der gerade am Fachbereich laufenden Promotionen werden von Frauen bearbeitet. Bei den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung ist eine Quote von 50% erreicht. Bezogen auf alle Beschäftigten des Fachbereichs beträgt zusammengefasst der Frauenanteil 46%.

Der Anteil der Studentinnen im Bachelorbereich hat sich mit 74 % im Wintersemester 2020/21 und im Wintersemester 2016/17 nicht verändert. Der Anteil der Studentinnen im Masterbereich mit 64 % im Wintersemester 2020/21 zu ca. 66 % im Wintersemester 2016/17 geringfügig verändert.

## 2.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Sowohl auf professoraler Ebene, als auch auf der Ebene der Mitarbeitenden ist die Anzahl der Frauen gestiegen. Doch im Bereich der wissenschaftlich Mitarbeitenden sind von neun unbefristeten Stellen nur zwei (22%) mit Frauen besetzt, bei den befristeten Stellen jedoch 57%, der Anteil der Frauen an den in Vollzeit tätigen wiss. Mitarbeitenden beträgt 17%, der Anteil der Frauen an den in Teilzeit tätigen wiss. Mitarbeitenden beträgt 63 %.

Professorinnen, Mitarbeiterinnen und Studentinnen sind in allen Gremien vertreten. Im Fachbereichsrat stellt sich der Frauenanteil in den unterschiedlichen Statusgruppen sehr unterschiedlich dar: auf professoraler Ebene gibt es nur eine Vertreterin von sechs professoralen Mitgliedern. Die Vertretung der Mitarbeiter:innen ist zu 50% ausgeglichen und bei den Student:innen engagieren sich bei drei Vertreter:innen mit 2 Studentinnen mehrheitlich Frauen.

Die Fachbereichsleitung wird mit einer Studiendekanin und einer Prodekanin zu 66% von Frauen wahrgenommen.

#### 2.4 Studierende / Absolvierende

Der Frauenanteil unter den Studierenden an der Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur liegt weit über dem Durchschnitt der TH OWL. In den Studiengängen der Architektur und Stadtplanung besteht ein annähernd ausgeglichenes Verhältnis von Studentinnen und Studenten, in den Studiengängen der Innenarchitektur ist der Frauenanteil deutlich höher.

## 3. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2016 – 2021 einschließlich aktuelle Situation

## 3.1 Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2016 – 2021

Der Fachbereich weist aufgrund seines Lehrangebots in einigen Studiengängen einen deutlich höheren Anteil an weiblichen Studierenden auf und insgesamt ist der Frauenanteil unter den Studierenden wie auch unter den Absolventinnen und Absolventen größer als der Männeranteil.

In der Personalentwicklung wurden auf professoraler Ebenen sehr erfolgreich Frauen berufen. Bei der Besetzung von sieben ordentlichen Professuren wurden fünf mit Frauen besetzt. Bei befristeten Professuren konnte eine von vier mit einer Frau besetzt werden. Insbesondere bei Vertretungsprofessuren hat der Fachbereich gezielt Frauen als Bewerberinnen angesprochen, so dass von zwölf Vertretungsprofessuren neun mit Frauen besetzt werden konnten. Ein wesentliches Ziel, nämlich Frauen als Role Model aus einer erfolgreichen Berufspraxis in die Lehre zu holen ist damit gelungen. Bei der Neubesetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innenstellen konnte der Anteil an Frauen von 26,7% auf 48% gesteigert werden.

Der Fachbereich bietet grundsätzlich die Vereinbarkeit von Studium, Lehre und Forschung für Student:innen, Mitarbeiter:innen, Lehrende und Forscher:innen mit Familienverantwortung an. Alle Pflichtveranstaltungen, Termine für Prüfungen und Gremiensitzungen finden in einer Kernzeit von 8.00 bis 18.00 h statt. Der Fachbereich hat das Wahrnehmen von Elternzeiten oder Pflegezeiten ermöglicht und unterstützt und bietet flexible Möglichkeiten der Rückkehr an den Arbeitsplatz sowie Telearbeitszeit bzw. Teilzeitarbeit an.

Die Kindertagesstätte "Paulinchen" ermöglicht allen Hochschulmitgliedern eine professionelle Betreuung für Kinder bis zum dritten Lebensjahr. In gleicher Trägerschaft und ebenfalls in Kooperation mit der Hochschule für Musik ist das Angebot im

"Musikkindergarten" auf Kinder bis zum Vorschulalter erweitert worden, wo auch eine Gruppe für 3-6 Jährige vorhanden ist.

## 3.2 Zusätzliche gleichstellungsrelevante Aspekte

Neben den bereits bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen entwickelte sich der Fachbereich im Themenkomplex Gender und Diversity stetig weiter. Im Berichtszeitraum wurden im Fachbereich eine Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin gewählt. Die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte ist zusätzlich Mitglied im Gleichstellungsbeirat der Stadt Detmold und kommuniziert so aktiv in die Stadtgesellschaft.

In Lehre und Forschung werden Gender-Aspekte projektabhängig berücksichtigt. Insbesondere im perceptionLab und der daran angegliederten Lehre werden Genderund Diversity-Aspekte in Forschung und Lehre gedacht, in Projekten umgesetzt und in einer Arbeitsgruppe zum Thema Diversity-Inklusion des Präsidiums hochschulweit kommuniziert. Die Förderung von Frauen für qualifizierte Positionen wurde in den Lehrgebieten und der Stipendienberatung vorgenommen um individuelle Studienleistungen, ein geeignetes Portfolio und die geeigneten Fördermöglichkeiten am besten einschätzen zu können. Studentinnen konnten so gezielt beraten oder vorgeschlagen werden.

Die Kernzeiten der Veranstaltungen liegen zwischen 8.00 und 18.00 h und durch die konsequente Nutzung der Lernplattform ILIAS durch die Lehrenden stehen Studierenden Lehrinhalte digital zur Verfügung. So war die Möglichkeit des individuellen Lernens, der Anpassung an das persönliche Lerntempo und die Lebenssituationen möglich und konnte im Detail mit Dozierenden abgestimmt werden.

## 4. Zielvorgaben und Maßnahmen

## 4.1 Zielvorgaben bis zum 31.08.2026

a) in Bezug auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen

Um einen Anteil von mindestens 50 % bei den Professuren und Mitarbeitern zu erreichen ist der Fachbereich weiter bestrebt, freiwerdende Stellen mit Frauen zu besetzen. Bei zukünftig zu besetzenden Stellen sollen auch Teilzeitausschreibungen die Möglichkeiten für Frauen verbessern. Dies soll den Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf erleichtern. Insbesondere im Bereich der Lehrenden ist es das Ziel, eine weitere Steigerung des Frauenanteiles zu erreichen, um so auch die Vorbildfunktion zu nutzen.

b) in Bezug auf Zielvorgaben bis zum 31.08.2026 bezogen auf den Anteil von Frauen bei Studierenden/Absolvierenden

Ein hoher Frauenanteil unter den Studierenden soll in der Zukunft grundsätzlich gehalten werden. In den Masterstudiengängen soll der Frauenanteil konstant gehalten werden, um die Qualifikation für weiteres akademisches Arbeiten zu fördern. Dies ist ein wichtiges Ziel unserer Ausbildung und der begleitenden Maßnahmen.

### 4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

a) in Bezug auf Beschäftigungsstruktur / Gremien

Der Fachbereiche hat sich zum Ziel gesetzt, eine Gleichstellungsquote von 50 % zu erreichen. Die Zahl der Frauen im wissenschaftlichen Bereich liegt noch unter 50%. Hier müssen deutlich aktiver Frauen aufgefordert und angesprochen werden, sich zu bewerben. Für die Personalentwicklung nutzt der Fachbereich daher gezielt die Netzwerke der Professor:innen zu ehemaligen Studentinnen und qualifizierten Kolleginnen um gezielt Frauen als Mitarbeiterinnen und für Professuren zu gewinnen. Die gezielte Ansprache und Aufforderung zur Bewerbung ist ein sehr wirksames Instrument für die Förderung von Frauen. unternimmt Fachbereich weiterhin Anstrengungen zur Förderung familienfreundlicher Studien- und Arbeitszeiten. Das betrifft Termine für Prüfungen, Gremiensitzungen und Lehrveranstaltungen ebenso wie die flexible Gestaltung der Arbeitszeit. Der Fachbereich ist auch offen, die Wiedereinstiegsplanung zu so zu gestalten, dass auch eine stufenweise Rückkehr von Teilzeit zu Vollzeit ermöglicht wird. Hierzu gehört auch die Bereitschaft zur Telearbeit bzw. zur Teilzeitarbeit in Führungspositionen. Die Väterkarenz und Väter-Teilzeit wird grundsätzlich positiv angesehen.

Die Kindertagesstätten "Paulinchen" bzw. "Musikkindergarten" bieten auch weiterhin allen Hochschulmitgliedern die Möglichkeit einer professionellen Betreuung für Kinder bis zum dritten bzw. sechsten Lebensjahr.

Bezüglich der Gremienarbeit wird angestrebt, den Anteil der Frauen den Zahlenverhältnissen bei den Beschäftigten und den Studierenden von mind. 50% zu halten.

## b) in Bezug auf Studierende / Absolvierende

Die hohe Anzahl an Studentinnen soll gehalten, der konsequente Übergang in die Masterstudiengänge gefördert werden. Zu den speziellen Möglichkeiten und Förderungen für Frauen gehört auch die gezielte Nominierung von weiblichen Studierenden für Stipendien und Wettbewerbe. Hierüber soll das Selbstbewusstsein der weiblichen Studierenden erhöht, aber auch das Portfolio für spätere Bewerbungen verbessert werden. Die Außendarstellung und der regelmäßige Kontakt zu den Absolventinnen und Absolventen des Fachbereichs sind für die Erfassung und Dokumentation des beruflichen Werdeganges wichtig. Damit erhoffen wir, mehr erfolgreiche Absolventinnen als Vorbilder für die weiblichen Studierenden zu finden.

## c) weitere Maßnahmen

Der Fachbereich hält es für besonders wichtig, Frauen für qualifizierte Positionen zu befähigen. Neben den unter b) genannten Maßnahmen sollen für die in jedem Semester stattfindenden Karrieretage mit Berufseinstiegsseminaren Frauen gezielt angesprochen werden, um ihren Berufseinstieg und die berufliche Weiterentwicklung gezielt planen zu können.

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

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten soll öffentlicher werden. Der Fachbereich wird über die Fachbereichswebsite eine Seite für Gleichstellung aufsetzen um Aktivitäten im Kontext mit Gleichstellung zu kommunizieren und von hier aus auf die zentralen Angebote des Gleichstellungsteams der TH OWL hinzuweisen.

## 5. Weitere Maßnahmen im Bereich Diversity-Inklusion

Der Fachbereich legt Wert auf eine offene und transparente Kommunikationskultur, in der alle Aspekte der Diversity und Inklusion thematisiert werden können.

Die Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur ist ein sehr international ausgerichteter Fachbereich. Die Student:innen und Praktikant:innen werden aktiv von Mitarbeitenden und Studierenden empfangen und begleitet.

Der Fachbereich beteiligt sich aktiv an der Entwicklung einer Diversity-Inklusionsstrategie der TH OWL und wird diese Strategie entsprechend umsetzen.

## 6. Berichtspflicht

Das Dekanat des Fachbereichs 1 führt die statistischen Erhebungen fort und berichtet regelmäßig dem Präsidium und der Gleichstellungsbeauftragten über die Entwicklung des Fachbereichs in Bezug auf die gleichstellungsfördernden Maßnahmen.

## Tabelle 1: Anfänger:innen, Studierende und Absolvierende nach Geschlecht, 2020

Haupthörer:innen; ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte; Anfänger:innen und Absolvierende: Fallzahl; Studierende/Dual Studierende/Teilzeitstudierende: Kopfzahl (nur 1. Studiengang); Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

Die Geschlechtskategorien divers/ohne Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nicht aufgeführt; es kann dadurch zu geringen Abweichungen in der Gesamtsumme kommen.

	weiblich	männlich	Gesamt	% weiblich	Der Frauenanteil ist im Vgl. zum letzten		
01 Architektur u. Innenarchitektur					Gleichstellungsplan 2016		
Bachelor					1	=	1
Anfänger:innen 1. FS (2020)	245	73	318	77%			x
Studierende (WiSe 2020/21)	958	331	1289	74%		×	
Dual Studierende (WiSe 2020/21)	0	1	1	0%			
Teilzeitstudierende (WiSe 2020/21)	21	9	30	70%			x
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	145	59	204	71%			x
Master							
Anfänger:innen 1. FS (2020)	36	32	68	53%	x.		
Studierende (WiSe 2020/21)	99	56	155	Text 64%			×
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	28	23	51	55%		x	
Promotion							
Studierende (WiSe 2020/21)	3	1	4	75%	k.		

## Tabelle 2: Anfänger:innen nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

#### 01 Architektur u. Innenarchitektur

Studienanfänger:innen (1. FS)\* nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht

Studienjahr (SoSe+WiSe), Studiengang		we	iblich	<b>männlich</b> Anzahl	<b>Gesamt</b> Anzahl
		Anzahl	Anteil (%)		
2017	Architektur VZ (B)	51	53,1%	45	96
	Innenarchitektur (B)	157	89,2%	19	176
	Innenarchitektur-Raumkunst (M)	27	87,1%	4	31
	Integrated Architectual Design (M)	10	47,6%	11	21
	Integrated Design (M)	7	46,7%	8	15
	Koop. Promotionsstg. FB 1 (P)	1	100,0%	0	1
	Stadtplanung (B)	20	38,5%	32	52
	Gesamt	273	69,6%	119	392
2018	Architektur VZ (B)	52	56,5%	40	92
	Innenarchitektur (B)	140	87,5%	20	160
	Innenarchitektur-Raumkunst (M)	18	90,0%	2	20
	Integrated Architectual Design (M)	7	31,8%	15	22
	Integrated Design (M)	8	47,1%	9	17
	Stadtplanung (B)	31	56,4%	24	55
	Gesamt	256	69,9%	110	366
2019	Architektur VZ (B)	39	65,0%	21	60
	Innenarchitektur (B)	135	86,5%	21	156
	Innenarchitektur-Raumkunst (M)	21	95,5%	1	22
	Integrated Architectual Design (M)	19	86,4%	3	22
	Integrated Design (M)	7	43,8%	9	16
	Koop. Promotionsstg. FB 1 (P)	0	0,0%	1	11
	Stadtplanung (B)	28	42,4%	38	66
	Gesamt	249	72,6%	94	343
2020	Architektur VZ (B)	54	65,1%	29	83
	Innenarchitektur (B)	165	89,7%	19	184
	Innenarchitektur-Raumkunst (M)	19	79,2%	5	24
	Integrated Architectual Design (M)	8	44,4%	10	18
	Integrated Design (M)	9	34,6%	17	26
	Stadtplanung (B)	26	51,0%	25	51
	Gesamt	281	72,8%	105	386

<sup>\*</sup>Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

## Tabelle 3: Studierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Kopfzahl (nur 1. Studiengang), Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

## 01 Architektur u. Innenarchitektur

Studierende\* nach Semester, Studiengang und Geschlecht

Semester, Studiengang		emester, Studienga we	iblich	männlich	Gesamt
semester, studiengung		Anzahl Anteil (%)		Anzahl	Anzahl
WiSe 2017/18	Architektur (M)	10	43,5%	13	23
	Architektur TZ (B)	20	64,5%	11	31
	Architektur VZ (B)	195	58,4%	139	334
	Computational Design (M)	0	0,0%	2	2
	Innenarchitektur (B)	590	88,1%	80	670
	Innenarchitektur TZ (B)	17	89,5%	2	19
	Innenarchitektur-Raumkunst (M)	76	86,4%	12	88
	Int. Facade Design (M)	2	33,3%	4	6
	Integrated Architectual Design (M)	19	57,6%	14	33
	Integrated Design (M)	19	52,8%	17	36
	Koop. Promotionsstg. FB 1 (P)	3	100,0%	0	3
	Stadtplanung (B)	73	44,0%	93	166
	Gesamt	1024	72,6%	387	1411
ViSe 2018/19	Architektur (M)	7	58,3%	5	12
	Architektur TZ (B)	19	61,3%	12	31
	Architektur VZ (B)	210	59,5%	143	353
	Computational Design (M)	0	0,0%	2	2
	Innenarchitektur (B)	618	87,3%	90	708
	Innenarchitektur TZ (B)	10	83,3%	2	12
	Innenarchitektur-Raumkunst (M)	62	88,6%	8	70
	Integrated Architectual Design (M)	18	38,3%	29	47
	Integrated Design (M)	23	59,0%	16	39
	Koop. Promotionsstg. FB 1 (P)	3	100,0%	0	3
	Stadtplanung (B)	93	50,5%	91	184
	Gesamt	1063	72,8%	398	1461
ViSe 2019/20	Architektur (M)	0	0,0%	1	1
	Architektur TZ (B)	15	57,7%	11	26
	Architektur VZ (B)	202	60,1%	134	336
	Innenarchitektur (B)	622	86,8%	95	717
	Innenarchitektur TZ (B)	5	83,3%	1	6
	Innenarchitektur-Raumkunst (M)	49	96,1%	2	51
	Integrated Architectual Design (M)	29	50,0%	29	58
	Integrated Design (M)	19	50,0%	19	38
	Koop. Promotionsstg. FB 1 (P)	3	75,0%	1	4
	Stadtplanung (B)	91	48,4%	97	188
	Gesamt	1035	72,6%	390	1425
WiSe 2020/21	Architektur TZ (B)	15	62,5%	9	24
	Architektur VZ (B)	196	58,9%	137	333
	Innenarchitektur (B)	657	87,5%	94	751
	Innenarchitektur TZ (B)	6	100,0%	0	6
	Innenarchitektur-Raumkunst (M)	45	90,0%	5	50
	Integrated Architectual Design (M)	33	62,3%	20	53
	Integrated Design (M)	21	40,4%	31	52
	Koop. Promotionsstg. FB 1 (P)	3	75,0%	1	4
	Stadtplanung (B)	84	48,0%	91	175
	Gesamt	1060	73,2%	388	1448

<sup>\*</sup>Kopfzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

## Tabelle 4: Absolvierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

#### 01 Architektur u. Innenarchitektur

Abschlüsse\* nach Prüfungsjahr, Studiengang und Geschlecht

Abschlüsse* nach Prüfur Prüfungsjahr (WiSe+SoSe), Studiengang			iblich	männlich	Gesamt
riuiungsjani (wisersose), studiengang		Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	Architektur (M)	12	75,0%	4	16
	Architektur TZ (B)	3	75,0%	1	4
	Architektur VZ (B)	46	63,9%	26	72
	Computational Design (M)	0	0,0%	1	1
	Innenarchitektur (B)	96	87,3%	14	110
	Innenarchitektur TZ (B)	9	100,0%	0	9
	Innenarchitektur-Raumkunst (M)	21	72,4%	8	29
	Int. Facade Design (M)	1	10,0%	9	10
	Stadtplanung (B)	16	64,0%	9	25
	Gesamt	204	73,9%	72	276
2018	Architektur (M)	2	25,0%	6	8
	Architektur TZ (B)	6	66,7%	3	9
	Architektur VZ (B)	29	61,7%	18	47
	Innenarchitektur (B)	70	95,9%	3	73
	Innenarchitektur TZ (B)	7	100,0%	0	7
	Innenarchitektur-Raumkunst (M)	30	83,3%	6	36
	Int. Facade Design (M)	1	20,0%	4	5
	Integrated Architectual Design (M)	4	80,0%	1	5
	Integrated Design (M)	4	40,0%	6	10
	Stadtplanung (B)	15	51,7%	14	29
	Gesamt	168	73,4%	61	229
2019	Architektur (M)	3	50,0%	3	6
	Architektur TZ (B)	8	80,0%	2	10
	Architektur VZ (B)	29	64,4%	16	45
	Innenarchitektur (B)	91	92,9%	7	98
	Innenarchitektur TZ (B)	8	88,9%	1	9
	Innenarchitektur-Raumkunst (M)	37	84,1%	7	44
	Integrated Architectual Design (M)	7	58,3%	5	12
	Integrated Design (M)	14	77,8%	4	18
	Stadtplanung (B)	14	45,2%	17	31
	Gesamt	211	77,3%	62	273
2020	Architektur (M)	0	0,0%	1	1
	Architektur TZ (B)	5	71,4%	2	7
	Architektur VZ (B)	37	63,8%	21	58
	Innenarchitektur (B)	80	83,3%	16	96
	Innenarchitektur TZ (B)	2	66,7%	1	3
	Innenarchitektur-Raumkunst (M)	21	95,5%	1	22
	Integrated Architectual Design (M)	4	19,0%	17	21
	Integrated Design (M)	3	42,9%	4	7
	Stadtplanung (B)	21	52,5%	19	40
	Gesamt	173	67,8%	82	255

<sup>\*</sup>Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums

## 2) Gleichstellungsplan des Fachbereichs Medienproduktion (FB 2) der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe für den Zeitraum von 2021 - 2026

#### 1. Präambel / Einleitung

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

#### 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

#### 2.1 Daten 2017 - 2020

siehe Anlage Kaskade

#### 2.2 Veränderungen Daten 2017 – 2020 gegenüber 2013 – 2016

Die Veränderungen des prozentualen Verhältnisses der weiblichen und männlichen Personen im Fachbereich ist gering. Bei den Studierenden ist eine leichte Abwärtstendenz des Anteils weiblicher Studierenden festzustellen, er liegt aber mit 48% nahezu am angestrebten Anteil von 50%. Bei der Besetzung neu geschaffener Stellen wurden bei gleicher Qualifikation Frauen eingestellt.

#### 2.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Der Fachbereich hat 12 Professuren, davon sind drei mit Frauen besetzt (25%). Eine Veränderung der Struktur ist in nächster Zeit nicht möglich, da voraussichtlich keine neuen Professuren besetzt werden können. Im Bereich der Mitarbeitenden sind von acht Personen 50% Frauen. Der Frauenanteil in den Gremien hat sich gegenüber 2016 nicht verändert oder konnte gesteigert werden. (s. zusätzlich Anlage Personaldaten und Gremiendaten)

#### 2.4 Studierende / Absolvierende

Von den 450 Studierenden sind 215 weiblich und 235 männlich. Somit liegt der Anteil der weiblichen Studierenden bei 47,8%. Damit liegt dieser Anteil wie in den vergangenen Jahren nahezu bei 50%. Der Anteil der Absolventinnen liegt im Jahr 2020 bei 58%. (s. zusätzlich Anlage Studierendendaten)

#### 3. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2016 – 2021 einschließlich aktuelle Situation

#### 3.1 Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2016 – 2021

Der Fachbereich Medienproduktion konnte in den letzten Jahren durch die steigenden Studierendenzahlen sein Personal deutlich aufstocken. Dabei wurden die Grundsätze der Gleichstellung umgesetzt. So wurden die drei neu geschaffenen Mitarbeitendenstellen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich mit Frauen besetzt. Über das Professorinnenprogramm III konnte eine zusätzliche Professorin mit dem Lehrgebiet Kommunikationsdesign berufen werden.

Das angestrebte Ziel, die Quote der Gleichverteilung von weiblichen und männlichen Studierenden zu halten, wurde nahezu erreicht.

## 3.2 Zusätzliche gleichstellungsrelevante Aspekte

Bei der Konzeption und Durchführung der vom Fachbereich Medienproduktion durchgeführten Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und des Studierendenmarketings wird maßgeblich berücksichtigt, alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen. Der Verteilung der männlichen und weiblichen Studierenden ist in allen Studiengängen des Fachbereichs seit Jahren nahezu paritätisch.

## 3.2 Zusätzliche gleichstellungsrelevante Aspekte

Bei der Konzeption und Durchführung der vom Fachbereich Medienproduktion durchgeführten Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und des Studierendenmarketings wird maßgeblich berücksichtigt, alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen. Der Verteilung der männlichen und weiblichen Studierenden ist in allen Studiengängen des Fachbereichs seit Jahren nahezu paritätisch. Die Studierenden werden gefördert im Rahmen individueller Projekte und Abschlussarbeiten das Thema Gendergerechtigkeit in den Medien aufzugreifen, zu analysieren und mit eigenen Methoden medial aufzubereiten.

Die Mitglieder des Dekanats stehen als persönliche Vertrauenspersonen zur Verfügung und moderieren erfolgreich bei Problemen im Studienverlauf. Gemeinsam mit der Fachschaft wird ein mehrstufiger Prozess gelebt, in welchem die Studierenden der Fachschaft als primäre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner auftreten. Damit soll die Barriere der Studierenden gesenkt werden, mit individuellen Problemen Rat zu suchen. Selbstverständlich stehen alle Lehrenden und Mitarbeitenden den Studierenden jederzeit zur Verfügung. Über die Webseite und über die sozialen Medien des Fachbereiches werden darüber hinaus Anlaufstellen für Studierende aktiv kommuniziert.

Um ein flexibles Studium zu ermöglichen, setzt der Fachbereich seit Jahren auf digitale Formate und Unterlagen (fachbereichseigener Server, ILIAS, etc.), die ein flexibles und ortsunabhängiges Lernen unterstützen. Mit der Coronapandemie konnte das Portfolio an digitalen Lehrformaten erneut gesteigert werden. Bedürftigen Studierenden wird auf Antrag befristet ein Rechner zur Verfügung gestellt, um die Lehrinhalte zu Hause im Selbststudium aufzubereiten und für Prüfungen zu lernen. Für das Studium der Medienproduktion hat sich in dem Kontext allerdings gezeigt, Präsenzveranstaltungen und Praxisveranstaltungen unabdingbar sind. Das primär projektbasierte Studium erlaubt vielen unserer Studierenden einen qualifizierenden Studienabschluss, obwohl sie neben dem Studium arbeiten und/oder familiäre Verantwortung übernehmen. Bei den in Präsenz an der Hochschule durchgeführten Praktika wird durch individuelle Gruppenzuteilung gewährleistet, dass das Studium mit Beruf und Familie vereinbar ist.

## 4. Zielvorgaben und Maßnahmen

## 4.1 Zielvorgaben bis zum 31.08.2026

<u>a) in Bezug auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Unterrepräsentanz-Bereichen sowie</u>

Sollte es zukünftig zu Stellenbesetzungen im Bereich der wissenschaftlichen bzw. nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden kommen, wird hier eine Erhöhung des Frauenanteils bzw. eine Quote von 50% unter Berücksichtigung der fachlichen Eignung angestrebt. Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitregelungen für Mitglieder des Fachbereichs zur Vereinbarung von Beruf und Familie sollen weiterhin unterstützt werden.

b) Zielvorgaben bis zum 31.08.2026 bezogen auf den Anteil von Frauen bei Studierenden / Absolvierenden.

Es wird angestrebt, den Status quo einer Gleichverteilung von weiblichen und

männlichen Studierenden zu halten.

## 4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

## a) in Bezug auf Beschäftigungsstruktur / Gremien sowie

Mit dem Umzug nach Detmold strebt der Fachbereich an, eine Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin einzusetzen. Dies erfolgt ggf. in Kooperation mit dem FB1 und FB3.

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

## b) in Bezug auf Studierende / Absolvierende (nur Fachbereiche)

Der Fachbereich bindet und versucht stetig Absolventinnen und Absolventen gleichermaßen für die Durchführung von Lehraufträgen zu gewinnen. Gleiches gilt für den Einsatz von studentischen Hilfskräften sowie Tutorinnen und Tutoren.

#### 5. Weitere Maßnahmen im Bereich Diversity-Inklusion

Die in den Prüfungsordnungen festgeschriebene Möglichkeit zum Nachteilsausgleich wird gemeinsam mit dem Prüfungsausschuss und dem Prüfungsamt aktiv kommuniziert und angewendet. Diese transparente Kommunikation ermutigt die Studierenden das Angebot wahrzunehmen bzw. sich beraten zu lassen. Bisher konnte in allen Fällen gemeinsam eine studiengerechte Lösung gefunden werden.

Die im Curriculum eingesetzten Lehrformate sowie durch die gemeinsam mit der Fachschaft durchgeführte Ersti-Woche werden Studierende mit unterschiedlichem Eingangsniveau zusammengebracht, um sich gegenseitig zu unterstützen. Für Unterstützung im ersten Fachsemester stehen Erstilotsen zur Verfügung

#### 6. Berichtspflicht

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

## Tabelle 1: Anfänger:innen, Studierende und Absolvierende nach Geschlecht, 2020

Haupthörer:innen; ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte; Anfänger:innen und Absolvierende: Fallzahl; Studierende/Dual Studierende/Teilzeitstudierende: Kopfzahl (nur 1. Studiengang); Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

Die Geschlechtskategorien divers/ohne Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nicht aufgeführt; es kann dadurch zu geringen Abweichungen in der Gesamtsumme kommen.

	weiblich	männlich	Gesamt	% weiblich	Der Frauena	nteil ist im Vgl	l. zum letzten
02 Medienproduktion		Gleichstellungsplan 2016					
Bachelor					<b>→</b>	=	1
Anfänger:innen 1. FS (2020)	48	55	103	47%	Х		
Studierende (WiSe 2020/21)	212	231	443	48%	Х		
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	29	17	46	63%			Х
Master							
Anfänger:innen 1. FS (2020)	0	2	2	0%		Х	
Studierende (WiSe 2020/21)	2	4	6	33%	Х		
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	0	4	4	0%	Х		
Promotion							
Studierende (WiSe 2020/21)	1	0	1	100%			Х

#### Tabelle 3: Studierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Kopfzahl (nur 1. Studiengang), Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

## 02 Medienproduktion

Studierende\* nach Semester, Studiengang und Geschlecht

		wei	blich	männlich	Gesamt
Semester, Studiengang		Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
WiSe 2017/18	Audiovisual Arts Computing (M)	0	0,0%	3	3
	Media Production (M)	6	54,5%	5	11
	Medienproduktion (B)	166	49,4%	170	336
	Gesamt	172	49,1%	178	350
WiSe 2018/19	Audiovisual Arts Computing (M)	2	40,0%	3	5
	Media Production (M)	4	50,0%	4	8
	Medienproduktion (B)	185	48,9%	193	378
	Gesamt	191	48,8%	200	391
WiSe 2019/20	Audiovisual Arts Computing (M)	2	50,0%	2	4
	Koop. Promotionsstg. FB 2 (P)	1	100,0%	0	1
	Media Production (M)	0	0,0%	4	4
	Medienproduktion (B)	204	49,3%	210	414
	Gesamt	207	48,9%	216	423
WiSe 2020/21	Audiovisual Arts Computing (M)	2	33,3%	4	6
50 2020/21	Koop. Promotionsstg. FB 2 (P)	1	100,0%	0	1
	Medienproduktion (B)	212	47,9%	231	443
	Gesamt	215	47,8%	235	450

<sup>\*</sup>Kopfzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

#### Tabelle 2: Anfänger:innen nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

#### 02 Medienproduktion

Studienanfänger:innen (1. FS)\* nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht

	-	we	iblich	männlich	Gesamt
Studienjahr (SoSe+WiSe), Studiengang		Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	Audiovisual Arts Computing (M)	0	0,0%	3	3
	Medienproduktion (B)	44	44,9%	54	98
	Gesamt	44	43,6%	57	101
2018	Audiovisual Arts Computing (M)	2	66,7%	1	3
	Medienproduktion (B)	53	50,0%	53	106
	Gesamt	55	50,5%	54	109
2019	Audiovisual Arts Computing (M)	0	0,0%	1	1
	Koop. Promotionsstg. FB 2 (P)	1	100,0%	0	1
	Medienproduktion (B)	47	45,6%	56	103
	Gesamt	48	45,7%	57	105
2020	Audiovisual Arts Computing (M)	0	0,0%	2	2
	Medienproduktion (B)	48	46,6%	55	103
	Gesamt	48	45,7%	57	105

<sup>\*</sup>Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

## Tabelle 4: Absolvierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

 $Fallzahl,\ Zuweisung\ zum\ Pr\"{u}fungsjahr\ anhand\ des\ Pr\"{u}fungsdatums\ (Stand\ der\ Personenmerkmale:\ 03.12.2020)$ 

### 02 Medienproduktion

Abschlüsse\* nach Prüfungsjahr, Studiengang und Geschlecht

		wei	iblich	männlich	Gesamt
Prüfungsjahr (WiSe+SoSe), Studiengang		Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	Media Production (M)	2	20,0%	8	10
	Medienproduktion (B)	23	56,1%	18	41
	Gesamt	25	49,0%	26	51
2018	Media Production (M)	2	66,7%	1	3
	Medienproduktion (B)	23	65,7%	12	35
	Gesamt	25	65,8%	13	38
2019	Audiovisual Arts Computing (M)	0	0,0%	1	1
	Media Production (M)	1	100,0%	0	1
	Medienproduktion (B)	19	51,4%	18	37
	Gesamt	20	51,3%	19	39
2020	Audiovisual Arts Computing (M)	0	0,0%	1	1
	Media Production (M)	0	0,0%	3	3
	Medienproduktion (B)	29	63,0%	17	46
	Gesamt	29	58,0%	21	50

<sup>\*</sup>Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums

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

## 1. Präambel / Einleitung

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

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

## 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

#### 2.1 Daten 2016-2021

s. Anhang

#### 2.2 Veränderung der Daten 2016-2021 gegenüber 2013-2016

vgl. Gleichstellungsplan 2016–2021 mit Berichten zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013– 2016

#### 2.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Der Fachbereich Bauingenieurwesen ist grundsätzlich bemüht, den Frauenanteil auf allen Ebenen zu erhöhen. Mangels freiwerdender Stellen oder auch geeigneter Bewerberinnen konnte dieses Ziel bisher nur bei den Studentischen Hilfskräften erreicht werden.

