

Dokumentation zur
Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2013
im Professorinnenprogramm II zur
Antragstellung im Professorinnenprogramm III

Gleichstellungskonzept 2018

- Die Hochschule will sich im Professorinnenprogramm III mit einem anspruchsvollen Programm bewerben, um weiterhin nachhaltig den Anteil von Professorinnen und Frauen in Spitzenpositionen zu fördern, um die Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Hochschule voranzutreiben sowie um Studentinnen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium zu gewinnen. Im Rahmen des Professorinnenprogramms III strebt die Hochschule die Besetzung von zwei Vorgriffsprofessuren sowie einer Regelprofessur für einen Förderzeitraum von fünf Jahren an. Zu diesem Zweck wird diese Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts im Professorinnenprogramm II vorgelegt. Zusätzlich zu den frei werdenden Mitteln im Rahmen der Regelprofessur von 82.500 € pro Jahr will die Hochschule eigene Mittel voraussichtlich mindestens in gleicher Höhe in gleichstellungsfördernde Maßnahmen investieren.

Durch die weiterhin konsequente Umsetzung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen wird sich die Hochschule nachhaltig als familienfreundliche und attraktive Arbeitgeberin für Frauen und Männer positionieren. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf sowie die Schaffung gebündelter und aufeinander abgestimmter Lösungen und die strategische Zusammenführung sämtlicher gleichstellungsfördernder Aktivitäten bilden den Kern des Programms an der Hochschule. Die individuelle Ausgangslage einer Flächenhochschule mit vier Standorten, an denen häufig eine „kritische Masse“ zur Umsetzung einzelner Maßnahmen fehlt, wird in der Umsetzung durch den Aufbau strategischer Kooperationen mit Partnerinnen und Partnern in der Region berücksichtigt.

- Die Dokumentation der Hochschule gliedert sich wie folgt:

- 1 Hochschulspezifische Basis
- 2 Bericht zur Umsetzung der Ziele des Gleichstellungskonzepts 2013 im Zeitraum 2013 – 2018 sowie Fortschreibung (Gleichstellungskonzept 2018)
 - 2.1 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
 - 2.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
 - 2.3 Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- 3 Controlling, Qualitätssicherung und Evaluation

1. Hochschulspezifische Basis

1.1 Struktur und Ausgangssituation der Hochschule

• Die Hochschule lebt die Einheit von Forschung und Lehre. Sie ist traditionell sehr stark in der Region verankert. So bestehen hervorragende Kontakte zur heimischen Industrie und Wirtschaft, mit der unter anderem auch gemeinsame Studienangebote – beispielsweise im Rahmen des Dualen Studiums – entwickelt werden. Die Hochschule hat in den vergangenen Jahren jedoch auch durch einzigartige Lehrangebote und herausragende Forschungsaktivitäten eine weit überregionale Strahlkraft entwickelt. Das Profil der Hochschule wird durch ihre Standorte Lemgo, Detmold, Höxter und Warburg mit insgesamt neun Fachbereichen geprägt. Gut 6.600 Studierende legen in 49 Bachelor- und Masterstudiengängen den Grundstein für ihre Karriere. Ingenieurwissenschaften, Wirtschaft, Ökologie sowie Gestaltung – mit einem breit gefächerten, überwiegend ingenieurwissenschaftlichen Studienangebot setzt die Hochschule auf ein praxisorientiertes Studium. Neu eingeführt wurde zum Wintersemester 2017/2018 der Bachelorstudiengang Medizin- und Gesundheitstechnologie und werden zum Wintersemester 2018/2019 die Bachelorstudiengänge Precision Farming, Data Science und Freiraummanagement sowie der Masterstudiengang Lightning Design. Eine hohe Qualität in Lehre und Forschung, Leistungsorientierung, Weiterbildung und Gleichstellungsmaßnahmen prägen ein attraktives Klima für Mitarbeitende und Studierende. Als Wachstumskerne der Hochschule wurden die Schwerpunktthemen Industrie 4.0, Life Science, Umwelt & Ressourcen sowie Raum & Kultur identifiziert, mit denen sich die Hochschule für die Zukunft positioniert. Die Hochschule lebt jedoch durch die Menschen, die an ihr arbeiten und studieren. Sie kann in Lehre, Forschung und Transfer nur Erfolge erzielen, wenn sie diesen Menschen attraktive Arbeits- und Studienbedingungen sowie Chancen bietet, ihre Potenziale zu entfalten und auszuschöpfen. Dafür sind gelebte Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie, Chancengerechtigkeit sowie Gleichstellung und Frauenförderung wichtige Voraussetzungen. Die Hochschule nimmt die Heterogenität bei Studierenden und Beschäftigten wahr und sieht diese als Chance.

1.2 Personelle Struktur

• Mit insgesamt rund 10 Mio. Euro Drittmitteln pro Jahr und einem Drittmittelanteil von 60.257 Euro pro Professur (Bundesdurchschnitt FH: 29.000 Euro) nimmt die Hochschule Platz 7 aller Fachhochschulen bundesweit ein. Parallel zum Drittmittelauflauf der Hochschule, das sich seit 2005 kontinuierlich erhöht hat, ist die Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten sowie der Beschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich stark gestiegen. Mit rund 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 57 Auszubildenden und 172 Professorinnen und Professoren werden heute die vielfältigen Herausforderungen der Hochschule bewältigt (s. Anlage: Abbildung Gesamtentwicklung).

1.3 Strukturelle und strategische Verankerung der Gleichstellung

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

• Bereits im Hochschulentwicklungsplan 2012 bis 2017 hat das Präsidium der Hochschule mit der Definition von Gleichstellung als einer der Querschnittsaufgaben der nächsten Jahre strategisch relevante Ziele gesetzt: • Für eine zukunftsweisende Hochschulentwicklung strebt die Hochschule Gender-Diversity-Kompetenz aller an. • Die Hochschule unterstützt genderspezifische Themen sowohl in der Hochschule als auch in der Außendarstellung und eine nachhaltige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen. Diese Ziele haben auch für die Zukunft Bestand.

Darüber hinaus befindet sich die Hochschule gegenwärtig in einer strategischen Neuausrichtung, die zu einem neuen Hochschulentwicklungsplan führen wird, bei dem das Themenfeld Gender und Diversity wiederum als Querschnittsthema verankert werden soll. (Gegenwärtiger Stand der Diskussion siehe Anlage: Strategieentwicklung Gender & Diversity)

• In 2017 hat die Hochschule zum zweiten Mal den „audit familiengerechte hochschule“ mit Erfolg durchlaufen und es wurde eine Zielvereinbarung für den neuen Auditierungszeitraum abgeschlossen (s. Anlage). Am 21.03.2018 hat das Präsidium das „Leitbild familienfreundliche Hochschule“ beschlossen (s. Anlage).

• Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Präsidiums der Hochschule teil, berichtet dort über aktuelle Ereignisse und ggf. Probleme aus dem Bereich der Gleichstellung und hat die Möglichkeit TOPs für die Tagesordnung

anzumelden. Innerhalb des Präsidiums vertritt der Präsident selbst das Thema Gleichstellung. Darüber hinaus finden regelmäßige Jour Fixe des Präsidenten mit der Gleichstellungsbeauftragten und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten statt.

- Auch an den Sitzungen des Hochschulrats nimmt die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig teil und hat die Möglichkeit, dort Bericht zu erstatten und Themen zu platzieren.
- Für die zentrale und dezentrale Ebene ist das Gleichstellungskonzept der Hochschule verankert durch den gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförder - bzw. Gleichstellungsplan der Hochschule, der für die Hochschule durch den beschlussfassenden Senat unter Einbeziehung der Fachbereiche das Gleichstellungskonzept als Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplan nach LGG NRW festschreibt (s. Anlage: Gleichstellungsplan 2016 – 2019, zuvor auch schon Frauenförderplan 2013-2016).
- Bestandteil des Gleichstellungsplans 2016 – 2019 bzw. des vorhergehenden Frauenförderplans sowie der an der Hochschule geführten Gender-Controlling-Gespräche des Präsidiums mit den Fachbereichen (2013 und 2015, für 2018 ist ein Nachfolgeformat des neuen Präsidiums mit den Fachbereichen geplant, s. dazu auch Abschnitt 3.) sind dabei auch die Betrachtung der Frauenanteile in Form eines Kaskadenmodells für jeden Fachbereich. Bei diesem Kaskadenmodell werden als „Qualifizierungsstufen“ von Frauen absolute Zahlen und Anteilsquoten der Frauen auf den Ebenen Bachelor/Masterstudiengänge (i.d.R. Studentinnen 1. FS und gesamt, Absolventinnen), Personal (SHK/WHK, wiss. Mit. (befristet/unbefristet), Promovierende, Lehrbeauftragte, wiss. Mit. ab EG 13, Professorinnen) sowie auf Ebene der Fachbereichsgremien Fachbereichsrat und Dekanat betrachtet. (s. Anlage Kaskaden der Fachbereiche - Auszug aus den Personalstatistiken des Gleichstellungsplans 2016 – 2019)

