



NR. 652

11.03.2011

AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN BULLETIN

1. Frauenförderpläne der einzelnen Bereiche der Hochschule Bochum:
 - Verzeichnis Frauenförderplan der Hochschule Bochum
 - Frauenförderplan des Fachbereichs Architektur
 - Frauenförderplan des Fachbereichs Bauingenieurwesen
 - Frauenförderplan des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik
 - Frauenförderplan des Fachbereichs Mechatronik und Maschinenbau
 - Frauenförderplan des Fachbereichs Vermessung und Geoinformatik
 - Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaft
 - Frauenförderplan der Hochschulbibliothek
 - Frauenförderplan der Hochschulverwaltung

Seiten 3 - 65

Frauenförderplan der Hochschule Bochum

Der Frauenförderplan einer Hochschule besteht gemäß § 5 a Landesgleichstellungsgesetz (LGG) aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Der Senat beschließt gemäß § 5 a Abs. 2 LGG über die Frauenförderpläne der Hochschule.

Der zentrale „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Bochum vom 29.07.2010“ wurde bereits erstellt, beschlossen und ist in den Amtlichen Bekanntmachungen (AB Nr. 639) der Hochschule veröffentlicht.

Die Frauenförderpläne der einzelnen Bereiche der Hochschule Bochum wurden in der Senatssitzung am 20.12.2010 beschlossen:

- Frauenförderplan des Fachbereichs Architektur
- Frauenförderplan des Fachbereichs Bauingenieurwesen
- Frauenförderplan des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik
- Frauenförderplan des Fachbereichs Mechatronik und Maschinenbau
- Frauenförderplan des Fachbereichs Vermessung und Geoinformatik
- Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaft
- Frauenförderplan der Hochschulbibliothek
- Frauenförderplan der Hochschulverwaltung

**Frauenförderplan des
Fachbereichs Architektur
der Hochschule Bochum**

Inhalt

Präambel	3
1. Bestandsaufnahme und Analyse	3
2. Zielsetzung und Maßnahmenplanung für den Zeitraum bis 2013.....	5
3. Geplante Maßnahmen bis 2013 sind:.....	6

Präambel

Das LGG NRW zielt auf ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter in den verschiedenen Funktionen einer Organisation. Einrichtungen des Landes sind verpflichtet das Gleichheitsgebot mit dem Personalentwicklungs-Instrument Frauenförderplan (FFP) zu verfolgen.

Der FFP setzt sich aus zwei Elementen zusammen: Analyse der Geschlechterverteilung sowie Aufstellen von Zielen und Maßnahmenplänen für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Grundsätzlich dient der FFP der Verbesserung der Chancen von Frauen im Beruf sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der zu planende Zeitraum betrifft die kommenden drei Jahre.

1. Bestandsaufnahme und Analyse

Architektur zu studieren ist für viele junge Leute erstrebenswert. Der Beruf erscheint reizvoll. Spricht das Architektur-Angebot der Hochschule Bochum beide Geschlechter gleichermaßen an?

Ausgehend von den Studierendenzahlen ist dem zuzustimmen: Mit inzwischen 57,5% weiblichen Studierenden im Erststudium ist der Frauenanteil mehr als ausgeglichen und mit 2,5% über dem Landesmittel NRW vergleichsweise hoch. Offenbar bieten Fach und Beruf in der spezifischen Verknüpfung von gestaltend-künstlerischen sowie technisch orientierten Aufgaben eine attraktive Perspektive.

Auf der Ebene der studentischen Hilfskräfte (SHK) sowie der Absolventinnen im Bachelorstudiengang ist der Anteil mit knapp 43% bzw. gut 37% jedoch nicht ausgeglichen. Inwieweit darin ein nicht wünschenswertes Ungleichgewicht zum Ausdruck kommt ist unklar. Zu bedenken ist, dass in den höheren Semestern, aus denen SHK und Absolventen stammen, der Frauenanteil noch nicht so ausgeprägt war.

In zwei Masterprogrammen sind die weiblichen Studierenden mit nahezu 65% in der Überzahl. Im Besonderen der Master Architektur Media Management (AMM) zieht Frauen seit Jahren an: der Anteil liegt hier sogar bei fast 76%. Nahezu alle Studierenden erreichen den Masterabschluss in Regelstudienzeit; entsprechend sind es ca. 62% Absolventinnen.

MitarbeiterInnen und Lehrende repräsentieren die andere Seite des Fachbereichs.

Wie sind Frauen hier vertreten?

Ausgeglichen ist das Verhältnis bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 50% der Beschäftigten sind Frauen. Bei den mit Architekten besetzten wissenschaftlichen Stellen bilden Frauen die Mehrheit.

Auf der Ebene der Lehre sind Lehraufträge und Professuren zu analysieren. Anders als in den vorgenannten Gruppen sind die Frauen hier unterrepräsentiert: 14% der Lehraufträge wurden in 2010 an Frauen vergeben, Professorinnen stellen aktuell 21% des Kollegiums.

Nach Auffassung der Frauen im Fachbereich entspricht dies der Situation in der Architekturpraxis, in der Frauen nur vergleichsweise selten in leitender Funktion anzutreffen sind.

Die folgende Abbildung zeigt die o.g. Zahlen im Überblick:

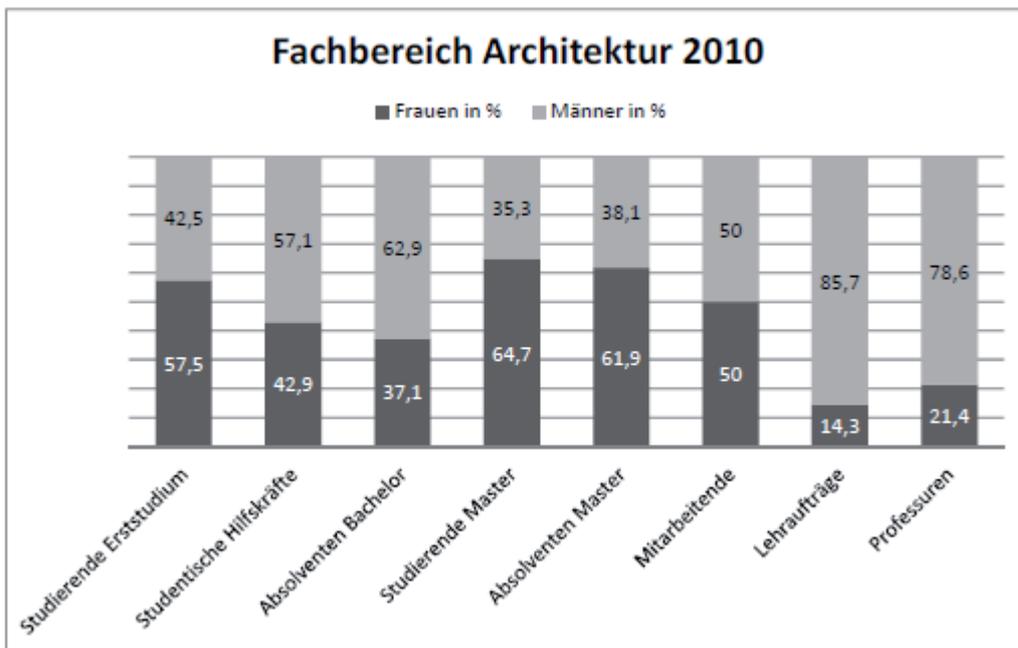


Abb.: Verteilung von Frauen und Männern in den Funktionen des Fachbereichs Architektur

Wie ist der Fachbereich in den letzten Semestern mit den zu treffenden Personalentscheidungen umgegangen?

Frauen sind „traditionell“ bei den unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden in der Mehrheit. Auf befristete Stellen, die letzthin vergeben wurden, sind Männer und Frauen im Verhältnis 1:1 eingestellt worden. Hier ist von Vorteil, dass eigene Absolventen und Absolventinnen angesprochen werden konnten.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in der beruflichen Praxis wirkt sich bei Lehrbeauftragungen und Berufungen an die Hochschule aus. So stellt der Fachbereich fest, dass es schwierig ist, überhaupt Kandidatinnen zu finden, die den erforderlichen Erfahrungshorizont mitbringen.

Um den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, hat sich der Fachbereich gezielt um die Bewerbung von Frauen bemüht. Über persönliche und Hochschulkontakte sowie den Service einer Personalvermittlungsagentur - finanziert mit Mitteln der Gleichstellungsbeauftragten - wurden Frauen auf die jeweilige Ausschreibung aufmerksam gemacht. Als Erfolg kann die Platzierung qualifizierter Frauen auf drei von vier Listen angeführt werden. Eine erstplatzierte Kandidatin zog ihre Bewerbung bedauerlicherweise in der abschließenden Verhandlung zurück. Eine Kandidatin erreichte in einem anderen Verfahren den zweiten Listenplatz. In einem weiteren Verfahren konnte schließlich eine Frau berufen werden.

Gute Erfahrungen hat darüber hinaus die Teilnahme des Fachbereichs am „Lehrbeauftragten-Programm“ des Landes NRW erbracht: Die beteiligten Frauen sollten gezielt Erfahrungen in der Lehre sammeln um dadurch die Chancen bei der Bewerbung um Fachhochschulprofessuren zu erhöhen. Mindestens zwei Frauen haben später eine Universitätsstelle bzw. eine Fachhochschulprofessur angetreten.

2. Zielsetzung und Maßnahmenplanung für den Zeitraum bis 2013

Der Fachbereich zieht folgende Konsequenzen aus der oben dargestellten Analyse:

Aufmerksam beachtet

- wird der Anteil an weiblichen SHK und Absolventinnen bei den Bachelorstudierenden. Es muss sichergestellt sein, dass sich die Ergebnisse des Jahres 2010 nicht fortsetzen – gegen den Trend der ausgewogenen Geschlechterverteilung im Studiengang.

Handlungsbedarf besteht

- in Bezug auf die Lehrkräfte. Angestrebt wird
 - die Erhöhung des Anteils der weiblichen Lehrbeauftragten sowie
 - die Berufung von Frauen auf Professuren.
- in der Auseinandersetzung mit der späteren Berufssituation von Absolventinnen zu folgenden Themen:
 - Berufliche Entwicklung von Frauen in Bereichen, deren Entscheidungsstrukturen weitgehend durch Männer geprägt sind.
 - Frauen in Leitungs- und Führungspositionen.
 - Vereinbarkeit von Architekturarbeit und Familie.

3. Geplante Maßnahmen bis 2013 sind:

- Ansprache von weiblichen Alumni für Lehraufträge,
- Einladung von Architektinnen für Gastvorträge (Werkberichte),
- weiterhin gezielte Ansprache von potenziellen Kandidatinnen für Professuren. Sofern Mittel zur Verfügung stehen, soll eine spezialisierte Personalberatung hinzugezogen werden.
- Wiederaufnahme des Lehrbeauftragten-Programms zur gezielten Förderung von Frauen zum Sprung in die Professur. Als Voraussetzung dafür wird geprüft, ob/welche Mittel verfügbar gemacht werden können.
- Entwicklung von Lehr- und Netzwerkangeboten zu Themen wie Führung und Selbstmarketing für Studierende.
- Durchführung einer Veranstaltung bzw. Veranstaltungsreihe mit Architektinnen aus der Praxis sowie
- Bearbeitung von Projekten einschließlich Publikation zum Thema Berufsrolle/ Karriere von Architektinnen durch AMM-Studierende.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 20.12.2010.

Der Präsident der Hochschule Bochum (Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg)
gez. Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Architektur der Hochschule Bochum vom 09.12.2010.