Um einen angemessenen Frauenanteil im Bereich der Lehrenden zu erreichen, ist u.a. in jeder Berufungskommission eine Professorin des Fachbereichs oder als externes Kommissionsmitglied vertreten.

Der Fachbereich wird ferner Weiterbildungsmaßnahmen seiner Mitarbeiterinnen anregen und wie bisher finanziell unterstützen.

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

Eine Frau ist seit Mai 2021 Mitglied des Personalrats der wissenschaftlich Beschäftigten. Im Fachbereichsrat sind mit drei von elf Mitgliedern 27 % Frauen (Mitarbeiterin TuV, Studierende) vertreten.

#### 2.4 Studierende / Absolvierende

s. Anhang

## 3. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2016–2021 einschließlich der aktuellen Situation

#### 3.1 Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2016–2021

Die im vorhergehenden Gleichstellungsplan formulierten Ziele konnten zum Teil erreicht werden. Bei der Besetzung von Stellen wurden Frauen in besonderem Maße berücksichtigt, sofern sie über die geeigneten Voraussetzungen verfügten:

- Für das Lehrgebiet Hochschuldidaktik wurde eine Professorin mit einer 0,5-Stelle befristet bis 12/2020 eingestellt, so dass der Anteil der weiblichen Lehrkräfte während dieser Zeit auf 12,5 Prozent (bzw. 9,7 Prozent nach VZÄ) angestiegen ist.
- Eine 0,5-Stelle im Sekretariat konnte mit einer Frau besetzt werden, und auch die aus Altersgründen freigewordene Stelle im Prüfungsamt hat erneut eine Frau inne.
- Ein Lehrauftrag im Umfang von 8 SWS im Pflichtmodul CAD wurde in den Sommersemestern 2017 und 2018 an eine Frau vergeben.

Da die Zahl der wiss. Mitarbeitenden in den letzten Jahren gesunken ist (von 20 auf 14), konnten in diesem Bereich keine Frauen eingestellt werden, so dass mit dem Ausscheiden zweier wiss. Mitarbeiterinnen deren Anteil an der Gesamtzahl der wiss. Mitarbeitenden gesunken ist.

Die Anzahl der Lehrenden ist in der aktuellen Statistik von 05/2021 hingegen um eine Person gestiegen, so dass der Anteil der weiblichen Lehrkräfte im Vergleich zum vorherigen Betrachtungszeitraum prozentual leicht gesunken ist.

Bei der Gremienarbeit vertritt eine Frau die Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung im Fachbereichsrat, ebenso vertreten dort regelmäßig ein oder zwei Studentinnen die Gruppe der Studierenden.

In den wissenschaftlichen Personalrat wurden 2021 eine Frau und ein Mann des FB3 gewählt. Im betrieblichen Gesundheitsmanagement vertrat eine Professorin des FB3 die Belange des Standorts bis 2020. Seit 2021 übernehmen dies zwei wiss. Mitarbeiterinnen.

Der Anteil der weiblichen Studierenden ist in den vergangenen Jahren nahezu gleichgeblieben. Eine Steigerung konnte hier nicht erreicht werden, was daran liegen könnte, dass mit dem BA-Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen Bau und insbesondere dem MA-Studiengang Nachhaltiges Bauen und Bewirtschaften zwei Studiengänge eingestellt wurden, die in der Vergangenheit einen höheren Frauenanteil aufwiesen als der Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen. Bei der Einstellung der Studiengänge spielten gleichstellungsrelevante Aspekte eine nachgeordnete Rolle im Vergleich zu fachlichen Erwägungen.

Die aktuell (s. Anlage) relativ niedrigen Zahlen bei weiblichen Studierenden zeigen unseres Erachtens jedoch keinen Trend, da im langjährigen Vergleich die Zahlen der Anfängerinnen, Studentinnen und Absolventinnen auch im vergangenen Betrachtungszeitraum teilweise großen Schwankungen unterlagen. Im Mittel liegt der Anteil der Studentinnen im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen regelmäßig um 20 Prozent plus/minus 5 Prozentpunkte.

#### 3.2 Zusätzliche gleichstellungsrelevante Aspekte

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

#### 3.2.1 Mitarbeiterinnen und Professorinnen

- Förderung der Weiterqualifikation von Mitarbeiterinnen
- Weiterbildung der Mitarbeiterinnen:
   Alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nehmen regelmäßig an Seminaren, Fortbildungen,
   Tagungen und Kongressen teil.
- Frauen als Lehrbeauftragte:
   Eine Lehrbeauftragte ist durchgängig im Umfang von 8 SWS am FB 3 beschäftigt.
- Berufungskommissionen:
   In jeder Berufungskommission ist eine Professorin des Fachbereichs oder als externes
   Mitglied vertreten sowie eine wiss. Mitarbeiterin und/oder eine Studentin.
- Forschungsprojekte:
  Die Analyse der eingeworbenen Drittmittel des FB 3 zeigt mit durchschnittlich ca. 80 Prozent einen herausragenden Frauenanteil (2019: 82,5%).
- Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten erlauben allen Mitarbeitenden, individuell auf persönliche und/oder familiäre Bedürfnisse reagieren zu können.

#### 3.2.2 Studentinnen und Absolventinnen

- Familienfreundliche Hochschule:
   Im Gebäude des Fachbereichs befindet sich ein Eltern-Kind-Raum u.a. mit Spielangeboten für Kinder unterschiedlichen Alters, der sowohl Bediensteten als auch Studierenden zur Verfügung steht. Darüber hinaus gibt es Wickelmöglichkeiten in mehreren Toilettenräumen. Die Kindertagesstätte Paulinchen ist auf dem Campus angesiedelt und bietet Betreuungs- plätze
- für die Kinder von Studierenden und Bediensteten der TH OWL.

  Mit einer Professorin, die zum 31.08.2021 den Fachbereich aus Altersgründen ver- lässt, stand

  Studentien en albem auch Mitselneiten en eine Angewehn auf neuen als Angewehn eine Angewehn eine
- Studentinnen, aber auch Mitarbeiterinnen eine Ansprechpartnerin als Anlauf- stelle für Frauen zur Verfügung. Nach wie vor können sich Studentinnen an die wiss. Mitar- beiterinnen und die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wenden, die im Sekretariat und Prüfungsamt ohnehin für viele Studierende erste Ansprechpartnerinnen sind.
- Bedingt durch die Corona-Pandemie finden seit dem SoSe 2020 nahezu alle Veranstaltungen als digitale Formate statt. Auch nach dem Ende der Pandemie werden einige Veranstaltungen zumindest in Teilen mit digitalen orts- und zeitunabhängigen Formaten ergänzt.
- Lernmaterialien werden den Studierenden als Unterstützung zum Selbststudium über die ILIAS-Plattform zur Verfügung gestellt.
- Bereits mehrfach haben Studierende in der Vergangenheit auf familiäre Verpflichtungen hingewiesen. Entweder konnte hierauf bei der Einteilung in Praktikumsgruppen direkt reagiert
  werden, oder die Stundenpläne wurden dahingehend verändert, dass Pflichtveranstaltungen
  mit den üblichen Zeiten der Kinderbetreuung in Einklang gebracht werden konnten.
- Sowohl der Bachelor- als auch die Masterstudiengänge können in selbstorganisierter Teilzeit studiert werden, da alle Module regelmäßig in jedem Winter- oder Sommersemester stattfinden und alle Prüfungen zweimal pro Jahr angeboten werden. Die duale Studienvariante im

Bachelorstudiengang mit zwei vorlesungsfreien Tagen pro Woche ab dem 3. Semester könnte als Beispiel für die Selbstorganisation der Teilzeit herangezogen werden.

#### 3.2.3 Studieninteressierte und Schülerinnen

- Die Öffentlichkeitsarbeit des FB3 zielte im Berichtszeitraum zu einem großen Teil auch darauf ab, Schülerinnen für das Studium Bauingenieurwesen zu interessieren. Hierzu gehören Aktivitäten des Fachbereichs im Rahmen des jährlichen Tages der offenen Tür, die Teilnahme am Girls'Day und der Detmolder Mädchenmesse, die ebenfalls beide einmal jährlich stattfinden, sowie Info-Veranstaltungen mit der Agentur für Arbeit in Detmold, Vorträge und Info-Veranstaltungen in berufs- und allgemeinbildenden Schulen. Um gezielt auch Schülerinnen in besonders jungem Alter anzusprechen, richtet der FB3 jährlich in Kooperation mit der benachbarten Bachschule einen Kinderhochschultag für die Viertklässler der Grundschule aus.
- Seit dem Sommersemester 2013 finden vor Ende der Frist zur Immatrikulation Treffen für Bewerberinnen und Bewerber statt, die noch nicht eingeschrieben sind.

## 4. Zielvorgaben und Maßnahmen

#### 4.1 Zielvorgaben bis zum 31.08.2026

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

- a) Mitarbeiterinnen und Professorinnen: Für den künftig angestrebten Anteil der Professorinnen wurde unter Berücksichtigung der freiwerdenden Professuren bis 2026 (4) und des Anteils an Bewerbungen von Frauen in den zurückliegenden vier Berufungsverfahren (24,8 %) in Abstimmung mit der Gleich- stellungsbeauftragten eine Quote von 14 % festgelegt. Eine höhere Quote ist angesichts des Anteils an freiwerdenden Stellen nicht zu erreichen. Hinsichtlich des Anteils wiss. Mitarbeiterinnen hat sich der Fachbereichsrat gegen eine Quote ausgesprochen, zumal derzeit nicht feststeht, wie viele Stellen in diesem Bereich künftig zu besetzen sind. Aus Altersgründen ist lediglich eine Planstelle neu zu besetzen, für die jedoch bereits Bindungen vorliegen. Sollte der Fachbereich zusätzliche Mitarbeitende einstellen können, wird gezielt versucht, diese Stellen mit Frauen zu besetzen.
- b) Studentinnen und Absolventinnen:
  - Wie auch bei den Mitarbeiterinnen möchte der Fachbereichsrat für die Anteile von Studentinnen und Absolventinnen keine Quote festlegen, da der Fachbereich insbesondere bei der Anzahl der Studienanfängerinnen auf die entscheidenden Parameter kaum Einfluss nehmen kann.
  - Demgegenüber ist der Fachbereich bestrebt, dass der Anteil der Absolventinnen mindestens dem Anteil der Studienanfängerinnen einer Kohorte entspricht. Durch die bereits beschriebenen Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen sieht sich der Fachbereich in der Lage, hierauf unmittelbar Einfluss zu nehmen und die Zahl der Studienabbrecherinnen so gering wie möglich zu halten.

### 4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

a) Beschäftigungsstruktur/Gremien:

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

Bei Berufungsverfahren erwägt der Fachbereich, insbesondere im Hinblick auf die Ansprache von Frauen mit Unterstützung des Präsidiums ggf. eine externe Verfahrensbegleitung in Anspruch zu nehmen. Dies wurde bei zurückliegenden Berufungen bereits praktiziert.

b) Studentinnen und Absolventinnen:

Die Anzahl der weiblichen Studierenden der Bachelor- und Masterstudiengänge des FB 3 soll nachdrücklich und nachhaltig erhöht werden.

Der Fachbereich 3 – Bauingenieurwesen arbeitet hierzu zunächst auf drei Ebenen:

- Im Rahmen des Marketing-Konzeptes des FB 3 finden weibliche Studieninteressierte des Fachbereichs als Zielgruppe besondere Berücksichtigung. Bei den Werbematerialien bzw. auf Social-Media-Kanälen werden zu einem großen Anteil weibliche Studierende gezeigt. Ab Juli 2021 soll eine entsprechend fokussierte Social-Media-Kampagne dies zusätzlich unterstützen.
- Weiterhin soll die vorhandene Arbeit mit Schülerinnen und Schülern an lokalen Schulen im Rahmen der jährlich stattfindenden Aktivitäten des Fachbereichs, wie Girls'Day, Kinderhochschultag und Mädchenmesse, verstetigt werden. Vor allem Schülerinnen sollen dabei durch spielerische Annäherung an ingenieurmäßige Inhalte eine eventuell vorhandene Distanz zu diesen abbauen lernen, um sich später einmal ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen und damit auch dem Bauingenieurwesen vorbehaltlos nähern zu können.
- c) weitere Maßnahmen:

Künftig soll es auf Fachbereichsebene eine Gleichstellungsbeauftragte geben. Da die weiblichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen derzeit durch ihre Lehrgebiets- bzw. Verwaltungsaufgaben und die Mitarbeit in Gremien stark ausgelastet sind, konnte dies bisher noch nicht umgesetzt werden, soll aber im Laufe des Planzeitraums erfolgen.

## 5. Weitere Maßnahmen im Bereich Diversity-Inklusion

• Der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund nimmt in allen Studiengängen des Fachbereichs zu. Neben Angeboten von Tutoren und Tutorinnen sowie Lernscouts (angeleitete Selbstlerngruppen) beteiligt sich der Fachbereich aktiv am Pilotprojekt QualifylNG, das die Berufschancen geflüchteter Ingenieurinnen und Ingenieure erhöht. In einem einjährigen Programm aus Lehrveranstaltungen, Sprachkursen, Workshops und Praxis-Phasen erwerben die Teilnehmenden ein Zertifikat, das ihnen bescheinigt, dass ihr Abschluss vergleichbar mit dem deutschen Ingenieurabschluss ist. Hierzu wurde am Fachbereich eine 0,5-Stelle für einen wissenschaftlichen Mitarbeiter geschaffen.

- Der zunehmenden Heterogenität der Studierenden hinsichtlich ihrer Vorkenntnisse begegnet der Fachbereich mit zusätzlich Lehr- und Lernangeboten. Neben den bereits etablierten Vorkursen werden u.a. zusätzliche Übungsstunden in Ingenieurmathematik oder auch CAD angeboten.
- Selbstsicherheits-, Präsentations- und Potenzialanalyse-Kurse für Studienanfängerinnen und individuell abgestimmte Förderangebote in Kooperation mit dem Institut für Wissenschaftsdialog werden angestrebt.

## 6. Berichtspflicht

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans wird während der Laufzeit und nach Ablauf des Gleichstellungsplans überprüft. Für die Überprüfung während der Laufzeit wird ein kurzes standardisiertes Berichtsformular zur Verfügung gestellt. Die Überprüfung nach Ablauf des Gleichstellungsplans erfolgt im Zusammenhang mit dem sich anschließenden Gleichstellungsplan.

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

- Dekan FB 3
- Der Gleichstellungsplan wurde am 10.11.2021 vom Fachbereichsrat genehmigt.

## Tabelle 1: Anfänger:innen, Studierende und Absolvierende nach Geschlecht, 2020

Haupthörer:innen; ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte; Anfänger:innen und Absolvierende: Fallzahl; Studierende/Dual Studierende/Teilzeitstudierende: Kopfzahl (nur 1. Studiengang); Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

Die Geschlechtskategorien divers/ohne Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nicht aufgeführt; es kann dadurch zu geringen Abweichungen in der Gesamtsumme kommen.

	weiblich	männlich	Gesamt	% weiblich	Der Frauena	nteil ist im Vgl	. zum letzten
03 Bauingenieurwesen					Gleichstellungsplan 2016		2016
Bachelor					1	=	1
Anfänger:innen 1. FS (2020)	26	115	141	18%	×		
Studierende (WiSe 2020/21)	102	407	509	20%	×		
Dual Studierende (WiSe 2020/21)	3	17	20	15%			
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	9	34	43	21%	×		
Master							
Anfänger:innen 1. FS (2020)	4	16	20	20%	×		
Studierende (WiSe 2020/21)	3	24	27	11%	×		
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	4	7	11	36%	×		
Promotion							
Anfänger:innen 1. FS (2020)	0	1	1	0%		x	
Studierende (WiSe 2020/21)	0	1	1	0%		x	

## Tabelle 2: Anfänger:innen nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

## 03 Bauingenieurwesen

Studienanfänger:innen (1. FS)\* nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht

		we	iblich	männlich	Gesamt
Studienjahr	Studienjahr (SoSe+WiSe), Studiengang		Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	Bauingenieurwesen (B)	17	13,1%	113	130
	Nachhaltiges Bauen (M)	9	47,4%	10	19
	Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	5	18,5%	22	27
	Gesamt	31	17,6%	145	176
2018	Bauingenieurwesen (B)	29	22,5%	100	129
	Nachhaltiges Bauen (M)	2	18,2%	9	11
	Gesamt	31	22,1%	109	140
2019	Bauingenieurwesen (B)	31	23,3%	102	133
	Nachhaltiges Bauen (M)	2	33,3%	4	6
	Gesamt	33	23,7%	106	139
2020	Bauingenieurwesen (B)	26	18,4%	115	141
	Infrastrukturmanagement - Wasser und	1	16,7%	5	6
	Verkehr (M)				
	Konstruktiver Ingenieurbau u. digitale	3	21,4%	11	14
	Bauprozesse (M)				
	Koop. Promotionsstg FB3 (P)	0	0,0%	1	1
	Gesamt	30	18,5%	132	162

<sup>\*</sup>Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

## Tabelle 3: Studierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Kopfzahl (nur 1. Studiengang), Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

#### 03 Bauingenieurwesen

Studierende\* nach Semester, Studiengang und Geschlecht

		we	iblich	männlich	Gesamt
Semester, Stu	emester, Studiengang		Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
WiSe 2017/18	Bauingenieurwesen (B)	88	18,9%	377	465
	Nachhaltiges Bauen (M)	15	35,7%	27	42
	Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	27	21,8%	97	124
	Gesamt	130	20,6%	501	631
WiSe 2018/19	Bauingenieurwesen (B)	95	20,3%	373	468
	Nachhaltiges Bauen (M)	13	39,4%	20	33
	Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	16	22,5%	55	71
	Gesamt	124	21,7%	448	572
WiSe 2019/20	Bauingenieurwesen (B)	90	19,6%	370	460
	Nachhaltiges Bauen (M)	8	32,0%	17	25
	Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	14	35,0%	26	40
	Gesamt	112	21,3%	413	525
WiSe 2020/21	Bauingenieurwesen (B)	93	19,1%	395	488
	Infrastrukturmanagement - Wasser und	0	0,0%	4	4
	Verkehr (M)				
	Konstruktiver Ingenieurbau u. digitale	2	15,4%	11	13
	Bauprozesse (M)				
	Koop. Promotionsstg FB3 (P)	0	0,0%	1	1
	Nachhaltiges Bauen (M)	1	10,0%	9	10
	Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	9	42,9%	12	21
	Gesamt	105	19,6%	432	537

<sup>\*</sup>Kopfzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

## Tabelle 4: Absolvierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

## 03 Bauingenieurwesen

Abschlüsse\* nach Prüfungsjahr, Studiengang und Geschlecht

		we	iblich	männlich	Gesamt
Prüfungsjah	r (WiSe+SoSe), Studiengang	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	Bauingenieurwesen (B)	14	26,9%	38	52
	Nachhaltiges Bauen (M)	7	41,2%	10	17
	Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	3	15,8%	16	19
	Gesamt	24	27,3%	64	88
2018	Bauingenieurwesen (B)	14	28,0%	36	50
	Nachhaltiges Bauen (M)	5	29,4%	12	17
	Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	9	36,0%	16	25
	Gesamt	28	30,4%	64	92
2019	Bauingenieurwesen (B)	15	26,3%	42	57
	Nachhaltiges Bauen (M)	6	46,2%	7	13
	Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	1	8,3%	11	12
	Gesamt	22	26,8%	60	82
2020	Bauingenieurwesen (B)	5	15,6%	27	32
	Nachhaltiges Bauen (M)	4	36,4%	7	11
	Wirtschaftsing.wesen Bau (B)	4	36,4%	7	11
	Gesamt	13	24,1%	41	54

<sup>\*</sup>Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums

## 4) Gleichstellungsplan 2021-2026 des Fachbereichs Life Science Technologies (FB4) der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe

## 1. Präambel / Einleitung

Am Fachbereich Life Science Technologies (FB LST) der Technischen Hochschule OWL (TH OWL) sind zum Berichtszeitpunkt 21 Professor:innen sowie 13 wissenschaftliche Mitarbeitende und 17 Mitarbeitende im Bereich Technik und Verwaltung (TuV) über Planstellen besetzt. Im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder- und Drittmitteln sind 21 wissenschaftliche und 5 TuV Mitarbeitende am Fachbereich tätig. Im FB LST liegt der Gesamtanteil der Studentinnen im Berichtszeitraum stabil über 50 %. Einzelne Studiengänge und Studienschwerpunkte, wie z.B. Technologie der Kosmetika und Waschmittel, werden deutlich von weiblichen Studierenden bevorzugt. Die zuvor aufgezeigte ausgewogene Verteilung hinsichtlich weiblicher und männlicher Studierender ist an der TH OWL eine Besonderheit des FB LST. Diese Geschlechterverteilung zu bewahren und in einzelnen Bereichen den Frauenanteil zu steigern, ist ein angestrebtes Ziel unserer Ausbildung und begleitender Maßnahmen. Im Bereich der Lehrenden konnte der Anteil der Frauen seit 2016 auf 29 % gesteigert werden. Beim nichtwissenschaftlichen Personal konnte gegenüber dem vorherigen Berichtzeitraum eine Steigerung des Frauenanteils auf 59 % erzielt werden. Im wissenschaftlichen Bereich ist mit 50 % der Anteil der Frauen im internen Hochschulvergleich nach wie vor hoch.

# 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

#### 2.1 Daten 2016 - 2021

Die Beschäftigungsstruktur des FB LST kann der Tabelle im Anhang entnommen werden.

## 2.2 Veränderung der Daten 2016 – 2021 gegenüber 2013 – 2016 sowie geplante Änderungen im Planungszeitraum

Im Berichtszeitraum sind zwei Berufungsverfahren durchgeführt und abgeschlossen worden. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung läuft ein weiteres Berufungsverfahren, ein anderes wurde nicht abgeschlossen und das Verfahren eingestellt. Detailinformationen zu der Anzahl der Bewerber;innen können Tabelle 1 entnommen werden.

Tabelle 1: Bewerber:innen in Berufungsverfahren am FB LST (2016 bis 2021)									
	Bewe	Bewerbungen Einladung zu Berufungsvorträgen			Neuk	esetzung			
Stelle	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	M	W	
Physik (Ausschreibung 2016)	49	41	8	10	7	3	1	0	
Getränke 1. Ausschreibungsrunde (Ausschreibung 2017)	10	7	3	5	4	1	erfolgi	ren nicht eich chlossen	
Nebenberufliche Professur "Verpackungstechnik" in Kooperation mit dem FB 7 (Ausschreibung 2016, laufendes Verfahren)	3	3	0	3	3	0	erfolgi	chlossen iren	
Getränke 2. Ausschreibungsrunde (Ausschreibung 2018)	7	3	4	2	1	1	0	1	
Mikrobiologie	27	15	12						

## (Ausschreibung 2020, laufendes Verfahren

Im Stellenplan der Lehrenden liegt der Anteil der Professorinnen bei 29 %.

Durch die Neubesetzung im Bereich Getränketechnologie ist der Anteil der Frauen bei den Professuren 2021 auf 29 % gesteigert worden. Es ist das Bestreben des FB LST, diesen Anteil weiter zu erhöhen. In Ausschreibungen wird dies nach außen deutlich vertreten. Problematisch ist, dass der Anteil der Bewerberinnen in den Berufungsverfahren - trotz intensiver Bemühungen - in der Vergangenheit sehr niedrig war (vgl. Tabelle 1). Im Planungszeitraum von 2021 bis 2026 könnten am Fachbereich insgesamt sechs Professuren neu besetzt werden, hiervon sind derzeit fünf männlich und eine weiblich besetzt.

Beim wissenschaftlichen Personal im Planstellenbereich ist der Frauenanteil mit 62 % im Vergleich zum Jahr 2016 (38 %) deutlich gestiegen. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum hat sich das Besetzungsverhältnis der Planstellen umgekehrt. Zuvor waren von insgesamt 13 wissenschaftlichen Mitarbeitenden, 5 Frauen und 8 Männer, im jetzigen Berichtszeitraum sind 8 der 13 Frauen und sind 5 Männer.

Beim Personal TuV liegt der Frauenanteil It. Anlage bei 59 % und konnte damit im Vergleich zu 2016 um 16 % gesteigert werden. Der FB LST ist stets darum bemüht, bei anstehenden Neubesetzungen gezielt weibliche Bewerber anzusprechen und für sich zu gewinnen. Im Planungszeitraum bis 2026 werden im wissenschaftlichen Bereich keine Stellen neu besetzt. Im Bereich TuV ist im Planungszeitraum eine Neubesetzung vorgesehen, die aktuell mit einem männlichen Mitarbeiter besetzt ist.

Beim wissenschaftlichen Personal in Beschäftigungsverhältnissen aus Sonder- und Drittmitteln ist der Anteil an Frauen mit 43 % leicht unter den Frauenanteil von 2016 mit 47 % gesunken. Damit ist der Anteil in diesem Bereich niedriger als der Frauenanteil im Planstellenhaushalt. Hier wird sich der FB LST bemühen, durch gezielte Ansprache von Absolventinnen das Niveau zu halten und nach Möglichkeit zu erhöhen.

Alle aktuellen Ausbildungsplätze im zentralen Chemielabor sind mit weiblichen Auszubildenden besetzt. Voraussichtlich kann die Ausbildung von Chemielaborant:innen durch den Stellenabbau jedoch nicht weiter durchgeführt werden.

Bei den Lehrbeauftragten liegt der Frauenanteil mit 26 % geringfügig über dem Anteil aus 2016 (24 %). Der FB LST wird sich weiter intensiv bemühen, durch gezielte Ansprache den Anteil im Planungszeitraum zu steigern.

Unter anderem konnten im Berichtszeitraum mehrere Lehraufträge an eine Wissenschaftlerin vergeben werden (ein Fach (2 SWS) im Masterbereich (WS 2016/17, WS 2017/18, WS 2018/19) sowie ein Fach (3 SWS) im Bachelorbereich (SS 2020, SS 2021)). Hierdurch wurde zum einen die Anzahl weiblicher Lehrender am FB LST erhöht. Zum anderen konnte diese Wissenschaftlerin Lehrerfahrung sammeln und sich dadurch für weitere Lehrtätigkeiten qualifizieren.

Bei den studentischen Hilfskräften liegt der Frauenanteil mit 42 % geringfügig über dem Niveau von 2016 (39 %). Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist mit einem Anteil von 17 % ein Rückgang im Vergleich zu 2016 (33 %) zu beobachten. Der FB LST wird durch direkte Gespräche mit den Lehrenden sowie mit Absolventinnen versuchen, den Anteil bei den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften wieder deutlich zu steigern.

## 2.3 Beschäftigtenstruktur / Gremien

#### **Dekanat**

Das Dekanat des FB LST besteht in seinen Strukturen aus einer Dekanin oder einem Dekan

sowie zwei Prodekanen bzw. Prodekaninnen. Im Oktober 2016 ist das Dekanat neu gewählt worden und wurde durch 3 Professoren vertreten. Seit 01.03.2020 ist das Dekanat wieder mit 2m/1w besetzt. Ein Professor bekleidete das Amt des Dekans, die weiteren zwei Ämter bekleiden jeweils eine Professorin und ein Professor.

#### **Fachbereichsrat**

Von den stimmberechtigten Mitgliedern des Fachbereichsrates sind aktuell 5 weiblich, was einem Anteil von 45 % entspricht. Im Vergleich zu 2013-2016 ist der Frauenanteil um 18 % gestiegen. Dem FB LST ist es gelungen in allen Fachbereichsräten seit 2012 weibliche Mitglieder zu etablieren (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Stimmberechtigte weibliche Mitglieder im Fachbereichsrat des FB LST

	Anzahl Frauen/stimmberechtigte Mitglieder	Anteil in %
2012 - 2014	3 von 10	30
2014 – 2016	2 von 11	18
2016 – 2021	3 von 11	27
seit 2021	5* von 11	45

<sup>\* 3</sup> Professorinnen, 2 Studentinnen

#### Senat

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

#### Berufungskommissionen

Der FB LST trägt Sorge, dass die Zusammensetzung in den Auswahl- und Berufungsverfahren paritätisch ist. Zurzeit sind 6 von 21 Professuren am Fachbereich durch Frauen besetzt. Die gewünschte paritätische Besetzung würde Professorinnen daher strukturell überdurchschnittlich belasten. Der FB LST legt jedoch großen Wert darauf, dass in den Berufungskommissionen mindestens eine Professorin Mitglied ist. Dieses Ziel hat der FB LST in allen Berufungskommissionen seit 2013 erreicht (Tabelle 3).

Tabelle 3: Anteil Frauen in Berufungskommissionen FB LST (2016 – 2021) inkl. externer Mitglieder Berufungen Gesamt männlich weiblich Anteil w % Getränke 7 4 3 43 1. Ausschreibungsrunde Getränke 7 4 43 2. Ausschreibungsrunde Mikrobiologie 7 4 3 57 (laufendes Verfahren) Nebenberufliche Professur "Verpackungstechnik" gemeinsame BK mit dem FB 7 6 3 3 50 (Verfahren eingestellt) **Physik** 6 4 2 33

#### 2.4 Studierende und Absolvierende

#### Studienanfängerinnen

Grundsätzlich weisen alle Studiengänge des FB LST einen vergleichsweise hohen Anteil an Studienanfängerinnen in den ingenieurswissenschaftlichen Studiengängen auf. Die Zahl der Studienanfängerinnen in den Bachelorstudiengengängen des FB LST variiert zwischen den verschiedenen Studiengängen (Tabelle 4).