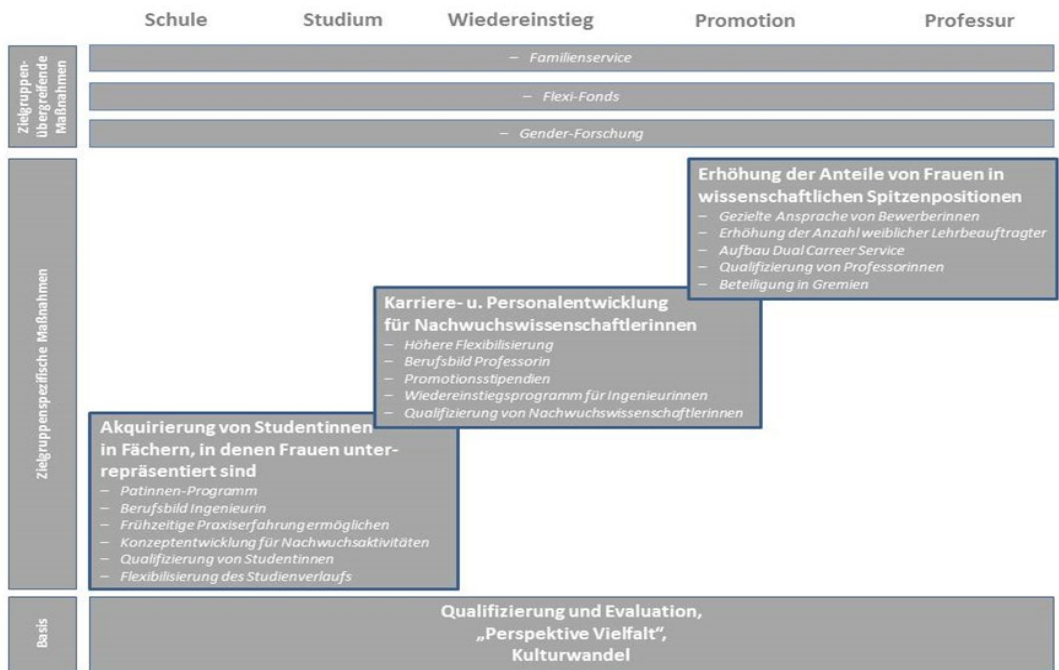
1.4 Gleichstellungsziele

- Die Hochschule ist überzeugt, dass Vielfalt bei den Beschäftigten der Hochschule die Qualität der Leistungen und Ergebnisse in Forschung und Lehre steigert. Mit den im Gleichstellungskonzept festgelegten Maßnahmen verfolgt die Hochschule daher gleichstellungspolitische Ziele, die alle drei im Professorinnenprogramm II genannten Zielgruppen abdecken. Die Gleichstellungsziele der Hochschule wurden im Gleichstellungskonzept 2013 sowie im Frauenförderplan 2013-2016 und im Gleichstellungsplan 2016–2019 entsprechend der Zielgruppen weibliche Studierende, Nachwuchswissenschaftlerinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Professorinnen (sowie Mitarbeiterinnen im Bereich Technik und Verwaltung) formuliert:
 - 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.

2. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2013 im Zeitraum 2013 – 2018 sowie Fortschreibung (Gleichstellungskonzept 2018)

- Der vorliegende Bericht dokumentiert die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts 2013, das die Grundlage des positiv bewerteten Antrags im PP II war, im Zeitraum von 2013-2018 (sowie auch durch die dort vorgenommene Verankerung des Gleichstellungskonzepts die Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans 2013-2016 sowie des Gleichstellungsplans 2016-2019) (s. Übersicht). Darüber hinaus wird dargelegt, welche Maßnahmen über die Laufzeit des Professorinnenprogramms II (2014-2019) hinaus weiterentwickelt und fortgeführt werden sollen.

• Übersicht der umgesetzten Maßnahmen an der Hochschule



2.1 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

2.1.1 Situationsanalyse und Bilanzierung der Gleichstellungsmaßnahmen 2013 - 2018

● Auf Grundlage des Gleichstellungskonzepts 2013 konnte die Hochschule Mittel aus dem Professorinnenprogramm II (PP II) des Bundes und der Länder für die Besetzung von zwei Regelprofessuren mit Frauen einwerben. Die daraus freiwerdenden Mittel, Landesmittel sowie Eigenmittel der Hochschule werden im Zeitraum von 2014 bis 2019 für die im Gleichstellungskonzept beschriebenen zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen verwendet.

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

Die Hochschule hatte 2013 im Gleichstellungskonzept das Ziel formuliert, den Anteil der Professorinnen von 18 % auf 22 % zu erhöhen. Der Anteil der mit Wissenschaftlerinnen besetzten Professuren konnte bis 2018 hochschulweit auf 20,3 % angehoben werden. Im Zeitraum von 2013 bis März 2018 wurden 9 Professorinnen neu berufen. (s. Berufungsstatistik 2013-2018). Das liegt jedoch immer noch unter dem formulierten Ziel und unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 22,7 %. Der Anteil der Professorinnen an den Professuren stellt sich je nach Fachbereich unterschiedlich dar:

● Professuren gesamt/w/m in % nach FB und insgesamt (Stand: 01.01.2018)

	männlich	Weiblich	gesamt	% weiblich
FB1	23	14	37	37,8
FB2	6	2	8	25
FB3	14	1	15	6,7
FB4	15	6	21	28,6
FB5	15	1	16	6,3
FB6	12	2	14	14,3
FB7	25	5	30	16,7
FB8	16	1	17	5,9
FB9	11	3	14	21,4
Gesamt	137	35	172	20,3

Der immer noch relativ geringe Anteil an Professorinnen hat viele signifikante Nachteile für die Frauen an der Hochschule selbst. Mit nur 35 Professorinnen an der Hochschule ergibt sich die Problematik, dass die zusätzliche Belastung der Professorinnen durch die Arbeit in geschlechtsparitätisch zu besetzenden Gremien erheblich ist und die geschlechtsparitätische Besetzung der Gremien, z. B. Berufungskommissionen, oft schwierig ist. Es ist festzustellen, dass trotz bisheriger Anstrengungen insbesondere in MINT-Fächern nach wie vor wenige Bewerbungen oder zum Teil gar keine Bewerbungen von Frauen eingehen. Außerdem spielt hier auch die Standortfrage einer Hochschule in einer ländlich geprägten Region sowie der im ingenieurwissenschaftlichen Bereich insgesamt geringe Frauenanteil eine Rolle. Besonderes Ziel bleibt es daher, die Erhöhung der

Anzahl der eingehenden Bewerbungen von Frauen, zum Beispiel durch den Einbezug spezialisierter Personalberatungsagenturen, zu erreichen.

Außerdem kommt der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur angesichts der schwierigen Akquise von qualifizierten Frauen eine besonders wichtige Rolle zu und hat einen hohen Stellenwert in der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule.

Die Situation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb und für Frauen in Spitzenpositionen im Besonderen war bis 2014 an der Hochschule darüber hinaus dadurch geprägt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht speziell gefördert wurde. Das hat sich geändert. Die Hochschule setzt seit 2014 in Fortführung des Projektes Perspektive Vielfalt und in Umsetzung der Maßnahmen aus dem „audit familiengerechte hochschule“ sowie in Umsetzung des Gleichstellungskonzepts für das PP II auf ein umfangreiches Maßnahmenpaket mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Studium und Beruf.

Im Berichtszeitraum wurden zudem das Konzept zur akademischen Personalentwicklung, das Personalentwicklungskonzept für promovierte Hochschulmitglieder in der Qualifizierungsphase, das Konzept für die FH-Nachwuchswissenschaft, die Entfristungsstrategie der Hochschule (siehe Anlagen) sowie das Konzept für das Graduiertenzentrum entwickelt. Auf Basis der Entfristungsstrategie wurden im Berichtszeitraum bereits in einigen Bereichen Personen entfristet. Das Graduiertenzentrum wurde eingerichtet und hat seine Arbeit aufgenommen. FH-Nachwuchswissenschaften wurden ausgeschrieben.

Im Bereich Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium hat die Hochschule im Berichtszeitraum den „audit familiengerechte hochschule“ zum zweiten Mal mit Erfolg durchlaufen, die Reauditierung erfolgte zum 15. März 2017 für weitere 3 Jahre (s. Anlagen: Abschlussbericht / Zielvereinbarungen audit familiengerechte hochschule).

2.1.2 Gleichstellungspolitische Ziele

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

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

2.1.3 Maßnahmen

2.1.3.1 Aufbau Familienservice

● Seit November 2014 steht den Mitgliedern der Hochschule eine Mitarbeiterin im Familienservice (im Umfang von 0,5 VZÄ) für Fragen rund um die Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Studium und Beruf (Kinderbetreuung, Finanzierung, Pflege von Angehörigen etc.) zur Verfügung. Daneben kümmert sie sich um den Ausbau einer familiengerechten Infrastruktur. Die Zahl der offiziellen Beratungsfälle (Beschäftigte und Studierende) stieg dabei von 20 Fällen in 2015 auf über 30 in 2017. Darüber hinaus wurden insbesondere folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Ausbau der Kinderbetreuungsangebote an allen Standorten in Kooperation mit Trägern von Kindertageseinrichtungen bzw. mit einer selbständigen Erzieherin
- Aufbau eines Angebots für flexible Betreuung, u.a. in Notfallsituationen oder bei Dienstreisen
- Aufbau der Online-Kommunikationsplattform „Familienforum“
- Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen, Spielkisten und Mensa-Spielecken an den Standorten Lemgo, Detmold und Höxter
- Durchführung von Workshops zum Thema Vereinbarkeit
- Kooperation mit regionalen Institutionen, z. B. dem FABEL Service (Familienbetreuung Lippe)
- Veröffentlichung von Leitfäden (Mutterschutz/Elternzeit, Pflege), Verbesserung des Informationsangebots im Inter- und Intranet
- Vergabe von Stipendien für Studierende in familiären Notsituationen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
- Öffentlichkeitsarbeit; Mitwirkung an der Kampagne „Familiengerechte Hochschule“

Der Familienservice hat außerdem maßgeblich an der Reauditierung 2017 im „audit familiengerechte hochschule“ mitgewirkt. Im Sommer 2017 wurde eine hochschulweite Befragung zum Thema Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium an der Hochschule durchgeführt (s. Anlage: Ergebnisse Befragung). Trotz relativ geringer Beteiligung war das Feedback sehr positiv:

- 79,5 % der Befragten halten es für sehr wichtig oder wichtig, auf einen hochschuleigenen Familienservice zurückgreifen zu können
- die Beratung wird als gut bis sehr gut bezeichnet.
- Das Angebot des Familienservice sollte weiter ausgebaut werden (finanzielle Unterstützung, Erste-Hilfe-Kurse am Kind, Babysitterpool etc.).
- Wunsch nach weiteren Vereinbarkeit fördernde Maßnahmen:
 - Erweiterung bzw. Änderung der Schließzeiten der Hochschule
 - Familiengerechte Anpassung der Semesterferienzeiten.
 - Wunsch nach mehr Unterstützung von Hochschulleitung und Dozenten

Basierend auf dem positiven Ergebnis und den formulierten Wünschen der Hochschulmitglieder verfolgt die Hochschule das Ziel, den Familienservice nachhaltig als Beratungsservice zu etablieren und zukünftig im Rahmen einer Stellenbesetzung im Umfang von 0,75 VZÄ der wachsenden Nachfrage (u. a. von Studentinnen im Rahmen des neuen Mutterschutzgesetzes und nach Notfallstipendien, nach festen Sprechzeiten an allen Standorten der Hochschule, Babysittervermittlung) gerecht zu werden.