Der Dekan des Fachbereichs Architektur (Prof. Dipl.-Ing. Peter Schmitz)
gez. Prof. Dipl.-Ing. Peter Schmitz

**Frauenförderplan des
Fachbereichs Bauingenieurwesen
der Hochschule Bochum**

Präambel	3
1. Ist-Analyse und Prognose	3
2. Personalentwicklung und Karriereförderung	3
2.1. Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft.....	3
2.1.1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren.....	3
2.1.2. Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	3
2.1.3. Erhöhung des Anteils von Studentinnen /Absolventinnen.....	4
2.2. Weiterbildungsangebote für Beschäftigte in Technik und Verwaltung.....	4
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	4
4. Studium und Lehre	5
4.1. Verbesserung der Studiensituation von Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind.....	5
4.2. Lehre.....	5
5. Frauen- und Geschlechterforschung	5
6. Berichtspflicht und Evaluation.....	5

Präambel

Der Frauenanteil im Berufsfeld Bauingenieurwesen ist nach wie vor gering (aktueller Frauenanteil bundesweit: 15%). Der Fachbereich Bauingenieurwesen setzt sich zum Ziel, verstärkt Frauen für diesen faszinierenden Beruf zu gewinnen. Die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Lehre, Studium und Forschung ist ein Beitrag des Fachbereichs zur Stärkung des Frauenanteils in der Arbeitswelt.

1. Ist-Analyse und Prognose

Die anliegenden Tabellen zeigen die Entwicklung der vergangenen Jahre. Einige aktuelle Frauenanteile verdeutlichen die Komplexität der Frauenförderung:

- Professorinnen: 15%
- Angestellte: 17%
- Lehrbeauftragte: 10%
- Wiss. Hilfskräfte 13%
- Stud. Hilfskräfte 29%
- Studierende: 26%
- Erstsemester Bachelor 2010: 24% (2009: 34%)
- Absolventen Bachelor (bis 11.2010): 16%
- Absolventen Master (bis 11.2010): 27%
- kooperative Promotionen: 25%

Der Frauenanteil unter den Erstsemestern betrug im Jahr 2006 18% . Er konnte bis 2009 auf den nahezu doppelten Wert gesteigert werden (34%).

2. Personalentwicklung und Karriereförderung

2.1. Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft

2.1.1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren

Derzeit befinden sich drei Professuren in Neubesetzung. Reguläre Wiederbesetzungen liegen erst ab 2014 an.

Der Fachbereich spricht gezielt geeignete Frauen an, veröffentlicht die Stellenausschreibungen in Netzwerken wie Femconsult und greift, sofern möglich, auf Headhunterinnen zurück.

Lehrbeauftragte

Der Fachbereich wird verstärkt geeignete weibliche Fachkräfte als Lehrbeauftragte zu gewinnen versuchen.

Das kurzfristige Ziel ist, mindestens den Frauenanteil des Arbeitsmarkts (15%), mittelfristig den Frauenanteil der Erstsemester (rund 30%) zu erreichen.

2.1.2. Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Promotion qualifizierter Frauen fördern:

Derzeit laufen 8 kooperative Promotionsverfahren, davon 2 mit Frauen.

Der Fachbereich ist bestrebt, kooperative Promotionen auszubauen und den Frauenanteil zu erhöhen.

Anreizsystem zur Förderung von Absolventinnen:

Der Fachbereich hat bereits mehrfach besonders qualifizierte Absolventinnen in Drittmittelprojekten eingesetzt. Diese Praxis wird fortgesetzt.

Bis zum Jahr 2018 scheiden 7 Mitarbeiter(innen) altersbedingt aus. Der Personalentwicklungsplan des Fachbereichs sieht eine Neuordnung nach dem Bedarf vor, wobei einige Stellen in Teilzeit besetzt werden sollen. Der Fachbereich ist bestrebt, die bis 2012 freiwerdenden drei Stellen mindestens zur Hälfte mit Frauen zu besetzen.

2.1.3. Erhöhung des Anteils von Studentinnen /Absolventinnen

Akquisition von Studienanfängerinnen:

Die Anzahl der Studienanfängerinnen ist die wichtigste Stellgröße zur Erhöhung des Frauenanteils der Studierenden und der Abschlüsse. Der Fachbereich konnte den Frauenanteil kontinuierlich von 18% im Jahr 2006 auf 34% im Jahr 2009 steigern. 2010 brach der Frauenanteil auf 24% ein.

Der Fachbereich wird sein Engagement zur Gewinnung von Schülerinnen fortsetzen: Girls' Day, Familientage, Ziel Studium und ähnliches. Der Fachbereich wird prüfen, wie durch individuelle Auswahlkriterien Frauen bevorzugt werden können.

Neue Studiengänge:

Der Fachbereich beteiligt sich an der Diskussion und der Erarbeitung eines Studiengangs „Nachhaltigkeitswissenschaften“. Er beabsichtigt, sich in das Lehrangebot einzubringen.

Im Bereich berufsbegleitender Studienangebote verfolgt der Fachbereich zunächst einen Ansatz im Master-Bereich.

2.2. Weiterbildungsangebote für Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Weiterbildungsmaßnahmen in technischen, sicherheitstechnischen und administrativen Belangen werden nach Bedarf durchgeführt.

3. Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

Die Anpassung der Arbeitszeiten an die Bedürfnisse von Beschäftigten und Studierenden mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen erfolgt jeweils individuell.

Der Fachbereich hält Dienstbesprechungen und Fachbereichsratssitzungen immer zu einem festen Termin ab, der in den Stundenplan eingearbeitet ist.

Der Fachbereich wird die Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen in Abstimmung mit dem Stundenplan beibehalten.

4. Studium und Lehre

Familienfreundliche Studien- und Prüfungsordnungen:

Der Fachbereich nutzt bereits heute Freiheiten der Prüfungsordnungen zum Wohle erziehender Eltern. Besondere Erfordernisse werden im Einzelfall beachtet.

4.1. Verbesserung der Studiensituation von Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind

Maßnahmen des Fachbereichs:

Bei gleicher Eignung werden Studentinnen als studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte bevorzugt. Die Beratung von Frau zu Frau wird von den Studentinnen sehr gut angenommen. Der Einsatz weiblicher Studierender als Hilfskräfte in Forschungsprojekten wird bei gleicher Eignung ebenfalls bevorzugt.

4.2. Lehre

Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung:

In Fächern und Bereichen, in denen frauenspezifische Belange eine besondere Rolle spielen, zum Beispiel Praktika, körperliche Belastungen, Verhalten auf der Baustelle, Verkehrsplanung und ähnliches, sind Genderaspekte integriert.