Tabelle 4: Anteil Studienanfängerinnen nach Studienjahr 2017 – 2020									
Studienjahr	2017 in %	2018 in %	2019 in %	2020 in %					
343 Lebensmitteltechnologie	28,4	50,0	51,3	44,9					
C09 Technologie der Kosmetika	97,1	91,3	92,3	92,6					
C11 Pharmatechnik	59,3	40,7	56,5	60,6					
C12 Industrielle Biotechnologie	48,0	56,7	35,3	55,2					
A11 Ernährungs- u. Hauswirt.	77,8	58,3	75,0	75,0					
345 Industrielle Lebensmittelproduktion	50,0	0	100	0					
C38 Life Science Technologies	55,2	65,5	56,3	56,3					
gesamt	53,0	58,3	55,5	57,4					

In den Bachelorstudiengängen Lebensmitteltechnologie und Biotechnologie lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum studiengangabhängig zwischen 28,4 % und 56,7 %. Ein durchschnittlicher Frauenanteil von mehr als 40 % ist seit dem WS 2009/2010 für beide Studiengänge dokumentiert. Der Anteil der Studienanfängerinnen im Bachelorstudiengang Technologie der Kosmetika und Waschmittel ist im Berichtszeitraum mit 91,3 % bis 97,1 % erwartungsgemäß sehr hoch. Der Anteil der Studienanfängerinnen im Bachelorstudiengang Pharmatechnik liegt im Berichtszeitraum zwischen 40,7 % und 60,6 %. Hohe Schwankungen des Frauenanteils für den Studiengang Pharmatechnik sind seit dem WS 2009/2010 dokumentiert. Der Lehramtsstudiengang weist ebenfalls einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil zwischen 58,3 % und 77,8 % auf. Im Masterstudiengang liegt der Anteil an Studienanfängerinnen im Berichtszeitraum erfreulicherweise stabil bei über 50 %.

## Haupthörende

Bei den Haupthörenden setzt sich die für die Studienanfängerinnen beschriebene Entwicklung fort. In allen Studiengängen gelingt es, den Anteil der Frauen auf einem Niveau von über 40 % zu halten. In den Studiengängen Technologie der Kosmetika, Pharmatechnik sowie dem Lehramtsstudiengang stellen Studentinnen die Mehrheit aller Haupthörenden (Tabelle 5).

Tabelle 5: Anteil Frauen an Haupthörenden WS 2017/18 bis WS 2020/21									
Studiengang/Semester	WS 17/18 in %	WS 18/19 in %	WS 19/20 in %	WS 20/21 in %					
343 Lebensmitteltechnologie	41,2	41,6	42,5	41,6					
C09 Technologie der Kosmetika	94,0	91,7	93,5	91,9					
C11 Pharmatechnik	58,0	54,0	57,1	56,3					
C12 Industrielle Biotechnologie	46,5	46,7	41,9	47,8					
A11 Ernährungs- u. Hauswirt.	70,7	67,5	67,7	66,7					
345 Industrielle Lebensmittelproduktion	80,0	100	100	66,7					
C38 Life Science Technologies	55,4	62,5	65,2	58,2					
Koop. Promotionsstudiengang FB LST	14,3	16,7	20,0	0					
gesamt	55,0	54,9	55,1	54,7					

#### Absolventinnen

Der Anteil der Absolventinnen der verschiedenen Studiengänge liegt mehrheitlich bei Werten von über 50 %. Dem FB LST gelingt es, den hohen Frauenanteil in den Studiengängen vom Studienanfang bis Studienende aufrecht zu erhalten (Tabelle 6).

Studiengang/Semester	WS 16/17 + SS 17	WS 17/18 +SS 18	WS 18/19 +SS 19	WS 19/20 + SS 20		
	in %	in %	in %	in %		
343 Lebensmitteltechnologie	53,2	46,9	58,6	41,7		
C09 Technologie der Kosmetika	90,9	100	94,4	86,7		
C11 Pharmatechnik	80,0	64,3	56,3	50,0		
C12 Industrielle Biotechnologie	80,0	42,9	70,0	40,0		
A11 Ernährungs- u. Hauswirt.	75,0	57,1	100	50,0		
345 Industrielle Lebensmittelproduktion	keine Absolventinnen und Absolventen					
C38 Life Science Technologies	59,1	50,0	44,4	71,4		
accomt	62.6	57 <b>7</b>	62.1	540		

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

# 3. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2016 – 2021 einschließlich aktuelle Situation

## 3.1 Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan 2016 – 2021

Im Bereich der Lehrenden hat der Fachbereich Life Science Technologies seine angestrebte Steigerung des Frauenanteils durch die weibliche Neubesetzung der Professur Getränke erreicht und den Frauenanteil auf 29 % erhöht.

Im Bereich des Planstellenhaushaltes für wissenschaftliche Mitarbeitende im Planungszeitraum konnte der Frauenanteil auf 62 % im Vergleich zum Jahr 2016 (38 %) deutlich gesteigert werden.

Ebenfalls konnte der Frauenanteil beim Personal TuV im Vergleich zu 2016 um 16 % auf 59 % erhöht werden.

Der hohe Anteil der Frauen unter den Studierenden konnte gehalten werden.

## 3.2 Zusätzliche gleichstellungsrelevante Aspekte

Seit Mai 2021 verfügt der FB LST über eine Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin aus dem Bereich der Professorinnen.

Die Bachelorstudiengänge Technologie der Kosmetika und Waschmittel, Pharmatechnik sowie der Master Life Science Technologies sprechen besonders Studentinnen an, hier liegt der Frauenanteil deutlich über 50 %.

Um qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen den Weg zum Doktorgrad zu ermöglichen, hat die Technische Hochschule OWL Promotionsstipendien an herausragende Studentinnen vergeben. Im Rahmen dieses Programms wurde am FB LST im Berichtszeitraum im Bereich der Biotechnologie ein derartiges Promotionsvorhaben durchgeführt. Die Stipendiatin steht kurz vor dem erfolgreichen Abschluss der Promotion.

Zur Verhinderung sexueller Belästigung und Gewalt kommuniziert der FB LST zentrale Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten über Selbstbehauptungsworkshops, zentrale sowie externe Anlaufstellen sowie den Verweis auf zentrale Internetseiten innerhalb des

#### Fachbereiches weiter.

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

Durch die derzeitige Situation sind viele der Lehrveranstaltungen in digitaler Form vorhanden. Diese könnten auf Antrag auch außerhalb der regulär durchgeführten digitalen Lehre zur Verfügung gestellt werden.

Um auch Kinder bzw. Jugendliche für MINT-Fächer zu begeistern, werden einerseits aus dem FB LST heraus Aktionen an den sogenannten Girls- und Boysdays angeboten. Darüber hinaus haben Professor:innen auch die Kinderuni der TH OWL aktiv mit gestaltet.

## 4. Zielformulierung und Maßnahmen

## 4.1 Zielvorgaben bis zum 31.08.2026

a) Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Unterrepräsentanz-Bereichen

Im Bereich der Lehrenden strebt der FB LST mit Neubesetzungen der sechs zu besetzenden Planstellen einen Frauenanteil von 42 % an. Das Erreichen dieses Zieles steht in Abhängigkeit mit der Anzahl der Neubesetzungen, die nach Vorgabe der Braker-Tabelle möglich sein werden. Dies ist nicht durch den FB LST steuerbar.

Der FB LST will allerdings weiterhin eine Steigerung des Frauenanteiles durch gezielte Ansprache und Gewährleistung der Vereinbarung von Familie und Beruf erreichen. Änderungen können aus der Besetzung von vier Planstellen im Planungszeitraum resultieren.

Da im FB LST zeitlich circa zum WS 2024/'25 eine Professur-Planstelle im Bereich Biotechnologie zu besetzen ist, wurde zudem folgendes im Fachbereich diskutiert: Im Vergleich zu einer 'klassischen Nachbesetzung' der jetzigen Biotechnologie-Professur ist es noch attraktiver, eine Professur-Planstelle im Themenbereich Biotechnologie und Biopharmazie mit Ausrichtung Prozessführung und Mathematik zu schaffen. Diese wird die Bereiche Pharmatechnik, Medizin- und Gesundheitstechnologie (MGT), Technologie der Kosmetika und Waschmittel sowie Biotechnologie weiter zusammenführen. Darüber hinaus wird die fachliche Ausrichtung den Forschungsschwerpunkt 'Applied Health Sciences' stärken und den Leuchtturm 'Health' an der TH OWL weiter ausbauen können und bietet Schnittmengenpotential zum möglichen Studiengang 'Pharmazie' (mit der Universität Bielefeld).

Diese Professur wird starke generalistische Anteile besitzen (z.B. Mathematik, Statistik, IT, Digitalisierung), auch im Hinblick auf eine weitere strategische Entwicklung des Fachbereichs und zusätzliche Abdeckung von Kompetenzen im Bereich Digitalisierung / IT, auch im Food-Bereich.

Da die Rekrutierung von Personen für Professuren an der TH OWL und im FB LST herausfordernd ist (vergleiche auch z.B. den TH OWL-Antrag "Working for a smarter region – Strategie zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal"), wurde die Einrichtung einer FH-Nachwuchsprofessur für die o.g. Thematik diskutiert, vorbereitet und vom Präsidium befürwortet und bewilligt. Dies wurde auch in den Zielvereinbarungen des FB LST mit dem Präsidium aus dem Jahre 2021 schriftlich vereinbart. Dabei wäre ein renommiertes internationales Healthcare-Unternehmen der Industriepartner mit einer durch das Unternehmen bewilligten Finanzierung für 50 % der Stelle zur Erlangung der

Praxisqualifikation in der Wirtschaft, die anderen bis zu 50 % würden durch die TH finanziert bzw. als Stellenanteil an der TH durchgeführt.

Das bisherige offizielle Modell einer FH-Nachwuchsprofessur besitzt jedoch auch Nachteile. Diese sind zum einen Darstellungsprobleme für den Lebenslauf der Kandidatin im Fall eines Misslingens. Zudem bedarf es durch die bisherige Verkoppelung mit einer Zeitprofessur eines zeitlich weit vorgezogenen Berufungsverfahrens sowie der zeitlich ebenfalls weit vorgezogenen Reservierung erheblicher finanzieller Mittel.

Diese kritischen Punkte wurden bereits in der Strategie-Gruppe des FB LST eingehend diskutiert und für sehr gewichtig erachtet.

Daher wurde ein angepasstes Modell für eine 3jährige Qualifizierung mit Blick auf eine spätere FH-Professur konzipiert und umgesetzt, das von einer sich direkt anschließenden Professur entkoppelt ist:

- Der Industriepartner stellt einen 50 %-Stellenanteil für den Erwerb der für eine FH-Professur erforderlichen außerhochschulischen Berufspraxis.
- Die Hochschule stellt einen 40 %-Stellenanteil für den Erwerb weiterer Qualifikationen und Berufspraxis.
- Der freibleibende Zeitanteil in Höhe von 10 % einer Vollzeitstelle kann für Lehraufträge, d.h. für den Erwerb von Lehrkompetenzen und Lehrerfahrung genutzt werden.

Diese Stelle ist nach erfolgter Ausschreibung ab WS 2021/2022 mit einer Frau besetzt. Sofern nach der 3jährigen Qualifizierungsphase an TH OWL eine Professur ausgeschrieben werden kann, kann sich die Frau im Rahmen des regulären Berufungsverfahrens auf die Professur bewerben. Gleichzeitig steht der Wissenschaftlerin aber auch der Weg zu anderen Hochschulen/öffentlichen Einrichtungen sowie in die Wirtschaft offen.

Im Bereich des Planstellenhaushaltes für wissenschaftliche Mitarbeitende werden im Planungszeitraum keine Stellen frei. Bei der Gruppe der TuV Mitarbeitenden ist im Planungszeitraum eine Stelle frei, die aktuell mit einem männlichen Mitarbeiter besetzt ist. Sollte es dem Fachbereich bei der Wiederbesetzung gelingen die Nachbesetzung mit einer weiblichen Mitarbeiterin zu realisieren, könnte eine Steigerung auf 64 % erzielt werden.

Im Bereich Sonder- und Drittmittel wird sich der FB LST weiter intensiv bemühen, durch gezielte Ansprache von Absolventinnen den hohen Frauenanteil von 43 % unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mindestens zu halten oder sogar zu steigern.

#### b) Zielvorgaben Anteil Frauen bei Studierenden/ Absolvierenden

Die Studiengänge des FB LST zeichnen sich dadurch aus, dass der Anteil von Studentinnen für einen Ingenieursstudiengang überdurchschnittlich hoch ist. Dieser Anteil soll in der Zukunft gehalten, aber nicht gezielt ausgebaut werden. Vielmehr strebt der Fachbereich eine gleichmäßigere Verteilung von Frauen und Männern in den verschiedenen Studiengängen an. Sollte der Frauenanteil über drei Semester deutlich unter 40 % sinken, wird der Fachbereich gegensteuern (s.u.).

## 4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

## a) Beschäftigtenstruktur/ Gremien

Die paritätische Besetzung von Gremien ist auf professoraler Ebene aufgrund der Stellenbesetzungslage schwierig. Um die Kolleginnen im Fachbereich nicht übergebührlich zu belasten, wird daher angestrebt, alle Gremien mit wenigstens einer Professorin zu besetzen.

#### b) Studierende/ Absolvierende

Sollte der Frauenanteil über drei Semester deutlich unter 40 % sinken, wird der FB LST

gezielte Werbemaßnahmen durchführen (Außendarstellungen prüfen/ optimieren, Porträts von Absolventinnen, Ansprache von Schülerinnen, Teilnahme an Berufsmessen ausbauen u.ä.), um den Anteil wieder zu steigern. Es erfolgt eine laufende Dokumentation, um frühzeitig auf Veränderungen reagieren zu können.

## c) weitere Maßnahmen

Durch die Arbeit der Strategiegruppe entwickelt der Fachbereich Life Science Technologies für Professuren die kurz- und mittelfristig neu besetzt werden können eine Vision für zukünftige Denominationen. Damit kann gezielt auf Konferenzen etc. nach geeigneten Kandidatinnen Ausschau gehalten und diese aktiv angesprochen werden.

## 5. Weitere Maßnahmen im Bereich Diversity-Inklusion

#### Inklusion

Auf Antrag prüft der Prüfungsausschussvorsitzende, ob Student:innen Nachteilsausgleiche für Prüfungen gewährt werden können.

## 6. Berichtspflicht

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

Lemgo, den

## Tabelle 1: Anfänger:innen, Studierende und Absolvierende nach Geschlecht, 2020

Haupthörer:innen; ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte; Anfänger:innen und Absolvierende: Fallzahl; Studierende/Dual Studierende/Teilzeitstudierende: Kopfzahl (nur 1. Studiengang); Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

Die Geschlechtskategorien divers/ohne Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nicht aufgeführt; es kann dadurch zu geringen Abweichungen in der Gesamtsumme kommen.

	weiblich	männlich	Gesamt	% weiblich	Der Frauena	nteil ist im Vgl	. zum letzten
04 Life Science Technologies					Gleich	Gleichstellungsplan 2016	
Bachelor					<b>\</b>	=	1
Anfänger:innen 1. FS (2020)	99	73	172	58%			X
Studierende (WiSe 2020/21)	356	295	652	55%	X		
Dual Studierende (WiSe 2020/21)	8	8	16	50%			$\square$
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	41	40	81	51%	X		
Master							
Anfänger:innen 1. FS (2020)	9	7	16	56%	$\square$		
Studierende (WiSe 2020/21)	32	23	55	58%			$\boxtimes$
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	15	6	21	71%			$\mathbf{X}$
Promotion							
Studierende (WiSe 2020/21)	0	2	2	0%		X	

## Tabelle 2: Anfänger:innen nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

## **04 Life Science Technologies**

Studienanfänger/-innen (1. FS)\* nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht

	Studienamanger/-innen (1.13)	<u> </u>	iblich	männlich	Gesamt	
Studienjahr	(SoSe+WiSe), Studiengang	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl	
2017	Industr. Biotechnologie (B)	12	48,0%	13	25	
	Industrielle LM- und Bioprod. (B)	1	50,0%	1	2	
	Lebensmitteltechnologie (B)	21	28,4%	53	74	
	Lehramt Berufskolleg (B)	7	77,8%	2	9	
	Life Science Technologies (M)	16	55,2%	13	29	
	Pharmatechnik (B)	16	59,3%	11	27	
	Techn.d.Kosm.u.Waschmittel (B)	33	97,1%	1	34	
	Gesamt	106	53,0%	94	200	
2018	Industr. Biotechnologie (B)	17	56,7%	13	30	
	Lebensmitteltechnologie (B)	27	50,0%	27	54	
	Lehramt Berufskolleg (B)	7	58,3%	5	12	
	Life Science Technologies (M)	19	65,5%	10	29	
	Pharmatechnik (B)	11	40,7%	16	27	
	Techn.d.Kosm.u.Waschmittel (B)	21	91,3%	2	23	
	Gesamt	102	58,3%	73	175	
2019	Industr. Biotechnologie (B)	6	35,3%	11	17	
	Industrielle LM- und Bioprod. (B)	1	100,0%	0	1	
	Lebensmitteltechnologie (B)	39	51,3%	36	76	
	Lehramt Berufskolleg (B)	3	75,0%	1	4	
	Life Science Technologies (M)	9	56,3%	7	16	
	Pharmatechnik (B)	26	56,5%	20	46	
	Techn.d.Kosm.u.Waschmittel (B)	12	92,3%	1	13	
	Gesamt	96	55,5%	76	173	
2020	Industr. Biotechnologie (B)	16	55,2%	13	29	
	Industrielle LM- und Bioprod. (B)	0	0,0%	1	1	
	Lebensmitteltechnologie (B)	35	44,9%	43	78	
	Lehramt Berufskolleg (B)	3	75,0%	1	4	
	Life Science Technologies (M)	9	56,3%	7	16	
	Pharmatechnik (B)	20	60,6%	13	33	
	Techn.d.Kosm.u.Waschmittel (B)	25	92,6%	2	27	
	Gesamt	108	57,4%	80	188	

<sup>\*</sup>Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

## Tabelle 3: Studierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Kopfzahl (nur 1. Studiengang), Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

#### 04 Life Science Technologies

Studierende\* nach Semester, Studiengang und Geschlecht

	Studierende" nach s		iblich	männlich	Gesamt
Semester, Stu	diengang	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
WiSe 2017/18	Industr. Biotechnologie (B)	40	46,5%	46	86
	Industrielle LM- und Bioprod. (B)	4	80,0%	1	5
	Koop. Promotionsstg. FB 4 (P)	1	14,3%	6	7
	Lebensmitteltechnologie (B)	140	41,2%	200	340
	Lehramt Berufskolleg (B)	29	70,7%	12	41
	Life Science Technologies (M)	36	55,4%	29	65
	Pharmatechnik (B)	69	58,0%	50	119
	Techn.d.Kosm.u.Waschmittel (B)	110	94,0%	7	117
	Gesamt	429	55,0%	351	780
WiSe 2018/19	Industr. Biotechnologie (B)	43	46,7%	49	92
	Industrielle LM- und Bioprod. (B)	3	100,0%	0	3
	Koop. Promotionsstg. FB 4 (P)	1	16,7%	5	6
	Lebensmitteltechnologie (B)	129	41,6%	181	310
	Lehramt Berufskolleg (B)	27	67,5%	13	40
	Life Science Technologies (M)	45	62,5%	27	72
	Pharmatechnik (B)	61	54,0%	52	113
	Techn.d.Kosm.u.Waschmittel (B)	100	91,7%	9	109
	Gesamt	409	54,9%	336	745
WiSe 2019/20	Industr. Biotechnologie (B)	36	41,9%	50	86
	Industrielle LM- und Bioprod. (B)	2	100,0%	0	2
	Koop. Promotionsstg. FB 4 (P)	1	20,0%	4	5
	Lebensmitteltechnologie (B)	121	42,5%	163	285
	Lehramt Berufskolleg (B)	21	67,7%	10	31
	Life Science Technologies (M)	43	65,2%	23	66
	Pharmatechnik (B)	76	57,1%	57	133
	Techn.d.Kosm.u.Waschmittel (B)	86	93,5%	6	92
	Gesamt	386	55,1%	313	700
WiSe 2020/21	Industr. Biotechnologie (B)	44	47,8%	48	92
	Industrielle LM- und Bioprod. (B)	4	66,7%	1	6
	Koop. Promotionsstg. FB 4 (P)	0	0,0%	2	2
	Lebensmitteltechnologie (B)	119	41,6%	167	286
	Lehramt Berufskolleg (B)	18	66,7%	9	27
	Life Science Technologies (M)	32	58,2%	23	55
	Pharmatechnik (B)	80	56,3%	62	142
	Techn.d.Kosm.u.Waschmittel (B)	91	91,9%	8	99
	Gesamt	388	54,7%	320	709

<sup>\*</sup>Kopfzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

## Tabelle 4: Absolvierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

## 04 Life Science Technologies

Abschlüsse\* nach Prüfungsjahr, Studiengang und Geschlecht

	Abschlusse* nach Prufu	<u> </u>	iblich	männlich	Gesamt
Prüfungsjahr (WiSe+SoSe), Studiengang		Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	Industr. Biotechnologie (B)	4	80,0%	1	5
	Lebensmitteltechnologie (B)	25	53,2%	22	47
	Lehramt Berufskolleg (B)	3	75,0%	1	4
	Life Science Technologies (M)	13	59,1%	9	22
	Pharmatechnik (B)	8	80,0%	2	10
	Techn.d.Kosm.u.Waschmittel (B)	10	90,9%	1	11
	Gesamt	63	63,6%	36	99
2018	Industr. Biotechnologie (B)	3	42,9%	4	7
	Lebensmitteltechnologie (B)	23	46,9%	26	49
	Lehramt Berufskolleg (B)	4	57,1%	3	7
	Life Science Technologies (M)	9	50,0%	9	18
	Pharmatechnik (B)	9	64,3%	5	14
	Techn.d.Kosm.u.Waschmittel (B)	16	100,0%	0	16
	Gesamt	64	57,7%	47	111
2019	Industr. Biotechnologie (B)	7	70,0%	3	10
	Lebensmitteltechnologie (B)	34	58,6%	24	58
	Lehramt Berufskolleg (B)	2	100,0%	0	2
	Life Science Technologies (M)	8	44,4%	10	18
	Pharmatechnik (B)	9	56,3%	7	16
	Techn.d.Kosm.u.Waschmittel (B)	17	94,4%	1	18
	Gesamt	77	63,1%	45	122
2020	Industr. Biotechnologie (B)	4	40,0%	6	10
	Lebensmitteltechnologie (B)	20	41,7%	28	48
	Lehramt Berufskolleg (B)	2	50,0%	2	4
	Life Science Technologies (M)	15	71,4%	6	21
	Pharmatechnik (B)	2	50,0%	2	4
	Techn.d.Kosm.u.Waschmittel (B)	13	86,7%	2	15
	Gesamt	56	54,9%	46	102

<sup>\*</sup>Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums

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

#### Präambel / Einleitung

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

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

## 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

2.1 Daten 2016 - 2021

Siehe Anhang.

2.2 Veränderungen Daten 2016 – 2021 gegenüber 2013 – 2016 Siehe Anhang.

2.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien Siehe Anhang.

2.4 Studierende / Absolvierende Siehe Anhang.

## <u>3. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2016 – 2021 einschließlich aktuelle Situation</u>

3.1 Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2016 – 2021

Der Fachbereich Elektrotechnik und Technische Informatik entspricht im Berichtszeitraum 2016 – 2021 dem im Gleichstellungsplan formulierten Bestreben, freiwerdende Stellen vermehrt durch Frauen zu besetzen: Gestiegen ist der Frauenanteil im Bereich der Hochschullehrenden, der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung. Gestiegen ist ebenso der Studentinnenanteil und der Anteil an Frauen, die in Gremien organisiert sind. Zwar ist im Bereich der Auszubildenden am zugrunde gelegten Stichtag 01.04.2021 keine vergleichbare Steigerung zu verzeichnen, doch waren im gesamten Berichtszeitraum 2016 – 2021 de facto zwei Ausbildungsstellen mit Frauen besetzt. Vergleichbares gilt für die Lehrbeauftragten im Berichtszeitraum: Zwar waren im Sommersemester 2021 keine weibliche Lehrbeauftragte im Fachbereich tätig. Im vorheriaen Wintersemester 2020/21 waren indes exemplarisch betrachtet vier weibliche Lehrbeauftragte im Fachbereich tätig gewesen.

#### 3.2 Zusätzliche gleichstellungsrelevante Aspekte

- Welche Studiengänge Ihres Fachbereichs sprechen besonders Studentinnen an? Studentinnen und weibliche Studieninteressierte fühlen sich in besonderem Maße von dem in Partnerschaft mit dem Fachbereich Life Science Technologies angebotenen Bachelorstudiengang Medizin- und Gesundheitstechnologie angesprochen. Der Fachbereich begreift u.a. dieses Studienangebot als hervorragende Möglichkeit, auch potenzielle Studentinnen gezielt für MINT-Themen zu begeistern.
  - Wie werden Gender-Aspekte in Lehre und Forschung berücksichtigt?

Der Fachbereich hat in vergangenen Jahren wiederholt Fachbereichskolloquien zu Gender-Aspekten veranstaltet. Initiiert wurde am Fachbereich zudem das Modul "Gender-Diversity."

 Welche Maßnahmen bietet der Fachbereich zur Verhinderung sexueller Belästigung und Gewalt an (z.B.: Anlaufstelle für Frauen im Fachbereich).

Der Fachbereich verfügt über eine Vertrauensdozentin und einen Vertrauensdozenten.

• Welche Maßnahmen bietet der Fachbereich zur Umsetzung familienfreundlicher Lehr-, Studien- und Arbeitszeiten an?

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

Für andere Studiengänge des Fachbereichs wurden Studienverlaufspläne entwickelt, die der Fachbereich als Grundlage eines selbstorganisierten Teilzeitstudiums empfehlen kann.

• Inwiefern hat der Fachbereich ortsunabhängiges flexibles Lernen, Lehren und Arbeiten ausgeweitet? (Stichwort: Digitalisierung)

Die Notwendigkeit, Lernmöglichkeiten durch digitale Angebote zu erweitern, hatte der Fachbereich schon deutlich vor Einsetzen der Corona-Pandemie erkannt und beispielsweise durch Erarbeitung von Inverted-Classroom-Konzepten vorangetrieben. Aktuelle Projekte und Projektskizzen zielen darauf ab, Aufgabenstellungen und Lerngruppeneinteilungen für MINT-Fächer KI-basiert zu adaptieren.

• Wurde die Möglichkeit zum Selbststudium ausgebaut, etwa durch systematisches Bereitstellen von Lernmaterial?

Auf der hochschulweiten Lernplattform ILIAS wird von allen Lehrenden Lernmaterial zum Selbststudium bereitgestellt.

 Wurden Lehrveranstaltungen, die nicht durch asynchrone, d.h. orts- und zeitunabhängige, Lehre abgedeckt werden können, in familienfreundliche Kernzeiten (z.B. 8.00 bis 16.00 Uhr) gelegt?

Soweit dies kollisionsfrei möglich ist, wurde und wird dies angestrebt. Eine Verdichtung von Lehrveranstaltungen auf ein scharf definiertes Zeitfenster ginge für einzelne Studiengänge und Studienrichtungen allerdings sehr leicht mit einer Reduktion fachlicher Wahlmöglichkeiten einher. Je mehr Angebote parallel angeordnet werden, desto geringer wird die Auswahl und die potenzielle Bildungsbreite.

• Werden Studierende mit familiären Verpflichtungen bei der zeitlichen Einteilung in Praktikumsgruppen bevorzugt berücksichtigt?

Die Einteilung von Studierenden auf Praktikums- und Übungsgruppen folgt keinem vorab festgelegten Schema. Vielmehr werden pro Praktikum oder Übung i.d.R. mehrere Zeitfenster angeboten und veröffentlicht. Sofern den Praktikums- bzw. Übungsplanerinnen und -planern

familiäre Verpflichtungen bekannt sind, sind diese gerne bereit, die Gruppenauswahl geeignet zu unterstützen.

• Welche Maßnahmen bietet der Fachbereich an, um Kinder für MINT-Fächer bzw. seine Fachgebiete zu begeistern?

Im Bereich der Nachwuchsförderung ist der Fachbereich ausnehmend aktiv.

Die folgenden Maßnahmen wurden regelmäßig insbesondere auch mit dem Ziel einer Erhöhung des Studentinnenanteils durchgeführt. Pandemiebedingt konnte ab 2020 nicht jedes Projekt im geübten Turnus bzw. Modus umgesetzt werden, aber eine Fortführung wird angestrebt. Beteiligungen gab es im Bereichszeitraum u.a.

- am Girls' Day
- an einer Mädchenmesse
- am zdi-Tag in der Phoenix Contact Arena
- am it's OWL Schülercamp
- am Berufswahlforum des Marianne-Weber-Gymnasiums Lemgo
- an Infotagen und Messen für Schülerinnen und Schüler
- an Schulbesuchen
- an der Kinder-Uni
- an einem Jungstudierendenprogramm
- bis 2019 Teilnahme am jährlichen Tag der offenen Tür der Hochschule; 2020 und 2021 Teilnahme an den ersatzweise organisierten Angeboten der Hochschule im Kontext des bundesweiten Digitaltags

## Durchgeführt wurden im Berichtszeitraum 2016 – 2021

- zahlreiche interdisziplinäre Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 4 bis 12 im Rahmen des von einer Professorin und einem wissenschaftlichen Mitarbeiter organisierten Schülerlabors TechLipp. Zur Einführung siehe <a href="https://www.th-owl.de/eecs/fachbereich/fachgebiete/physik/techlipp/">https://www.th-owl.de/eecs/fachbereich/fachgebiete/physik/techlipp/</a>.
- eine in das Schülerlabor TechLipp integrierte Roboter-AG, die bis 2019 Angebote für Schülerinnen und Schüler im Alter von 12 bis 16 Jahren machen konnte. Siehe <a href="https://www.th-owl.de/eecs/fachbereich/fachgebiete/physik/techlipp/roboter-ag/">https://www.th-owl.de/eecs/fachbereich/fachgebiete/physik/techlipp/roboter-ag/</a>
- Schnupper-Veranstaltungen mit Vorlesungen und Praxisphasen in den Laboren für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 10 bis 12
- Projektkurse und -wochen mit Schulen der Region
- Mathematik-Tutorien mit Einsatz studentischer Tutorinnen und Tutoren an Partnerschulen
- Inwiefern stellt sich der FB in der Außendarstellung als familienfreundlich dar?

Wenn sich der Fachbereich beispielsweise an Tagen der offenen Tür und Feiern beteiligt, ist ihm wichtig, auch die Familien seiner Zielgruppen in die Aktivitäten einzubeziehen.

• Hat der Fachbereich eine familienfreundliche Infrastruktur?

Insoweit eine familienfreundliche Infrastruktur direkt in der Hand des Fachbereichs liegt, ist der Fachbereich selbstverständlich darauf ausgerichtet.

## 4. Zielvorgaben und Maßnahmen

## 4.1 Zielvorgaben bis zum 31.08.2026

Der Fachbereich ist bestrebt, an seine im Berichtszeitraum 2016 – 2021 sehr erfreulichen Steigerungen im Hinblick auf den Frauenanteil (siehe Punkt 3.1 dieses Gleichstellungsplans) in allen hochschulischen Statusgruppen anzuschließen.

## 4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Zielvorgaben bis zum 31.08.2026 bezogen auf

- a) den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Unterrepräsentanz-Bereichen sowie
- b) den Anteil von Frauen bei Studierenden / Absolvierenden

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

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

#### 5. Weitere Maßnahmen im Bereich Diversity-Inklusion

In die aktuell bestehenden Prüfungsordnungen des Fachbereichs wurde jeweils ein Paragraph integriert, der auf Nachteilsausgleiche für Studierende in besonderen Situationen abzielt.

Der Fachbereich setzt sich schon seit vielen Jahren sehr engagiert für die Integration internationaler Studierender in den Hochschulalltag ein. Da alles Handeln mit guter Kommunikation beginnt, sind alle Websites des Fachbereichs auf deutscher und englischer Sprache verfügbar. Fällt dem Fachbereich auf, dass andere für internationale Studierende wichtige Websites oder Dokumente der Hochschule nur in deutscher Sprache vorliegen, kontaktiert er mit Bitte um zeitnahe Übersetzungen die entsprechenden Organisationseinheiten.