2.1.3.2 Gezielte Ansprache von Bewerberinnen

- Zur Erreichung eines höheren Professorinnenanteils wurde an der Hochschule ein Konzept für Berufungsverfahren unter Gleichstellungsgesichtspunkten entwickelt und im Berichtszeitraum 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,
 - Einsatz von Personalagenturen („Headhunter“) zur gezielten Ansprache von Bewerberinnen,
 - Geschlechterparitätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen (soweit möglich, auch unter Beteiligung anderer Fachbereiche bzw. anderer Hochschulen, mit besonderem Augenmerk auf die Mitgliedschaft von Professorinnen),
 - 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 Gleichstellungsbeauftragten 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).

Um Frauen für den Beruf der Professorin zu interessieren, wurde erstmals eine nebenberufliche Professur an der Hochschule ausgeschrieben. Es konnte jedoch keine Besetzung mit einer Professorin erfolgen.

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

Die Beteiligung und die Eingriffsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen von Berufungsverfahren werden im Rahmen der Überarbeitung der Berufsungsordnung gestärkt.

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

Es blieb jedoch festzustellen, dass trotz bisheriger Anstrengungen insbesondere in MINT-Fächern nach wie vor zu wenige Bewerbungen oder zum Teil keine Bewerbungen von Frauen eingehen. Die Maßnahme „gezielte Ansprache von Bewerberinnen“ soll und muss daher fortgesetzt werden. Zum einen soll dies weiterhin mit Hilfe spezialisierter Personalagenturen geschehen. Zum anderen sollen aber Professorinnen und Professoren der Hochschule, insbesondere der konkreten Berufungskommission und des konkreten Fachbereichs, aufgefordert werden, auch die Kontaktmöglichkeiten in ihrer fachlichen „Community“ im Bereich Industrie, Wirtschaft und Hochschulen zu nutzen, d.h. Stellenausschreibungen für Professuren dort zu kommunizieren und in Frage kommende Frauen direkt anzusprechen. Dies gilt natürlich auch für externe Mitglieder von Berufungskommissionen. Um Zweifelsfragen bzgl. Befangenheit vorzubeugen bzw. diese auszuräumen, wird die Hochschule im Rahmen der Überarbeitung der Berufsungsordnung Befangenheitsgrundsätze und -regelungen schriftlich festlegen.

2.1.3.3 Erhöhung der Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter

- Zur Erhöhung der Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter wurde das „Lehrbeauftragtenprogramm W“ an der Hochschule konzipiert und in den Semestern WS 2015/2016, SS 2016 und WS 2016/2017 ausgeschrieben (zuletzt Verkündungsblatt 2016/Nr. 23). Das Programm bestand im Wesentlichen aus zwei Elementen:
 - Finanzielle Unterstützung der Fachbereiche durch Übernahme von Kosten für neue weibliche Lehrbeauftragte – als „neu“ wurden dabei Lehrbeauftragte definiert, die im Semester, für das die Ausschreibung galt, erstmals an der Hochschule eingesetzt werden oder die vor diesem Semester nicht länger als ein Semester an der Hochschule eingesetzt worden sind - und
 - Aufbau eines Kontaktnetzwerkes zur Vermittlung weiblicher Lehrbeauftragter.

Die Lehraufträge sollten vorrangig in den Fachbereichen zum Einsatz kommen, in denen Professorinnen besonders unterrepräsentiert sind. An der Umsetzung des Programms arbeitete stundenweise eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, die auch den Aufbau eines Kontaktnetzes mit der Industrie, um Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus der Wirtschaft für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen, betreiben sollte.

Im SS 2017 erfolgte eine Evaluation zur Betrachtung der Entwicklung der im Rahmen des Programms geförderten Anträge sowie des Anteils weiblicher Lehrbeauftragter an der Hochschule insgesamt (s. Anlage: Evaluationsergebnisse). Im Rahmen des Programms wurden in den drei Semestern insgesamt 31 Lehraufträge mit einer Gesamtsumme von 79.744,12 € gefördert. Dabei erfolgte zunächst die Übernahme der Honorar- und Reisekosten, im WS 2016/2017 wurden nur Honorarkosten übernommen. In der Laufzeit des Programms sind alle Anträge auf Kostenübernahme, die von den Fachbereichen gestellt wurden, bewilligt worden. Insgesamt sind sieben von neun Fachbereichen im Programm vertreten.

Es ist festzustellen, dass die Anzahl geförderter Lehraufträge pro Semester über die Laufzeit des Programms zugenommen hat. Damit verbunden ist eine positive Konnotation des Programms und der dahinterstehenden Gleichstellungsaktivitäten. Insgesamt ist über den gesamten betrachteten Zeitraum eine Zunahme der Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter zu verzeichnen. Die absolute Zahl weiblicher Lehrbeauftragter war in diesen drei Semestern höher als zuvor (WS 2013/2014: 46, WS 2015/2016: 66; WS 2016/2017: 58). Da die Anzahl der Lehraufträge an Männer in diesem Zeitraum ebenfalls gestiegen ist, ist die Anteilsquote der weiblichen Lehrbeauftragten nicht signifikant gestiegen (s. Statistik Entwicklung des Frauenanteils bei den Lehraufträgen an der Hochschule WS 2010/11 bis WS 2016/17). Daneben konnte ein strukturiertes Programm zur Vermittlung interessierter Frauen als Lehrbeauftragte in dem betrachteten Zeitraum noch nicht aufgebaut werden.

Da der Anstieg bei den weiblichen Lehrbeauftragten geringer ist, als erwartet, soll das Programm in modifizierter Form fortgeführt werden. Dabei sollen Möglichkeiten einer „Co-Dozentur“ einbezogen werden, in deren Rahmen externe (oder interne) Frauen Anteile von Lehrveranstaltungen übernehmen. Hierdurch wird ein Mehrwert nicht nur für die weiblichen Lehrbeauftragten erwartet, die mit den Anforderungen der Situation nicht alleine dastehen, sondern in der regulären Lehrveranstaltungsleitung eine Mentorin oder einen Mentor haben, wodurch die „Hürde“ des Lehrauftrags insgesamt „niedrigschwelliger“ wird. Weiterer Vorteil ist, dass bei einer Co-Dozentur ein Einsatz in allen Fächern erfolgen kann, d.h. auch in Kern-Fächern und professoral besetzten Fächern eines Studiengangs. Ein Mehrwert ergibt sich auch mit Blick auf die weiblichen Studierenden, die an den entsprechenden Lehrveranstaltungen teilnehmen, da für diese die Co-Dozentin ein „Role-Model“ für eine mögliche eigene Karriere als FH-Professorin/Dozentin darstellt. Ein Mehrwert ergibt sich schließlich auch für die reguläre Lehrveranstaltungsleitung, da diese Entlastung und/oder eine Reflektion ihrer eigenen Lehrmethodik erfahren kann, sowie auch für den Fachbereich, da dieser von der regulären Veranstaltungsleitung eine direkte Rückmeldung zur Lehrkompetenz der Lehrbeauftragten erhalten kann, die wiederum förderlich für den weiteren Einsatz der Lehrbeauftragten sein kann.

2.1.3.4 Aufbau Dual Career Service

• Der Dual Career Service wurde mit Besetzung eines Stellenanteils ab 1.9.2014 erfolgreich aufgebaut, allen Mitgliedern der Hochschule über Website und Flyer bekannt gemacht und wird mit Hilfe von Vorträgen und Veranstaltungen regelmäßig thematisiert. Die Beratungen der Zielgruppe werden bedarfsgerecht durchgeführt und haben durchweg eine positive Resonanz. Aufgaben des Dual Career Services sind dabei insbesondere die Beratung und Unterstützung von Partnerinnen und Partnern neuberufener Professorinnen und Professoren, Führungskräften sowie von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei der beruflichen und familiären Neuorientierung in der Region in Zusammenarbeit mit dem Familienservice. Beratungsinhalte sind dabei:

- Informationen zu beruflichen Anschlussmöglichkeiten in der Region
- Kontaktvermittlung zu Personalverantwortlichen bei potenziellen Arbeitgebern der Region
- Informationen zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten
- Informationen zu Haus- und Wohnungssuche

Die Hochschule ist seit 1.5.2015 Mitglied beim Dual Career Netzwerk Deutschland. Parallel dazu wurden ein regionales Dual Career Netzwerk von Institutionen, Unternehmen und Hochschulen sowie ein Netzwerk familiengerechter Hochschulen in OWL aufgebaut.

Angesichts der geringeren Zahl an Neuberufungen war die Zahl der Beratungsfälle von Partnerinnen und Partner Neuberufener sowie von wissenschaftlichen Mitarbeitenden/Führungskräften im Berichtszeitraum ebenfalls relativ gering. Zudem haben nicht alle Partnerinnen und Partner Neuberufener Unterstützungsbedarf beim beruflichen Anschluss. Der Beratungsprozess umfasst vom Erstkontakt über Beratungsgespräche, Nachfassen und Kontaktieren nach Abschluss des Prozesses im Durchschnitt einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten. Die abschließende Befragung der Zielgruppe ergibt durchweg eine sehr positive Beurteilung der Beratungen: sie werden als hilfreich bewertet, mit guten Informationen und individueller Ansprache. Da der Bedarf nicht so hoch ist wie ursprünglich geplant, wurde zum 01.07.2017 eine Anpassung des Stellenanteils der Beauftragten vorgenommen. Das Ziel der Hochschule ist es, den Dual Career Service in Erwartung zukünftiger Neuberufungen, insbesondere durch die zahlreichen Nachfolgeberufungen, auch weiterhin anzubieten. Darüber hinaus wird die Erweiterung der Zielgruppe um Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler geplant, um diese noch besser unterstützen zu können.