Fächer, die das bebaute Umfeld gestalten, zum Beispiel in der Verkehrsvertiefung, werden bereits seit mehreren Jahren hälftig von Frauen gewählt.

Weiterbildungsmaßnahmen:

Der Fachbereich empfiehlt die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten zum Thema „Genderaspekte in Lehre und Forschung“.

5. Frauen- und Geschlechterforschung

Der Fachbereich unterstützt die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zum Thema.

6. Berichtspflicht und Evaluation

Der Fachbereich berichtet jährlich dem Präsidium und der Gleichstellungskommission über die Auswirkung der Pläne und deren Umsetzung.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Bauingenieurwesen vom 02.02.2011 und des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 20.12.2010.

Der Präsident der Hochschule Bochum
(Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg)

gez. Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg

Der Dekan des Fachbereichs
Bauingenieurwesen
(Prof. Dr.-Ing. Stephan Herkt)

gez. Prof. Dr.-Ing. Stephan Herkt

**Frauenförderplan des
Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik
der Hochschule Bochum**

Inhalt

Präambel	2
1. Ist-Analyse und Prognose	2
2. Personalentwicklung und Karriereförderung	4
2.1. Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft	4
2.1.1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren	4
Vertretungsprofessuren	5
Lehrbeauftragte	5
2.1.2. Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen	5
Kooperative Promotionen	6
2.1.3. Erhöhung des Anteils von Studentinnen/Absolventinnen	6
2.2. Weiterbildungsangebote für wissenschaftliche Beschäftigte und Beschäftigte in Technik und Verwaltung	7
3.1. Arbeitszeit & Arbeitszeitorganisation	7
Flexible Arbeitszeit/Teilzeit	7
3.2. Kinderbetreuung	8
4.1. Verbesserung der Studiensituation von Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind	8
4.2. Lehre	8
5. Frauen- und Geschlechterforschung	9
6. Berichtspflicht und Evaluation	9

Präambel

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik der Hochschule Bochum fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium. Die Chancengleichheit beider Geschlechter ist dem Fachbereich Elektrotechnik und Informatik dabei von zentraler strategischer Bedeutung für seine zukunftsfähige Entwicklung. So wird die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe betrachtet, welche in alle Entscheidungsstrukturen und Prozesse des Fachbereichs integriert wird.

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik unterstreicht die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Der Fachbereich will daher Maßnahmen ergreifen, um Frauen und Männern gleichermaßen die Teilhabe an der Wissenschaft zu ermöglichen sowie Beruf und Familie zu vereinbaren.

Ziele

Die wesentlichen Ziele, die sich der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik bis 2014 setzt, sind folgende:

- Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren,
- Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere kooperative Promotionen und Drittmittelstellen,
- Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden.

1. Ist-Analyse und Prognose

Beschäftigtenstruktur im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik

Im Fachbereich sind von den 18 Professuren eine mit einer Frau und 17 mit Männern besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 5,56 Prozent. Die deutliche Unterrepräsentanz bei den Professorinnen beruht auf der Schwierigkeit, geeignete Frauen zu berufen, da auch auf den unteren Qualifikationsstufen der Frauenanteil gering ist. Ziel von Maßnahmen zur Frauenförderung muss es daher sein, den weiblichen Nachwuchs zu stärken.

Von allen Stellen im Gehobenen Dienst des Fachbereiches ist eine Mitarbeiterstelle mit einer Frau besetzt. Zum Abbau der Unterrepräsentanz ist darauf zu achten, dass bei zukünftigen Stellenausschreibungen geeignete Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.

Stellen im Mittleren Dienst des Fachbereiches sind zurzeit durch die Fachbereichssekretärin und zwei Dekane-Assistentinnen belegt. Im Institut für Elektromobilität sind weitere Stellen durch eine Assistentin und eine Sekretärin besetzt.

Studierende des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik

Fachbereiche BO gesamt Campi Bochum & Velbert	Studierende NRW* WS 07/08	Studierende BO** WS 10/11	Studentinnen NRW* WS 07/08	Studentinnen BO** WS 10/11	Frauenanteil % NRW* WS 07/08	Frauenanteil % BO** WS 10/11	Differenz zum NRW Landes- durchschnitt
Architektur	7666	508	4214	292	55,0	57,5	+ 2,5
Bauingenieurwesen	7166	647	1710	151	23,9	23,3	- 0,6
Vermessung/Geoinformatik	463	308	118	53	25,5	17,2	- 8,3
Mechatronik/Maschinenbau	29446	1082	5126	62	17,4	5,7	- 11,7
Elektrotechnik/Informatik	47216	545	5494	31	11,6	5,7	- 5,9
Wirtschaft	79381	1784	33874	722	42,6	40,5	- 2,1

Datenstand:

* WS2007/2008

** Stand 25. Oktober 2010

Quellen:

*Information und Technik NRW (2009): Hochschulen in Nordrhein-Westfalen: Statistik kompakt, S. 15.

** Interne Statistik Dezernat 1 Ressourcenmanagement.

Die Zahl der Studentinnen in den Studiengängen Elektrotechnik und Informatik liegt mit 5,7 Prozent im WS 2010/2011 deutlich unter dem NRW-Trend mit 11,6 Prozent. Ein Grund dafür könnte sein, dass die Hochschule Bochum keinen angewandten bzw. interdisziplinären Informatik-Studiengang konzipiert hat, der in der Regel in anderen Hochschulen zu einem hohen Frauenanteil führt (wie Computervisualistik, Bioinformatik oder Medizinische Informatik).

Zudem ist das Interesse von Abiturientinnen an den Ingenieurwissenschaften seit Jahren gering. Dies stellt eine wesentliche Hürde bei der Steigerung des Anteils an weiblichen Studierenden dar. Zu den Gründen für das geringe Interesse von Frauen an Studiengängen der Elektrotechnik und Informatik werden in der Fachliteratur, der Öffentlichkeit und in den Medien u. a. genannt:

- ein Mangel an weiblichen Vorbildern,
- Zweifel hinsichtlich der Vereinbarkeit von Ingenieurstätigkeit und Familie,
- Vorbehalte hinsichtlich einer männlich dominierten Berufswelt und der Akzeptanz von Frauen in Ingenieursberufen,
- einseitige Ausrichtung der Fachdidaktik auf männliche Lernstrategien,

- Ingenieurwissenschaften zählen nicht zu den klassischen Fächern des Bildungsbürgertums,

In Zukunft werden daher Maßnahmen weiterverfolgt, die das Interesse von Schülerinnen und Studieninteressierten an Elektrotechnik und Informatik zu steigern vermögen.