Um auf heterogene Eingangsniveaus adäquat antworten zu können, bietet der Fachbereich schon seit vielen Jahren einen fachbereichseigenen Mathematik-Vorkurs an. Ferner hat er sich rege an Planungen zur Etablierung eines nullten Semesters zwecks Erleichterung des Übergangs von der Schule in die Hochschule beteiligt. Verschiedene Förderprogramme werden kontinuierlich mit der Zentralen Studienberatung abgestimmt.

#### 6. Berichtspflicht

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist während der Laufzeit und nach Ablauf des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Für die Überprüfung während der Laufzeit wird der Fachbereich auf ein zur Verfügung zu stellendes standardisiertes Berichtsformular aufbauen.

## Tabelle 1: Anfänger:innen, Studierende und Absolvierende nach Geschlecht, 2020

Haupthörer:innen; ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte; Anfänger:innen und Absolvierende: Fallzahl; Studierende/Dual Studierende/Teilzeitstudierende: Kopfzahl (nur 1. Studiengang); Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

Die Geschlechtskategorien divers/ohne Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nicht aufgeführt; es kann dadurch zu geringen Abweichungen in der Gesamtsumme kommen.

	weiblich	männlich	Gesamt	% weiblich	Der Frauena	nteil ist im Vgl	. zum letzten
05 Elektrotechnik u. Techn. Informatik					Gleich	stellungsplan :	2016
Bachelor					<b>\</b>	=	1
Anfänger:innen 1. FS (2020)	40	158	198	20%			$\overline{\square}$
Studierende (WiSe 2020/21)	118	455	573	21%			$oxed{oxed}$
Dual Studierende (WiSe 2020/21)	12	111	123	10%	oxdot		
Teilzeitstudierende (WiSe 2020/21)	1	3	4	25%			$oxed{oxed}$
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	4	44	48	8%			$oxed{oldsymbol{ol}}}}}}}}}}}}}}}}}}} $
Master							
Anfänger:innen 1. FS (2020)	7	31	38	18%			lacktriangle
Studierende (WiSe 2020/21)	11	107	118	9%			
Teilzeitstudierende (WiSe 2020/21)	1	15	16	6%			$oxed{ }$
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	0	14	14	0%	$\overline{\square}$		
Promotion							
Studierende (WiSe 2020/21)	1	1	2	50%			$oxed{ }$

Tabelle 2: Anfänger:innen nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

05 Elektrotechnik u. Techn. Informatik

Studienanfänger:innen (1. FS)\* nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht

	Studienanfanger:innen (1. FS)* nach	weiblich männlich			Gesamt
Studienjahr	(SoSe+WiSe), Studiengang	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	Elektrotechnik (B)	6	8,0%	69	75
	Elektrotechnik (M)	0	0,0%	8	8
	Fernstudiengang Elektrotechnik (B)	1	8,3%	11	12
	Information Technology TZ (M)	0	0,0%	4	4
	Information Technology VZ (M)	0	0,0%	3	3
	Mechatronische Systeme (M)	1	8,3%	11	12
	Medizin- und Gesundheitstechnologie (B)	48	50,5%	47	95
	Technische Informatik (B)	4	11,4%	31	35
	Gesamt	60	24,6%	184	244
2018	Data Science (B)	3	10,3%	26	29
	Elektrotechnik (B)	8	11,8%	60	68
	Elektrotechnik (M)	0	0,0%	7	7
	Fernstudiengang Elektrotechnik (B)	0	0,0%	1	1
	Information Technology TZ (M)	0	0,0%	3	3
	Information Technology VZ (M)	1	7,7%	12	13
	Mechatronische Systeme (M)	1	12,5%	7	8
	Medizin- und Gesundheitstechnologie (B)	37	48,7%	39	76
	Technische Informatik (B)	2	3,4%	57	59
	Gesamt	52	19,7%	212	264
2019	Data Science (B)	2	10,0%	18	20
	Elektrotechnik (B)	5	9,6%	47	52
	Elektrotechnik (M)	1	6,7%	14	15
	Energiem. u. industr. Klimaschutztechn. (B)	2	15,4%	11	13
	Information Technology TZ (M)	0	0,0%	1	1
	Information Technology VZ (M)	3	13,6%	19	22
	Mechatronische Systeme (M)	1	14,3%	6	7
	Medizin- und Gesundheitstechnologie (B)	30	52,6%	26	57
	Technische Informatik (B)	6	11,1%	48	54
	Gesamt	50	20,7%	190	241
.020	Data Science (B)	7	15,6%	38	45
	Elektrotechnik (B)	5	8,6%	53	58
	Elektrotechnik (M)	1	10,0%	9	10
	Energiem. u. industr. Klimaschutztechn. (B)	0	0,0%	8	8
	Information Technology TZ (M)	1	25,0%	3	4
	Information Technology VZ (M)	4	26,7%	11	15
	Mechatronische Systeme (M)	0	0,0%	6	6
	Medizin- und Gesundheitstechnologie (B)	25	49,0%	26	51
	Smart Health Sciences (M)	1	33,3%	2	3
	Technische Informatik (B)	3	8,3%	33	36
	Gesamt	47	19,9%	189	236

<sup>\*</sup>Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

## Tabelle 3: Studierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Kopfzahl (nur 1. Studiengang), Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

#### 05 Elektrotechnik u. Techn. Informatik

Studierende\* nach Semester, Studiengang und Geschlecht

	Studierende* nach Seme	weiblich		männlich	Gesamt
Semester, Studiengang		Anzahl Anteil (%)		Anzahl	Anzahl
WiSe 2017/18	Elektrotechnik (B)	18	7,4%	226	244
	Elektrotechnik (M)	1	3,8%	25	26
	Fernstudiengang Elektrotechnik (B)	1	11,1%	8	9
	Information Technology TZ (M)	0	0,0%	14	14
	Information Technology VZ (M)	1	9,1%	10	11
	Koop. Promotionsstg. FB 5 (P)	3	42,9%	4	7
	Mechatronische Systeme (M)	2	5,1%	37	39
	Medizin- und Gesundheitstechnologie (B)	48	50,5%	47	95
	Technische Informatik (B)	9	7,6%	109	118
	Gesamt	83	14,7%	480	563
ViSe 2018/19	Data Science (B)	3	10,7%	25	28
	Elektrotechnik (B)	20	9,7%	187	207
	Elektrotechnik (M)	1	4,5%	21	22
	Fernstudiengang Elektrotechnik (B)	1	14,3%	6	7
	Information Technology TZ (M)	0	0,0%	16	16
	Information Technology VZ (M)	1	4,3%	22	23
	Koop. Promotionsstg. FB 5 (P)	2	28,6%	5	7
	Mechatronische Systeme (M)	1	3,3%	29	30
	Medizin- und Gesundheitstechnologie (B)	74	52,5%	67	141
	Technische Informatik (B)	10	6,5%	143	153
	Gesamt	113	17,8%	521	634
ViSe 2019/20	Data Science (B)	6	20,0%	24	30
	Elektrotechnik (B)	16	9,2%	158	174
	Elektrotechnik (M)	1	3,7%	26	27
	Energiem. u. industr. Klimaschutztechn. (B)	2	15,4%	11	13
	Fernstudiengang Elektrotechnik (B)	1	20,0%	4	5
	Information Technology TZ (M)	0	0,0%	14	14
	Information Technology VZ (M)	3	7,9%	35	38
	Koop. Promotionsstg. FB 5 (P)	1	33,3%	2	3
	Mechatronische Systeme (M)	2	7,7%	24	26
	Medizin- und Gesundheitstechnologie (B)	79	50,6%	76	156
	Technische Informatik (B)	12	7,6%	145	157
	Gesamt	123	19,1%	519	643
ViSe 2020/21	Data Science (B)	11	16,9%	54	65
	Elektrotechnik (B)	17	9,8%	157	174
	Elektrotechnik (M)	1	3,6%	27	28
	Energiem. u. industr. Klimaschutztechn. (B)	1	8,3%	11	12
	Fernstudiengang Elektrotechnik (B)	1	25,0%	3	4
	Information Technology TZ (M)	1	6,3%	15	16
	Information Technology VZ (M)	7	14,3%	42	49
	Koop. Promotionsstg. FB 5 (P)	1	50,0%	1	2
	Mechatronische Systeme (M)	2	8,3%	22	24
	Medizin- und Gesundheitstechnologie (B)	79	46,5%	91	170
	Smart Health Sciences (M)	0	0,0%	1	1
	Technische Informatik (B)	9	6,1%	139	148
	Gesamt	130	18,8%	563	693

<sup>\*</sup>Kopfzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

#### Tabelle 4: Absolvierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

#### 05 Elektrotechnik u. Techn. Informatik

Abschlüsse\* nach Prüfungsjahr, Studiengang und Geschlecht

	Abschlusse* nach Pruft	<u> </u>	iblich	männlich	Gesamt
Prüfungsjah	r (WiSe+SoSe), Studiengang	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	Elektrotechnik (B)	1	2,1%	46	47
	Elektrotechnik (M)	1	25,0%	3	4
	Information Technology TZ (M)	0	0,0%	2	2
	Information Technology VZ (M)	3	13,0%	20	23
	Mechatronische Systeme (M)	1	9,1%	10	11
	Technische Informatik (B)	0	0,0%	7	7
	Gesamt	6	6,4%	88	94
2018	Elektrotechnik (B)	5	10,2%	44	49
	Elektrotechnik (M)	0	0,0%	14	14
	Information Technology TZ (M)	0	0,0%	1	1
	Information Technology VZ (M)	1	33,3%	2	3
	Mechatronische Systeme (M)	1	6,7%	14	15
	Technische Informatik (B)	1	10,0%	9	10
	Gesamt	8	8,7%	84	92
2019	Elektrotechnik (B)	6	12,8%	41	47
	Elektrotechnik (M)	1	12,5%	7	8
	Information Technology TZ (M)	0	0,0%	1	1
	Information Technology VZ (M)	0	0,0%	4	4
	Mechatronische Systeme (M)	0	0,0%	6	6
	Technische Informatik (B)	2	13,3%	13	15
	Gesamt	9	11,1%	72	81
2020	Elektrotechnik (B)	2	6,1%	31	33
	Elektrotechnik (M)	0	0,0%	6	6
	Information Technology TZ (M)	0	0,0%	1	1
	Mechatronische Systeme (M)	0	0,0%	7	7
	Technische Informatik (B)	2	13,3%	13	15
	Gesamt	4	6,5%	58	62

<sup>\*</sup>Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums

## 6) Gleichstellungsplan des Fachbereichs Maschinentechnik und Mechatronik (FB6) 2021-2026 Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Der Gleichstellungsplan 2016 - 2021 wird hiermit fortgeführt. Er behält weiterhin seine Gültigkeit, die genannten Ziele werden weiterhin verfolgt und teilweise neu formuliert.

## 1. Präambel / Einleitung

Die Mitarbeiter:innen des Fachbereichs Maschinenbau und Mechatronik der Technischen 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 Maschinenbau und Mechatronik nachfolgenden Gleichstellungsplan ausgearbeitet. Dabei fordert die Unterrepräsentanz von Frauen in den Ingenieurwissenschaften, speziell auch im Maschinenbau, besondere Anstrengungen.

## 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

Das Ziel, den Frauenanteil in der Beschäftigtenstruktur zu erhöhen, konnte erfolgreich umgesetzt werden. Auch bei den Studienanfänger:innen im Bachelor und Absolvierenden in Bachelor und Master ist der Frauenanteil – gegenüber dem Berichtszeitraum 2013 – 2016 – weiter angestiegen. Bei den Studierenden und den Dual-Studierenden im Bachelor sowie bei den Studienanfänger:innen im Master ist der Frauenanteil – gegenüber dem Berichtszeitraum 2013-2016 – gefallen.

In Gruppe der studentischen Hilfskräfte ist der Frauenanteil gestiegen, in der Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte gesunken.

## 2.1 Daten 2017 – 2021

(s. Anhang)

## <u>2.2 Veränderungen Daten 2016 – 2021 gegenüber 2013 – 2016</u>

Aus der Beschäftigtenstatistik ist ersichtlich, dass der Frauenanteil insgesamt leicht gestiegen ist. Im Bereich der Professorenschaft ergibt sich die leicht gestiegene Frauenquote aus dem Wegfall bzw. temporärer Nicht-Besetzung von Stellen. Die Anzahl der Professorinnen ist gleichgeblieben.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf Planstellen, konnte eine Frau hinzugewonnen werden, wodurch der Frauenanteil von 13% auf 22% erhöht werden konnte. Auch bei den befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die in der Regel aus Drittmitteln bezahlt werden, ist es dem Fachbereich gelungen die Frauenquote zu erhöhen. Die beiden Planstellen aus dem Bereich Technik und Verwaltung sind weiterhin mit Frauen

besetzt. Die Quote der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung, die aus Sonder- und

Drittmitteln finanziert werden, konnte auf ausgleichende 50% gesenkt werden. Über alle Statusgruppen der Beschäftigen im Fachbereich hinweg – ohne Lehrbeauftragte und Hilfskräfte – ergibt sich eine Frauenquote von 29%, bei den Personen, darunter, die mindestens anteilig aus Drittmitteln finanziert werden, sind es 50%.

Die Gruppe der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte ist pandemiebedingt geschrumpft. Zufällig sind unter den übrig gebliebenen wissenschaftlichen Hilfskräften keine Frauen. Hingegen sorgt eine Frau unter den studentischen Hilfskräften für eine Quote von 17% unter den SHKs.

Die weibliche Lehrbeauftragte ist durch die Einstellung des Studiengangs Zukunftsenergien nicht mehr im Fachbereich beschäftigt. Hier, wie in der Gruppe der SHKs und WHKs sorgen die kleinen absoluten Zahlen dafür, dass eine einzelne Frau die Frauenquote um mehr als 15% verändert.

## 2.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Für die nachbesetzten Professuren "Werkstoffwissenschaften und Werkstoffprüfung" "Technische Mechanik und FEM", "Maschinendynamik und Messtechnik" und "Kolbenmaschinen und Mechatronik" konnten leider keine Frauen gewonnen werden.

Gründe sind das Fehlen von Bewerbungen von Frauen auf die jeweilige ausgeschriebene Stelle, bzw. das nicht-Erfüllen von Pflichtkriterien der Bewerberinnen. Hinzu kamen Absagen von Bewerberinnen zu Probevorlesungen und in einem Fall die Absage einer Kandidatin kurz vor Abschluss des Berufungsprozesses.

Im Fachbereichsrat ist der Frauenanteil gleichgeblieben. Im Dekanat konnte eine Professorin für den Posten der Dekanin gewonnen werden. Prodekan ist ein Professor geworden. Somit ist das Dekanat paritätisch geblieben und gleichzeitig ist es gelungen eine Frau in die höchste Position im Fachbereich zu wählen.

Der Prüfungsausschussvorsitz für den Masterstudiengang Maschinenbau liegt weiterhin bei einer Professorin. Die zweite Professorin des Fachbereichs ist weiterhin Mitglied im Prüfungsausschuss für die Studiengänge Zukunftsenergien und Energietechnologie sowie persönliche Vertreterin im Prüfungsausschuss für die Studiengänge Maschinenbau (ehemals Maschinentechnik), Mechatronik und Virtuelle Produktentwicklung. Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin ist persönliche Vertreterin im Prüfungsausschuss des Masterstudiengangs Maschinenbau, zudem konnten die Studierenden zwei Studentinnen gewinnen. Die eine als Mitglied, die andere als persönliche Vertreterin. In der Kommission für Qualitätsverbesserungsmittel des Fachbereichs ist eine Professorin persönliche Vertreterin. Ferner ist eine Studentin Mitglied und eine weitere Studentin persönliche Vertreterin. Im Senat sind keine Frauen aus dem Fachbereich Maschinenbau und Mechatronik vertreten. Eine der beiden Professorinnen im Fachbereich begleitet das Praktikantenamt.

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

#### 2.4 Studierende / Absolvierende

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

In Tab. 1 sind die gemittelten Werte der Studienanfängerinnen, weibliche Studierende und Absolventinnen in den letzten Berichtszeiträumen dargestellt. Demnach ist der Anteil der Studienanfängerinnen etwa gleichgeblieben, der Anteil der weiblichen Studierenden (Haupthörende) leicht gestiegen und der Anteil der Absolventinnen deutlich gestiegen. Insgesamt beträgt der Anteil weiblicher Studierender im FB 6 im Zeitraum WS 2017/2018 bis WS 2020/2021 ca. 6,7 %.

	WS 2013/14 - WS 2016/17	WS 2017/18 – WS 2020/21
Studienanfängerinnen	7,3%	7,4%
Studentinnen (Haupthören.)	6,2%	6,7%
Absolventinnen	5,6%	9,1%

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

Tab. 2 zeigt die gemittelten Werte in den Betrachtungszeiträumen der Studienanfängerinnen, weiblichen Studierenden und Absolventinnen für die einzelnen Studiengänge des FB6.

Die Statistik der Studienanfängerinnen, weiblichen Studierenden und Absolventinnen ergibt, dass im Zeitraum 2017 bis 2021 die durchschnittliche weibliche Einschreibquote in den einzelnen Studiengängen zwischen 5,8 und 21,6% schwankt und im Mittel bei 7,4% liegt.

	WS 2013/14 - WS 2016/17	WS 2017/18 – WS 2020/21
Studienanfängerinnen		
Energietechnologie (B)	-	-
Koop. Promo. FB6	-	-
Maschinenbau (B)	5,7%	5,8%
Maschinenbau (M)	5,3%	7,5%
Mechatronik (B)	7,8%	6,1%
Virtuelle Produktentwicklung (B)	-	-
Zukunftsenergien (B)	14,1%	21,6%
Studentinnen (Haupthörende)		
Energietechnologie (B)	-	-
Koop. Promo. FB6	-	-
Maschinenbau (B)	4,7%	5,5%
Maschinenbau (M)	4,3%	6,9%
Mechatronik (B)	7,7%	6,6%

Virtuelle Produktentwicklung (B)	-	-
Zukunftsenergien (B)	10,3%	9,6%
Absolventinnen		
Maschinenbau (B)	3,9%	7,2%
Maschinenbau (M)	0%	10%
Mechatronik (B)	5,8%	14,8%
Zukunftsenergien (B)	8,4%	9,1%

Tab. 2: Vergleich der Studiengänge in den einzelnen Berichtszeiträumen (Energietechnologie, Koop. Promotionen und Virtuelle Produktentwicklung haben zu wenig Daten)

Insbesondere konnte die Quote der Studienanfängerinnen im Studiengang Zukunftsenergien von 14,1% auf 21,6% erhöht werden. Absolut sind die Zahlen in Zukunftsenergien jedoch tief, so dass der Studiengang bereits zum WS 2021/22 eingestellt wurde.

Insbesondere die Quote der Absolventinnen konnte erhöht werden.

## 3. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2016 – 2021 einschließlich aktuelle Situation

## 3.1 Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2016 – 2021

Betrachtet man nicht die über die Jahre gemittelten Werte, sondern die Werte aus der Tabelle vom Stichtag im Jahr 2020, konnte das Ziel den Frauenanteil unter den Studierenden auf 10% (oder mehr) zu erhöhen zwischenzeitlich bereits erreicht werden, ebenso wie das Ziel für die für die Studienanfänger:innen im Bachelor im Jahr 2020

(10%) sowie die Absolvierenden im Bachelor (11%) und Master (23%). Über die Studierenden aller Semester hinweg betrachtet liegt der Frauenanteil jedoch nur bei 6%. Der relativ hohe Frauenanteil bei den Absolvierenden lässt sich dadurch erklären, dass unter den Langzeitstudierenden der Männeranteil größer ist.

Der Fachbereich hatte sich im letzten Gleichstellungsplan zum Ziel gesetzt mindestens eine Promotionsstudentin zu beschäftigen. Dieses Ziel konnte übertroffen werden. Es konnten zwei Promotionsstudentinnen beschäftigt werden. Eine hat bereits Ende 2020 ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen.

Die Werbemaßnahmen sind in den vergangenen Jahren zentralisiert worden. Schulen wünschen keine gesonderten Angebote für Schülerinnen mehr. Unter KAOA (kein Abschluss ohne Anschluss) werden Schüler:innen aus allen Geschlechtern gleichermaßen angesprochen. Nachteilig ist dabei, dass Schülerinnen häufig gar nicht auf die Idee kommen, sich näher über ein Maschinenbau- oder Mechatronik-Studium zu informieren, wenn parallel in den Nachbarräumen genug andere Angebote aus nicht-technischen Studiengängen oder Gap Year stattfinden.

Verstärkt wird seit ein paar Jahren darauf geachtet, Frauen in den (Print-)Werbematerialien, Facebook, Instagram, Interviews im Rahmen von Tag der offenen Tür und der Homepage sichtbarer zu machen. Zudem werden Schülerinnen an Informationstagen Studentinnen als Ansprechpartnerinnen an die Seite gestellt.

## 3.2 Zusätzliche gleichstellungsrelevante Aspekte

Der Fachbereich Maschinenbau und Mechatronik hat eine Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin gewählt. Kontaktdaten finden sich auf der Fachbereichshomepage in der Unterrubrik "Gremien".

https://www.th-owl.de/maschinenbau/fachbereich/gremien/

Durch die zentralisierte Ansprache von Schüler:innen über die zentrale Studienberatung und das Marketing der TH OWL ohne Einbindung der Fachbereiche, hat der Fachbereich an Einflussmöglichkeiten verloren. Die vorhandenen Möglichkeiten im Rahmen des Studi-Infotags und des Digitaltags werden genutzt.

Durch die seitens der Hochschulleitung angeordnete Stellensperre, hat der Fachbereich derzeit wenig Möglichkeiten den Anteil an Professorinnen und Mitarbeiterinnen zu erhöhen.

Derzeit ist nicht deutlich, welche Studiengänge besonders Frauen ansprechen. Der Fachbereich geht davon aus, dass mit der Namensgebung "Virtuelle Produktentwicklung" Frauen nicht mehr durch falsche Vorstellungen von der Wahl Maschinenbau-ähnlicher Studiengänge abgeschreckt werden. Aufgrund der Pandemiesituation kann die derzeit nicht genau eingeschätzt werden.

Bei Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen und der Personalentwicklung von Professorinnen und Mitarbeiterinnen greift der Fachbereich auf die zentralen Angebote der TH OWL zurück.

Gender-Aspekte werden im Masterstudiengang im Wahlpflichtmodul Diversity Management den Studierenden nähergebracht. Für die Sensibilisierung der Lehrenden für die Thematik greift der Fachbereich auf die zentralen Angebote zurück.

Anlaufstelle für Frauen im Fachbereich ist die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte. Ferner wird auf der Homepage auch auf die zentrale Gleichstellungskommission der TH OWL verwiesen. Insbesondere bei Themen wie der Verhinderung von sexueller Belästigung und Gewalt ist es für viele hilfreich, wenn Personen außerhalb des engsten Arbeitsumfelds zum Gespräch zur Verfügung stehen.

Durch die von Studierenden sehr geschätzte 4-Tage-Woche ist es nicht möglich die Lehre auf die Zeit zwischen 8 und 16 Uhr zu begrenzen. Hinzu kommt das Problem des Raummangels in Lemgo und die zunehmende Vernetzung der Fachbereiche untereinander, die sowohl von Hochschulleitung, als auch von Studierenden gewünscht ist. Der Fachbereich ist bemüht auf Studierende, Lehrende und Mitarbeitende in besonderen familiären Situationen Rücksicht zu nehmen. Insbesondere bei Pflichtlaborpraktika werden Studierenden bei Bekanntwerden von Problemen alternative Termine angeboten.

In Corona-Pandemiezeiten hat der Fachbereich Erfahrung mit verschiedenen digitalen Formaten sammeln können. Es wird geprüft, welche Formate sich auch für die Zeit nach der Pandemie eignen.

Zur Begeisterung von Kindern für MINT-Fächer plant ein Professor des Fachbereichs eine Kooperation mit einer Grundschule und einem Gymnasium aus Lemgo im Rahmen eines

jährlichen Vortragabends unter Einbindung Studierender. Pandemiebedingt gibt es derzeit Probleme bei der Umsetzung.

Promovierende und Nachwuchswissenschaftler:innen profitieren von der Gleitzeitregelung. Bei der Planung der wenigen Lehrveranstaltungen wird im Rahmen der Möglichkeiten auf die Belange der Promovierenden und Nachwuchswissenschaftler:innen Rücksicht genommen.

## 4. Zielvorgaben und Maßnahmen

## 4.1 Zielvorgaben bis zum 31.08.2026

Der Fachbereich wird sich nach wie vor bemühen, den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen. Aufgrund der derzeit knappen personellen und langfristig auch finanziellen Ressourcen sieht der Fachbereich keine Möglichkeiten für größere Schritte. Ziel ist einen Frauenanteil von 10% in der Gruppe der Anfänger:innen zu festigen. Über den Effekt, dass Frauen im Durchschnitt zügiger studieren als Männer, ergibt sich eine etwas niedrigere Frauen-Quote für die Studierenden.

Die Steigerung des Frauenanteils in der Gruppe der Beschäftigung bietet nur in sehr engen Grenzen Möglichkeiten. Aufgrund von Stellenstreichungen und temporäre Nicht-Besetzungen über mehrere Jahre fehlt dem Fachbereich die Möglichkeit durch Neubesetzungen Frauen für den Fachbereich zu gewinnen.

Bei der Neuausschreibung der Professur Feinsysteme ist nicht mit Bewerbungen von Frauen zu rechnen, weil in diesem für den Fachbereich wichtigen Gebiet keine ausreichend qualifizierten Frauen arbeiten. Hoffnung auf Verbesserung der Quote besteht im Bereich der Drittmittelbeschäftigten.

## 4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Der Fachbereich wird sich weiter darum bemühen, die wenigen im Fachbereich beschäftigten Frauen für die Mitarbeit in Gremien zu gewinnen.

Es wird ausgelotet inwiefern eigene Werbemaßnahmen neben denen der zentralen Studienberatung und des Marketings möglich sind.

## 5. Weitere Maßnahmen im Bereich Diversity-Inklusion

Im Bereich Diversity-Inklusion macht der Fachbereich gerne von den Möglichkeiten Gebrauch, die die Prüfungsordnungen für Menschen mit Behinderungen verschiedenster Art vorsehen. Die Prüfungsordnungen sind für alle Studierenden einsehbar. Zudem werden Menschen mit sichtbaren Behinderungen gezielt auf die Möglichkeit einen Nachteilsausgleich zu beantragen hingewiesen. Die Studienberatung des Fachbereichs für Schüler:innen geht auf individuelle Probleme Studieninteressierter ein und verweist ggf. an die passenden zentralen Ansprechpartner weiter.

## https://www.th-owl.de/maschinenbau/studieninteressierte/schueleransprechpartner/

In diesem Zusammenhang sei auf den zentralen Ansprechpartner der TH OWL für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten hingewiesen.

Studierende kommen aus den unterschiedlichsten Bildungsgängen an den Fachbereich Maschinenbau und Mechatronik. Insbesondere im Bereich der Mathematik haben viele

Anfänger:innen Defizite. Um diese Studierende bestmöglich zu unterstützen, organisiert der Fachbereich jedes Jahr einen an die Bedürfnisse des Studiengangs angepassten Mathematik-Vorkurs sowie semesterbegleitend ein Tutorium. Als Tutor konnte ein erfahrener Mathematik-Gymnasiallehrer im Ruhestand gewonnen werden. Darüber hinaus verweist der Fachbereich gern auf die zentralen Angebote der Studienmethodik und des International Office.

## 6. Berichtspflicht

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist während der Laufzeit und nach Ablauf des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Die Überprüfung während der Laufzeit erfolgt anhand eines standardisierten Berichtsformulars. Die Überprüfung nach Ablauf des Gleichstellungsplans erfolgt im Zusammenhang mit dem sich anschließenden Gleichstellungsplan.