2.1.3.5 Flexifonds für Professorinnen

• 2015 wurde ein Flexifonds für Professorinnen eingerichtet (Ausschreibung / Richtlinien - Verkündungsblatt 2015/Nr. 23) zur Überbrückung der gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter und zur Entlastung von Müttern. Der Fond beinhaltet Kompensationsmittel für Fachbereiche/Institute sowie Mittel zur Unterstützung der Professorin selbst. Dabei handelt es sich um eine flexible Unterstützung, zum Beispiel für eine Vertretung oder Unterstützung durch eine oder einen Lehrbeauftragten, eine wissenschaftliche Hilfskraft oder für eine Stundenaufstockung von Mitarbei-

tenden, ggf. auch für einen Zeitraum nach Wiederaufnahme der Tätigkeit als Professorin. Aufgrund geringer Nachfrage wurden im Zeitraum bis 2018 wurden nur einmal Mittel aus dem Fonds gewährt mit einem relativ hohen finanziellen Aufwand und einer sehr positiven Konnotation. Es ist geplant, den Fonds fortzuführen und als wichtiges Instrument in die Hände des Familienservice zu legen.

2.1.3.6 Qualifizierung von Professorinnen

- Zur Stärkung von Professorinnen in ihren Spitzenpositionen an der Hochschule werden durch das Institut für Wissenschaftsdialog (IWD) neben Angeboten zur Förderung der Lehrkompetenz auch gezielte Qualifizierungsangebote gemacht zu den Themen Management und Führung, Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre, und Kompetenzen vor dem Hintergrund der zunehmenden Heterogenität im Studieneingangsbereich und einer zunehmenden Internationalisierung. Hier soll der Schwerpunkt der Entwicklung der Gender- und Diversity-Kompetenz im Hinblick auf den Umgang mit Menschen mit unterschiedlichem Bildungshintergrund und mit unterschiedlichen kulturellen Erfahrungen weiter ausgebaut werden. Festzustellen ist jedoch, dass Angebote, die sich gezielt an Frauen richten, nicht so häufig nachgefragt werden wie die gleichen Angebote, die sich an gemischte Zielgruppen richten. Eine Ausnahme stellen dabei Coaching-Angebote dar, auf die zukünftig der Fokus gelegt wird.

2.1.3.7 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 zum Teil zu einer Mehrfachbelastung von Frauen durch gleichzeitige Wahrnehmung mehrerer Ämter.

Bei der Zusammensetzung des neuen Präsidiums in 2017 und des Senats ist es gelungen, die Anteile auf 60 % bzw. 40 % zu erhöhen, während die Dekanate noch überwiegend mit Männern besetzt sind. Auch bei der Bildung der Berufungskommissionen war eine geschlechterparitätische Zusammensetzung nicht immer zu erreichen. Der aktuelle Stand der Umsetzung an der Hochschule macht die derzeitige Situation deutlich.

• Gremienbesetzung an der Hochschule (Stand: 01.05.2018)

	Gremien	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil(%)
Hochschulrat		8	4	4	50
Senat		25	10	15	40
Präsidium		5	3	2	60
davon	Präsident/in	1	0	1	0
	Vizepräsident/innen	3	2	1	66,7
	Kanzlerin	1	1	0	100
Dekanate, davon	Dekan/innen	9	1	8	11,1
	Prodekan/innen	15	1	14	6,7
Dezernatsleitung		5	2	3	40
Berufungskommissionen		17	51	63	44,7

Zur Entlastung von Professorinnen, die mehrfach in Gremien oder verantwortlichen Positionen mitwirken, sollte eine bedarfsorientierte Unterstützung ermöglicht werden. Ein Konzept für eine solche Unterstützung zur Entlastung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb z.B. durch die Finanzierung von studentischen Hilfskräften wurde erarbeitet. Diese Maßnahme ist jedoch nicht nachgefragt worden, da der geplante Umfang der Unterstützung parallel zur zeitlichen Beanspruchung in der Gremienarbeit von den angesprochenen Frauen als nicht ausreichend und daher nicht hilfreich eingeschätzt wurde. Daher wurde entschieden, dass insbesondere nicht-monetäre Entlastungsmöglichkeiten angestrebt werden, wie z. B. familienfreundliche Gremienzeiten. Weitere Unterstützungsmaßnahmen sollen im direkten Dialog mit den Professorinnen der Hochschule entwickelt werden. Eine neue Unterstützungsmöglichkeit könnte eine Co-Dozentur (s. 2.1.3.3) sein.

2.1.3.8 Genderforschung

- Um die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Gleichstellungsthemen anzuregen, hat die Hochschule im Berichtszeitraum finanzielle Unterstützung für Genderforschung angekündigt. Außerdem wurde genderspezifische Forschung als Kriterium für die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen in die Ordnung der Hochschule über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen (VVLbO) vom 11. Juli 2014 (Verköndungsblatt 2014/Nr. 50) aufgenommen.

Genderaspekte finden sich an der Hochschule jedoch nur punktuell im Bereich der Forschung wieder. Da die Hochschule keine sozialwissenschaftlich orientierten Fächergruppen vertritt, gibt es wenig Forschungsansätze und Projekte, die sich mit Fragen zu Chancengleichheit und Geschlecht befassen. So konnten im Berichtszeitraum zwei kleinere Genderstudien durchgeführt bzw. fortgesetzt werden. Aufgrund der im Berichtszeitraum erfolgten Berufung einer Professorin mit Forschungserfahrung und -interesse im Genderbereich soll in Zukunft ein neues Programm zur Unterstützung von Genderforschung aufgelegt werden. Konkrete Forschungsideen sind bereits vorhanden. Ein weiterer konkreter Ansatz für eine Studie zu weiblichem Techniknachwuchs an der Hochschule (methodisch durch Interviews und Faktorenanalyse) ist ebenfalls bereits vorhanden und soll umgesetzt werden.

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

● Im Berichtszeitraum 2013 – 2018 kann nur eine leichte Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren festgestellt werden, und auch im Übrigen sind die Ziele aus 2.1.2 noch nicht vollständig erreicht. Um in diesem Bereich Veränderungen zu bewirken, bedarf es längerfristiger Maßnahmen, zumal viele Maßnahmen erst mit Beginn der Förderung der Hochschule im PP II, d.h. Ende 2014 oder später starten konnten. Im Sinne einer nachhaltigen Umsetzung sollen die genannten Ziele des Gleichstellungskonzepts 2013 als Ziele des Gleichstellungskonzepts 2018 fortgelten und die vorstehend genannten Maßnahmen mit den im einzelnen beschriebenen Anpassungen und Schwerpunktsetzungen fortgeführt werden.

2.1.5 Umsetzung, Fortschreibung, Ressourcenaufwand der Maßnahmen zu 2.1.

Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Umsetzung Stärken	Umsetzung Schwächen	Personal- und Finanzressourcen 2014-2017 ¹	Fortschreibung Mittelansatz PP III p.a.
2.1.3.1 Aufbau Familienservice	Vereinbarkeit von Beruf & Familie ermöglichen; übergreifende Querschnittsaufgabe	Aufbau Familienservice mit individueller Beratung und Information; große Akzeptanz und Nachfrage; Angebote Kinderbetreuung; Kooperation mit Institutionen; Aufbau familiengerechte Infrastruktur an der HS;	Personalkapazitäten zu gering für große Nachfrage, fehlende finanzielle Mittel	Beauftragte Familienservice in Kooperation mit Gleichstellungsbeauftragter 129.791 €	Weiterer Ausbau des Familienservice und der Angebote; 0,75 VZÄ bis zu EG 11 Mittelansatz PP III p.a.: 45.000€
2.1.3.2 Gezielte Ansprache von Bewerberinnen	Steigerung des Professorinnenanteils	Verbesserung der Berufungsverfahren bei Ausschreibung etc., Einsatz von Personalagenturen; Erstellung von Gleichstellungsquoten	Wenig Bewerberinnen	Berufungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit Präsidium und Gleichstellungsbeauftragter 36.110 €	Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl eingehender Bewerbungen von Frauen; Einsatz von Personalagenturen; stärkere Nutzung von Frauennetzwerken und entsprechenden Medien; stärkere Nutzung der fachlichen „Communities“; Eigenmittel nach Bedarf
2.1.3.3 Erhöhung der Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter	Steigerung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Ausschreibung „Lehrbeauftragtenprogramm W“, gezielte Ansprache, Beratung und Betreuung von Ingenieurinnen; Finanzierung von 31 Lehraufträgen	Keine signifikante Steigerung des Frauenanteils im Förderzeitraum; hoher finanzieller Aufwand; keine strukturierte Vermittlung	Stellenanteile zur Koordination des Programms, Fachbereiche in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragter und Personaldezernat 77.307 €	Anpassung der Richtlinien unter Einbeziehung des neuen Instrumentes „Co-Dozentur“, Fortführung des Programms; Eigenmittel nach Bedarf
2.1.3.4 Aufbau Dual Career Service	Vereinbarkeit von Beruf & Familie ermöglichen	Aufbau Dual Career Service mit individueller Karriereberatung; Willkommensservice; Aufbau eines regionalen Netzwerks	Geringe Nachfrage wegen kleiner Zielgruppe; aufwändiger Beratungsprozess	Beauftragte in Zusammenarbeit mit Berufsbeauftragter und Gleichstellungsbeauftragter 38.010 €	Fortführung des Dual Carrer Services, Erweiterung der Zielgruppe Nachwuchswissenschaftler/-innen; 0,125 VZÄ bis zu EG 11; Mittelansatz PP III p.a.: 9.000€

¹ Fortschreibung PP II bis 2019

2.1.3.5 Flexifonds für Professorinnen	Vorbereitung/“Abfederung“ der Familienphase, Unterstützung beim Wiedereinstieg nach Familienphase	Ausschreibung Richtlinien, bedarfsorientierte Unterstützung eines Falles	Geringe Nachfrage, hoher finanzieller Aufwand	Gleichstellungsbeauftragte/ Personaldezernat/Familienservice 25.125 €	Fortführung im Familienservice; Eigenmittel nach Bedarf
2.1.3.6 Qualifizierung von Professorinnen	Stärkung von Frauen in Spitzenpositionen	Angebot von spezifischen Trainings und Coachings	Geringe Nachfrage	Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit Institut für Wissenschaftsdialog 2.129 €	Fortführung im Institut für Wissenschaftsdialog; gezielte Coachingangebote; Eigenmittel nach Bedarf
2.1.3.7 Beteiligung in Gremien	Entlastung von Frauen in Gremien	Familienfreundliche Gremienzeiten	Umsetzung schwierig bei geringem Frauenanteil; keine Akzeptanz von finanzieller Unterstützung zur Entlastung durch SHK	Gleichstellungsbeauftragte/Familienservice	Familienfreundliche Gremienzeiten in allen Fachbereichen; Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen im direkten Dialog mit den Professorinnen, z.B. Co-Dozentur; Eigenmittel nach Bedarf
2.1.3.8 Genderforschung	Förderung der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung	Förderung kleinerer Forschungsvorhaben	Bisher fehlende Fachdisziplin für entsprechende Vorhaben	Gleichstellungsbeauftragte und Forschungsförderung 13.441 €	Durchführung von gezielten Genderforschungsprojekten; Eigenmittel nach Bedarf
Mittel				321.913 €	54.000 € p.a. im PP III plus weitere Eigenmittel nach Bedarf

2.2 Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

2.2.1 Situationsanalyse und Bilanzierung der Gleichstellungsmaßnahmen 2013 - 2018

- Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist im Berichtszeitraum insgesamt angestiegen. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt 2018 hochschulweit bei 33,5% und konnte damit um rund 7% gesteigert werden. Dabei werden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des Instituts für Wissenschaftsdialog (IWD) und des Bereichs Service, Kommunikation, Information, Medien (SKIM) mit betrachtet.