2. Personalentwicklung und Karriereförderung

2.1. Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik will besonders Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern. Hierdurch soll gezielt auf die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und den kooperativen Promotionen hingearbeitet werden.

2.1.1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik will den Frauenanteil auf der Ebene der Professuren erhöhen. Hierzu werden insbesondere folgende Maßnahmen ergriffen:

- Exzellente Kandidatinnen für ausgeschriebene Stellen werden gezielt angesprochen, wodurch ein gesondertes Interesse an geeigneten Bewerberinnen zum Ausdruck gebracht werden soll. Dies geschieht auf allen Ebenen der Außendarstellung des Fachbereichs, zum Beispiel auf den Internet/Intranet-Seiten, in Informationsbroschüren, auf Informationsveranstaltungen und durch die mündliche Weitergabe. Zusätzlich sollen geeignete wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der umliegenden Universitäten in festen Zeitabständen eingeladen werden, um ihnen Karrieremöglichkeiten im Fachbereich und der Hochschule aufzuzeigen. Bei Bewerbung wird auch auf die Möglichkeit des Headhunting zurückgegriffen.
- Weiterhin sollen Teilzeitprofessuren etabliert werden, um wissenschaftliche Karrieren unabhängig von der Familiensituation zu ermöglichen, wobei auch auf flexible Arbeitszeiten und Telearbeit hingewiesen wird. Informationen über die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und deren zugehörige Maßnahmen (Ausschreibungen) sollen

auch über Netzwerke (Frauennetzwerke, wissenschaftliche Netzwerke) bekannt gemacht werden.

- Bewerberinnen werden auf die Kinderbetreuungsmöglichkeiten der Hochschule Bochum und ihrer Kooperationspartner hingewiesen.

Vertretungsprofessuren

Frauen sollen auf dem Weg zur Fachhochschulprofessur gezielt unterstützt werden. So genannte „weiche Übergänge“ sollen es ihnen erleichtern, Professorin im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik an der Hochschule Bochum zu werden. Frauen, deren Promotionsverfahren zum Zeitpunkt der Bewerbung zwar abgeschlossen sind, die aber die erforderliche berufliche Praxis außerhalb der Hochschule noch nicht nachweisen können, soll ein Lehrauftrag oder eine Vertretungsprofessur in Teilzeit ermöglichen, diese Voraussetzungen nachzuholen.

Lehrbeauftragte

Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten soll erhöht werden:

Um den Kontakt zur Hochschule auch in Erziehungszeiten zu ermöglichen bzw. zu erleichtern befürwortet der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik Lehraufträge, Projektbetreuungen, Werkverträge u. ä. in diesen Zeiten.

2.1.2. Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik weist nur eine wissenschaftliche Mitarbeiterin und zwei Lehrbeauftragte auf. Kooperative Promotionen und Drittmittelstellen erhalten hierbei einen besonderen Stellenwert. Hierzu werden insbesondere folgende Maßnahmen ergriffen:

- Der Fachbereich informiert insbesondere Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen über Möglichkeiten zur Qualifizierung und motiviert sie, diese wahrzunehmen.
- Frauen sollen verstärkt forschungsschwerpunktnahe, wissenschaftliche Stellen für Masterarbeiten und Dissertationen erhalten.

Kooperative Promotionen

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik ist bestrebt, Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs besonders zu ermutigen und zu fördern. Er verfolgt das Ziel, den Anteil der Frauen an kooperativen Promotionen zu erhöhen.

2.1.3. Erhöhung des Anteils von Studentinnen/Absolventinnen

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik will den Frauenanteil bei den Studentinnen/Absolventinnen erhöhen. Hierzu werden insbesondere folgende Maßnahmen ergriffen:

- Akquise von Studieninteressentinnen: Weiterhin Beteiligung und Unterstützung von Maßnahmen wie dem Girls' Day und der Kinderuniversität sowie weiterer Maßnahmen, die mit der einzurichtenden Stelle Schule/Hochschule (KIT) abgestimmt werden. Hier sind auch die Kooperationen mit Schulen (Heinrich-von-Kleist-Schule (Bochum), Willy-Brandt-Gesamtschule (Bochum), ...) und Berufskollegs (Max-Born-Berufskolleg (Recklinghausen), Berufskolleg am Haspel (Wuppertal), ...) zu nennen.
- Bereitstellung von Informations- und Beratungsangeboten zur Studienplanung sowie zum Berufseinstieg für Studentinnen, die auch eine Beratung über wissenschaftliche Laufbahnen einschließen.
- Der Fachbereich wirkt darauf hin, dass Frauen bei entsprechender Qualifikation und gleicher Leistung wie Männer mit mindestens 50 Prozent bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung berücksichtigt werden.
- Zur Unterstützung wissenschaftlicher Laufbahnen werden geeignete Studentinnen in Masterstudiengängen besonders gefördert. Soweit rechtlich möglich, können zu diesem Zweck etwa Fortbildungskosten für Studentinnen bezuschusst werden.
- Verbesserung der Studienbedingungen für Studierende mit Kindern, insbesondere durch eine geeignete zeitliche Planung des Lehrangebots.
- Information ratsuchender Studierender durch die Studienbeauftragten der Studiengänge über die Vereinbarkeit eines Studiums der Elektrotechnik oder Informatik mit Kind und über bestehende Informations- und Hilfsmöglichkeiten. Mütter, die im Erziehungsurlaub waren, erhalten spezielle Beratungen, die den Wiedereinstieg ins Studium erleichtern. Der Fachbereich weist in diesem Zusammenhang auf die Angebote der „familiengerechten Hochschule“ hin.