## Tabelle 1: Anfänger:innen, Studierende und Absolvierende nach Geschlecht, 2020

Haupthörer:innen; ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte; Anfänger:innen und Absolvierende: Fallzahl; Studierende/Dual Studierende/Teilzeitstudierende: Kopfzahl (nur 1. Studiengang); Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

Die Geschlechtskategorien divers/ohne Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nicht aufgeführt; es kann dadurch zu geringen Abweichungen in der Gesamtsumme kommen.

	weiblich	männlich	Gesamt	% weiblich	Der Frauena	nteil ist im Vgl	. zum letzten
06 Maschinenbau und Mechatronik					Gleich	Gleichstellungsplan 2016	
Bachelor					<b>\</b>	=	1
Anfänger:innen 1. FS (2020)	9	85	94	10%			X
Studierende (WiSe 2020/21)	24	378	402	6%	X		
Dual Studierende (WiSe 2020/21)	3	29	32	9%	X		
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	7	59	66	11%			X
Master							
Anfänger:innen 1. FS (2020)	2	28	30	7%	×		
Studierende (WiSe 2020/21)	6	92	98	6%		X	
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	5	17	22	23%			X
Promotion							
Anfänger:innen 1. FS (2020)	0	1	1	0%		X	
Studierende (WiSe 2020/21)	2	5	7	29%			X

#### Tabelle 2: Anfänger:innen nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

## 06 Maschinenbau und Mechatronik

Studienanfänger:innen (1. FS)\* nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht

	stadienamangermen (1.13)		iblich	männlich	Gesamt
Studienjahr	(SoSe+WiSe), Studiengang	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	Koop. Promotionsstg. FB 6 (P)	0	0,0%	1	1
	Maschinenbau (B) (ehem.	3	4,5%	63	66
	Maschinentechnik)				
	Maschinenbau (M)	4	12,1%	29	33
	Mechatronik (B)	0	0,0%	23	23
	Zukunftsenergien (B)	3	20,0%	12	15
	Gesamt	10	7,2%	128	138
2018	Koop. Promotionsstg. FB 6 (P)	0	0,0%	1	1
	Maschinenbau (B) (ehem.	2	2,9%	66	68
	Maschinentechnik)				
	Maschinenbau (M)	2	7,7%	24	26
	Mechatronik (B)	1	4,0%	24	25
	Zukunftsenergien (B)	3	30,0%	7	10
	Gesamt	8	6,2%	122	130
2019	Koop. Promotionsstg. FB 6 (P)	0	0,0%	1	1
	Maschinenbau (B) (ehem.	5	8,6%	53	58
	Maschinentechnik)				
	Maschinenbau (M)	2	4,5%	42	44
	Mechatronik (B)	0	0,0%	15	15
	Zukunftsenergien (B)	3	20,0%	12	15
	Gesamt	10	7,5%	123	133
2020	Energietechnologie (B)	0	0,0%	4	4
	Koop. Promotionsstg. FB 6 (P)	0	0,0%	1	1
	Maschinenbau (B) (ehem.	4	7,8%	47	51
	Maschinentechnik)				
	Maschinenbau (M)	2	6,7%	28	30
	Mechatronik (B)	3	14,3%	18	21
	Virtuelle Produktentwicklung (B)	0	0,0%	7	7
	Zukunftsenergien (B)	2	18,2%	9	11
	Gesamt	11	8,8%	114	125

<sup>\*</sup>Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

## Tabelle 3: Studierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Kopfzahl (nur 1. Studiengang), Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

#### 06 Maschinenbau und Mechatronik

Studierende\* nach Semester, Studiengang und Geschlecht

		we	iblich	männlich	Gesamt
Semester, Studiengang		Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
WiSe 2017/18	Koop. Promotionsstg. FB 6 (P)	0	0,0%	4	4
	Maschinenbau (B) (ehem.	17	5,5%	294	311
	Maschinentechnik)		,		
	Maschinenbau (M)	6	8,8%	62	68
	Mechatronik (B)	9	9,2%	89	98
	Zukunftsenergien (B)	9	11,7%	68	77
	Gesamt	41	7,3%	517	558
WiSe 2018/19	Koop. Promotionsstg. FB 6 (P)	0	0,0%	3	3
	Maschinenbau (B) (ehem.	14	4,7%	281	295
	Maschinentechnik)				
	Maschinenbau (M)	8	11,1%	64	72
	Mechatronik (B)	7	6,9%	94	101
	Zukunftsenergien (B)	6	8,2%	67	73
	Gesamt	35	6,4%	509	544
WiSe 2019/20	Koop. Promotionsstg. FB 6 (P)	0	0,0%	3	3
	Maschinenbau (B) (ehem.	17	6,1%	261	278
	Maschinentechnik)				
	Maschinenbau (M)	9	9,5%	86	95
	Mechatronik (B)	3	3,7%	79	82
	Zukunftsenergien (B)	7	9,7%	65	72
	Gesamt	36	6,8%	494	530
WiSe 2020/21	Energietechnologie (B)	0	0,0%	4	4
	Koop. Promotionsstg. FB 6 (P)	0	0,0%	3	3
	Maschinenbau (B) (ehem.	15	5,7%	249	264
	Maschinentechnik)				
	Maschinenbau (M)	6	6,1%	92	98
	Mechatronik (B)	4	5,9%	64	68
	Virtuelle Produktentwicklung (B)	0	0,0%	7	7
	Zukunftsenergien (B)	5	8,5%	54	59
	Gesamt	30	6,0%	473	503

<sup>\*</sup>Kopfzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

## Tabelle 4: Absolvierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

## 06 Maschinenbau und Mechatronik

Abschlüsse\* nach Prüfungsiahr. Studiengang und Geschlecht

		utungsjanr, Studiengar we	iblich	männlich	Gesamt
Prüfungsjahr (WiSe+SoSe), Studiengang		Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	Maschinenbau (B) (ehem.	4	7,5%	49	53
	Maschinentechnik)				
	Maschinenbau (M)	1	7,7%	12	13
	Mechatronik (B)	0	0,0%	14	14
	Zukunftsenergien (B)	2	18,2%	9	11
	Gesamt	7	7,7%	84	91
2018	Maschinenbau (B) (ehem.	5	12,2%	36	41
	Maschinentechnik)				
	Maschinenbau (M)	0	0,0%	18	18
	Mechatronik (B)	2	15,4%	11	13
	Zukunftsenergien (B)	1	14,3%	6	7
	Gesamt	8	10,1%	71	79
2019	Maschinenbau (B) (ehem.	1	1,8%	56	57
	Maschinentechnik)				
	Maschinenbau (M)	1	5,9%	16	17
	Mechatronik (B)	3	25,0%	9	12
	Zukunftsenergien (B)	0	0,0%	7	7
	Gesamt	5	5,4%	88	93
2020	Maschinenbau (B) (ehem.	4	9,3%	39	43
	Maschinentechnik)				
	Maschinenbau (M)	5	22,7%	17	22
	Mechatronik (B)	3	20,0%	12	15
	Zukunftsenergien (B)	0	0,0%	8	8
	Gesamt	12	13,6%	76	88

<sup>\*</sup>Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums

## 7) Gleichstellungsplan des Fachbereichs Produktions- und Holztechnik (FB7) 2021-2026

## Präambel / Einleitung

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

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

Im Bewusstsein dieser Tatsache ist zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes der vorliegende Gleichstellungsplan im Fachbereich Produktions- und Holztechnik erarbeitet worden. Dabei wird das Ziel verfolgt, neben der im Grundgesetzt verankerten Gleichberechtigung eine echte Gleichstellung zwischen Männern und Frauen im Fachbereich zu verwirklichen.

Die TH OWL sieht die Gleichstellungsarbeit als eine ihrer Querschnittsaufgaben an. Im Hochschulentwicklungsplan wird daher eine zukunftsweisende Hochschulentwicklung betont, die nach der Gender-Diversity-Kompetenz aller Hochschulmitglieder strebt. Die Hochschule und der Fachbereich Produktions- und Holztechnik unterstützt gender-spezifische Themen sowohl in der Hochschule als auch in der Außendarstellung sowie eine nachhaltige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen. Die Entwicklung einer ausgewogenen Belegung von Arbeits- und Studienplätzen wird über das zentrale Gleichstellungsbüro der TH OWL gefördert und durch den Fachbereich ausdrücklich unterstützt.

## 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

#### 2.1 Daten 2016 - 2021

Grundlage des Gleichstellungsplanes ist eine Ist-Analyse (Stichtag 30.12.2020) der Studierenden-, Mitarbeitenden-- und Professorinnen- bzw. Professorenzahl im Fachbereich Produktions- und Holztechnik. Bei dem Vergleich der Daten zum Stichtag 01.01.2016 ist zu berücksichtigen, dass die Lehreinheit Wirtschaft und Logistik zwischenzeitlich ein selbständiger Fachbereich ist. Somit sind die Veränderungen der Daten in dem Betrachtungszeitraum 2016-2021gegenüber dem Zeitraum 2013-2016 im Wesentlichen auf die veränderten Basiszahlen zurückzuführen.

#### 2.2 Veränderungen Daten 2016 – 2021 gegenüber 2013 – 2016

#### s. Anhang

## 2.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Im Berichtszeitraum wurden nur zwei Professuren im Fachbereich Produktions- und Holztechnik ausgeschrieben. In beiden Verfahren konnte der Fachbereich trotz intensiver Bemühungen keine Kandidatinnen für die ausgeschriebenen Professuren gewinnen. Damit konnte im Berichtszeitraum die Anzahl der Professorinnen, zurzeit drei Kolleginnen nicht erhöht werden.

In der Beschäftigungsstruktur des Fachbereichs finden sich Frauen in allen Beschäftigungsebenen von den studentischen Hilfskräften, den Tutorinnen, über die Mitarbeiterinnen bis hin zu den Professorinnen. die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen konnte in dem Berichtszeitraum 2016-2021 gehalten werden. Das

prozentuale Verhältnis zu den männlichen Mitarbeitern konnte in einigen Bereichen sogar deutlich gesteigert werden. Damit zeigt sich im Vergleich zum Berichtzeitraum 2013-2016, dass der Fachbereich Produktions- und Holztechnik aus einer veränderten Grundgesamtheit Daten erhoben hat.

Frauen nehmen immer wieder auch Führungsaufgaben wahr. So sind beispielsweise die amtierende Vorsitzende der Prüfungskommission weiblich. Berufungsverfahren wurden und werden immer wieder auch von Frauen als Vorsitzende geleitet.

Die Bemühungen, im Bereich Personal, den Frauenanteil zu erhöhen, konnten nicht in allen Bereichen zu höheren Anteilen von weiblichen Personal führen. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass aus dem FB 7 zum 1.1.2019 der Bereich Wirtschaftswissenschaften ausgegliedert wurde. Bei den studentischen Hilfskräften (SHK) beträgt der Frauenanteil zum Ende des Berichtszeitraums 29%. Dies ist seit 2016 eine Steigerung um 5%. Als wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) sind zu 0 % Frauen beschäftigt, im Jahr 2016 waren es 50%. Die Stellen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind zu 12% mit weiblichem Personal besetzt. Dies ist ein Rückgang um rund 16,5% Prozentpunkte im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum. Unter den Stellen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ab EG-13 liegt der Anteil bei 14%. Damit verzeichnen wir einen Rückgang um 6% Prozentpunkte. Der Fachbereich sieht hier Handlungsbedarf, obgleich kurzfristig keine Veränderung zu erwarten ist. Es stehen in den kommenden Jahren keine personellen Veränderungen an.

Bei den Lehrbeauftragten liegt der Frauenanteil bei 0%. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum verzeichnen wir einen Rückgang um 18,6 Prozentpunkten. Die Erfahrung zeigt, dass in diesem Bereich immer noch wenige Frauen für Lehraufträge zur Verfügung stehen.

Der Frauenanteil an den Professuren liegt bei 20%. Damit konnte der prozentuale Anteil an Professorinnen im Fachbereich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum um 2,6% gesteigert werden. Die Beteiligung von Frauen am Fachbereichsrat beträgt 36% (in 2016: 27,3%).

# 2.4 Studierende / Absolvierende

## s. Anhang

Der Fachbereich hat stets Anstrengungen unternommen, gerade auch im Rahmen der Einführung neuer Studienangebote, seine Attraktivität für Frauen zu steigern. Dabei ist zu beobachten, dass durch die Beratungstätigkeit Frauen für Studiengänge gewonnen werden können, die vorher für diese nicht in Frage kamen. Dieses erhöht den Anteil der Frauen in den schon bestehenden, bislang vornehmlich von Männern besuchten, Studiengängen und ein steigender Anteil von Frauen im Fachbereich verbessert das Klima für die Aufnahme von Studentinnen.

Die Studierenden im ersten FS sind zu 16 % weiblich. Damit hat sich dieser Wert um 6,5% gegenüber 2016 erhöht.

Der Fachbereich konnte den Anteil der Haupthörerinnen im Berichtszeitraum 2016-2021 auf dem, gemessen an seinem Studienangebot durchaus hohen Niveau von 24,5% in 2016 in 2021 nicht halten. Mit 16% ist dieser Wert ausbaufähig.

Der Anteil der weiblichen Absolvierenden ist von 21,9% in 2016 um 10% in 2021 gesunken.

Die Übergangsquote von Bachelor zu Master fällt leicht ab. Bei den Haupthörenden und Absolvierenden im Master liegt der Frauenanteil bei ca. 21% und damit geringfügig über dem Wert von 2016.

In der Gesamtbetrachtung aller angebotenen Masterstudiengänge waren unter den Absolvierenden durchschnittlich 25% weibliche Studierende, das entspricht einer Erhöhung der Absolvierendenquote um 9,7% gegenüber 2016.

Der wissenschaftliche weibliche Nachwuchs wird gezielt durch Qualifizierungsmöglichkeiten an die Hochschule gebunden. Dennoch konnte es uns nicht gelingen im Berichtszeitraum weibliche Promovierende zu gewinnen. Im Dez.2021 konnte erfreulicherweise eine Promovierende Ihre Promotion mit Erfolg abschließen.

# 3. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2016 – 2021 einschließlich aktuelle Situation

3.1 Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2016 – 2021

Der Schwerpunkt des Fachbereichs liegt in der Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen prozentual nur wenige Frauen vertreten sind. Eine wesentliche Herausforderung ergibt sich aus den erhobenen Daten der Beschäftigtenstruktur. Obgleich die Daten auf Grund der neuen Zusammensetzung des Fachbereiches nicht vergleichbar sind, ist der Fachbereich weiterhin bemüht, den Anteil der weiblichen Beschäftigten zu erhöhen.

Es bleibt eine wichtige Aufgabe, die Repräsentanz von Frauen im Fachbereich bei Lehraufträgen und Forschungsprojekten zu verbessern sowie die in ferner Zukunft freiwerdenden Professuren (siehe Stellenplan) mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Bei den Ausschreibungen soll darauf geachtet werden, dass potenzielle Bewerberinnen angesprochen werden. Jede Stelle wird grundsätzlich unter Verwendung der weiblichen und männlichen Form ausgeschrieben. Es erfolgt eine gezielte Werbung von Frauen für Professuren und Lehraufträge über Netzwerke, Ingenieurinnen-Bund etc. Professuren werden unter diesem Gesichtspunkt gezielt ausgeschrieben und beworben. Eine externe Verfahrensbegleitung (durch "Headhunter") wird ggf. vom Fachbereich in Anspruch genommen.

Erklärtes Ziel im Fachbereich war es weiterhin, den Anteil an unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen auszubauen.

Die Erhöhung der unbefristeten VZÄ-Stellen ermöglicht den Frauenanteil im Fachbereich signifikant zu verbessern. Leider lassen die finanziellen Möglichkeiten des Fachbereiches keinen Spielraum für diese Maßnahmen.

Das in der Zielvereinbarung von 2016 zwischen der Hochschulleitung und dem FB 7 vereinbarte Ziel, eine Steigerung der Zahl der weiblichen Studierenden, in den Bereichen, in denen die Quote gering war, verfolgt der Fachbereich stetig weiter.

#### 3.2 Zusätzliche gleichstellungsrelevante Aspekte

Der Fachbereich verfolgt folgende gleichstellungsrelevanten Aktivitäten:

Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin: Zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsberichtes bemüht sich der Fachbereich um die Wahl zur Besetzung der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten und einer Stellvertreterin. Leider blieb die Wahl bisher erfolglos. Viele Mitarbeiterinnen und Professorinnen sind bereits stark eingebunden in die unterschiedlichsten Aufgaben, so dass sie sich nur schwer vorstellen können, weitere Funktionen zu übernehmen.

Die Hochschule ist als familiengerecht zertifiziert und beteiligt sich an verschiedenen Projekten und Maßnahmen zur Gewinnung von weiblichen Studierenden und Lehrenden. Die Hochschule hat zudem einen Familienservice eingerichtet, der für Studierende, an der Hochschule angestellte Eltern und pflegende Angehörige Beratung bieten soll.

Beratungsangebote für Studierende in besonderen Lebenslagen sollen vorgehalten werden. Ein/e Beauftragte/r für Studierende mit Behinderung ist benannt.

Die eher technisch ausgerichteten Studiengänge weisen erfahrungsgemäß eine ungleiche Verteilung von weiblichen und männlichen Studierenden auf. In den vorgelegten Studiengängen kommt es nicht zur Benachteiligung von bestimmten Gruppen und der Fachbereich setzt verschiedene Maßnahmen ein, um z. B. den Anteil weiblicher Studierender zu erhöhen. Die Hochschule beteiligt sich zudem an verschiedenen extern finanzierten Programmen und lässt sich regelmäßig zertifizieren.

Als zentrale Anlaufstelle an der Hochschule selbst fungiert ein Familienservice, der individuell berät und in Fragen der Kinderbetreuung unterstützt. Der Fachbereich hat die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zudem darüber informiert, dass eine Kindertagesstätte direkt auf dem Campus angesiedelt werden soll. Alle Angebote stehen erfreulicherweise sowohl Studierenden als auch Mitarbeitenden offen, sodass eine Familienvereinbarkeit sowohl des Studiums als auch des Berufs vereinfacht wird.

Für Studierende in besonderen Lebenslagen bestehen Möglichkeiten, ihr Studium unter Rücksichtnahme auf spezielle Anforderungen zu gestalten. Ein Nachteilsausgleich ist jeweils in den Prüfungsordnungen verankert und kann ohne größeren Aufwand beantragt werden.

## 4. Zielvorgaben und Maßnahmen

#### 4.1 Zielvorgaben bis zum 31.08.2026

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

Im Wettbewerb um "die besten Talente" hatte die TH OWL bereits vor dem Berichtszeitraum seit vielen Jahren die Strategieinitiative "Perspektive Vielfalt" aufgesetzt, um sich damit als attraktive Arbeitgeberin und vielfältiger Studienort zu positionieren. Im Rahmen der Umsetzung dieser Strategieinitiative hat die TH OWL wiederholt den "audit familiengerechte hochschule" erfolgreich abgeschlossen und ist mit dem zugehörigen Zertifikat der berufundfamilie GmbH ausgezeichnet worden. Dieser Audit unterstützt die familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an Universitäten und Fachhochschulen.

Die TH OWL hat das mehrfach Prädikat "TOTAL E-Quality" für eine chancengerechte Personal und Organisationspolitik (2016 mit dem Diversity-Zusatzprädikat) verliehen bekommen. Das Gleichstellungsbüro der TH OWL erstellt dazu regelmäßige Berichte. Dadurch unterstreicht die Hochschule ihr Engagement für Chancengleichheit von Frauen und Männern und damit ihre Zukunftsfähigkeit.

Die Karriere- und Personalentwicklung des Fachbereiches richtet sich an dem Gleichstellungskonzept aus, das die Grundlage zur Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen darstellt. Dabei greifen das Gleichstellungskonzept und die operativen Maßnahmen zur Gestaltung einer positiven Vereinbarkeit ineinander. Ziel ist es, den Frauenanteil in allen Dimensionen bzw. Statusgruppen zu erhöhen und die Übergänge zwischen den Bildungs- und Karrierestufen entsprechend nahtlos zu gestalten.

Regelmäßig untersucht der Fachbereich den Frauenanteil auf allen Ebenen u.a. anhand eines auf die Hochschule zugeschnittenen

Kaskadenmodells und lotet Potenziale zur Erhöhung dieser Anteile aus.

Das Angebot von Promotionsstipendien, die individuelle Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie ein Wiedereinstiegsprogramm und ein Programm zur Steigerung des Anteils an weiblichen Lehrbeauftragten werden im Rahmen der Möglichkeiten des Fachbereiches systematisch umgesetzt. Im Zusammenhang mit der Ausrichtung des Graduiertenzentrums der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe strebt der Fachbereich eine Steigerung der Anzahl der kooperativen Doktorandinnen an.

Folgende konkrete Einzelziele hat sich der Fachbereich im Bereich "Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen" gesetzt:

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

b) in Bezug auf Zielvorgaben bis zum 31.08.2026 bezogen auf den Anteil von Frauen bei Studierenden / Absolvierenden

An der TH OWL haben sich verschiedene soziale und gesundheitliche Beratungsangebote für Studierende bewährt. Dazu zählen:

- Familienservice
- Pflegebegleitung
- Psychosoziale Beratung
- Schwerbehindertenvertretung
- Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten
- Suchtprävention
- Vertrauensstelle

Die Studierenden des Fachbereichs Produktions- und Holztechnik werden gezielt auf diese Angebote hingewiesen.

Darüber hinaus werden gezielt Stipendien für Studierende in familiären Notsituationen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Studium vergeben. Die Zentrale Studienberatung ist Ansprechstelle für alle Studierenden und Studieninteressierten der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe, auch für Studierende in besonderen Lebenslagen. Die dort Tätigen beraten zu festen, wöchentlichen Sprechzeiten zu den Bewerbungsformalitäten der Hochschule und unterstützen Studieninteressierte bei der Studienwahl. Zudem informieren sie über die verschiedenen Möglichkeiten der Studienfinanzierung sowie zum Hochschulleben und Studienalltag. In ihrer Funktion als Schnittstelle zu anderen beratenden Stellen innerhalb der Hochschule stellen sie bei Bedarf außerdem den Kontakt zu weiteren Ansprechpersonen, wie zum Beispiel zu unseren Fachstudienberaterinnen und -beratern, der BAföG-Beratung oder dem International Office her. Auf diesem Weg soll sichergestellt werden, dass die Studierenden und Studieninteressierten immer die richtigen Ansprechpersonen zu ihren Anfragen finden.

Die Beratung soll zudem gewährleisten, dass Studierenden mit Schwierigkeiten persönlicher Art weitergeholfen werden kann. Zu diesem Zweck besteht zum Beispiel eine Kooperation mit der Familien-, Ehe-, Kinder- und Jugendberatung des Kreises Lippe sowie dem Evangelischen Beratungszentrum des Diakonischen Werkes der Lippischen Landeskirche

e.V., um das Angebot einer vertraulichen und kostenfreien psychosozialen Studierendenberatung bereitstellen zu können Das Angebot der Hochschule und des Fachbereiches umfasst außerdem noch Folgendes:

- studienbegleitende Angebote zur Steigerung und Unterstützung der Berufsorientierung und Studierfähigkeit
- Seminare zum Thema Stressbewältigung und Prüfungsvorbereitung
- Begrüßungsveranstaltung für Erstsemester zu Beginn des Wintersemesters
- Einrichtung von Lernplätzen für Studierende

## Folgende Ziele hat sich der Fachbereich gesetzt:

- Konzeptionelle Neuausrichtung der Studierendenakquise
- Steigerung des Anteils von Studienanfängerinnen in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- Sensibilisierung und Aktivierung von Schülerinnen für ein MINT-Studium.
- Vorbereitung der Studentinnen auf den Berufseinstieg.
- Reduzierung der Abbrecherinnenquote.
- Ermöglichung von Praxiserfahrungen neben dem Studium.
- Schaffung von flexiblen Studienangeboten zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie

## 4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

a) in Bezug auf Beschäftigungsstruktur / Gremien

Die Dienstvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit sowie eine Dienstvereinbarung zum Home office ermöglicht eine größere Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort Individuelle Lösungen wurden somit in generelle Strukturen überführt.

Durch die Einrichtung des Familienservice sind das Beratungs-, das Informations- und das Betreuungsangebot der Hochschule weiter ausgebaut worden. Ziel bleibt es, die Flexibilisierung der Arbeit für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf weiter voranzutreiben, z. B. durch eine verbesserte Regelung der Home-Office-Möglichkeiten bzw. Regelungen zum mobilen Arbeiten.

Um mehr Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen, bietet die Hochschule Abschlussstipendien für Promotionen inklusive eines Kinderzuschlags für Eltern an. Von diesen Abschlussstipendien konnte der Fachbereich erfolgreich Gebrauch machen.

Die Hochschule hat ein Qualifizierungsprogramm insbesondere für aus Familienphasen zurückkehrende Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aufgebaut. Mit Hilfe einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin als Beauftragte für das Wiedereinstiegsprogramm und Ansprechpersonen aus den Fachbereichen wird durch ein individuell zusammengestelltes Studienprogramm eine Aktualisierung des Fachwissens und ggf. eine fachliche Weiterqualifizierung ermöglicht. Das Wiedereinstiegsprogramm wird im Fachbereich aktiv beworben.

Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nicht angestiegen. Dieses Ziel ist noch nicht vollständig erreicht. Um in diesem Bereich weitere und nachhaltige Veränderungen zu bewirken, bedarf es längerfristiger Maßnahmen. Im Sinne einer nachhaltigen Umsetzung sollen die genannten Ziele fortgelten und die vorstehend genannten Maßnahmen mit den im einzelnen beschriebenen Anpassungen und Schwerpunktsetzungen fortgeführt werden.

## b) in Bezug auf Studierende / Absolvierende

Zur Akquirierung von Studentinnen für die Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wurde im Fachbereich mit einer strategischen Zusammenführung und konzeptionellen Neuausrichtung der bisherigen, oft singulären, Maßnahmen begonnen., Dabei soll insbesondere ein ingenieurwissenschaftliches Studium durch praxisnahe Erfahrungen bei Projektwochen und Angeboten zum Schnupperstudium erlebbar gemacht werden.

Das Berufsbild einer Ingenieurin wird durch Vorbilder praxisorientiert vermittelt, um so das Interesse an diesem Bereich zu wecken.

Durch praxisnahe Erfahrungen durch Workshops, Projekttage etc., die an der Hochschule im Rahmen der Stärkung der Berufsorientierung ermöglicht wurden, können Studentinnen an der Hochschule gehalten und ein Studienabbruch verhindert werden. Die Einbindung von Studentinnen als studentische Hilfskräfte in Forschungsprojekten oder in Lehrgebieten wird ebenso durch gezielte Ansprache gefördert, wie die Teilnahme an berufspraktischen Angeboten umliegender Unternehmen.

Der Fachbereich plant eine strategische Konzeptentwicklung für Maßnahmen zur Schülerinnenakquise durchzuführen. Die Grundlage für neue Maßnahmen sind z. B. Workshops für Schülerinnen zu den Themen Selbstpräsentation und aktive Kommunikationsgestaltung sowie die Erarbeitung und Begleitung von Unterrichtsmaterialien für Schülerinnen und Schüler zur Ansprache von Schülerinnen im Rahmen des kooperativen MINT-Unterrichts an Gymnasien.

Qualifizierung von Studentinnen: Studentinnen werden durch Trainings und gezielte Angebote in Form von Coachings oder Mentoring unterstützt. Durch gezielte Karriereberatungsmaßnahmen des Career Services und der Studienmethodik wurde und wird zudem der Übergang zwischen dem Bachelor und Master Studium gefördert. Zu den Qualifizierungsangeboten für Studentinnen zählten auch spezielle Qualifizierungsangebote in den Bereichen Soft-Skill-Entwicklung und Karriereplanung.

Studentinnen werden durch Stipendien zur Förderung von Auslandsaufenthalten im Programm Women Worldwide gezielt unterstützt.

## 5. Berichtspflicht

Hinweis: Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist während der Laufzeit und nach Ablauf des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Für die Überprüfung während der Laufzeit wird ein standardisiertes Berichtsformular verwendet. Die Überprüfung nach Ablauf des Gleichstellungsplans erfolgt im Zusammenhang mit dem sich anschließenden Gleichstellungsplan.

## Tabelle 1: Anfänger:innen, Studierende und Absolvierende nach Geschlecht, 2020

Haupthörer:innen; ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte; Anfänger:innen und Absolvierende: Fallzahl; Studierende/Dual Studierende/Teilzeitstudierende: Kopfzahl (nur 1. Studiengang); Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

Die Geschlechtskategorien divers/ohne Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nicht aufgeführt; es kann dadurch zu geringen Abweichungen in der Gesamtsumme kommen.

	weiblich	männlich	Gesamt	% weiblich	Der Frauena	nteil ist im Vgl	. zum letzten
07 Produktions- und Holztechnik					Gleich	stellungsplan	2016
Bachelor					<b>\</b>	=	1
Anfänger:innen 1. FS (2020)	21	111	133	16%			
Studierende (WiSe 2020/21)	76	385	462	16%			
Dual Studierende (WiSe 2020/21)	13	38	51	25%			
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	8	62	70	11%			
Master							
Anfänger:innen 1. FS (2020)	11	44	55	20%			
Studierende (WiSe 2020/21)	27	103	130	21%			
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	12	36	48	25%			
Promotion							
Studierende (WiSe 2020/21)	1	1	2	50%			

#### Tabelle 2: Anfänger:innen nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

#### 07 Produktions- und Holztechnik

Studienanfänger:innen (1. FS)\* nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht

	Studienantanger:innen (1. FS)* nach		iblich	männlich	Gesamt
Studieniahr	(SoSe+WiSe), Studiengang	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	Holztechnik (B)	8	23,5%	26	34
	Innovative Produktionssysteme (B) (ehem.	2	9,5%	19	21
	Produktionstechnik)		,		
	Production Engineering and Managem. (M)	8	36,4%	14	22
	Produktion und Management (M)	6	24,0%	19	25
	Wirtschaftsing.wesen (B)	12	22,2%	42	54
	Wirtschaftsingenieurwesen der	0	0,0%	11	11
	Holzindustrie (M) (ehem. Holztechnologie)				
	Gesamt	36	21,6%	131	167
.018	Holztechnik (B)	6	23,1%	20	26
	Innovative Produktionssysteme (B) (ehem.	4	22,2%	14	18
	Produktionstechnik)				
	Production Engineering and Managem. (M)	6	27,3%	16	22
	Produktion und Management (M)	4	12,1%	29	33
	Wirtschaftsing.wesen (B)	18	26,5%	50	68
	Wirtschaftsingenieurwesen der	1	20,0%	4	5
	Holzindustrie (M) (ehem. Holztechnologie)				
	Gesamt	39	22,7%	133	172
2019	Holztechnik (B)	2	8,0%	23	25
	Innovative Produktionssysteme (B) (ehem.	3	14,3%	18	21
	Produktionstechnik)				
	Production Engineering and Managem. (M)	3	30,0%	7	10
	Produktion und Management (M)	5	20,8%	19	24
	Wirtschaftsing.wesen (B)	6	9,7%	56	62
	Wirtschaftsingenieurwesen der	0	0,0%	9	9
	Holzindustrie (M) (ehem. Holztechnologie)				
	Gesamt	19	12,6%	132	151
2020	Holztechnik (B)	14	30,4%	31	46
	Innovative Produktionssysteme (B) (ehem.	1	5,3%	18	19
	Produktionstechnik)				
	Production Engineering and Managem. (M)	6	35,3%	11	17
	Produktion und Management (M)	4	14,3%	24	28
	Wirtschaftsing.wesen (B)	6	8,8%	62	68
	Wirtschaftsingenieurwesen der	1	10,0%	9	10
	Holzindustrie (M) (ehem. Holztechnologie)				
	Gesamt	32	17,0%	155	188

<sup>\*</sup>Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

## Tabelle 3: Studierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Kopfzahl (nur 1. Studiengang), Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

## 07 Produktions- und Holztechnik

Studierende\* nach Semester, Studiengang und Geschlecht

	Studierende* nach Seme		iblich	männlich	Gesamt
Semester, Stu	diengang	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
	Holztechnik (B)	23	14,7%	133	156
1150 2017710	Innovative Produktionssysteme (B) (ehem.	16	10,1%	142	158
	Produktionstechnik)	10	10,170	172	150
	Koop. Promotionsstg. FB 7 (P)	3	50,0%	3	6
	Production Engineering and Managem. (M)	16	21,9%	57	73
	Produktion und Management (M)	11	16,9%	54	65
	Produktionsmanagement (M)	1	100,0%	0	1
	Wirtschaftsing.wesen (B)	33	14,4%	196	229
	Wirtschaftsingenieurwesen der	1	3,8%	25	26
	Holzindustrie (M) (ehem. Holztechnologie)		3,070	23	20
	Gesamt	104	14,6%	610	714
/iSe 2018/19	Holztechnik (B)	19	14.8%	109	128
2010/19	Innovative Produktionssysteme (B) (ehem.	13	10,7%	109	122
	Produktionstechnik)	.5	. 5,7,75	.03	
	Koop. Promotionsstg. FB 7 (P)	1	25,0%	3	4
	Production Engineering and Managem. (M)	19	26,0%	54	73
	Produktion und Management (M)	11	15,9%	58	69
	Produktionsmanagement (M)	1	100,0%	0	1
	Wirtschaftsing.wesen (B)	43	18,1%	194	237
	Wirtschaftsingenieurwesen der	1	5,9%	16	17
	Holzindustrie (M) (ehem. Holztechnologie)				
	Gesamt	108	16,6%	543	651
/iSe 2019/20	Holztechnik (B)	20	17,4%	95	115
	Innovative Produktionssysteme (B) (ehem.	12	11,2%	95	107
	Produktionstechnik)				
	Koop. Promotionsstg. FB 7 (P)	1	25,0%	3	4
	Production Engineering and Managem. (M)	21	30,9%	47	68
	Produktion und Management (M)	12	20,0%	48	60
	Produktionsmanagement (M)	1	100,0%	0	1
	Wirtschaftsing.wesen (B)	39	17,6%	183	222
	Wirtschaftsingenieurwesen der	1	10,0%	9	10
	Holzindustrie (M) (ehem. Holztechnologie)				
	Gesamt	107	18,2%	480	587
/iSe 2020/21	Holztechnik (B)	31	23,3%	101	133
	Innovative Produktionssysteme (B) (ehem.	10	11,1%	80	90
	Produktionstechnik)				
	Koop. Promotionsstg. FB 7 (P)	1	50,0%	1	2
	Production Engineering and Managem. (M)	18	30,5%	41	59
	Produktion und Management (M)	6	11,1%	48	54
	Produktionsmanagement (M)	1	100,0%	0	1
	Wirtschaftsing.wesen (B)	35	14,6%	204	239
	Wirtschaftsingenieurwesen der	2	12,5%	14	16
	Holzindustrie (M) (ehem. Holztechnologie)				
	Gesamt	104	17,5%	489	594

<sup>\*</sup>Kopfzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

#### Tabelle 4: Absolvierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

#### 07 Produktions- und Holztechnik

Abschlüsse\* nach Prüfungsjahr, Studiengang und Geschlecht

	Abschlusse* nach Prufungsja		iblich	männlich	Gesamt
Prüfungsjahı	(WiSe+SoSe), Studiengang	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	Holztechnik (B)	0	0.0%	20	20
	Innovative Produktionssysteme (B) (ehem.	1	3,2%	30	31
	Produktionstechnik)		-,		
	Production Engineering and Managem. (M)	11	36,7%	19	30
	Produktion und Management (M)	3	13,6%	19	22
	Wirtschaftsing,wesen (B)	7	18,9%	30	37
	Wirtschaftsingenieurwesen der	2	66,7%	1	3
	Holzindustrie (M) (ehem. Holztechnologie)		,		
	Gesamt	24	16,8%	119	143
2018	Holztechnik (B)	4	12,1%	29	33
	Innovative Produktionssysteme (B) (ehem.	1	4,0%	24	25
	Produktionstechnik)				
	Production Engineering and Managem. (M)	5	25,0%	15	20
	Produktion und Management (M)	4	19,0%	17	21
	Wirtschaftsing.wesen (B)	4	13,8%	25	29
	Wirtschaftsingenieurwesen der	1	9,1%	10	11
	Holzindustrie (M) (ehem. Holztechnologie)				
	Gesamt	19	13,7%	120	139
2019	Holztechnik (B)	0	0,0%	12	12
	Innovative Produktionssysteme (B) (ehem.	4	17,4%	19	23
	Produktionstechnik)				
	Production Engineering and Managem. (M)	2	9,5%	19	21
	Produktion und Management (M)	3	11,5%	23	26
	Wirtschaftsing.wesen (B)	3	7,9%	35	38
	Wirtschaftsingenieurwesen der	0	0,0%	9	9
	Holzindustrie (M) (ehem. Holztechnologie)				
	Gesamt	12	9,3%	117	129
2020	Holztechnik (B)	1	5,9%	16	17
	Innovative Produktionssysteme (B) (ehem.	3	11,5%	23	26
	Produktionstechnik)				
	Production Engineering and Managem. (M)	6	33,3%	12	18
	Produktion und Management (M)	6	22,2%	21	27
	Wirtschaftsing.wesen (B)	4	14,8%	23	27
	Wirtschaftsingenieurwesen der	0	0,0%	3	3
	Holzindustrie (M) (ehem. Holztechnologie)				
	Gesamt	20	16,9%	98	118

<sup>\*</sup>Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums

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

# 1. Präambel und Einleitung

Die heutige Informations- und Wissensgesellschaft erfordert ein verändertes Qualifikationsprofil und berufliches Selbstverständnis der ingenieurtechnischen Berufe. 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 bestrebt, den Anteil an Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen zu erhöhen.