- **Entwicklung der wissenschaftlichen Beschäftigten von 2013-2018 an der Hochschule insgesamt (jeweils zum Stichtag 01.01.)**

	männlich	weiblich	gesamt	% weiblich
2013	179	65	244	26,6
2014	194	77	271	28,4
2015	193	79	272	29,0
2016	192	81	273	29,7
2017	182	82	264	31,1
2018	185	93	278	33,5

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in den Fachbereichen liegt bei 30,2%. Durch die Heterogenität der Fachbereiche schwanken auch hier die Werte stark, wenn man die einzelnen Fachbereiche betrachtet. Den niedrigsten Wert weist der Fachbereich 2 „Medienproduktion“ mit 14,3 % auf. Die höchsten Werte zeigen der Fachbereich 4 „LifeScience Technology“ mit 44,7% und Fachbereich 1 „Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur“ mit 42,1 % sowie der Fachbereich 8 „Landschaftsarchitektur und Umweltplanung“ mit 41,7 %. Die anderen Fachbereiche bewegen sich im Mittelfeld mit Werten zwischen 16% und 30 %.

- **Entwicklung der wissenschaftlichen Beschäftigten in den Fachbereichen**

	männlich	weiblich	gesamt	% weiblich
FB1	22	16	38	42,1

FB2	6	1	7	14,3
FB3	10	2	12	16,7
FB4	21	17	38	44,7
FB5	53	12	65	18,5
FB6	14	5	19	26,3
FB7	30	13	43	30,2
FB8	7	5	12	41,7
FB9	8	3	11	27,3
Gesamt	171	74	245	30,2

Stand: 01.01.2018

Eine umfassende Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Sinne einer strategischen Personalentwicklung erfolgt an der Hochschule durch die Gründung des Graduiertenzentrums. OWL zum 01.01.2016. Da die Hochschule als Fachhochschule kein eigenes Promotionsrecht hat und Promotionen nur in Kooperation mit einer Universität durchgeführt werden können, werden im Graduiertenzentrum gezielt kooperative Promotionen unterstützt. In diesem Zusammenhang werden der fachbereichsübergreifende Austausch gefördert und unterstützende Strukturen für einen informellen Austausch, Karriereberatung oder Fachvorträge für alle Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler geschaffen.

Die Hochschule unterstützt darüber hinaus weibliche Wissenschaftskarrieren gezielt durch die Vergabe von Promotionsstipendien, dazu zählen sowohl Vollstipendien als auch Abschlussstipendien.

Der Anstieg der laufenden Promotionen von Wissenschaftlerinnen von 8 im Jahr 2013 auf 20 aktuell laufende Vorhaben ist unter anderem darauf zurückzuführen. Für eine mittelgroße Fachhochschule ist die Zahl der aktuell laufenden Promotionsvorhaben beachtlich.

Der Anteil weiblicher Promovierender liegt aktuell bei rund 27% und weist im Vergleich zur Gesamtquote aller Absolventinnen der Hochschule von 38,5% nach wie vor auf einen Verlust der weiblichen Studierenden nach dem Abschluss des Studiums hin. Hier setzen die Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der Hochschule an. Ergänzend zu diesen Maßnahmen spielen hier insbesondere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Studium und Beruf eine wesentliche Rolle.

● **Entwicklung der Promotionsvorhaben an der Hochschule (2009- 2017)**

	Männlich	Weiblich
2013	32	8
2014	48	9
2015	57	16
2016	51	19
2017	53	20

2.2.2 Gleichstellungspolitische Ziele

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

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

2.2.3 Maßnahmen

2.2.3.1 Höhere Flexibilisierung

● Um allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, wurden an der Hochschule Dienstvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit angepasst sowie eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit abgeschlossen, um eine größere Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort zu erreichen. Individuelle Lösungen wurden somit in generelle Strukturen überführt. Eine vorausschauende Personalentwicklung basierend auf einem Personalentwicklungskonzept, das 2015 für promovierte Hochschulmitglieder beschlossen wurde, sowie ein Konzept zur akademischen Personalentwicklung (s. Anlage) flankieren die Flexibilisierung zusätzlich. 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 Telearbeit.

2.2.3.2 Berufsbild Professorin – Modell FH-Nachwuchsprofessur

- Fachhochschulen hatten bislang keine Möglichkeit, ihren eigenen Nachwuchs für Professuren auszubilden, da das wissenschaftlich qualifizierte Personal nach der Ausbildung an einer Hochschule häufig in der Industrie Fuß fasst, bevor eine FH-Professur als Karriereperspektive überhaupt möglich war. Die Hochschule hat dafür einen Lösungsansatz durch das Konzept der FH-Nachwuchsprofessur (s. Anlage) 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 ist Bestandteil des in 2015 entwickelten Personalentwicklungskonzepts für promovierte Hochschulmitglieder in der Qualifizierungsphase, das sowohl institutionalisierte als auch Weiterbildungsmaßnahmen umfasst. Es richtet sich speziell an hochqualifizierte Nachwuchstalente, denen die nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 Hochschulgesetz NRW geforderte Einstellungs Voraussetzung für eine Professur „fünfjährige berufspraktische Tätigkeit, davon mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs“ fehlt. Daher erfolgt die Einstellung für die Dauer von drei Jahren zunächst als Lehrkraft für besondere Aufgaben im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung (50 %) nach EG 13 TV-L. Parallel dazu wird im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses (50 %) in einem mit der Hochschule kooperierendem Unternehmen die fehlende außerhochschulische Berufserfahrung erworben. Überlegungen zur Weiterentwicklung des Modells haben dazu geführt, dass ersatzweise auch eine selbstständige Tätigkeit in dieser Phase möglich ist. Nach positivem Abschluss dieser Qualifizierungsphase unter Berücksichtigung abschließender externer Gutachten und der Lehrevaluationen erfolgt die Einstellung im Rahmen einer W2-Zeitprofessur für die Dauer von bis zu 5 Jahren.

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

Einer Ausschreibung und einem Berufungsverfahren folgte die erfolgreiche Besetzung einer Stelle mit einer „FH-Nachwuchsprofessorin“ zum 01.09.2017.

Die Hochschule hat das Ziel, weitere Stellen im Rahmen des Professorinnenprogramms III besetzen zu können. Parallel dazu wird durch Vorträge und Informationsveranstaltungen über das Berufsbild „FH-Professorin“ informiert, um sowohl intern als auch extern das Interesse für diesen Karriereweg zu wecken. Ergänzend soll ein spezielles Mentoringprogramm hinzukommen (2.2.3.7).

2.2.3.3 Promotionsstipendien

- Um mehr Frauen für eine wissenschaftliche Karriere und gegebenenfalls als Professorin zu gewinnen, bietet die Hochschule Abschlussstipendien für Promotionen inklusive eines Kinderzuschlags für Eltern an. Im Berichtszeitraum wurden zwei Abschlussstipendien an Frauen vergeben. Zudem wurden im Berichtszeitraum insgesamt vier Promotionsstipendien an Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen kooperativer Promotionen im Graduiertenzentrum der Hochschule vergeben. Es ist geplant, weitere Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen auszuschreiben.

2.2.3.4 Wiedereinstiegsprogramm für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen

- 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. 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 folgenden Ergebnissen (s. Anlage: Evaluationsergebnisse). Insgesamt erfreut sich das Angebot der Hochschule für 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 40 Beratungen durchgeführt, die nur zum Teil in Praktika mündeten. Es wurden überwiegend Personen mit Abschlüssen in den Bereichen Biologie, Chemie, Lebensmitteltechnologie, Innenarchitektur beraten. Die beratenen Frauen sind von 5 bis zu 25 Jahren nicht im Beruf und zum Teil im Zeitpunkt der Beratung in einem anderen Bereich tätig. Es ist festzustellen, dass die Praktika in den Fachbereichen bei den Teilnehmerinnen mit wissenschaftlichem Interesse gut angenommen, jedoch zum Teil als zu kurz angesehen werden. Es ist im Prinzip nicht gelungen, Praktika in Unternehmen zu vermitteln aus Gründen, die insbesondere die Qualifikation der Kandidatinnen betraf. 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.

Das Wiedereinstiegsprogramm soll weiter fortgeführt werden. Dabei sollen die Möglichkeiten längerfristiger Praktika in Fachbereichen und – als weitere Qualifikationsstufe – das Angebot von Lehraufträgen und /oder die Möglichkeit, das Qualifizierungsprogramm als Vorbereitungsphase für eine anschließende Promotion auszugestalten, stärker als bisher in den Fokus genommen werden.

2.2.3.5 Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

- Durch bedarfsorientierte Qualifikationsangebote und Schulungen werden Nachwuchswissenschaftlerinnen insbesondere im Rahmen des Graduiertenzentrums OWL und des Instituts für Wissenschaftsdialog individuell gefördert und unterstützt, ihre Karriereentwicklung zu planen. Trainingsinhalte sind insbesondere: Selbstmarketing, Management und Führung, wissenschaftliche Positionierung, Berufs- und Lebensplanung, Begleitung im Promotionsprozess sowie Professionalisierung in Forschung & Lehre. Durch eine gezielte Vernetzung in Trainings sowie gegebenenfalls durch Coaching erhielten Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit zum Aufbau eigener Netzwerke. Diese Angebote wurden gut angenommen und sollen fortgesetzt werden.