2.2. Weiterbildungsangebote für wissenschaftliche Beschäftigte und Beschäftigte in Technik und Verwaltung

- Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind Beschäftigten frühzeitig bekannt zu geben. Beurlaubte Beschäftigte werden zeitgleich benachrichtigt. Dies ist besonders wichtig, um Beschäftigten in Erziehungszeiten einen Kontakt zur Hochschule zu ermöglichen und sie am aktuellen Geschehen teilhaben zu lassen. Ermöglicht wird dadurch u.a. eine schnellere Einarbeitung nach Rückkehr der Beschäftigten aus den Erziehungszeiten.
Im Rahmen der Fortbildung werden Angebote zur Qualifizierung des weiblichen Personals gemacht mit dem Ziel, Frauen gleiche Chancen in der beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.
- Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen sowie Teilzeitbeschäftigten, die Teilnahme möglich ist.
- Angebote der Weiterbildung in Gendertraining und in Hochschuldidaktik.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik erkennt sowohl Elternzeiten als auch die Vereinbarung von Familie und Beruf bzw. Studium grundsätzlich als kompetenzfördernd an und wertet sie positiv.

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik weist besonders auf die Zertifizierung der Hochschule Bochum als familiengerechte Hochschule seit 2008 hin und unterstützt sie durch seine Maßnahmen bei der Reauditierung.

3.1. Arbeitszeit & Arbeitszeitorganisation

Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen soll die Möglichkeit gegeben werden, ihren Beruf mit anderen Aufgaben und Pflichten des Lebens zu vereinbaren. Dazu ergreift der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik folgende Maßnahmen:

Flexible Arbeitszeit/Teilzeit

- Für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können individuelle Lösungen in Betracht gezogen werden und der Fachbereich zeigt sich hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten jederzeit ansprechbar.

- Telearbeit wird je nach Art und Umfang der Arbeitsaufgaben durch den Fachbereich befürwortet.
- Teilzeitbeschäftigung ist für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin in Absprache mit dem Fachbereich möglich.

3.2. Kinderbetreuung

- Um außerberuflichen Pflichten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entgegenzukommen, werden Gremiensitzungen, Dienstbesprechungen u. ä. soweit möglich in die Vormittagsstunden bzw. frühen Nachmittagsstunden gelegt.
- In Krankheitszeiten von Kindern nimmt der Fachbereich besondere Rücksicht auf die betreuenden Elternteile. Arbeitsaufträge und Arbeitszeiten können flexibel gehandhabt werden, wobei besonders Telearbeit in Betracht kommt.

4. Studium und Lehre

Studium und Lehre sollen im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik so ausgestaltet werden, dass ein Studium mit Elternschaft und Familie vereinbart werden kann. Somit ist durch die Verbindung beider Bereiche eine zusätzliche Kompetenzförderung möglich.

4.1. Verbesserung der Studiensituation von Frauen

In den Studiengängen Elektrotechnik und Informatik sind Frauen unterrepräsentiert. Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Studiensituation sind:

- Es wird Informationsmaterial bereitgestellt und Frauen werden gezielt beraten.
- Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatikermutigt besonders Studentinnen dieser Studiengänge zu wissenschaftlichen Tätigkeiten und bereitet sie so zielgerichtet auf die Arbeit in Forschungsprojekten vor.

4.2. Lehre

- Die Studien- und Prüfungsplanungen des Fachbereichs werden so gestaltet, dass ein Studium mit familiären Pflichten vereinbar ist.

- Es sollen Teilzeitstudiengänge eingerichtet werden, da ein Teilzeitstudium besonders für Studierende mit Kindern ein realistisches Ausbildungspensum bietet.
- Studierende Elternteile oder Schwangere sollen bei teilnehmerbeschränkten Lehrveranstaltungen und Praktika bevorzugt berücksichtigt werden.

5. Frauen- und Geschlechterforschung

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik fördert frauenspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre.

- Der Fachbereich schafft ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussion hinsichtlich frauen-/geschlechterspezifischen Fragestellungen für methodologische und inhaltliche Probleme der Frauen- und Geschlechterforschung.
- Im Sinne der Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre werden Berufungskommissionen entsprechende Ansätze der Bewerberinnen und Bewerber positiv würdigen.
- Für die Fachbibliothek Technik wird Literatur zur Frauen- und Geschlechterforschung in den MINT-Fächern angeschafft.
- Fortbildungen zu geschlechtsspezifischen Lehr- und Lernprozessen werden in hochschuldidaktischen Veranstaltungen angeboten bzw. wahrgenommen.

6. Berichtspflicht und Evaluation

Der Fachbereichsrat des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik hat den Förderplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am 14.01.2011 beschlossen. Den Förderplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern hat der Senat am 20.12.2011 beschlossen. Der Fachbereich ist für seine Umsetzung verantwortlich. Der Fachbereich berichtet dem Präsidium und der Gleichstellungskommission jährlich über die Auswirkung des Förderplans und dessen Umsetzung. Im dritten Jahr nach Inkrafttreten unterzieht sich der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik einer Prüfung, ob sich dessen Förderplan in seiner vorliegenden Form bewährt hat. Er ist nach Ablauf des Zeitraums für jeweils drei weitere Jahre unter Berücksichtigung der Berichtsergebnisse und der vorgenommenen Evaluation gegebenenfalls in geänderter Form fortzuschreiben.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik vom 14.01.2011 und des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 20.12.2010.

Bochum, den 17.02.2011

Der Präsident der Hochschule Bochum

Der Dekan des Fachbereichs
Elektrotechnik und Informatik

gez. Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg
(Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg)

gez. Prof. Dr. Carsten Köhn
(Prof. Dr. Carsten Köhn)

Frauenförderplan des Fachbereichs Mechatronik und Maschinenbau der Hochschule Bochum

0.	Präambel	2
1.	Ist-Analyse und Prognose.....	2
2.	Personalentwicklung und Karriereförderung	2
2.1.	Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft	3
2.1.1.	Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren.....	3
2.1.2.	Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen	3
2.1.3.	Erhöhung des Anteils von Studentinnen /Absolventinnen.....	3
2.2.	Weiterbildungsangebote für Beschäftigte in Technik und Verwaltung	5
3.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	5
3.1.	Arbeitszeit & Arbeitsorganisation	5
3.2.	Kinderbetreuung	5
4.	Studium und Lehre	5
4.1.	Verbesserung der Studiensituation von Frauen im Fachbereich Mechatronik & Maschinenbau.....	5
4.2.	Lehre.....	6
5.	Frauen- und Geschlechterforschung.....	6
6.	Berichtspflicht und Evaluation.....	6

0. Präambel

Der Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern.