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

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

# 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

#### 2.1 Daten 2016-2021

Siehe Anlage "Personaldaten" sowie "Studierendendaten"

2.2 Veränderungen Daten 2016-2021 gegenüber 2013-2016 Siehe Anlage "Personaldaten" sowie "Kaskade"

2.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien Siehe Anlage "Gremiendaten"

2.4 Studierende / Absolvierende Siehe Anlage "Studierendendaten" sowie "Kaskade"

## 2. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2016 – 2021

Die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplan 2016-2021 wurden konsequent verfolgt und umgesetzt. Insbesondere zur Steigerung des Anteils weiblicher Studierender wurden vermehrt Anstrengungen unternommen. Bei öffentlichen und außenwirksamen Veranstaltungen wurde stets Wert darauf gelegt, ein Studium für Frauen interessant zu machen.

Wie bereits im vorherigen Gleichstellungsplan beschrieben, gab es im Bereich der Professorinnen und Professoren sowie der Beschäftigten keinen nennenswerten Handlungsspielraum für Veränderungen. Im Fachbereich 8 ist eine Professorin beschäftigt. Die relative Anteilsquote der Professorinnen im Fachbereich hat sich durch Pensionierung und Wegfall von Planstellen deutlich verbessert.

Im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigen wurden Frauen in Einstellungsverfahren, sofern der Fachbereich unmittelbar involviert war, jederzeit bevorzugt berücksichtigt. Insbesondere im Bereich der aus Drittmitteln finanzierten Qualifikationsstellen konnte der Fachbereich das Geschlechterverhältnis zu Gunsten von Mitarbeiterinnen verbessern.

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

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

# 4. Zielformulierung / Umsetzung / Maßnahmen

# 4.1 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Die derzeitige Beschäftigungsstruktur des Fachbereiches ist, bedingt durch den existierenden Stellenplan der Hochschule, stark festgelegt. In den kommenden Jahren aber sind Berufungsverfahren vorgesehen, welche eine Veränderung der Beschäftigungsstruktur der Professorenschaft erlauben. Die Steigerung des Anteils der Professorinnen ist angestrebtes Ziel in den aktuell laufenden oder zeitnah startenden Berufungsverfahren. Der Fachbereich wird durch Zusammenarbeit mit den um Gleichstellung bemühten Gremien und Personen versuchen, schon in der Ausschreibungsphase gezielt Kandidatinnen anzusprechen. Realistische Zielvorgabe ist es, in den Berufungs- und Einstellungsverfahren 25% erfolgreich mit Stellenbesetzung durch eine Frau abzuschließen. Damit peilt der Fachbereich ein Ziel deutlich oberhalb der festgelegten Gleichstellungsquote von 17% an.

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

Um die Vertretung eventueller geschlechtsspezifischer Interessen sowie die Umsetzung des Gleichstellungsplans sicher zu stellen, ist in jeder Berufungskommission des Fachbereiches mindestens eine Professorin beteiligt. Die Kommissionen werden geschlechtsparitätisch besetzt, wobei ein fachbereichsexternes sowie ein Mitglied außerhalb der Hochschule die Professorenschaft verstärken.

Der Fachbereich ist bestrebt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu steigern. Daher finden die Sitzungen des FBR 8 mit Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte verlässlich in der Gremienzeit von 11:30 – 13:00 Uhr statt.

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

#### 4.2 Studierende und Absolvierende

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

Der Studiengang "BWL für KMU" ist in den zwischenzeitlich neu gegründeten Fachbereich "Wirtschaftswissenschaften" integriert worden. Dieser Studiengang war durch einen hohen Anteil weiblicher Studierender gekennzeichnet. Der Fachbereich 8 arbeitet aber an der Einrichtung eines neuen Bachelor-Studiengangs "Umweltwissenschaften", welcher naturwissenschaftliche Themen mit gesellschaftswissenschaftlichen Fragestellungen kombinieren soll.

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

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

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

Um die Atmosphäre für weibliche Studierende zu verbessern und bei allgemeinen oder spezifischen Problemen Hilfe zu bieten, hat der Fachbereich eine "Vertrauensprofessorin" als Ansprechpartnerin benannt sowie eine Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte und eine stellvertretende Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte gewählt.

# 5. Weitere Maßnahmen / begleitende Maßnahmen

Zur Förderung eines flexiblen Studiums baut der Fachbereich digitale Lehr- und Lernformate weiter aus. Alle Studiengänge des Fachbereichs integrieren projektorientierte Module, um eine gender- und diversitätssensible Lehr- und Lernkultur zu fördern.

Auf Basis einer Alumni-Befragung sollen Informationen zu möglichen Berufsperspektiven und Karrierewegen gesammelt werden, um Studien-Interessierten die Möglichkeiten und Vorzüge eines technischen Studiengangs nahe bringen zu können.

## 6. Berichtspflicht

Einmal jährlich wird im Fachbereichsrat über den Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans berichtet. Bei negativen Entwicklungen werden weitere Maßnahmen ergriffen.

# Tabelle 1: Anfänger:innen, Studierende und Absolvierende nach Geschlecht, 2020

Haupthörer:innen; ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte; Anfänger:innen und Absolvierende: Fallzahl; Studierende/Dual Studierende/Teilzeitstudierende: Kopfzahl (nur 1. Studiengang); Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

Die Geschlechtskategorien divers/ohne Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nicht aufgeführt; es kann dadurch zu geringen Abweichungen in der Gesamtsumme kommen.

	weiblich	männlich	Gesamt	% weiblich	Der Frauena	nteil ist im Vgl	. zum letzten
08 Umweltingenieurwesen u. Angew. Informatik					Gleich	stellungsplan	2016
Bachelor					<b>\</b>	=	1
Anfänger:innen 1. FS (2020)	31	88	121	26%	X		
Studierende (WiSe 2020/21)	144	366	510	28%		X	
Dual Studierende (WiSe 2020/21)	0	1	1	0%		X	
Teilzeitstudierende (WiSe 2020/21)	87	107	194	45%			
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	14	39	53	26%			X
Master							
Anfänger:innen 1. FS (2020)	4	8	12	33%			X
Studierende (WiSe 2020/21)	10	17	27	37%			X
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	3	5	8	38%			X
Promotion							
Anfänger:innen 1. FS (2020)	0	1	1	0%			
Studierende (WiSe 2020/21)	1	2	3	33%		X	

## Tabelle 2: Anfänger:innen nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

## 08 Umweltingenieurwesen u. Angew. Informatik

Studienanfänger:innen (1. FS)\* nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht

	<del>-</del>	we	iblich	männlich	Gesamt
Studienjahr	(SoSe+WiSe), Studiengang	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	Angewandte Informatik (B)	8	18,2%	36	44
	Fernstudiengang Chemie (B)	12	42,9%	16	28
	Koop. Promotionsstg. FB 8 (P)	0	0,0%	1	1
	UI und Modellierung (M)	5	35,7%	9	14
	Umweltingenieurwesen (B)	13	38,2%	21	34
	Gesamt	38	31,4%	83	121
2018	Angewandte Informatik (B)	5	16,1%	26	31
	Fernstudiengang Chemie (B)	28	43,1%	37	65
	Precision Farming (B)	2	10,5%	17	19
	UI und Modellierung (M)	4	28,6%	10	14
	Umweltingenieurwesen (B)	11	29,7%	26	37
	Gesamt	50	30,1%	116	166
2019	Angewandte Informatik (B)	1	3,0%	32	33
	Fernstudiengang Chemie (B)	42	49,4%	43	85
	Precision Farming (B)	2	15,4%	11	13
	UI und Modellierung (M)	6	50,0%	6	12
	Umweltingenieurwesen (B)	19	40,4%	28	47
	Gesamt	70	36,8%	120	190
2020	Angewandte Informatik (B)	6	16,2%	31	37
	Fernstudiengang Chemie (B)	17	54,8%	12	31
	Koop. Promotionsstg. FB 8 (P)	0	0,0%	1	1
	Precision Farming (B)	2	12,5%	14	16
	UI und Modellierung (M)	4	33,3%	8	12
	Umweltingenieurwesen (B)	6	16,2%	31	37
	Gesamt	35	26,1%	97	134

<sup>\*</sup>Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

# Tabelle 3: Studierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Kopfzahl (nur 1. Studiengang), Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

#### 08 Umweltingenieurwesen u. Angew. Informatik

Studierende\* nach Semester, Studiengang und Geschlecht

		we	iblich	männlich	Gesamt	
Semester, Stu	diengang	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl	
WiSe 2017/18	Angewandte Informatik (B)	18	12,6%	125	143	
	Fernstudiengang Chemie (B)	29	43,9%	37	66	
	Koop. Promotionsstg. FB 8 (P)	1	25,0%	3	4	
	UI und Modellierung (M)	13	46,4%	15	28	
	Umweltingenieurwesen (B)	52	26,8%	142	194	
	Gesamt	113	26,0%	322	435	
WiSe 2018/19	Angewandte Informatik (B)	18	12,7%	124	142	
	Fernstudiengang Chemie (B)	53	42,4%	72	125	
	Koop. Promotionsstg. FB 8 (P)	1	25,0%	3	4	
	Precision Farming (B)	2	10,5%	17	19	
	UI und Modellierung (M)	10	38,5%	16	26	
	Umweltingenieurwesen (B)	48	26,4%	134	182	
	Gesamt	132	26,5%	366	498	
WiSe 2019/20	Angewandte Informatik (B)	11	8,7%	116	127	
	Fernstudiengang Chemie (B)	89	45,9%	105	194	
	Koop. Promotionsstg. FB 8 (P)	1	50,0%	1	2	
	Precision Farming (B)	3	11,1%	24	27	
	UI und Modellierung (M)	10	40,0%	15	25	
	Umweltingenieurwesen (B)	46	28,6%	115	161	
	Gesamt	160	29,9%	376	536	
WiSe 2020/21	Angewandte Informatik (B)	12	9,7%	112	124	
	Fernstudiengang Chemie (B)	87	44,6%	108	195	
	Koop. Promotionsstg. FB 8 (P)	1	33,3%	2	3	
	Precision Farming (B)	4	10,0%	36	40	
	UI und Modellierung (M)	10	37,0%	17	27	
	Umweltingenieurwesen (B)	41	27,2%	110	151	
	Gesamt	155	28,7%	385	540	

<sup>\*</sup>Kopfzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

## Tabelle 4: Absolvierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

## 08 Umweltingenieurwesen u. Angew. Informatik

Abschlüsse\* nach Prüfungsjahr, Studiengang und Geschlecht

		we	iblich	männlich	Gesamt
Prüfungsjah	r (WiSe+SoSe), Studiengang	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	Angewandte Informatik (B)	0	0,0%	12	12
	UI und Modellierung (M)	5	29,4%	12	17
	Umweltingenieurwesen (B)	11	30,6%	25	36
	Gesamt	16	24,6%	49	65
2018	Angewandte Informatik (B)	0	0,0%	6	6
	UI und Modellierung (M)	3	42,9%	4	7
	Umweltingenieurwesen (B)	9	23,1%	30	39
	Gesamt	12	23,1%	40	52
2019	Angewandte Informatik (B)	3	15,8%	16	19
	UI und Modellierung (M)	5	50,0%	5	10
	Umweltingenieurwesen (B)	11	28,2%	28	39
	Gesamt	19	27,9%	49	68
2020	Angewandte Informatik (B)	0	0,0%	14	14
	Fernstudiengang Chemie (B)	10	76,9%	3	13
	UI und Modellierung (M)	3	37,5%	5	8
	Umweltingenieurwesen (B)	4	15,4%	22	26
	Gesamt	17	27,9%	44	61

<sup>\*</sup>Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums

# 9) Gleichstellungsplan des Fachbereichs Landschaftsarchitektur und Umweltplanung (FB 9) 2021-2026

## 1.Präambel/Einleitung

Das Themenfeld Gender, Diversity und Gleichstellung hat am Fachbereich 9 in Lehre, Forschung und Organisation einen hohen Stellenwert. Dies spiegelt sich in positiven Kennwerten in wesentlichen Feldern wider – so ist auch die Mehrheit der Studierenden weiblich.

Um die Vielfalt an unterschiedlichen fachlichen und persönlichen Positionen zu erweitern unternimmt der Fachbereich 9 besondere Anstrengungen, den Anteil an Professorinnen in den nächsten Jahren auf 27% zu erhöhen und die Geschlechterverteilung in den Gremien weiterhin ausgeglichen zu halten. Durch die Stellenkürzungen zum Jahr 2023 und die Stellenbindung ist eine Veränderung leider nicht unmittelbar zu erreichen. Der Studentinnen-Anteil liegt bei 50% im Bachelorbereich und über 50% im Masterbereich und bei der Besetzung von Stellen für die Wiss. MA wird sehr auf eine Ausgeglichenheit geachtet.

#### 2.Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

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

Im Bereich des Personals konnten die Anteile weiblicher Beschäftigter bei studentischen Hilfskräften deutlich gesteigert werden. In den übrigen Gruppen ist der Anteil weitgehend konstant geblieben.

Von den 13 Stellen der Professor:innen sind zum Ende des SoSe 2021 2 weiblich, 11 männlich besetzt und 2.5 noch unbesetzt.

In den Gremien ist die Verteilung gleich ausgewogen geblieben, im Fachbereichsrat ist der Frauenanteil gestiegen.

Die genauen Daten sind den Tabellen 1 – 4 im Anhang zu entnehmen.

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

- 2.1 Daten 2016 2021
- s. Anlagen 1-4

- 2.2 Veränderungen Daten 2016 2021 gegenüber 2013 2016
- s. Anlagen 1-4
- 2.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien
- s. Anlage 4
- 2.4 Studierende / Absolvierende
- s. Anlage 2

## 3.Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2016 – 2021

## 3.1 Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2016 – 2021

Die derzeitige Beschäftigungsstruktur des Fachbereiches ist, bedingt durch den Stellenplan der Hochschule, in seiner Struktur festgelegt und lässt in absehbarer Zukunft gerade durch die Zielvereinbarungen ab 2023 insbesondere in der Professorenschaft keine grundlegenden Veränderungen zu. In den übrigen Statusgruppen ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten zufriedenstellend. Der Fachbereich wird sich dessen ungeachtet weiterhin intensiv bemühen, den Anteil weiblicher Beschäftigter z.B. bei der neuen LfbA-Stelle zu steigern und eine akademische Karriere für Frauen attraktiver zu machen. Derzeit bereiten gerade mehrere der wissenschaftlich Beschäftigten ihre Promotion vor, darunter auch weibliche Beschäftigte. Diese gezielte und erfolgreiche Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses der vergangenen Jahre soll in gleicher Intensität fortgesetzt werden.

Der Fachbereich ist bestrebt, die in den letzten Jahren durchgeführten Maßnahmen fortzusetzen und zu erweitern. Die ausgewogene Besetzung von Frauen und der ausgewogene Anteil von Studierenden ist erreicht worden oder sogar höher (s. Anlage

Die Steigerung des Anteils von Frauen an der Professorenschaft wurde erst mit dem altersbedingten Ausscheiden ab dem Jahr 2020 möglich. Die Besetzung von mehr Professorinnen konnte auf Grund der fehlenden Bewerbungen von Frauen nicht immer erreicht werden. Im Plan bis 2026 sind vorraussichlich 4 Professorinnen – ggf. 5 von 15,5 besetzt.

## 3.2 Zusätzliche gleichstellungsrelevante Aspekte

Um die Vertretung Geschlechter-spezifischer Interessen sowie die Umsetzung des Gleichstellungsplans sicher zu stellen. ist jeder Berufungsin Auswahlkommissionen des Fachbereiches wie selbstverständlich eine Professorin beteiligt, im Regelfall ist der Anteil an Frauen und Männern in den Kommissionen gleich. Derzeit unterstützt eine der Professorinnen regelmäßig Berufungskommissionen im Nachbarfachbereich 8. Die Beteiligung von Frauen aus der Professorenschaft in den Gremien bildet den Anteil an Professorinnen ab. Dies wird in Teilen durch eine entsprechend höhere Vertretung von Frauen in den übrigen Statusgruppen ausgeglichen.

Es gibt eine Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin, die durch den FBR bekannt gemacht werden und in den Gremien, Berufungskommissionen und AGs vertreten sind. Der Standort Höxter stellt die stellvertretende zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die die Belange in beiden Fachbereichen vertritt. Diese Praxis soll beibehalten werden.

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

Der Studiengang Landschaftsarchitektur hat einen hohen (über 50%igen Anteil) an Studentinnen – im Landschaftsbau sind es eher weniger als 30%, was dem Berufsbild des Landschaftsbaus mit einem hohen Anteil schwerer Körperarbeit geschuldet ist. Der Anteil von Praktikern/ausgebildeten Fachkräften ist im Studiengang vergleichsweise hoch. In den Bewerbungsphasen werden besonders Studentinnen angesprochen. Bei der Vergabe von Arbeitsverträgen für studentische Hilfskräfte sind weibliche Studierende derzeit überproportional vertreten, auf einen mindestens 50-prozentigen Anteil soll auch in Zukunft geachtet werden.

Durch das Netzwerk der wiss. MA und Promovierenden des Graduiertenzentrums als Teilgruppe HX sind weitergehende Maßnahmen geplant – durch Corona leider aber nicht immer umsetzbar gewesen.

Gender-Aspekte werden in Lehre und Forschung nach den üblichen Standards und wiss. Praxis berücksichtigt. Das Lernzentrum bildet Lernbegleiter:innen aus, wobei auch hier der Anteil der Studentinnen höher ist als der männlichen Studierenden.

# Maßnahmen zur Umsetzung familienfreundlicher Lehr-, Studien- und Arbeitszeiten

Der Fachbereich bemüht sich weiterhin, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu steigern. Die Anwesenheit der Kinder von Hochschulmitgliedern aller Statusgruppen in Veranstaltungen und Gremiensitzungen ist möglich. In begründeten Ausnahmefällen werden Regelungen für diejenigen Hochschulmitglieder getroffen, die durch die Pflege von Kindern oder Angehörigen in besonderer Weise belastet sind. Durch die Pandemie und die Home-Office-Angebote werden vielfältige Möglichkeiten für ortsunabhängiges flexibles Lernen, Lehren vorangetrieben. Die Digitalisierung hat am FB 9 einen hohen Stellenwert und wird durch das Projekt Curriculum 4.0 und eine digitale Lernlandschaft noch ausgeweitet. Hybride Angebote sind derzeit in der Erprobung und können bei Bedarf und im Rahmen der Zulässigkeit die Flexibilität erheblich begünstigen.

In der Außendarstellung stellt der FB 9 durch Stellenausschreibungen, durch die Internetpräsenz und weitere Hinweise die familien- und lebensphasenbewussten

Maßnahmen und unser TH Audit dar. Wir entwickeln systematisch das individuelle Potenzial und die individuellen Kompetenzen unserer Menschen weiter und sorgen mit unserer Haltung dafür, dass Familienbewusstsein in der Organisationskultur verankert wird. Eine Elternzeit für männliche Mitarbeiter wird ausdrücklich unterstützt.

Für die Betreuung von Kleinkindern gibt es am Standort Höxter einen Betreuungsraum.

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

Eine flexible Gestaltung von Lehrangeboten (Block-, Online- etc. Lehre) in familiär fordernden Phasen (alles im Rahmen der rechtlichen und organisatorischen Möglichkeiten) wird nach Möglichkeit unterstützt. Ebenso stellt der FB 9 eigene Beratungsangebote zu Lehrgestaltung (Hochschuldidaktik und digitales Lernen) zur Verfügung und berät kollegial.

Weitere Beratungsangebote zu Lern-, Semester-, Studienplanung (Lernzentrum, Studienberatung) werden gut involviert und genutzt.

## 4. Zielvorgaben und Maßnahmen

- 4.1 Zielvorgaben bis zum 31.08.2026
- a) auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Unterrepräsentanz-Bereichen wird geachtet
- b) auf Zielvorgaben bis zum 31.08.2026 bezogen auf den Anteil von Frauen bei Studierenden werden die %-Anteile als ausgewogen erwartet / bei den Absolvierenden gilt dies ebenso

## 4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

a) die Beschäftigungsstruktur / Gremien

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

b) in Bezug auf Studierende / Absolvierende

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

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

Ein regelmäßiger Austausch mit der Fachschaft sichert kurze Kommunikationswege und einen wertschätzenden Austausch über diese Themen.

Des Weiteren beforschen wir im neuen Projekt "digikoS" das Lernverhalten und evaluieren die Selbstlernkompetenzen. Hierbei wird ein wichtiger Augenmerk auf die Unterschiede der Lernenden weiblich/männlich/divers gelegt.

## 5. Weitere Maßnahmen im Bereich Diversity-Inklusion

Inklusion und Offenheit gegenüber Personen in besonderen Situationen und Herausforderungen wird im Fachbereich selbstverständlich gelebt, etwa Möglichkeiten von Nachteilsausgleichen für Studierende mit Handicap eröffnet und auch die Zusammenarbeit mit dem Tell/Lernzentrum und der Studienberatung gesucht. Auch die Integration ausländischer Studierender und ausländischen Lehrpersonals, die Förderung von Studierenden mit heterogenen Eingangsniveaus und Diversity in Lehre/Forschung werden durch Schulungen und einzelne Coachingmaßnahmen und Beratungsangebote des Tell/Lernzentrums und der studentischen Lernbegleiter:innen auf "Augenhöhe" (als Mentor:innen) unterstützt.

Ebenso achten wir bei allen digitalen Gestaltungen und Angeboten auf Barrierefreiheit.

# 6. Berichtspflicht

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans wird während der Laufzeit und nach Ablauf des Gleichstellungsplans überprüft. Für die Überprüfung während der Laufzeit wird ein kurzes standardisiertes Berichtsformular zur Verfügung gestellt. Die Überprüfung nach Ablauf des Gleichstellungsplans erfolgt im Zusammenhang mit dem sich anschließenden Gleichstellungsplan.

## Tabelle 1: Anfänger:innen, Studierende und Absolvierende nach Geschlecht, 2020

Haupthörer:innen; ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte; Anfänger:innen und Absolvierende: Fallzahl; Studierende/Dual Studierende/Teilzeitstudierende: Kopfzahl (nur 1. Studiengang); Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

Die Geschlechtskategorien divers/ohne Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nicht aufgeführt; es kann dadurch zu geringen Abweichungen in der Gesamtsumme kommen.

	weiblich	männlich	Gesamt	% weiblich	Der Frauenanteil ist im Vgl. zum letzt		. zum letzten
09 Landschaftsarch. u. Umweltplanung					Gleich	stellungsplan	2016
Bachelor					<b>\</b>	=	1
Anfänger:innen 1. FS (2020)	61	42	104	59%			$\mathbf{x}$
Studierende (WiSe 2020/21)	167	172	340	49%			X
Dual Studierende (WiSe 2020/21)	5	15	20	25%			×.
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	30	31	61	49%			X
Master							
Anfänger:innen 1. FS (2020)	14	7	21	67%			$\mathbf{X}$
Studierende (WiSe 2020/21)	17	10	27	63%			X
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	9	5	14	64%			X

## Tabelle 2: Anfänger:innen nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

## 09 Landschaftsarch. u. Umweltplanung

Studienanfänger:innen (1. FS)\* nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht

		we	iblich	männlich	Gesamt
Studienjahr	(SoSe+WiSe), Studiengang	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	Landschaftsarchitektur (B)	38	65,5%	20	58
	Landschaftsarchitektur (M)	6	60,0%	4	10
	Landschaftsbau und Grünfl.manag. (B)	2	22,2%	7	9
	Gesamt	46	59,7%	31	77
2018	Freiraummanagement (B)	1	12,5%	7	8
	Koop. Promotionsstg FB9 (P)	0	0,0%	1	1
	Landschaftsarchitektur (B)	44	62,0%	27	71
	Landschaftsarchitektur (M)	14	56,0%	11	25
	Landschaftsbau und Grünfl.manag. (B)	7	25,0%	21	28
	Gesamt	66	49,6%	67	133
2019	Freiraummanagement (B)	1	14,3%	6	7
	Landschaftsarchitektur (B)	32	51,6%	30	62
	Landschaftsarchitektur (M)	4	44,4%	5	9
	Landschaftsbau und Grünfl.manag. (B)	2	11,8%	15	17
	Gesamt	39	41,1%	56	95
2020	Freiraummanagement (B)	6	40,0%	8	15
	Landschaftsarchitektur (B)	52	70,3%	22	74
	Landschaftsarchitektur (M)	14	66,7%	7	21
	Landschaftsbau und Grünfl.manag. (B)	3	20,0%	12	15
	Gesamt	75	60,0%	49	125

<sup>\*</sup>Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

## Tabelle 3: Studierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Kopfzahl (nur 1. Studiengang), Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

#### 09 Landschaftsarch. u. Umweltplanung

Studierende\* nach Semester, Studiengang und Geschlecht

		we	iblich	männlich	Gesamt
Semester, Stu	diengang	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
WiSe 2017/18	Landschaftsarchitektur (B)	151	53,9%	129	280
	Landschaftsarchitektur (M)	9	52,9%	8	17
	Landschaftsbau und Grünfl.manag. (B)	18	25,0%	54	72
	Gesamt	178	48,2%	191	369
WiSe 2018/19	Freiraummanagement (B)	1	12,5%	7	8
	Koop. Promotionsstg FB9 (P)	0	0,0%	1	1
	Landschaftsarchitektur (B)	138	55,0%	113	251
	Landschaftsarchitektur (M)	16	59,3%	11	27
	Landschaftsbau und Grünfl.manag. (B)	20	24,4%	62	82
	Gesamt	175	47,4%	194	369
WiSe 2019/20	Freiraummanagement (B)	1	10,0%	9	10
	Landschaftsarchitektur (B)	140	55,1%	114	254
	Landschaftsarchitektur (M)	13	59,1%	9	22
	Landschaftsbau und Grünfl.manag. (B)	13	18,6%	57	70
	Gesamt	167	46,9%	189	356
WiSe 2020/21	Freiraummanagement (B)	6	27,3%	15	22
	Landschaftsarchitektur (B)	149	58,4%	106	255
	Landschaftsarchitektur (M)	17	63,0%	10	27
	Landschaftsbau und Grünfl.manag. (B)	12	19,0%	51	63
	Gesamt	184	50,1%	182	367

<sup>\*</sup>Kopfzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

## Tabelle 4: Absolvierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

## 09 Landschaftsarch. u. Umweltplanung

Abschlüsse\* nach Prüfungsjahr, Studiengang und Geschlecht

		wei	blich	männlich	Gesamt
Prüfungsjah	r (WiSe+SoSe), Studiengang	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	Landschaftsarchitektur (B)	19	59,4%	13	32
	Landschaftsarchitektur (M)	11	44,0%	14	25
	Landschaftsbau und Grünfl.manag. (B)	2	11,1%	16	18
	Gesamt	32	42,7%	43	75
2018	Landschaftsarchitektur (B)	29	52,7%	26	55
	Landschaftsarchitektur (M)	6	42,9%	8	14
	Landschaftsbau und Grünfl.manag. (B)	2	20,0%	8	10
	Gesamt	37	46,8%	42	79
2019	Landschaftsarchitektur (B)	18	52,9%	16	34
	Landschaftsarchitektur (M)	7	53,8%	6	13
	Landschaftsbau und Grünfl.manag. (B)	7	36,8%	12	19
	Gesamt	32	48,5%	34	66
2020	Landschaftsarchitektur (B)	27	62,8%	16	43
	Landschaftsarchitektur (M)	9	64,3%	5	14
	Landschaftsbau und Grünfl.manag. (B)	3	16,7%	15	18
	Gesamt	39	52,0%	36	75

<sup>\*</sup>Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums

#### 10) Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften 2021-2026

## Einleitung

#### 1.1 Präambel

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

Im Bewusstsein dieser Tatsache wurde zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW der vorliegende Gleichstellungsplan für den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften erarbeitet. Dabei wurde das Ziel verfolgt, neben der im Grundgesetz verankerten Gleichberechtigung eine echte Gleichstellung zwischen Männern und Frauen im Fachbereich zu verwirklichen.

# 1.2 Neugründung des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften in 2019 – Grundlage der Betrachtungen

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften startete als Ausgründung aus dem Fachbereich Produktion und Wirtschaft (FB 7) am 01.01.2019 mit den Bachelorstudiengängen Betriebswirtschaftslehre, Betriebswirtschafslehre für kleine und mittlere Unternehmen (ehemals FB 9) und Logistik, sowie dem Masterstudiengang Management mittelständischer Unternehmen (Erstakkreditierung zum Wintersemester 2017/2018). Der Bachelorstudiengang Wirtschaftspsychologie sowie der Masterstudiengang International Logistics Management wurden im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften erstmalig zum Wintersemester 2019/2020 angeboten. Nach erfolgreicher Reakkreditierung wurde der Bachelorstudiengang Logistik in Internationale Logistik umbenannt. (Hinweis: Eine weitere Umbenennung des Studiengangs Internationale Logistik in Logistikmanagement erfolgte nach dem Stichtag 01.04.2021).

Nachfolgend wird die Betrachtungsgrundlage für den vorliegenden Bericht näher erläutert (2.1).

#### 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

## 2.1 Daten 2013-2016 und 2016-2021

- a) Die für den Gleichstellungsplan 2013-2016 zum Stichtag 01.10.2016 erhobenen und dokumentieren Daten betrafen den Bachelorstudiengang Betriebswirtschaftslehre und den berufsbegleitenden MBA-Studiengang General Management and Leadership als Teil des FB 7 (nachfolgend als Lehreinheit "Wirtschaft" bezeichnet).
- b) Die für den Gleichstellungsplan 2016-2021 zum Stichtag 01.04.2021 erhobenen und dokumentierten Daten betreffen den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften (Bachelorstudiengänge Betriebswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre für kleine und mittlere Unternehmen, Logistik/Internationale Logistik und Wirtschaftspsychologie und Masterstudiengänge Management Mittelständischer Unternehmen und International Logistics Management).