2.2.3.6 Flexifonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen

- 2015 wurde ein Flexifonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Ausschreibung und Richtlinien eingerichtet (s. Anlage: Verkündungsblatt 2015/Nr. 24) zur Überbrückung der gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter und zur Entlastung der Mütter. Der Fonds beinhaltet Kompensationsmittel für Fachbereiche/Institute sowie Mitteln zur Unterstützung der Nachwuchswissenschaftlerin selbst. Dabei handelt es sich um eine flexible Unterstützung, zum Beispiel für die Finanzierung des Mutterschutzes von Stipendiatinnen, für eine wissenschaftliche Hilfskraft für Schwangere, die von Beschäftigungsverboten betroffen sind oder eine Vertretung oder Zusatzkraft, ggf. auch für eine Überlappungszeit. Im Berichtszeitraum wurden einmal Mittel aus dem Fond beantragt und gewährt. Wie bei dem parallelen Fond für Professorinnen hatte auch hier die Unterstützung aus dem Fond eine sehr positive Konnotation. Es ist geplant, den Fond fortzuführen und als wichtiges Instrument in die Hände des Familienservice zu legen.

2.2.3.7 Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen

- Mentoring, bei dem qualifizierte Frauen aus der Industrie oder sonstigen Praxis als Mentorinnen fungieren, ist ein bereits bewährtes Instrument. Da es im regionalen Umfeld der Hochschule Mentoringprogramme mit dieser Ausrichtung gibt, möchte die Hochschule nach gegenwärtiger Einschätzung insoweit kein neues Programm aufstellen, sich aber durch offizielle Kooperation für die Nachwuchswissenschaftlerinnen vorhandenen Programmen anschließen bzw. bereits gegebene Zusammenarbeit stärker in den Focus rücken und ausbauen bzw. institutionalisieren.

Darüber hinaus ist geplant, ein Mentoringprogramm aufzulegen, bei dem Mentorinnen Professorinnen der Hochschule und benachbarter Hochschulen sind. Als Mentees sind Doktorandinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie weitere Frauen mit Interesse an einer FH-Professur geplant. Mögliche inhaltliche Themen sind: Gute Lehre, wissenschaftliches Arbeiten, effektives Publizieren, Drittmittel-Akquise, Erweiterung der fachlichen Kenntnisse bis hin zur „Work-life-Balance als Professorin“. Ziel dieses Mentoring-Programmes ist es, den Blick der Mentees auf eine Karriere als FH-Professorin zu richten und diesen bei Konkretisierung des Berufszieles eine optimale Starthilfe für den Weg zu einer FH-Professur zu geben.

2.2.3.8. Netzwerk/„Stammtisch“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen

- Ein zentrales Netzwerk der Nachwuchswissenschaftlerinnen/wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gibt es an der Hochschule bislang nicht. Da eine Netzwerkbildung zum einen sehr wichtig für die Frauen selbst ist (Kennen lernen, Kontakte knüpfen, Rückhalt in einer Frauengruppe – z.B. in Fachbereichen mit wenigen Frauen, Formulierung gemeinsamer Anliegen, Identifikation von Ansprechpersonen bei Fragen und vieles mehr), aber auch für eine Ansprache der Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Hochschule äußerst sinnvoll ist (z.B. zur Kommunikation von Informationen und Angeboten, für Rückfragen nach wichtigen Anliegen, Bedarfen, Förderungs- und Unterstützungswünschen) und Basis einer auf dieser Ebene bislang so nicht gegebenen Kommunikationsschiene mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschulleitung sein könnte, würde durch ein solches Netzwerk eine „win-win-Situation“ entstehen. Daher soll ein solches Netzwerk mit der Möglichkeit regelmäßiger informeller Treffen (Arbeitstitel „Stammtisch“) und ohne formale Zwänge/Verpflichtungen aufgebaut werden.

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

- Im Berichtszeitraum 2013 – 2018 ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen angestiegen, was als erster Erfolg betrachtet werden kann. Die weiteren Ziele aus 2.2.2 sind jedoch noch nicht vollständig erreicht. Um in diesem Bereich weitere und nachhaltige Veränderungen zu bewirken, bedarf es längerfristiger Maßnahmen, zumal viele Maßnahmen erst mit Beginn der Förderung der Hochschule im PP II, d.h. Ende 2014 oder später starten konnten. Im Sinne einer nachhaltigen Umsetzung sollen die genannten Ziele des Gleichstellungskonzepts 2013 als Ziele des Gleichstellungskonzepts 2018 fortgelten und die vorstehend genannten Maßnahmen mit den im einzelnen beschriebenen Anpassungen und Schwerpunktsetzungen fortgeführt werden. Ergänzend sollen die unter 2.2.3.7 und 2.2.3.8 beschriebenen Maßnahmen hinzukommen. Darüber hinaus wird darauf hingewiesen, dass die formal dem Abschnitt 2.1 zugeordnete Maßnahme „2.1.3.3 Erhöhung der Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter“ zugleich ein wichtiges Instrument für den Bereich der Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen darstellt. Zur Verdeutlichung wurde diese Maßnahme in der folgenden Übersicht für den Abschnitt 2.2. ergänzend aufgenommen.

2.2.5 Umsetzung, Fortschreibung und Ressourcenaufwand der Maßnahmen zu 2.2.

Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Umsetzung Stärken	Umsetzung Schwächen	Personal- und Finanzressourcen 2014-2017 ²	Fortschreibung Mittelbedarf PP III p.a.
2.2.3.1 Höhere Flexibilisierung	Vereinbarkeit von Beruf & Familie ermöglichen	Flexibles Arbeiten durch Telearbeit; gleitende Arbeitszeit	Aufwändiger Antragsprozess für Telearbeit	SKIM (Rechenzentrum; Datenschutzbeauftragte, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Personaldezernat	Fortführung, Erleichterung der Telearbeit
2.2.3.2 Berufsbild Professorin / FH-Juniorprofessur	Personalentwicklung zur Steigerung des Professorinnenanteils	Entwicklung und Umsetzung Berufsbild FH-Juniorprofessur, Besetzung einer Stelle	Hoher finanzieller Aufwand wenn die Kosten der Stelle einbezogen werden	Gleichstellungsbeauftragte, Präsidium 6.248€ sowie Kosten der Stelle	Besetzung einer weiteren FH-Nachwuchsprofessur Mittelansatz PP III p.a.: 34.500 €
2.2.3.3 Promotionsstipendien	Steigerung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Vergabe von 4 Promotionsstipendien, erfolgreiche Förderung von begabten Frauen	Hoher finanzieller Aufwand, großer Verwaltungsaufwand	Graduiertenzentrum in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragter 134.629 €	Vergabe eines weiteren Promotionsstipendiums an eine Nachwuchswissenschaftlerin Mittelansatz PP III p.a.: 20.400 €
2.2.3.4 Wiedereinstiegsprogramm für Ingenieurinnen	Personal- und Karriereentwicklung für Ingenieurinnen fördern	Programmaufbau; Beratungsservice wird nachgefragt; Vermittlung von Praktika und Lehrveranstaltungen; Zusammenarbeit mit Institutionen der Region; Erfolg bei qualifizierten Frauen	Aufwändiger Beratungsprozess; Erfolg schwer messbar; schwierig bei nicht ausreichend qualifizierten Frauen	Beauftragte für das Wiedereinstiegsprogramm in Zusammenarbeit Fachbereichen; Gleichstellungsbeauftragte 61.307 €	Fortführung des Programms; 0,125 VZÄ bis zu EG 13 Mittelansatz PP III p.a.: 13.000 €
2.2.3.5 Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Personal- und Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern	Angebot von spezifischen Trainings, Coachings, Vorträgen	Individuelle Coaching-Angebote werden nachgefragt; wenig Nachfrage nach Angeboten speziell für Frauen	Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit Institut für Wissenschaftsdialog und Career Service 4.075 €	Fortführung im Graduiertenzentrum, gezielte Coachingangebote; Eigenmittel nach Bedarf
2.2.3.6 Flexifonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ermöglichen	Angebot der bedarfsorientierten Unterstützung	Geringe Nachfrage, hoher finanzieller Aufwand	Vergabe und Mittelverwaltung durch Gleichstellungsbeauftragte / Personaldezernat / Familienservice 34.958 €	Fortführung im Familienservice; Eigenmittel nach Bedarf
2.2.3.7 Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen – NEU	Ausbau/Institutionalisierung vorhanden. Mentoringansätze plus neues Mentoringprogramm mit Blick auf Karriere als FH-Professorin				Gewinnung Mentees und Mentorinnen, Einladung zu Treffen mit der Möglichkeit des Matchings durch die Gleichstellungsbeauftragte; Eigenmittel nach Bedarf
2.2.3.8 Netzwerk / „Stammtisch“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen - NEU	Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen/wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen – Verbesserung der Kommunikation mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschulleitung				Einladung zu informellen Treffen durch die Gleichstellungsbeauftragte; nach Anlaufen der Treffen bei Zustimmung der Teilnehmerinnen zeitweise Anwesenheit eines Hochschulleitungsmitglieds bei Treffen; Eigenmittel nach Bedarf
Siehe 2.1.3.3 Erhöhung der	Steigerung des Frauenanteils in der	Ausschreibung „Lehrbeauftragtenprogramm	Keine signifikante Steigerung des Frau-	Stellenanteile zur Koordination des Pro-	Anpassung der Richtlinien unter Einbeziehung

² Fortschreibung im PP II bis 2019

Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter – s. dazu bereits 2.1., aufgrund der Bedeutung für Nachwuchswissenschaftlerinnen hier zusätzlich aufgelistet	Wissenschaft	W“, gezielte Ansprache, Beratung und Betreuung von Ingenieurinnen; Finanzierung von 31 Lehraufträgen	enanteils im Förderzeitraum; hoher finanzieller Aufwand; keine strukturierte Vermittlung	gramms, Fachbereiche in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragter und Personaldezernat (77.307 € bei 2.1 berücksichtigt)	des neuen Instrumentes „Co-Dozentur, “Fortführung des Programms; Eigenmittel nach Bedarf
zusätzlich: Koordination der gleichstellungsfördernden Maßnahmen	Übergreifende Querschnittsaufgabe				Stelle 0,25 VZÄ bis zu EG 11 Mittelansatz p.a.: 15.000 €
Mittel				241.217€	82.900 € p.a. im PPIII plus weitere Eigenmittel nach Bedarf

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

2.3.1 Situationsanalyse und Bilanzierung der Gleichstellungsmaßnahmen 2013 - 2018

• Der Anteil der Studienanfängerinnen an der Hochschule betrug im Studienjahr 2017 40,4% (Studienjahr 2013: 38,7%). Der Anteil weiblicher Studierender an der Gesamtzahl aller Studierenden betrug im Wintersemester 2017/2018 39,12 % (Wintersemester 2013/2014: 35%). Hier ist somit ein Anstieg zu verzeichnen. Bei einem Blick auf die Studienanfängerinnen ist besonders erfreulich der Anstieg in den Fachbereichen 5, 6, 7 und 8, wobei im FB 5 (Elektrotechnik / Technische Informatik) sogar ein Anstieg auf knapp 25% durch den neuen Studiengang Medizin- und Gesundheitstechnologie zu verzeichnen ist (s. Anlage: Entwicklung der Anteile weiblicher Studienanfängerinnen (1. FS) nach Fachbereichen).