Die Daten für den Berichtszeitraum 2016-2021 werden tabellarisch im Anhang aufgezeigt.

## 2.2 Veränderungen Daten 2016-2021 gegenüber 2013-2016

Im vorliegenden Gleichstellungsbericht werden zur Veranschaulichung der prozentualen Veränderungen im Berichtszeitraum 2016-2021 die Daten der Lehreinheit Wirtschaft im FB 7 zum Stichtag 01.01.2016 mit den Daten des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften (Nachfolge) zum Stichtag 01.04.2021 verglichen.

#### 2.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

In der Beschäftigungsstruktur der Lehreinheit Wirtschaft des FB 7 und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften finden sich zu den o. g. Stichtagen Frauen auf allen Beschäftigungs- und Führungsebenen. Mit der Neugründung des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften konnte der Frauenanteil insgesamt erheblich gesteigert werden.

#### 2.3.1 Lehrende

In der Lehreinheit Wirtschaft des FB 7 waren zum Stichtag 2016 7 Professorinnen und Professoren, davon eine Frau (Betriebswirtschaftslehre/Industriebetriebslehre) sowie eine (1) männliche Lehrkraft für besondere Aufgaben beschäftigt. Legt man die Gesamtzahl von 8 Lehrenden zugrunde, entspricht dies einem prozentualen Anteil an Frauen in der Lehreinheit Wirtschaft von 13%. Im selben Jahr konnte eine weitere Frau auf eine Professur (Personalmanagement) in der Lehreinheit Wirtschaft berufen werden. Im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften sind zum Stichtag 2021 17 Professorinnen und Professoren sowie eine (1) männliche Lehrkraft für besondere Aufgaben beschäftigt. Legt man eine Gesamtzahl von 18 Lehrenden zugrunde, liegt der prozentuale Anteil der weiblichen Lehrenden bei 28% (5), welches einer Steigerung des prozentualen Frauenanteils von 15% entspricht.

Die im Datenmaterial 2016 angegebene Zahl von 43 Lehrbeauftragten belegt die Anzahl der zusätzlich Lehrenden aus der Praxis für den gesamten FB 7 (Lehreinheit Produktion gilt zu Lehreinheit Wirtschaft). Hier beachten. die dass Anzahl Dozierenden im zwischenzeitlich eingestellten MBA-Studiengang General Management and Leadership in die Gesamtzahl eingeflossen ist. Der Frauenanteil belief sich dabei auf 19%. Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften erreicht zum Stichtag 2021 einen Frauenanteil von 33% (1 weibliche Lehrbeauftragte) unter den aktuell beschäftigten Lehrbeauftragten (Gesamtzahl 3). Unter der Betrachtung der reinen Zahlen entspricht dies einer Steigerung des Anteils um 14%.

#### 2.3.2 Mitarbeitende

In der Lehreinheit Wirtschaft des FB 7 waren zum Stichtag 2016 12 wissenschaftliche Mitarbeitende beschäftigt, davon 4 Frauen. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 33%. Von den Beschäftigungsverhältnissen waren 11 befristet (= 92%) und eine (1) unbefristet. Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse wurden aus Sonder- oder Drittmitteln finanziert. Im nicht-wissenschaftlichen Bereich war eine (1) Mitarbeiterin unbefristet beschäftigt (= 100%), die Finanzierung erfolgte über den Planstellenhaushalt. Bei einer Kopfzahl von insgesamt 13 Mitarbeitenden liegt der Frauenanteil bei 42%.

Im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften sind zum Stichtag 2021 15 Männer und Frauen als wissenschaftliche Mitarbeitende und 2 Frauen als Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (Fachbereichsverwaltung und Prüfungsamt) beschäftigt. Das Datenmaterial zum Stichtag 2021 unterscheidet keine Finanzierungsquellen, sondern fasst der Beschäftigungsverhältnisse, die aus dem Planstellenhaushalt und Sonderund Drittmitteln finanziert werden zusammen. Der Anteil der unbefristet beschäftigten Frauen Gesamtzahl der Mitarbeitenden Fachbereich der im an Wirtschaftswissenschaften beträgt 86% (6), der Anteil der befristet beschäftigten Frauen 63% (5). Bei einer Kopfzahl von insgesamt 15 Mitarbeitenden beträgt der Frauenanteil 73% (11). Dies entspricht einer Steigerung von 31% gegenüber dem vorhergehenden Berichtszeitraum.

#### 2.3.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Zum Stichtag 2016 waren in der Lehreinheit Wirtschaft 50 studentische Hilfskräfte beschäftigt, davon 12 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 24%. Es waren zwei wissenschaftliche Hilfskräfte angestellt, davon eine Frau (= 50%). Dies entspricht einem prozentualen Anteil an der Gesamtzahl aller Hilfskräfte von 22% Frauen.

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften sind Stichtag zum studentische Hilfskräfte mit unterschiedlichem Arbeitsumfang beschäftigt. Hier der Frauenanteil 56% (5). Bei beträat einer (1) weiblichen aktuell und zwei männlichen

beschäftigte wissenschaftlichen Hilfskräften entspricht dies einem Frauenanteil von 33%.

Der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften konnte demnach um 32% gesteigert werden, bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist der prozentuale Anteil um 17% gesunken.

#### 2.3.4 Drittmittelbeschäftigte

In der Lehreinheit Wirtschaft des FB 7 gab es zum Stichtag 2016 einen Anteil von 43% (4 von 11) weiblichen Beschäftigten, die aus Sonder- oder Drittmitteln finanziert wurden.

Im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften beträgt dieser Anteil zum Stichtag 2021 48% (16 von 33).

Zwischen den beiden Stichtagen ist demnach eine Steigerung von 5% zu verzeichnen.

#### 2.4 Studierende / Absolvierende

Siehe Anmerkung unter 2.1.

WiSe 16/17 wurden in der Lehreinheit Wirtschaft des FB in den Bachelorstudiengängen Betriebswirtschaftslehre und Loaistik 155 Studierende eingeschrieben, davon 33% Frauen (51). Insgesamt wurden zu diesem Stichtag 2016 393 Haupthörende, mit einem Anteil von 59% (234) weiblichen Studierenden gezählt. Zu den dual Studierenden fehlen die Daten zum Stichtag 2016. Unter den Absolvierenden in den Studiengängen Betriebswirtschaftslehre und Logistik der Lehreinheit Wirtschaft (109) war ein Anteil von 35% (38) im Prüfungsjahr (SoSe) 2020 weiblich.

Der Masterstudiengang Management Mittelständischer Unternehmen wurde zum WiSe 17/18 erstakkreditiert, weshalb hierzu keine Vergleichszahlen vorliegen können. In den MBA-Studiengang wurden zum Stichtag 2016 keine Studierende mehr eingeschrieben.

Zeitpunkt Anfang WiSe 2021/2020 wurden Fachbereich Zum im Wirtschaftswissenschaften 48% Frauen von 218 Studierenden in die Bachelorstudiengänge Betriebswirtschaftslehre, Internationale Logistik (Studiengang Reakkreditierung 2019) und Wirtschaftspsychologie (Erstakkreditierung Loaistik nach im WiSe 19/20) eingeschrieben. 40% (252 von 626) aller Bachelorstudierenden im Wirtschaftswissenschaften Betriebswirtschaftslehre. Fachbereich (Studiengänge (in Abwicklung), Betriebswirtschaftslehre für kleine und mittlere Unternehmen Internationale Logistik und Wirtschaftspsychologie) sind zum Stichtag 2021 weiblich. Von den dual Studierenden (3) ist ein Prozentsatz von 67% weiblich. Unter den 89 Absolvierenden im Prüfungsjahr 2020 waren 39% (35) weiblich.

Bei den Masterstudierenden gab es zum Stichtag 2021 in den Studiengängen Management Mittelständischer Unternehmen und International Logistics Management (Erstakkreditierung zum WiSe 19/20) bei 29 Neueinschreibungen einen Anteil von 52% (15) Frauen. Insgesamt waren 43% (26) aller Masterstudierenden (60) weiblich. Im Prüfungsjahr 2020 gab es 75% weibliche Absolvierende (3 von 4).

Vergleicht man die prozentualen Werteveränderungen zwischen den Berichtszeiträumen zu den Stichtagen 2016 und 2021 müssen die Ausgründung des **Fachbereichs** Wirtschaftswissenschaften aus dem FΒ 7, die Zeitpunkte der Erstakkreditierungen des Bachelorstudiengangs Wirtschaftspsychologie (WiSe Masterstudiengänge Management Mittelständischer Unternehmen (WiSe17/18) International Logistics Management (Wise 19/20) Bachelorstudiengangs Betriebswirtschaftslehre für kleine und mittlere Abwicklung des Unternehmen berücksichtigt werden.

Betrachtet man die reinen Zahlen kann bei den ersteingeschriebenen Bachelor-Fachbereich Wirtschaftswissenschaften zum Stichtag 2021 Studentinnen im von 15% verzeichnet werden, wohingegen die Anzahl prozentualer Anstieg Haupthörerinnen im Vergleich zum Stichtag 2016 (Studiengänge Betriebswirtschaftslehre 2021 und Logistik) und zum Stichtag (Studiengänge Betriebswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre für kleine und mittlere

Unternehmen (in Abwicklung), Internationale Logistik und Wirtschaftspsychologie) um 19% zurückging. Bei den Absolventinnen in den Bachelorstudiengängen ergibt sich ein Anstieg um 4 %.

Eine Vergleichsanalyse zwischen den Berichtszeiträumen für die dualen Varianten der Bachelorstudiengänge Betriebswirtschaftslehre und Logistik/Internationale Logistik sowie für die Masterstudiengänge Management Mittelständischer Unternehmen und International Logistics Management kann nicht vorgenommen werden, da - wie zuvor erwähnt - (noch) kein Datenmaterial vorliegt.

#### 2.5 Promovierende

Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs wurde in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften im FB 7 gezielt durch Qualifizierungsmöglichkeiten an die Hochschule gebunden. So war es z. B. gelungen, über Promotionsstipendien eine Anzahl von 3 Doktorandinnen zu gewinnen, die im FB 7 unter den Promovierenden (7) zum Stichtag 2016 einen Anteil von 43% ausmachten.

Zum Stichtag 2021 sind 7 Promovierende im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften mit einem Frauenanteil von 57% (4) im Graduierenzentrum OWL gelistet.

Hier kann im Vergleich zum Stichtag 2016 ein Anstieg von 14% verzeichnet werden.

Seit dem Jahr 2020 ist eine Promovendin im Graduiertenzentrum neu verzeichnet.

#### 2.6 Gremien und Kommissionen

Siehe Anmerkung unter 2.1.

Da sich die Gremien und Kommissionen des FB 7 zum Stichtag 2016 aus Mitgliedern der Lehreinheit Produktion und der Lehreinheit Wirtschaft zusammensetzten ist hier ein Vergleich zum Stichtag 2021 abwegig.

Der am 24.02.2021 konstituierte Fachbereichsrat Wirtschaftswissenschaften besteht zum Stichtag 2021 aus 11 Mitgliedern, davon 7 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 64%.

Der Prüfungsausschuss des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften ist zum Stichtag 2021 zu 70% mit weiblichen Mitgliedern besetzt (3 von 5).

Die Qualitätsverbesserungskommission des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften ist zum Stichtag 2021 zu 54% mit weiblichen Mitgliedern besetzt (4 von 7). Den Vorsitz hat eine Frau inne.

Der Studienbeirat hat zum Stichtag 2021 63% weibliche Mitglieder (5 von 8).

Im Dekanat des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften gibt es zum Stichtag 2021 kein weibliches Mitglied.

- 3. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2016 2021 / aktuelle Situation Im Rahmen der Berichterstattung zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2013 2016 für die Lehreinheit Wirtschaft im FB 7 und zur aktuellen Situation im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften wird auf folgende Aktivitäten für den Berichtszeitraum hingewiesen:
- a) Fördermaßnahmen in Rahmen von Stellenbestzungen im Fachbereich W

Alle Stellen wurden grundsätzlich unter Verwendung der weiblichen, männlichen und diversen Form ausgeschrieben. Bei der Besetzung der Berufungskommission wurde auf geschlechtsparitätische Mitgliedervertretung geachtet.

b) Beteiligung von Frauen in Entscheidungsgremien

Die paritätische Beteiligung von Frauen in Entscheidungsgremien und Kommissionen wurde standardmäßig angestrebt und eingehalten. Bei der Besetzung von Gremien und Kommissionen wurde auf geschlechtsparitätische Mitgliedervertretung geachtet.

#### c) Fördermaßnahmen im Rahmen der Studierendenberatung und des Studiums

Es wird allen Studieninteressierten vor Aufnahme des Studiums eine individuelle Beratung angeboten. Diese Gespräche sind Einzelgespräche, so dass sichergestellt werden kann, dass auf spezielle Belange der zu Beratenden, auch hinsichtlich der vornehmlich von Frauen aufgeworfenen Fragen, eingegangen werden kann.

Mit der Einrichtung einer eigenen Studierendenberatung für den neuen Fachbereich Wirtschaftswissenschaften und der Besetzung mit zwei weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden kommt der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften den Belangen von studieninteressierten und studierenden Frauen optimal entgegen.

Wünsche von Schülerinnen und Schülern, den Lehrbetrieb vor Studienaufnahme kennen zu lernen, wurden im Rahmen des Angebots der "Offenen Vorlesungen", des "Junior"- oder "Schnupperstudiums" begegnet. Der Anteil von Schülerinnen, die dieses Angebot wahrnahmen lag konstant hoch.

#### d) Einrichtung neuer Studiengänge

Die Einrichtung des neuen Bachelorstudiengangs Wirtschaftspsychologie wurde von einer Professorin erfolgreich initiiert und geleitet. Die Erstakkreditierung erfolgte zum WiSe 19/20.

e) Beteiligung an offenen Vorlesungen, Schnupperstudium, Jungstudium

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften öffnet seine Lehrveranstaltungen für interessierte Schülerinnen und Schüler im Rahmen der "offenen Vorlesungen", des "Schnupperstudiums" sowie des "Jungstudiums" (in Kooperation mit Schulen), um die angebotenen Fächer aller Studiengänge kennen zu lernen und sich ggf. für ein späteres Studium am Fachbereich zu entscheiden. Hier kann auf individuelle Belange von studieninteressierten Schülerinnen eingegangen werden.

## 3.1 Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2016-2021

Der Schwerpunkt der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften im FB 7 lag in der Beibehaltung des hohen Frauenanteils. In den Bereichen, in denen prozentual weniger Frauen vertreten sind, wurden in der Lehreinheit sowie im Fachbereich W Anstrengungen zur Umsetzung der Gleichstellungsquote unternommen.

## **Fazit**

Die vorausgegangenen Ausführungen (2.3.1 bis 2.5) zeigen auf, dass der Frauenanteil im Vergleich der beiden Berichtszeiträume 2013-2016 und 2016-2021 im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften als Nachfolge der Lehreinheit Wirtschaft im FB 7 wie folgt **gestiegen** ist:

Weibliche Professuren (2.3.1) um 15%

Weibliche Lehrbeauftragte (2.3.1) um 14%

Weibliche wissenschaftliche Mitarbeitende (2.3.2) um 31%

Weibliche studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (2.3.3) um 25%

Weibliche Drittmittelbeschäftigte (2.3.4) um 5%

Weibliche Erststudierende in Bachelorstudiengängen (2.4) um 14%

Weibliche Absolventinnen in Bachelorstudiengängen (2.4) um 4%

Weibliche Promovierende (2.5.) um 14%

Einen prozentualen Rückgang von 19 % gab es in der Anzahl der Haupthörerinnen in den Bachelorstudiengängen (2.4).

## 3.2 Zusätzliche gleichstellungsrelevante Aspekte

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften unterstützt die Bemühungen zur Umsetzung des Gleichstellungsplans der TH OWL.

Dafür wurde im Frühling 2021 eine Fachbereichsgleichstellungbeauftragte und eine Stellvertreterin gewählt. Sie beraten und unterstützen Beschäftigte und Studierende in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann. Sie wirken mit bei Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen, bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans und des Gleichstellungskonzepts sowie dem Erstellen der Umsetzungsberichte hierzu. Sie berichten regelmäßig im Fachbereichsrat.

Zur Erhöhung des Anteils der Mitarbeiterinnen und Professorinnen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften wird bei den Stellenausschreibungen darauf geachtet, dass sich Frauen durch das Anforderungsprofil angesprochen fühlen und zur Bewerbung motiviert werden.

Zur Umsetzung familienfreundlicher Lehr-, Studien- und Arbeitszeiten werden die Bedürfnisse von Studentinnen, Lehrenden, Promovendinnen und Mitarbeiterinnen weitestgehend berücksichtigt, z. B. bei der Erstellung des Stunden- und Prüfungsplans für Studierende, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Lehrende (familienfreundliche Kernzeiten, sofern es die Raumbelegung erlaubt), durch das Angebot einer individuellen Semesterplanung für Studentinnen (selbst-organisiertes Teilzeitstudium) sowie durch regelmäßige Abstimmungsgespräche zwischen Mitarbeiterinnen/Promovendinnen und Vorgesetzen.

Die Ausweitung digitaler, asynchroner und hybrider Lehrformate im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften führt des Weiteren dazu, dass Lehr-, Studien- und Arbeitszeiten familienfreundlich gestaltet werden können.

Verglichen mit technischen Studienfächern spricht wissenschaftliches Lernen und Forschen in den Studienrichtungen Betriebswirtschaftslehre, Logistik und Wirtschaftspsychologie Studentinnen stark an. Das Berufsbild der in diesen Bereichen ausgebildeten Akademikerinnen kommt den weiblichen Absolvierenden überwiegend entgegen.

Gender-Aspekte nehmen innerhalb aller Studiengänge des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften z. B. in den Modulen Personalmanagement und Personalführung sowie den Modulen mit hohem (wirtschafts-) psychologischen Anteilen großen Raum ein.

Um den Frauenanteil unter den Studierenden im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften weiter zu erhöhen, werden bei Vorträgen und Besuchen an Gymnasien und Berufskollegs Interessen und Bedürfnisse von Schülerinnen evaluiert und berücksichtigt.

Alle Lehrenden des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften bieten regelmäßige Sprechzeiten an, in denen Studentinnen über individuelle Fördermöglichkeiten mit ihnen diskutieren können. Der Stipendienbeauftragte des Fachbereichs informiert regelmäßig zur von Studentinnen über Möglichkeiten Bewerbung auf Stipendienprogramme. Die fachbereichseigene Studierendenberatung unterstützt die Förderung Studentinnen mit dem Angebot regelmäßiger individueller Sprechstunden und der Veröffentlichung entsprechender Informationen.

Das Doktorandenseminar/Forschungskolloquium ist derzeit mit zwei Professorinnen (100%) besetzt.

Innerhalb der Professur Personalmanagement fokussieren unterschiedliche Forschungsthemen (Drittmittelprojekte) und Veröffentlichungen auf genderrelevante Aspekte (z. B. Gendersensible Gestaltung von Webseiten zur Steigerung der Attraktivität von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Gendergerechtes Recruiting, kritische Begegnung von Geschlechtsstereotypen, Genderlücken in Führungsebenen). Studierende werden teilweise an der Durchführung der Forschungsprojekte beteiligt. Mittels Seminar- und Vortragsan-geboten erfolgt ein öffentlicher Wissenstransfer. Genderbezogene Forschungsergebnisse fließen in die Lehre ein. Eine Promovendin war Mentee im Cross-Mentoring-Programm OWL (durchgeführt von einer Projektpartnerin der TH OWL). In dem Programm werden Potenzialträgerinnen ein Jahr von erfahrenen Mentorinnen betreut, die schrittweise die Führungsqualitäten der Mentees fördern und entwickeln. Über das daraus entstehende Netzwerk wird zielgruppenorientiert neues Fachwissen zu aktuellen Problemstellungen in Workshops weiter transportiert.

## 4. Zielvorgaben und Maßnahmen

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

## 4.1 Zielvorgaben bis zum 31.08.2026

a) Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften folgt dem Vorschlag einer neuen Gleichstellungsquote für Professorinnen von 31% bis zum SoSe 2026 (Steigerung um 2%). Sofern die Einrichtung zusätzlicher Professuren möglich ist, wird der Fachbereich die Bewerbung von Frauen fördern, indem Inhalt und Formulierung der Stellenausschreibungen qualifizierte Frauen anspricht und sie zur Bewerbung anregt. Es erfolgt eine gezielte Werbung von Frauen für Professuren und Lehraufträge über entsprechende Netzwerke.

In den Bereichen, in denen Beförderungen und Höhergruppierungen möglich sind, wird der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften Frauen motivieren, sich darum zu bewerben.

b) in Bezug auf Zielvorgaben bis zum 31.08.2026 bezogen auf den Anteil von Frauen bei Studierenden / Absolvierenden

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften hält mit seinen derzeitigen Aktivitäten den Anteil der weiblichen Studierenden auf einem hohen Niveau. Er ist bereit, seine Beratungstätigkeit für Frauen weiter beizubehalten und auszubauen. Aufgrund der gemachten Erfahrungen ist davon auszugehen, dass der Anteil der Frauen weiter gesteigert werden kann.

## 4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

a) in Bezug auf Beschäftigungsstruktur / Gremien

Mit Blick auf die Beschäftigungsstruktur wird der eingeschlagene Weg zur Motivation von qualifizierten Frauen, sich im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften auf eine ausgeschriebene Stelle zu bewerben, weiter beschritten.

In der Besetzung der Gremien wird weiter auf eine geschlechterparitätische Besetzung geachtet und Frauen werden zur Mitarbeit motiviert.

b) in Bezug auf Studierende / Absolvierende

Siehe hierzu 4.1 b). Weibliche Studierende werden motiviert und unterstützt, in Regelstudienzeit zu studieren und zu absolvieren.

c) weitere Maßnahmen

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften überprüft seine Außendarstellung auf eine gender- und familienfreundliche Darstellung und passt diese ggf. an.

Des Weiteren prüft der Fachbereich, inwieweit präventive Maßnahmen zu sexualisierter Gewalt aufgenommen werden. Vorträge zur Sensibilisierung von sexualisierter Gewalt in Sprache, Handlungen und Verhalten sind in Planung.

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

## 5. Weitere Maßnahmen im Bereich Diversity-Inklusion

Ein individueller Nachteilsausgleich für Studierende sowie Angehörige des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften wird rechtzeitig angeboten. So werden z. B. Sprachbarrieren und dadurch entstehende Lerndefizite von ausländischen Studierenden frühzeitig erkannt und durch entsprechende Unterstützung bzw. Förderung entschärft. Fachbereichsangehörige und

Studierende mit Behinderungen erhalten individuelle Aufmerksamkeit und entsprechende Regelungen zur Erreichung des Arbeits- und Studienerfolgs (z. B. längere schriftliche Prüfungszeiten für Studierende).

Für Studierende mit individuellen persönlichen Nachteilen oder heterogenen Eingangsniveaus ist die fachbereichseigene Studierendenberatung eine ideale Anlaufstelle um rechtzeitig ausgleichende Maßnahmen in die Wege zu leiten. Kurze Kommunikationswege zwischen Studierendenberatung, Lehrenden und Studierenden führen zur schnellen und erfolgreichen Umsetzung von notwendigen inklusiven (Einzel-) Maßnahmen.

## 6. Berichtspflicht

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans wird während der Laufzeit und nach Ablauf des Gleichstellungsplans überprüft. Für die Überprüfung während der Laufzeit wird ein Berichtsformular verwendet. Die Überprüfung standardisiertes nach Ablauf des Gleichstellungsplans erfolgt im Zusammenhang mit dem sich anschließenden Gleichstellungsplan.

## Tabelle 1: Anfänger:innen, Studierende und Absolvierende nach Geschlecht, 2020

Haupthörer:innen; ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte; Anfänger:innen und Absolvierende: Fallzahl; Studierende/Dual Studierende/Teilzeitstudierende: Kopfzahl (nur 1. Studiengang); Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

Die Geschlechtskategorien divers/ohne Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nicht aufgeführt; es kann dadurch zu geringen Abweichungen in der Gesamtsumme kommen.

	weiblich	männlich	Gesamt	% weiblich	Der Frauenanteil ist im Vgl. zum letzten			
0W Wirtschaftswissenschaften					Gleichstellungsplan 2016			
Bachelor					<b>\</b>	=	1	ĺ
Anfänger:innen 1. FS (2020)	104	114	218	48%			X	ĺ
Studierende (WiSe 2020/21)	252	374	626	40%	X			
Dual Studierende (WiSe 2020/21)	2	1	3	67%				*
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	35	54	89	39%			X	ľ
Master								•
Anfänger:innen 1. FS (2020)	15	14	29	52%				**
Studierende (WiSe 2020/21)	26	34	60	43%				
Absolvierende (Prüfungsjahr 2020)	3	1	4	75%				
Promotion								
Anfänger:innen 1. FS (2020)	1	0	1	100%			X	
Studierende (WiSe 2020/21)	1	0	1	100%				

<sup>\*</sup> Daten unvollständig (s. u.) ->keine Angaben möglich

<sup>\*\*</sup> Start des Masterstudiengangs MMU zum WiSe 17/18 / Start des Masterstudiengangs ILM zum WiSe 19/20 ->keine Angaben möglich

## Tabelle 2: Anfänger:innen nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

## **0W Wirtschaftswissenschaften**

Studienanfänger:innen (1. FS)\* nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht

	-	wei	blich	männlich	Gesamt
Studienjahr (SoSe+WiSe), Studiengang		Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2017	BWL (B)	39	39,8%	59	98
	BWL für KMU (B)	28	60,9%	18	46
	Internationale Logistik (B) (ehem. Logistik)	18	42,9%	24	42
	Management mittelst. Unternehmen (M)	8	72,7%	3	11
	Gesamt	93	47,2%	104	197
2018	BWL (B)	35	33,7%	69	104
	BWL für KMU (B)	18	48,6%	19	37
	Internationale Logistik (B) (ehem. Logistik)	17	29,8%	40	57
	Management mittelst. Unternehmen (M)	6	37,5%	10	16
	Gesamt	76	35,5%	138	214
2019	BWL (B)	41	37,6%	68	109
	International Logistics Management (M)	3	20,0%	12	15
	Internationale Logistik (B) (ehem. Logistik)	17	26,2%	48	65
	Management mittelst. Unternehmen (M)	6	42,9%	8	14
	Gesamt	67	33,0%	136	203
2020	BWL (B)	53	43,8%	68	121
	International Logistics Management (M)	1	14,3%	6	7
	Internationale Logistik (B) (ehem. Logistik)	6	21,4%	22	28
	Koop. Promotionsstudiengang FBW (P)	1	100,0%	0	1
	Management mittelst. Unternehmen (M)	14	63,6%	8	22
	Wirtschaftspsychologie (B)	45	65,2%	24	69
	Gesamt	120	48,4%	128	248

<sup>\*</sup>Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

## Tabelle 3: Studierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Kopfzahl (nur 1. Studiengang), Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

#### 0W Wirtschaftswissenschaften

Studierende\* nach Semester, Studiengang und Geschlecht

Studierende* nach Semester, Studiengang und Geschlecht						
Semester, Studiengang		weiblich Anzahl   Anteil (%)		männlich	Gesamt	
			Anteil (%)	Anzahl	Anzahl	
WiSe 2017/18	Betriebswirtschaft und Logistik (M)	0	0,0%	1	1	
	BWL (B)	149	41,6%	209	358	
	BWL für KMU (B)	74	47,7%	81	155	
	Internationale Logistik (B) (ehem. Logistik)	48	24,9%	145	193	
	Management mittelst. Unternehmen (M)	7	70,0%	3	10	
	Gesamt	278	38,8%	439	717	
WiSe 2018/19	BWL (B)	136	38,7%	215	351	
	BWL für KMU (B)	73	47,7%	80	153	
	Internationale Logistik (B) (ehem. Logistik)	51	28,5%	128	179	
	Management mittelst. Unternehmen (M)	12	50,0%	12	24	
	Gesamt	272	38,5%	435	707	
WiSe 2019/20	BWL (B)	133	39,1%	207	340	
	BWL für KMU (B)	48	54,5%	40	88	
	International Logistics Management (M)	3	21,4%	11	14	
	Internationale Logistik (B) (ehem. Logistik)	49	26,5%	136	185	
	Management mittelst. Unternehmen (M)	15	46,9%	17	32	
	Gesamt	248	37,6%	411	659	
WiSe 2020/21	BWL (B)	147	40,7%	214	361	
	BWL für KMU (B)	18	48,6%	19	37	
	International Logistics Management (M)	1	6,7%	14	15	
	Internationale Logistik (B) (ehem. Logistik)	42	26,4%	117	159	
	Koop. Promotionsstudiengang FBW (P)	1	100,0%	0	1	
	Management mittelst. Unternehmen (M)	25	55,6%	20	45	
	Wirtschaftspsychologie (B)	45	65,2%	24	69	
	Gesamt	279	40,6%	408	687	

<sup>\*</sup>Kopfzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

## Tabelle 4: Absolvierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

## **0W Wirtschaftswissenschaften**

Abschlüsse\* nach Prüfungsjahr, Studiengang und Geschlecht

		weiblich		männlich	Gesamt Anzahl
Prüfungsjahr (WiSe+SoSe), Studiengang		Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	
2017	BWL (B)	43	58,1%	31	74
	Internationale Logistik (B) (ehem. Logistik)	4	11,4%	31	35
	Gesamt	47	43,1%	62	109
2018	BWL (B)	39	56,5%	30	69
	BWL für KMU (B)	3	42,9%	4	7
	Internationale Logistik (B) (ehem. Logistik)	8	22,9%	27	35
	Gesamt	50	45,0%	61	111
2019	BWL (B)	23	43,4%	30	53
	BWL für KMU (B)	7	31,8%	15	22
	Internationale Logistik (B) (ehem. Logistik)	6	25,0%	18	24
	Management mittelst. Unternehmen (M)	0	0,0%	1	1
	Gesamt	36	36,0%	64	100
2020	BWL (B)	17	39,5%	26	43
	BWL für KMU (B)	11	45,8%	13	24
	Internationale Logistik (B) (ehem. Logistik)	7	31,8%	15	22
	Management mittelst. Unternehmen (M)	3	75,0%	1	4
	Gesamt	38	40,9%	55	93

<sup>\*</sup>Fallzahl, Zuweisung zum Prüfungsjahr anhand des Prüfungsdatums

# II. Gleichstellungsplan der zentralen Einrichtung "Service Kommunikation Information Medien – S(kim) 2021 – 2026

- 1. <u>Präambel / Einleitung</u>
- 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur
- 2.1 Daten 2016 2021
- 2.2 Veränderungen Daten 2016 2021 gegenüber 2013 2016
- 2.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien
- 2.4 Studierende / Absolvierende
- 3. <u>Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2016 2021 einschließlich aktuelle Situation</u>
- 3.1 Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2016 2021

Bitte erläutern Sie in Ihrem Bericht, inwieweit die im vorhergehenden Gleichstellungsplan formulierten Ziele erreicht wurden oder nicht und bitte geben Sie die Gründe hierfür aus Ihrer Sicht an.

Die folgenden Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2016-2019 wurden erreicht:

- Die Stärkung der Selbstbedienungsfunktion der Nutzer:innen
- Die freiwerdenden Kapazitäten wurden in Projekte und Zukunftsthemen investiert
- Fortbildungen und Schulungsmaßnahmen entwickeln die Kompetenzen aller Mitarbeitenden weiter um den Sevice-Anforderungen gerecht zu werden.

Gleichwohl ist die Organisationsstruktur des S(kim) einer ständigen Anpassung unterworfen. So wurde ein eigenständiges Team für den Support inkl. Führungsverantwortung etabliert (2019) und ab April 2021 begonnen das Team Lehre und Lernen (TeLL, L-Team) aufzubauen, sowie Projektstellen in diesem Bereich zu besetzen.

Nicht vorhersehbar, aber ein sehr positives Signal der rein mit Frauen besetzten Stellen der Fachangestellten für Medien und Informationsdienste (FaMi) war die Höhergruppierung von E6 über E8 zu jetzt E9a. Damit entspricht die Eingruppierung den zunehmenden höherwertigen Diensten, die am Service-Point und in der Bibliothek erbracht werden.

Weiterhin wurden die SHK Stellen im Bereich des Support-Teams in unbefristet Aushilfsstellen (E3) umgewandelt. Ein Vergleich mit der Ausgangslage 2016 ist damit nicht gegeben.

Die Ausbildung wurde im S(kim) eingestellt, die aktuellen Zahlen umfassen die letzten Auszubildenden im 2 und 3 Lehrjahr in den Bereichen Bibliothek und IT.

## 4. Zielvorgaben und Maßnahmen

- 4.1 Zielvorgaben bis zum 31.08.2026
- a) in Bezug auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Unterrepräsentanz-Bereichen sowie

Insgesamt zeigt sich im S(kim) eine recht ausgewogene Besetzung der Laufbahngruppen. Der Frauenanteil konnte überall gesteigert werden und wird mit dem endgültigen Aufbau des L-Team und der dort angesiedelten Projektstellen zu einem Anstieg im Bereich des höheren Dienstes führen. Die derzeitige Eingruppierung der männlichen Kollegen im im IT-Bereich mit Führungsverantwortung wird derzeit nach den neuen TVL Eingruppierungskriterien überprüft und ggf. angepasst. Damit sollte eine ausgewogene Besetzung erreicht werden.

Im Bereich des gehobenen Dienstes sind nur leichte Veränderungen aufgrund der Stellenstruktur zu erwarten, die sich aus den unterschiedlichen Bereichen Bibliothek und IT historisch ergeben. Die oben erreichten Ziele (s. 3.1) führen aber zu Anpassungen der Aufgaben hin zu höherwertigen Tätigkeiten und damit auch typ. zu höheren Eingruppierungen (vgl. auch 4.2).

Die steigenden Bedarfe im Bereich der IT-Dienste und das damit verbundene Wachstum an Personal wird, falls überhaupt möglich, weitgehend nur durch männliche Personen erfolgen können, da Frauen typ. in diesem Bereich stark unterrepräsentiert sind. Da die Auswahl der Bewerber:innen rein nach der fachlichen Qualifikation erfolgt, sind hier keine Maßnahmen des S(kim) möglich den Anteil von Frauen im Bereich der IT zu erhöhen.

b) in Bezug auf Zielvorgaben bis zum 31.08.2026 bezogen auf den Anteil von Frauen bei Studierenden / Absolvierenden

#### Nicht zutreffend

- 4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben
- a) in Bezug auf Beschäftigungsstruktur / Gremien sowie

Zur weiteren Verbesserung der Laufbahnverteilung werden im S(kim) Fortbildungen und Weiterbildung stark gefördert. Dies spiegelt auch die Wandlung hin zu einem Service Dienstleiter wider, der im Bereich Wissenschaft, Forschung, Lehre, Lernen und der IT-Dienste mit den steigenden Anforderungen und Erwartungen der Nutzer schritthalten muss.

Hier sei insbesondere das geplante oder bereits begonnen berufsbegleitende Studium hervorgehoben:

- 1x Person (w) im Bereich Support (Teamleitung)
- 1x Person (m) im Bereich IT (Auszubildender)
- 1x Person (w) im Bereich Bibliothek

Die Qualifizierungen (Bachelor oder Master) orientieren sich an den für eine zeitgemäße Diensterbringung notwendigen Kompetenzen und sind, wenn nötig, durch einen familienfreundlichen Online-Studiengang realisiert, der auch bzgl. der zeitlichen Abläufe hohe Freiheitsgrade aufweist.

Weiterhin ist geplant die Leitung des Support-Team höher einzugruppieren und damit die Stellenbewertung der Teamleitungen zu harmonisieren.

b) in Bezug auf Studierende / Absolvierende (nur Fachbereiche)

Nicht zutreffend

### c) weitere Maßnahmen

Bitte gehen Sie bei den Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben neben eigenen Punkten auch auf die unter 3. aufgelisteten Unterpunkte ein.

Die durch die Corona-Pandemie stark gestiegene Digitalisierung der Arbeitsplätze und die Möglichkeit Homeoffice zu nutzen stellen insgesamt einen deutlichen Fortschritt dar. Dieser ist jedoch im Support-Bereich (hoher Frauenanteil) und Teilen der Bibliothek (Mediengeschäftsgang, hoher Frauenanteil) durch die notwendige Anwesenheit vor Ort nicht vollumfänglich nutzbar. Gleichwohl wird versucht den individuellen Bedürfnissen auch unter den Aspekten von Familienfreundlichkeit und Teilzeit nachzukommen und diese mit den dienstlichen Anforderungen in Einklang zu bringen.

# 6. Berichtspflicht

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist während der Laufzeit und nach Ablauf des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Für die Überprüfung während der Laufzeit wird ein standardisiertes Berichtsformular verwendet. Die Überprüfung nach Ablauf des Gleichstellungsplans erfolgt im Zusammenhang mit dem sich anschließenden Gleichstellungsplan.

# III. Gleichstellungsplan 2021 - 2026: Institut für Wissenschaftsdialog

### 1. Präambel / Einleitung

Das Institut für Wissenschaftsdialog wird im Wesentlichen durch ein Kernteam, welches für die Belange des Instituts verantwortlich ist, sowie durch Projektstellen zu verschiedenen Thematiken aus den Bereichen Gründung, Bildungsbrücken OWL und Socio Motion getragen. Das Projekt Edu-Tech NET OWL hat sich im Berichtszeitraum als verstetigtes Projekt etabliert und ist in der School of Education der TH OWL fest verortet. Aufgrund des Ausscheidens von den zwei großen Qualitätspakt Lehre-geförderten Projekten PRAXIS OWL und OPTES bestand das Ziel des Instituts in der Generierung weiterer Projekte, um die Beschäftigungssituation zumindest weitgehend auf dem bisherigen Niveau halten zu können. Mit den zusätzlichen Projekten Bildungsbrücken OWL, Socio Motion sowie zahlreichen Gründungsprojekten wurden diese Ziele seit Herbst 2020 in Angriff genommen. Damit bleibt der Stellenumfang und der Frauenanteil in allen Statusgruppen weiterhin sehr hoch und deutlich über dem Durchschnitt der TH OWL. Trotz des insgesamt sehr guten Ergebnisses ist im kommenden Berichtszeitraum jedoch weiterhin die Befristung der Stellen eine große Herausforderung.

## 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

#### 2.1 Daten 2016 - 2021

Im Institut für Wissenschaftsdialog sind mit Stichtag 01.04.2021 sechs Personen im Planstellenhaushalt verzeichnet, von denen drei Personen weiblich sind (50%). Im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse aus Sonder- und Drittmitteln sind insgesamt 19 Personen zu verzeichnen, davon 11 Frauen. Ein relativ großer Teil der Mitarbeitenden (11 Personen) arbeiten in Teilzeit. Der Frauenanteil in diesem Bereich liegt bei 55%. Bei den studentischen Hilfskräften liegt der Anteil der Studentinnen bei 47 %, bei den wiss. Hilfskräfte bei 25 %.

Trotz des insgesamt relativ hohen Frauenanteils, fehlen Frauen auf Ebene der Professuren und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Hier ist ein Ansatzpunkt für Optimierungen.

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

## 2.2 Veränderungen Daten 2016 – 2021 gegenüber 2013 – 2016

Da die Struktur des Instituts für Wissenschaftsdialog sich seit dem Jahr 2017 grundlegend geändert hat, ist eine Vergleichbarkeit mit den Daten aus dem Jahren 2013 – 2016 nur schwer möglich. Es ist zu verzeichnen, dass der Anteil an Planhaushaltsstellen zwar weiterhin gering ist, sich aber im Vergleich zur letzten Berichtsperiode leicht erhöht hat. Bei den Beschäftigungsverhältnissen aus Sonder- und Drittmitteln ist dagegen ein Rückgang an Mitarbeitenden zu verzeichnen, was nicht zuletzt dadurch begründet ist, dass zwei große QPL-Projekte im März 2021 ausgelaufen sind und keine Verstetigung dieser Stellen im Institut stattgefunden hat.

## 2.3 Beschäftigungsstruktur / Gremien

Die Beschäftigungsstruktur wurde oben bereits angesprochen. Gremienarbeit vergleichbar den Fachbereichen existiert nicht, so dass auf dieses Thema nicht weiter eingegangen werden kann.

### 2.4 Studierende / Absolvierende

Im Wintersemester 2020/2021 befanden sich insgesamt 37 Studierende im ersten Semester des neu gestarteten Masterstudiengangs "Applied Entrepreneurship", von denen 11 Studentinnen sind. Mit den ersten Absolvierenden des Master Applied Entrepreneurship ist im Frühjahr 2022 zu rechnen. Weiterhin startet zum Wintersemester 2022/2023 der Bachelorstudiengang Digital Management Solutions am Bildungscampus in Herford.

# 3. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2016 – 2021 einschließlich aktuelle Situation

## 3.1 Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2016 – 2021

Die Ziele, die im Gleichstellungsplan von 2016 – 2021 formuliert wurden, konnten weitestgehend eingehalten werden. Hierzu zählte, den Anteil der Frauen an den VZÄ und Kopfzahlen über 50 % zu halten, sowie die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Diese Aspekte konnten im Berichtszeitraum umgesetzt werden.

Der neu eingerichtete Masterstudiengang "Applied Entrepreneurship" wurde konzipiert und ins Leben gerufen. Die Bewerber:innen mussten vor der Immatrikulation ein Auswahlgespräch führen, bei dem sich erfreulicherweise 11 Frauen qualifiziert haben.

## 3.2 Zusätzliche gleichstellungsrelevante Aspekte

Im Jahr 2021 wurde eine Mitarbeiterin in enger Abstimmung mit der Institutsleitung für das Thema "Gleichstellung" im Institut für Wissenschaftsdialog bestimmt und kümmert sich seither um alle Belange rund um das Thema. Diese Mitarbeiterin ist seit August 2021 ebenfalls als stellvertretende zentrale Gleichstellungsbeauftragte der TH OWL tätig, was sehr gut mit den Aufgaben im Institut zu vereinbaren ist. Diese Informationen wurden den Mitarbeiter:innen in einem Teammeeting zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeiterin ist die zentrale Ansprechpartnerin im Institut, wenn es um die Belange der Gleichstellung geht - eine Stellvertreterin im Institut gibt es aktuell nicht. Das am Institut für Wissenschaftsdialog angesiedelte Gründungszentrum hat sich die Förderung von Studierenden auf die Fahne geschrieben, die im Bereich Entrepreneurship tätig sind bzw. tätig werden wollen. Hier sei vor allem das Women Entrepreneurs in Science-Netzwerk angesprochen, dem die Hochschule im Herbst 2021 beitreten wird. Das Ziel dieses Netzwerks besteht darin, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen für eine Karriere als Unternehmerin zu begeistern und die entsprechenden Personen miteinander zu vernetzen und ins Gespräch zu bringen. Erste Pläne für gemeinsame Veranstaltungen sind für das Jahr 2022 angedacht und sollen möglichst in Präsenz an der TH OWL durchgeführt werden.

Ein weiteres Format, welches seit 2019 erfolgreich am Institut für Wissenschaftsdialog umgesetzt wird, ist die "Ideation Week OWL". Hierbei handelt es sich um ein Format, in dem Wissenschaft und Handwerk miteinander vernetzt werden und bei dem die Studierenden Einblicke in die Welt des Handwerks erlangen. Ein Beispiel, was aus der Ideation Week OWL 2020 hervorgegangen ist, ist das "Heimatpaket"– ein Gründungsprojekt von zwei ambitionierten Studentinnen aus dem am Institut für Wissenschaftsdialog verorteten Master Applied Entrepreneurship, die mit ihrem Start-Up auf die Qualität heimischer Produkte, deren Herstellung sowie ihre Produzent:innen aufmerksam machen und die Geschichten, die dahinterstecken, erzählen wollen.

Im Rahmen der Social Entpreneurship Week hat sich ein Gründerinnenteam mit dem Thema "Gender Equality and Female Empowerment" beschäftigt, mit dem Ergebnis, die Thematik auch zukünftig weiterzuverfolgen.mpowerment" beschäftigt, mit dem Ergebnis, die Thematik auch zukünftig weiterzuverfolgen.

147

## 4. Zielvorgaben und Maßnahmen

## 4.1 Zielvorgaben bis zum 31.08.2026

Es ist festzustellen, dass 50 % aller Planhaushaltsstellen aktuell von Frauen besetzt sind. Speziell im Bereich der Berufungsverfahren von neuen Professuren sollte darauf geachtet werden, den Anteil an Professorinnen zu erhöhen. Bei den Projektstellen, die innerhalb des Instituts besetzt werden, ist das Ziel, auch weiterhin den Anteil der Frauen an den VZÄ und Kopfzahlen bei mind. 50 % zu halten und vergleichbare Zahlen in allen Statusgruppen zu erreichen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll über Mitarbeitendengespräche analysiert und ggf. über Werkzeuge wie Telearbeit optimiert werden. Erste Schritte in diese Richtung wurden bereits umgesetzt, hier gilt es auch zukünftig zu hinterfragen, wie diese Umsetzung von den Mitarbeitenden wahrgenommen und angenommen wird. Vor dem Hintergrund der geplanten Campus-Kita am Standort Lemgo sollte dieses Angebot forciert und an alle Kolleg:innen mit Betreuungsbedarf kommuniziert werden.

Weiterhin gilt es zu eruieren, welche Weiterbildungsbedarfe die Mitarbeiterinnen in ihren spezifischen Bereichen haben. Hierzu eignen sich ebenfalls die einmal jährlich stattfindenden Mitarbeitendengespräche, um die Bedarfe zu erkennen und entsprechende Maßnahmen einleiten zu können.

Bei allen weiterbildenden Studiengängen (Bachelor Digital Management Solutions / Master Applied Entrepreneurship) und Kursen, die zukünftig durch das Institut für Wissenschaftsdialog angeboten werden und die einem Auswahlverfahren unterliegen, wird bei der Vergabe der Plätze eine annähernd paritätische Besetzung angestrebt. Im Rahmen der Kooperation mit der Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe soll ein neues Dialogformat entwickelt werden, bei dem es vorrangig um das Thema "Nachfolge im Handwerk" geht. Hier wird ein besonderer Fokus auf die weiblichen Nachfolgerinnen gelegt.

Eine Teilnahme am bundesweiten Aktionstag "Nachfolge ist weiblich" wird ab dem Jahr 2022 gemeinsam mit der Gleichstellung der TH OWL angestrebt.

Weitere Aktivitäten, die bis 2026 angestrebt werden, stammen aus dem Bereich der Unternehmensgründung. Hier sollen Studierende dazu ermutigt werden, ihre ersten Ideen zur Unternehmensgründung zu überprüfen und mit Hilfe von verschiedenen Workshops und Unterstützungsangeboten umzusetzen. Um diese Ziele zu verwirklichen stehen ausgebildete Coaches zur Verfügung, die gemeinsam mit den Studentinnen die Ideen durchdenken. Abgerundet wird das Thema durch Fachvorträge, Kooperationen mit externen Partner:innen und Netzwerktreffen.

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

## 4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

- Verstetigung weiterer Stellen im Institut f
  ür Wissenschaftsdialog
- Bei den Lehrbeauftragten sollen zukünftig noch gezielter Frauen angesprochen werden, um ein Ungleichgewicht zu vermeiden.
- Vermittlung von weiblichen Rollenbildern in Führungspositionen als Bestandteil des neuen Dialogformats "Nachfolge im Handwerk"
- Darüber hinaus sollen Werbemaßnahmen für sämtliche Institutsaktivitäten so ausgerichtet sein, dass sich weibliche Personen besonders angesprochen fühlen

• Weitere Aktivitäten im Gründungsbereich wie bspw. Veranstaltungen zum Thema Social Entrepreneurship

# 5. Weitere Maßnahmen im Bereich Diversity-Inklusion

- Nutzung des internen Know-Hows im Bereich Diversity Management zur Diversitybezogenen Weiterqualifizierung der Mitarbeitenden des Instituts für Wissenschaftsdialog
- Überlegungen zu gemeinsamen Formaten im Bereich Diversity-Inklusion anstoßen und gemeinsam umsetzen

# 6. Berichtspflicht

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

# Tabelle 1: Anfänger:innen, Studierende und Absolvierende nach Geschlecht, 2020

Haupthörer/-innen; ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte; Anfänger/-innen und Absolvierende: Fallzahl; Studierende/Dual Studierende/Teilzeitstudierende: Kopfzahl (nur 1. Studiengang); Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

Die Geschlechtskategorien divers/ohne Angaben sind aufgrund geringer Fallzahlen nicht aufgeführt; es kann dadurch zu geringen Abweichungen in der Gesamtsumme kommen.

	weiblich	männlich	Gesamt	% weiblich
Institut für Wissenschaftsdialog				
Master				
Anfänger:innen 1. FS (2020)	11	30	41	27%
Studierende (WiSe 2020/21)	11	25	36	31%

#### Tabelle 2: Anfänger:innen nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

#### Institut für Wissenschaftsdialog

#### Studienanfänger:innen (1. FS)\* nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht

	weiblich		männlich	Gesamt	
Studienjahr (SoSe+WiSe), Studiengang		Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
2020	Applied Entrepreneurship (M)	11	26,8%	30	41
	Gesamt	11	26,8%	30	41

<sup>\*</sup>Fallzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

#### Tabelle 3: Studierende nach Studienjahr, Studiengang und Geschlecht, 2017-2020

Kopfzahl (nur 1. Studiengang), Haupthörer/-innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik (Stand der Personenmerkmale: 03.12.2020)

#### Institut für Wissenschaftsdialog

#### Studierende\* nach Semester, Studiengang und Geschlecht

		weiblich		männlich	Gesamt
Semester, Studiengang		Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl
WiSe 2020/21	Applied Entrepreneurship (M)	11	30,6%	25	36
	Gesamt	11	30,6%	25	36

<sup>\*</sup>Kopfzahl, Haupthörer:innen, ohne Beurlaubte und Exmatrikulierte, Stichtag Amtl. Statistik

# IV. Gleichstellungsplan für den Administrativen Bereich der Technischen Hochschule Ostwestfalen- Lippe

#### Präambel

Der Gleichstellungsplan ist zentrales Instrument der Gleichstellungsarbeit an der TH OWL und soll dazu beitragen, eine Gleichbehandlung der Geschlechter systematisch in der Struktur und der Kultur der Hochschule zu verankern, Handlungsbedarfe zu identifizieren sowie die bisherigen Erfolge durch geeignete Maßnahmen und Ziele fortzuführen. Er soll zudem ein hochschulweites Bewusstsein für Gleichstellung schaffen.

Die Umsetzung der Gleichstellungsziele und -maßnahmen ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Zugleich ist die Wertschätzung und Förderung von Vielfalt an der TH OWL ausdrücklich eine Führungsaufgabe und deshalb auch Teil der Führungsleitlinien der TH OWL.

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dezernate, Stabsstellen des Präsidiums und die zentrale Mechanische Werkstatt. Diese Bereiche werden hier unter dem Begriff "Administrativer Bereich" zusammengefasst.

#### Bestandsaufnahme auf Basis der Daten 2016 - 2021

Die zahlenmäßigen Personalveränderungen im Berichtszeitraum ergeben sich aus den Anlagen. Dabei werden die Dezernate und die Stabsstellen (früher Sonderbereiche) als administrativer Bereich im engeren gemeinsam betrachtet. Die Mechanische Werkstatt wird gesondert betrachtet. Während es in der Mechanischen Werkstatt nach wie vor keinen Frauenanteil gibt, ist der Frauenanteil in den Dezernaten und Stabsstellen im Berichtszeitraum weiter gestiegen auf 68 %. Bei einer Betrachtung der Laufbahnebenen, denen hier für die Betrachtung die beamtenrechtlichen Laufbahnen höherer, gehobener, mittlerer und einfacher Dienst sowie die vergleichbaren Entgeltgruppen des TVL zugeordnet wurden, ist festzustellen, dass der größte Zuwachs an Frauenanteilen auf der Ebene des "gehobenen Dienstes" erfolgt ist.

Der Berichtszeitraum für die Jahre 2016 - 2021 war für die gesamte Hochschule geprägt von einer Neuorganisation und Haushaltkonsolidierung durch das neue Präsidium. Für den engeren administrativen Bereich war der Berichtszeitraum geprägt von umfangreichen organisatorischen Umstrukturierungs- und Neustrukturierungsmaßnahmen vor dem Hintergrund von gestiegenen rechtlichen und inhaltlichen Anforderungen, Aufgabenzuwächsen und Professionalisierungserfordernissen. Damit einher gingen Verlagerungen und Neubesetzungen von Stellen, Dies führte insgesamt zu einem personellen Aufwuchs im engeren administrativen Bereich und zu dem beschriebenen höheren Frauenanteil.

In den einzelnen Bereichen haben im Berichtszeitraum folgende Entwicklungen stattgefunden:

## Dezernat I "Studentische Angelegenheiten":

Aus dem Dezernat I wurde das Justiziariat ausgelagert, die Zentrale Studienberatung wurde neu aufgestellt und beinhaltet unter anderem nun auch den Bereich "Talentscouting", hinzugekommen ist der Bereich "Career Service und Alumni Management", das "International Office" wurde gestärkt

## Dezernat II "Gebäudemanagement":

Im Dezernat II wurden vor dem Hintergrund des Sanierungsbedarfs zentraler Hochschulgebäude, einiger Bauvorhaben und des Anstieg arbeitssicherheitsrechtlicher Anforderungen die Bereiche "Liegenschafts- und Bauverwaltung" sowie "Arbeits- und Betriebssicherheit" gestärkt sowie der bisherige Sonderbereich "Bauplanung und Projektbaumaßnahmen" in das Dezernat II integriert. "Zentrale Services" für die Standorte der Hochschule, die ebenfalls dem Dezernat II zugeordnet sind, wurden erweitert.

## Dezernat III "Personal- und Organisation":

Im Dezernat III wurde insbesondere der "Bereich Personal- und Organisationsentwicklung" neu aufgestellt.

## Dezernat IV " Finanzen":

Im Dezernat IV wurde professionalisiert. Dabei wurden insbesondere die Bereiche "Planung und Controlling" sowie "Digitalisierung im Bereich Rechnungswesen" aufgebaut.

# Dezernat V "Kommunikation und Marketing":

Der bisherige Sonderbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wurde zum Dezernat V aufgebaut und beinhaltet die Bereiche "Kommunikation" und "Marketing". Neue inhaltliche Schwerpunkte liegen hier im Studierendenmarketing bzw. in der Kommunikation in Social Media.

## Stabsstelle "Geschäftsführung des Präsidiums":

Der bisherige Sonderbereich "Geschäftsführung des Präsidiums" wurde zur Stabsstelle. Diese Stabsstelle beinhaltet u.a. die Assistenzen des Präsidiums und wurde an die Bedarfe neuen Präsidiums angepasst und dabei professionalisiert und ausgebaut.

Die neue Stabsstelle "Geschäftsführung des Präsidiums" koordiniert und unterstützt nicht nur die Arbeit des Präsidiums, sondern auch die Arbeit des Hochschulrats, des Senats und der Hochschulwahlversammlung.

## Stabsstelle "Strategische Hochschulentwicklung und Digitalisierung":

Der ehemalige Sonderbereich "Strategische Hochschulentwicklung" wurde vor dem Hintergrund gestiegener externer Berichtspflichten, eines erweiterten internen Berichtswesens sowie des Bedarfs an Statistiken, Prozess- und Projektmanagement und der Digitalisierung in der Verwaltung zur Stabsstelle "Strategische Hochschulentwicklung und Digitalisierung" ausgebaut.

Die Stabsstelle Hochschulentwicklung und Digitalisierung hat aktuell insbesondere die folgenden Aufgaben:

- Unterstützung des Präsidiums bei strategischen Themen und Entscheidungen
- Entwicklung und Monitoring des Hochschulentwicklungsplans
- Akademisches Berichtswesen | Betreuung des Zahlenspiegels der TH OWL
- Erstellung von Auswertungen und Statistiken für Fachbereiche, das Präsidium, die Verwaltung und externe Stellen
- Hochschulinterne Koordination und Beratung für die Umsetzung des E-Government-Gesetzes sowie des Onlinezugangsgesetzes an der TH OWL
- Einführung und Weiterentwicklung des Prozessmanagements
- Unterstützung und Koordination der Hochschulprojekte
- Projektkoordination Einführung Campus-Management-System HISinOne
- Projektkoordination Einführung eines Risikomanagementsystems

## Stabsstelle "Forschungs- und Transferzentrum":

Aufgrund der großen Bedeutung von Forschung und Transfer, die professionelle Beratung und Unterstützungsleistungen erfordert, insbesondere der großen Anzahl aktueller und erwarteter zukünftiger Drittmittelprojekte wurde der bisherige Sonderbereich "Forschung und Transfer" zur Stabsstelle "Forschungs- und Transferzentrum (FTZ)" ausgebaut. Hierbei wurden insbesondere die besonders belasteten Bereiche in der Antragstellung, Projektabwicklung und im Vertragswesen personell gestärkt. Zudem wurde das Graduiertenzentrum.OWL an das FTZ angegliedert.

Die neue Stabsstelle FTZ unterstützt bei der Projektentwicklung und in der Antragsphase. Es ist für die finanztechnische Unterstützung laufender Projekte sowie die patent- und schutzrechtliche Verwertung von Forschungsergebnissen verantwortlich. Es begleitet den wissenschaftlichen Nachwuchs (Graduiertenzentrum.OWL), arbeitet Kooperationsverträge aus und organisiert Transferformate. Aktuell ist das FTZ untergliedert in die Sachgebiete "Forschungsförderung", "Transferförderung" (inklusive Graduiertenzentrum.OWL), "Administration" sowie das neu eingeführte Sachgebiet "Grundsatzangelegenheiten", in dem u.a. strategisches Controlling und das Vertragswesen (Kooperationsverträge, Patente, Schutzrechte usw.) wichtige Themen sind.

## Stabsstelle "Justiziariat:

Das ehemals im Dezernat I und in einer Zwischenphase im Dezernat III zugeordnete Justiziariat wurde professionalisiert und zur Stabsstelle ausgebaut.

Das Justiziariat bearbeitet die über die routinemäßige Gesetzesanwendung hinausgehenden Rechtsangelegenheiten der Hochschule. Dazu gehören das Verhandeln und die Prüfung von Verträgen, die Unterstützung bei der Erarbeitung von hochschuleigenen Ordnungen sowie die Vertretung vor den Gerichten. Es unterstützt – vorbehaltlich der Sonderzuständigkeiten des FTZ, des Dezernates III und der Datenschutzbeauftragen - alle Organisationseinheiten der Hochschule, vor allem ihre zentralen Organe (z. B. Präsidium, Senat), die Fachbereiche und wissenschaftlichen Einrichtungen sowie Gremien und die Verwaltung der Hochschule.

## **Datenschutz:**

Vor dem Hintergrund der DSGVO wurde die Stelle der bzw. des Datenschutzbeauftragten der Hochschule neu besetzt. Unterstützt wird die Datenschutzbeauftragte durch eine "Assistenz Datenschutz", auch diese Stelle konnte mit einer Frau besetzt werden.

Die Aufgaben der Datenschutzbeauftragten sind:

- Beratung der Hochschulleitung, Mitarbeitenden und Betroffenen in allen Fragen des Datenschutzes
- Ansprechpartnerin für Betroffene und Aufsichtsbehörde
- Kontrollpflichten: Überwachung der Einhaltung der DSGVO und sonstigen Datenschutzvorschriften, Überwachung und Beratung bei der Erstellung von Datenschutzerklärungen, Verarbeitungsverzeichnissen und Datenschutzfolgenabschätzungen
- Schulung von Hochschulangehörigen und Adminstrator:nnen

## **Gleichstellung:**

In den Bereich Gleichstellung wurde im Berichtszeitraum der Familienservice verlagert. Dem Bereich wurden hierfür neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin für "Gleichstellung und Familienservice" sowie eine Mitarbeiterin für das "Büro für Gleichstellung und Familienservice" zugeordnet.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zum einen die klassischen Aufgaben gem. § 24 HG NRW wahr. Zum anderen ist der Bereich Gleichstellung verantwortlich für die gleichstellungsrelevanten Pläne/Dokumente der Hochschule, die Bewerbungen für das Total E-Quality- Prädikat sowie die Auditierungs-/Reauditierungsverfahren, die Umsetzung der Maßnahmen und die Berichterstattung im Rahmen des "audit familiengerechte hochschule". Hierbei unterstützen die beiden Mitarbeiterinnen im Bereich Gleichstellung bzw. die Mitarbeiterin für Gleichstellung und Familienservice bearbeitet die Bereiche Total E-Quality und "audit familiengerechte hochschule" verantwortlich. Darüber hinaus wird der Familienservice wird von dieser Mitarbeiterin geleistet.

## <u>Auszubildende</u>

Aufgrund des Rückgangs der Verbundausbildung hat sich auch die Zahl der zugeordneten Auszubildenden erheblich reduziert. Hinzugekommen sind zwei Stellen für ein "klassisches" Ausbildungsverhältnis in der Verwaltung. Der Frauenanteil unter den Auszubildenden ist mit 40 % gleichgeblieben.

### Mechanische Werkstatt

In der Mechanischen Werkstatt sind keine Frauenanteile und kein Personalaufwuchs zu verzeichnen.

# Bericht zur Umsetzung des GSP 2016 - 2021

Die im Berichtszeitraum durchgeführten Maßnahmen sind dem Abschnitt II., 4. und 6. zu entnehmen.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass Stellenausschreibungen im Bereich TuV regelmäßig zunächst intern erfolgen, so dass interne Mitarbeiterinnen die Möglichkeit haben, sich für neue Aufgabenbereiche, Führungspositionen im Bereich TuV und ggf. unbefristete Stellen zu bewerben.

Führung in Teilzeit wird unterstützt. Am Ende des Berichtszeitraums sind acht Frauen in Führungspositionen in Teilzeit tätig.

# Zielsetzungen und Maßnahmen bis 2021

Die Ziele und Maßnahmen sind dem Abschnitt III. 4. zu entnehmen.

## Berichtswesen

Wird während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Im Übrigen gilt Abschnitt IV.

# C. Verlängerung und Umbenennung des Gleichstellungsplans 2016 - 2019, Inkrafttreten der Gleichstellungsplans 2021 - 2026

Der Gleichstellungsplan 2016 – 2019 (Verkündungsblatt 2017/Nr. 6 sowie Bekanntgabe im Intranet) wird bis zum 31. August 2021 verlängert und als Gleichstellungsplan 2016 – 2021 bezeichnet.

Der Gleichstellungsplan 2021 – 2026 mit Berichten zur Umsetzung des Gleichstellungplans 2016 – 2021 der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe wurde vom Senat am 12.01.2022 beschlossen.

Er tritt mit Wirkung vom 01. September 2021 in Kraft und gilt bis zum 31. August 2026.

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

Lemgo, den 21. 03. 2022

Der Präsident der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Prof. Dr. Jürgen Krahl