Über die Fachbereiche hinweg zeichnet sich ein heterogenes Bild ab. Den höchsten Anteil weiblicher Studierender weist der Fachbereich 1 „Architektur und Innenarchitektur“ mit 72,62 % auf. Auch in den Fachbereichen 4 „Life Science Technologies“ mit 54,75 %, FB 2 „Medienproduktion“ mit 49,43 % sowie FB 9 „Landschaftsarchitektur und Umweltplanung“ mit 48,4 % liegen die Werte sehr hoch. Der geringste Anteil findet sich in den Fachbereichen 5 „Elektrotechnik und Technische Informatik“ mit immerhin 14,83 % (2013 nur 5%) und FB 6 „Maschinenteknik und Mechatronik“ mit 6,94 %. Die übrigen Fachbereiche bewegen sich mit einem Anteil der weiblichen Studierenden zwischen 22 % und 32 % im Mittelfeld.

Bei den Absolvierenden gab es von 2015 auf 2016 einen Rückgang des Frauenanteils. Von 2016 auf 2017 ist der Frauenanteil aber bereits wieder so gestiegen, dass mit knapp 42% der höchste Stand seit 2013 (damals 40,5 %) erreicht wird. (s. Anlage: Studierende im 1. FS an der HS nach Geschlecht; Studierende nach Fachbereichen/Geschlecht im WS 2017/2018)

Angesichts der schon vor dem Berichtszeitraum sehr unterschiedlichen Verteilung weiblicher Studierender in den Fachbereichen der Hochschule und dem nach wie vor zum Teil geringen Anteil von weiblichen Studierenden wurden zahlreiche Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen insbesondere in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, umgesetzt. Diese Maßnahmen wurden mit erheblichem Ressourcenaufwand erbracht. Trotzdem liegt der Anteil der weiblichen Studierenden in einem Fachbereich noch unter 10% bzw. einem Fachbereich knapp 15%.

Bei den Studienabbrecherquoten betrug der Anteil der Frauen im Wintersemester 2013/2014 30%. Dem steht nach einem zwischenzeitlichen Anstieg ein Anteil von im Wintersemester 2017/2018 27,4% und somit insgesamt eine Verringerung gegenüber. Insgesamt lässt sich zudem sagen, dass im Berichtszeitraum weniger Frauen als Männer das Studium abgebrochen haben. (s. Anlage: Absolventinnen und Absolventen an der HS nach Geschlecht)

2.3.2 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.

2.3.3 Maßnahmen

- Zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wurde an der Hochschule mit einer strategischen Zusammenführung und konzeptionellen Neuausrichtung der bisherigen, oft singulären, Maßnahmen begonnen, bei der Maßnahmen aufeinander abgestimmt und entlang der Bildungskette ab der Sekundarstufe I angeboten werden. 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.

2.3.3.1 Patinnen-Programm

- Zur Erschließung neuer Zielgruppen (z.B. Schülerinnen aus bildungsfernen Schichten oder aus Familien mit Migrationshintergrund) und zur frühzeitigen Bindung von Schülerinnen hat die Hochschule seit 2015 ein Patinnen-Programm zur Gewinnung für ein Studium im ingenieurwissenschaftlichen Bereich aufgebaut.

Bei Veranstaltungen in den Schulen der Region wird das Programm im Rahmen der Studienberatung und des Talentscoutings beworben. Anfänglich mit einer Online-Plattform, dann durch persönliche Vermittlung wird der Kontakt zwischen Schülerinnen und Studentinnen vermittelt. Die so zusammengestellten Tandems tauschen sich regelmäßig über den Zeitraum eines Semesters über das Internet aus. Flankiert wird das Patinnen-Programm von Angeboten in der Hochschule und Informationen über die genannte Plattform.

Nach dem Aufbau des Programms durch zwei Studentinnen wurde in 2017 ein wissenschaftlicher Mitarbeiter stundenweise mit der Betreuung und Weiterentwicklung des Patinnenprogramms beauftragt. Seit 2018 läuft das Programm als ergänzendes Angebot in der Zentralen Studienberatung. Es ist festzustellen, dass die Zahl der teilnehmenden Schülerinnen und somit der Tandems seit der Neustrukturierung zunimmt.

2.3.3.2 Berufsbild Ingenieurin

- Die Hochschule hat sich im Berichtszeitraum an einer Kampagne bei Twitter beteiligt, bei der es darum ging, Professorinnen in MINT-Bereichen zu zeigen bzw. „einer Professorin ein Gesicht zu geben“ - #LookLikeAnEngineer. Daneben nutzt die Hochschule, z.B. am Tag der offenen Tür oder für Schüler-Infos Materialien des Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen, z.B. das im Berichtszeitraum erstellte Infoheft „MINT/Zukunftsberufe für Frauen - Vielseitig - Praktisch - Cool: TECH.NIK“, das über das Berufsbild Ingenieurin in einer Schülerinnen ansprechenden Weise informiert. Im Fachbereich 9 Landschaftsarchitektur und Umweltplanung wurde das Projekt „Vom Beruf zur Berufung - Landschaftsarchitektinnen, Naturschützerinnen, Gärtnerinnen der Region Ostwestfalen-Lippe erzählen“ fortgeführt, in dessen Rahmen Biographien von Landschaftsarchitektinnen untersucht wurden sowie eine Wanderausstellung mit Flyer und eine Internetseite konzipiert wurden. Hierdurch wird das Berufsbild Ingenieurin in besonderer Weise vermittelt.

Für die Zukunft sind insbesondere Role-Model-Kampagnen geplant. Für einen Teilbereich der Lebensmitteltechnologie ist eine konkrete Role-Model-Kampagne in Vorbereitung, die als Vorbild für weitere Fachbereiche/Studiengänge dienen soll.

2.3.3.3 Frühzeitige Praxiserfahrung ermöglichen

- Durch praxisnahe Erfahrungen durch Workshops, Projekttag etc., die an der Hochschule unter anderem durch das Institut für Wissenschaftsdialog (IWD) 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.

2.3.3.4 Flexifonds für Studentinnen

- Die Hochschule hat in 2014 ein Stipendium zur Unterstützung von Studierenden in familiären Notsituationen eingeführt (s. Anlage: RiLi Stipendien in familiären Notsituationen, zuletzt Verkündungsblatt 2016/Nr. 22). Es handelt sich um eine bedarfsorientierte Unterstützung für grundsätzlich 6 Monate zur Überbrückung z. B. der Studienabschlussphase, die an den BAföG-Satz angelehnt ist. Das Stipendium ist ein wichtiges Angebot im Rahmen der Beratung des Familienservice und wird angesichts der zunehmenden Zahl an Studierenden mit familiärer Verantwortung an der Hochschule stark nachgefragt. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 10 Stipendien bewilligt.

2.3.3.5 Konzeptentwicklung für Nachwuchsaktivitäten

- Die Hochschule hat im Berichtszeitraum in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Technik, Diversity, Chancengleichheit, Bielefeld, eine strategische Konzeptentwicklung für die Maßnahmen zur Schülerinnenakquise durchgeführt. Die bisherigen Maßnahmen wurden evaluiert und Handlungsempfehlungen erarbeitet mit dem Ziel der „Optimierung der Nachwuchsaktivitäten der Hochschule insbesondere im ingenieurwissenschaftlichen Bereich“. Diese Handlungsempfehlungen sind die Grundlage für neue Maßnahmen gewesen, wie 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. In diesem Zusammenhang sind vom Fachbereich 5 in Kooperation mit dem zdi-Zentrum Lippe.MINT sechs Smart Home-Modellhäuser für den

Schulunterricht mit Mädchen sowie Materialien entwickelt worden. Außerdem wurde 2016 das Angebot „zdi-Campus“ für studieninteressierte Mädchen neu eingeführt, die an der Hochschule im Verlauf von 6 Monaten in technische Studiengänge schnuppern und gleichzeitig bei einem Unternehmen die Arbeitsbereiche einer Ingenieurin erleben wollen. Dieses Angebot wurde mit Bezug auf einen Fachbereich angeboten und leider nicht angenommen. Es soll zukünftig jedoch in weiteren Fachbereichen angeboten werden. Weiterhin wurde im Rahmen einer Imagestudie näher untersucht, warum Bewerberinnen, die sich zum WS 2015/2016 in überwiegend männlich besetzten Fachbereichen der HS beworben haben und trotz Zusage der Hochschule das Studium nicht aufgenommen haben, an einer anderen Hochschule gestartet sind. Die Erkenntnisse hieraus fließen ebenfalls in die Gestaltung zusätzlicher Aktivitäten für Schülerinnen und Schüler ein. Des Weiteren wird zurzeit ein Konzept entwickelt, dass sich durch „Eltern-Töchter-Workshops“ bzw. „Mütter-Töchter-Workshops“ an der Hochschule an interessierte Schülerinnen und ihre Eltern bzw. Mütter richtet und dem entgegenwirken soll, dass Eltern ungeachtet von Begabungen der Töchter bewusst oder unbewusst einen traditionellen Frauenberuf für ihre Töchter bevorzugen und diese entsprechend beeinflussen.

2.3.3.6 Qualifizierung von Studentinnen

- Studentinnen wurden im Berichtszeitraum durch Trainings und gezielte Angebote in Form von Coachings oder Mentoring (u.a. durch die Angebote des IWD) 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 die Angebote zu Gender-Diversity in der Lehre sowie spezielle Qualifizierungsangebote in den Bereichen Soft-Skill-Entwicklung, Karriereplanung und Empowerment. Darüber hinaus gibt es an der Hochschule verschiedene, teilweise von der Hochschulgesellschaft Ostwestfalen-Lippe e.V. finanzierte Stipendien. Studentinnen werden durch Stipendien zur Förderung von Auslandsaufenthalten im Programm Women Worldwide gezielt unterstützt. Das reguläre Stipendienprogramm der Hochschule zur Förderung von Auslandsaufenthalten wird zur konsequenten Förderung von Studentinnen i.d.R. jährlich aus Mitteln der Gleichstellungskommission aufgestockt. Festzustellen ist jedoch, dass Angebote, die sich gezielt an Frauen richten, nicht so häufig nachgefragt werden wie die gleichen Angebote, die sich an gemischte Zielgruppen richten.

2.3.3.7 Flexibilisierung des Studienverlaufs

- Im Berichtszeitraum wurden Empfehlungen für die Absolvierung in selbst organisierter Teilzeit für die Bachelorstudiengänge BWL, Elektrotechnik sowie Maschinentechnik, Mechatronik und Zukunftsenergien erarbeitet. Parallel dazu wurde versucht, eine höhere Flexibilisierung der Studentinnen durch die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie zu erzielen.

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

- Im Berichtszeitraum 2014 – 2017 ist der Frauenanteil bei den Studienanfängern und den Studierenden nur leicht angestiegen und die Ziele aus 2.3.2 sind noch nicht vollständig erreicht. Um in diesem Bereich weitere und nachhaltige Veränderungen zu bewirken, bedarf es längerfristiger Maßnahmen, zumal viele Maßnahmen erst mit Beginn der Förderung der Hochschule im PP II, d.h. Ende 2014 oder später starten konnten. Im Sinne einer nachhaltigen Umsetzung sollen die genannten Ziele des Gleichstellungskonzepts 2013 als Ziele des Gleichstellungskonzepts 2018 fortgelten und die vorstehend genannten Maßnahmen mit den im einzelnen beschriebenen Anpassungen und Schwerpunktsetzungen fortgeführt werden. Für eine Antragstellung im PP III wird neben der Fortführung der Maßnahmen „Berufsbild Ingenieurinnen“ insbesondere durch Role-Model-Kampagnen die Fortführung der Maßnahme „Flexifonds für Studentinnen“ die wichtigste Rolle spielen, um der großen Nachfrage gerecht zu werden.

2.3.5 Umsetzung, Fortschreibung und Ressourcenaufwand der Maßnahmen zu 2.3.

Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Umsetzung Stärken	Umsetzung Schwächen	Personal- und Finanzressourcen 2014-2017 ³	Fortschreibung Mittelbedarf PP III p.a.
2.3.3.1 Patinnen-Programm	Ansprache von Schülerinnen zur Gewinnung für ein Studium im ingenieurwissenschaftlichen Bereich	Aufbau des Programms als erg. Angebot von Studienberatung und Talentscouting; Aufbau einer Info-Plattform; Vermittlung von Schülerinnen/Studentinnen-Tandems, Entscheidungshilfe für ein Studium	Geringe Zahl an Tandems; nur sinnvoll in Ergänzung zu weiteren Info- und Beratungsangeboten	Studienberatung, Talentscouting 12.033 €	Fortführung des Programms
2.3.3.2 Berufsbild Ingenieurin	Gewinnung von Schülerinnen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium	Entwicklung von Kampagnen zur Sichtbarmachung des Berufsbildes	Fehlende Personalkapazitäten, Erfolg schwer meßbar	Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der Pressestelle 1.433 €	Fortsetzung Kampagnen zum Berufsbild, Veranstaltungen mit weiblichen Alumni, in Zusammenarbeit mit

³ Fortführung im PP II bis 2019

					Career Service; Eigenmittel nach Bedarf
2.3.3.3 Frühzeitige Praxiserfah- rung ermögli- chen	Steigerung der Praxiserfahrung	Vermittlung von Praktika, Organisation von Firmen- besuchen und Karriere- messen etc. für Studentin- nen	Fehlende Personal- kapazitäten, große Nachfrage	Career Service, Interna- tional Office, Fachbereiche	Weiterhin Vermittlung von Praktika, Firmenbe- suchen etc.; Eigenmittel nach Bedarf
2.3.3.4 Flexifonds für Studentinnen	Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium und Fami- lie	Vergabe von 10 Stipendi- en; bedarfsorientierte Unterstützung zur Über- brückung von 6 Monaten bei familiären Notsituatio- nen	Nicht ausreichende finanzielle Mittel für große Nachfrage, hoher Verwaltungsaufwand	Vergabe und Mittelver- waltung durch Gleich- stellungsbeauftragte/ Familienservice; 30.718€	Fortführung im Fami- lenservice, Mittelbedarf im PP III p.a.: 28.100 € Plus weitere Eigenmittel nach Bedarf
2.3.3.5 Konzeptent- wicklung für Nachwuchs- aktivitäten	Effektive Nutzung der vorhandenen Ressourcen und bessere Planbarkeit	Erhebung und Evaluierung der bisherigen Maßnah- men sowie Konzeptent- wicklung; Handlungsemp- fehlungen; Umsetzung neuer Maßnahmen; Be- rücksichtigung insb. bei den Aktivitäten der Studi- enberatung und Fachbe- reiche	Abstimmung zwi- schen zentralen Aktivitäten und Fachbereichen, Personalkapazitäten	Gleichstellungsbeauf- tragte und Präsidium; 30.975 €	Umsetzung von Nach- wuchsaktivitäten gezielt zur Akquise von Schüle- rinnen resultierend aus den erfolgten Untersu- chungen, Abstimmung und Umsetzung in der Studienberatung; Eigenmittel nach Bedarf
2.3.3.6 Qualifizierung von Studen- tinnen	Förderung von Studentinnen	Angebot von spezifischen Trainings erg. zu den Angeboten der Studienme- thodik	z.T wenig Nachfrage nach speziell für Frauen ausgeschrie- benen Angeboten, höhere Nachfrage	Gleichstellungsbeauf- tragte in Zusammenar- beit mit Institut für Wissenschaftsdialog 615 €	Weiterhin Angebote zur Qualifizierung von Studentinnen auf ihrem Karriereweg, Umsetzung im Career

3. Controlling, Qualitätssicherung und Evaluation

• An der Hochschule wurden im Berichtszeitraum insbesondere folgende Instrumente für Zwecke des Controllings, der Qualitätssicherung und Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen genutzt:

- Gender-Controlling-Gespräche (2013, 2015, zu 2018 s.u.) zwischen Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragter und Fachbereichsleitungen (inkl. Betrachtung der Frauenanteile auf FB-Ebene in Form von Kaskadenmodellen, s. 1.3)
- Festlegung von Gleichstellungsquoten (Verköndungsblatt 2016/Nr. 3)
- Frauenförderplan 2013-2016 sowie Gleichstellungsplan 2016-2019 der Hochschule mit Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2013 und mit Berichten zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013 – 2016 (Verköndungsblatt 2017/Nr. 6) (inkl. Betrachtung der Frauenanteile auf FB-Ebene in Form von Kaskadenmodellen, s. 1.3)
- Evaluation der Services (Familienservice, Dual Career Service, Wiedereinstiegsprogramm für Ingenieurinnen)
- Evaluation des Lehrbeauftragtenprogramms W
- Berichterstattung im Rahmen des PP II über die Umsetzung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen (jährlich sowie Abschlussbericht zum ausgelaufenen Projekt 01FP13046A)
- Erfolgreiche Wiederholungsbewerbung 2016 für das Total E-Quality Prädikat einschließlich des add-on Diversity
- Umsetzung der Zielvereinbarung für den „audit familiengerechte hochschule“ und jährliche Berichterstattung dazu
- Reauditierung im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ in 2017 mit neuer Zielvereinbarung
- Ziel- und Leistungsvereinbarung V sowie Hochschulvertrag zur Änderung der Ziel- und Leistungsvereinbarung (2014-2016) zwischen Hochschule und Land NRW bzw. Wissenschaftsministerium inklusive Abschlussbericht
- Online-Befragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium an der Hochschule in 2017 (Anlage)
- Berücksichtigung der Erfolge der Gleichstellung bei der hochschulinternen Mittelverteilung für Lehre und Forschung im Rahmen des Parameters Gleichstellung
- Weitere mittelbasierte Anreizsysteme, wie z.B. Mittelvergabe/Förderung durch die Gleichstellungskommission
- Regelmäßige genderbasierte Evaluation der tatsächlichen Situation des Personalbestands und der Studierendenschaft
- Klausurtagung des Senats und des Hochschulrats in 2018 mit u.a. Befassung mit dem Themenfeld Gender und Diversity als Basis für die Weiterentwicklung der Hochschulstrategie und die Erstellung des Hochschulentwicklungsplans
- Qualitätszirkel „Gleichstellung und Vielfalt“, der seit 2015 tagt. An den Sitzungen des Qualitätszirkels nehmen Vertreterinnen und Vertreter der Bereiche Strategische Hochschulentwicklung, Personal und Organisation, der Geschäftsführung des Präsidiums, der Fachbereiche, des Instituts für Wissenschaftsdialog (IWD) und der Studierendenschaft sowie die Gleichstellungsbeauftragte teil. Der Qualitätszirkel dient dabei insbesondere als Instrument des Monitorings der gleichstellungsfördernden Maßnahmen der Hochschule.

Diese Instrumente sollen grundsätzlich fortgeführt werden. Dabei wird anstelle der Gender-Controlling-Gespräche ein neues Format eingesetzt werden, das zugleich der Erfüllung der der Verpflichtung aus § 5 Abs. 7 LGG NRW (Überprüfung des Gleichstellungsplans nach spätestens 2 Jahren) dient. Dieses neue Format befindet sich gegenwärtig in der Entwicklung und soll noch in 2018 zum Einsatz kommen.

Beschlossen vom Präsidium der Hochschule am 29. Mai 2018.

Ort, Datum

(Prof. Dr. Jürgen Krahl)
Präsident der Hochschule

Anlagen