1. Ist-Analyse und Prognose

Beschäftigtenstruktur im Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau

Stand: Oktober 2010

Laufbahngruppe	Berufsgruppen	Besoldungs-, Vergütungs-, Lohngruppen	Stellen insgesamt	männlich		weiblich		Freie Stellen	Stellen insgesamt lt. Haushaltsplan 2010
				besetzt	in %	besetzt	in %		
Höherer Dienst Beamte	Professoren	C 3	10,00	9,00	90,00	1,00	10,00		
		C 2	6,50	6,50	100,00	0,00	0,00		
		W 2	6,00	2,00	33,33	4,00	66,67	1,00	23,50
	Zwischensumme		22,50	17,50	77,78	5,00	22,22	1,00	23,50
Gehobener Dienst	Beschäftigte	TV-L 12	5,00	3,50	70,00	1,50	30,00	0,50	5,50
		TV-L 11	3,00	1,50	50,00	1,00	33,33	0,50	3,00
		TV-L 10	0,00	0,00		0,00		1,00	1,00
	Zwischensumme		8,00	5,00	62,50	2,50	31,25	2,00	10,00
Mittlerer Dienst	Beschäftigte	TV-L 9	3,00	3,00	100,00	0,00	0,00		3,00
		TV-L 8	2,00	2,00	100,00	0,00	0,00	1,00	3,00
		TV-L 7	1,00	1,00	100,00	0,00	0,00		1,00
		TV-L 6	1,00	0,00	0,00	1,00	100,00		1,00
	Auszubildende		6,00	5,00	83,33	1,00	16,67	2,00	8,00
Zwischensumme		13,00	11,00	84,62	2,00	15,38	3,00	16,00	
Gesamt			43,50	33,50	77,01	9,50	21,84	6,00	49,50

2. Personalentwicklung und Karriereförderung

Der Fachbereich stützt sich bei seinen beschlossenen Maßnahmen auf die folgenden Studien und Analysen:

1. Statistisches Bundesamt Bildung und Kultur
Studierende an Hochschulen WS 2009/2010
Fachserie 11 Reihe 4.1
2. HIS: Forum Hochschule 16/2008
Studienanfänger im Wintersemester 2007/8
3. Statistische Ämter des Bundes
Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich
Ausgabe 2010
4. Gerdi Stewart: Die Motivation von Frauen für ein Studium der Ingenieur- und Naturwissenschaften
Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, München

2.1. Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft

2.1.1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren

Der Fachbereich hat in den letzten Jahren seinen Frauenanteil bei den Professuren/Lehrenden kontinuierlich von 8 % auf inzwischen 22 % gesteigert. Damit liegt der Fachbereich schon deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt. Die Stellenausschreibungen werden so gehalten, dass sich besonders Frauen angesprochen fühlen. Bei gleicher Qualifikation werden Bewerberinnen bevorzugt berufen / eingestellt.

Maßnahme: Beibehaltung der bisherigen erfolgreichen Strategie und Stabilisierung der Werte.

Vertretungsprofessuren

Geeignete Bewerberinnen werden gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert. Bei gleicher Qualifikation werden Kandidatinnen bevorzugt eingestellt.

Lehrbeauftragte

Geeignete Bewerberinnen werden gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert. Bei gleicher Qualifikation werden Kandidatinnen bevorzugt eingestellt.

2.1.2. Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und geeignete Bewerberinnen aus den Masterstudiengängen werden gezielt angesprochen und über die Möglichkeiten der Promotion und der sich daraus ergebenden beruflichen Chancen beraten.

Drittmittelstellen

Sofern zum Zeitpunkt einer geplanten Stellenbesetzung geeignete Absolventinnen vorhanden sind, werden diese aufgefordert, sich zu bewerben. Frauen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt

2.1.3. Erhöhung des Anteils von Studentinnen /Absolventinnen

Der Fachbereich wird seine Maßnahmen nach einer Prioritätenliste organisieren, die den, statistisch abgesichert, größten Erfolg verspricht. Nach einer über 5 Jahre angelegten HIS-Studie sind für die Studienwahl von Bedeutung: bei 65 % der Interessierten das Internet, bei 50 % andere Studierende, bei 42 % Info-Tage der Hochschulen, bei 30 % schriftliches Infomaterial der Hochschulen, bei 40 % persönliche Studienberatung, bei 8 % Beratung durch Hochschullehrer in der Schule, und bei 4 % Schullehrer.

Prioritätenliste:

1. Die im Fachbereich Maschinenbau & Mechatronik bereits etablierten Aktivitäten im Projekt „MM-Frauen“ und „RobertaRegioZentrum“ zur Erhöhung der weiblichen Studierenden sollen weiterhin unterstützt und verstärkt werden. Eine Bindung von naturwissenschaftlich-technisch interessierten Schülerinnen an die Hochschule Bochum, insbesondere an Studiengänge des Fachbereichs Maschinenbau und Mechatronik sollen durch Öffnung geeigneter Lehrveranstaltungen erfolgen (Schülerinnen-Studium)
2. Überarbeitung des Internetauftrittes des Fachbereiches mit besonderer Hervorhebung der Frauenfreundlichkeit.
3. Für den Studiengang Wirtschaftsingenieur-Maschinenbau wird eine Aufstockung der Studienplätze beantragt, wobei ein Studium begleitendes gendergerechtes Tutorium angeboten werden soll.
4. Der Fachbereich wird versuchen, Studierende gegen Honorar aus den Studiengängen Maschinenbau und Mechatronik zu gewinnen, die in den Gymnasien, Realschulen und Berufsschulen Werbung für ein Ingenieurstudium machen. Die Werbung soll nicht nur in den Abschlussklassen stattfinden, sondern auch schon in den Klassen, in denen sich die Schülerinnen für die Leistungskurse entscheiden. Die HIS-Studie belegt nämlich, dass schon dort die Weichen für eine Berufswahl gestellt werden.
5. Die Veranstaltungen „Ziel Ingenieurin“, „Tag der offenen Tür“ und „Girls' Day“ werden weiter durchgeführt. Auch hier bemüht sich der Fachbereich um eine verstärkte Beteiligung von Studentinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen.
6. Das schriftliche Info-Material des Fachbereiches wird an den neu zu gestaltenden Internetauftritt angepasst.
7. Im Bereich der Studienberatung wird der Fachbereich eine spezielle Beratung für Frauen einrichten, die mit Professorinnen des Fachbereiches besetzt wird, um hier eine Vorbildfunktion aufzubauen.
8. Parallel zu der Werbung durch Studentinnen werden Professorinnen die örtlichen Gymnasien besuchen und in den Oberstufenklassen für ein Ingenieurstudium werben. Auch hier sollen die Professorinnen Beispiele für erfolgreiche Frauen im Ingenieurwesen sein.
9. Der Fachbereich wird die Gymnasien gezielt anschreiben, um die Lehrerinnen und Lehrer zu motivieren, die Schülerinnen bei der Wahl ihrer Leistungskurse mehr in Richtung Physik und Mathematik zu lenken. Laut HIS-Studie gibt es eine starke Korrelation zwischen der Wahl der Leistungskurse und der späteren Wahl der Studienrichtung. (Ingenieurstudiengänge korrelieren mit Physik als Leistungsfach, nur 4 % der Schülerinnen wählen Physik als Leistungsfach).

2.2. Weiterbildungsangebote für Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Der Fachbereich befürwortet die Teilnahme der Beschäftigten in Verwaltung und Technik an Weiterbildungsmaßnahmen

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Prüfungszeiten im Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau sind im Rahmen der Möglichkeiten an die Schulzeiten angepasst und kommen damit den Bedürfnissen von Eltern schulpflichtiger Kinder entgegen. Für diejenigen, die tagsüber Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen müssen, bietet der Fachbereich an der FOM ein Studium an, das abends und an Samstagen absolviert werden kann. Alternativ dazu kann in den neu eingerichteten Teilzeitstudiengängen studiert werden.

3.1. Arbeitszeit & Arbeitsorganisation

Mitarbeit in Gremien

Der Fachbereich ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern grundsätzlich die Mitarbeit in Gremien während der Dienstzeit mit Rücksicht auf die primären Dienstaufgaben (Lehrverpflichtungen).

3.2. Kinderbetreuung

Für Schwangere und stillende Mütter steht im Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau ein sog. „Frauenraum“ zur Verfügung.

4. Studium und Lehre

Der Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau nimmt auf individuelle Probleme studierender Eltern Rücksicht und löst diese flexibel.

4.1. Verbesserung der Studiensituation von Frauen im Fachbereich Mechatronik & Maschinenbau

Für den Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen werden studiumsbegleitende Tutorien angeboten, dieses kann von allen Studierenden zur Verbesserung der Prüfungsleistungen besucht werden. Die Tutorien werden in Form von Übungen und Laborübungen bei Bedarf eingerichtet.

Möglichkeiten für ein Teilzeitstudium werden derzeit eingerichtet.

4.2. Lehre

Der Fachbereich wird jeweils am Semesterende in Rahmen einer Dienstbesprechung ausführlich über die Ergebnisse der zum Genderaspekt eingeleiteten Maßnahmen diskutieren und daraus Steuerungsmaßnahmen für die Zukunft ableiten. Vorschläge zum Thema aus dem Kreis der Lehrenden werden kontinuierlich aufgenommen. Ferner wird der Fachbereich neueste Erkenntnisse und Forschungsergebnisse zum Genderaspekt in die eigene Arbeit einfließen lassen.

5. Frauen- und Geschlechterforschung

Die Lehrenden des Fachbereichs Mechatronik und Maschinenbau rezipieren die Ergebnisse einschlägiger Forschungsinstitute wie des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung, München.

6. Berichtspflicht und Evaluation

Der Fachbereich wird die Ergebnisse seiner Maßnahmen dokumentieren und evaluieren.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Mechatronik und Maschinenbau vom 8.12.2010 (und 23.2.2011 für redaktionelle Anpassungen) und des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 20.12.2010.

Der Präsident der Hochschule Bochum
(Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg)

gez. Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg

Der Dekan des Fachbereichs
Mechatronik und Maschinenbau
(Prof. Dr.-Ing. Jens Feldermann)

gez. Prof. Dr.-Ing. Jens Feldermann

**Frauenförderplan des
Fachbereichs Vermessung und Geoinformatik
der Hochschule Bochum**

Inhalt

Präambel	3
1. Ist-Analyse und Prognose	3
2. Personalentwicklung und Karriereförderung.....	4
2.1. Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft.....	4
2.1.1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren.....	4
2.1.2. Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen	4
2.1.3. Erhöhung des Anteils von Studentinnen /Absolventinnen	4
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	5
3.1. Arbeitszeit & Arbeitsorganisation.....	5
3.2. Kinderbetreuung	5
4. Studium und Lehre	5
4.1. Verbesserung der Studiensituation von Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind.....	5
4.2. Lehre	6
5. Frauen- und Geschlechterforschung	6
6. Berichtspflicht und Evaluation	6

Präambel

Der Fachbereich Vermessung und Geoinformatik setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern.

1. Ist-Analyse und Prognose

Die Stellen des Fachbereichs sind bei den Professoren zu 100% mit Männern, bei den wissenschaftlichen Angestellten überwiegend mit Männern besetzt.

Ursachen sind:

1. Das Berufsfeld Vermessung / Geodäsie war bis in die siebziger Jahre von Männern geprägt. Die entsprechenden Studiengänge wurden nur von wenigen Frauen gewählt.
2. Wegen des Mangels an weiblichem Nachwuchs gibt es nur geringe bzw. keine Bewerbungen von Frauen auf ausgeschriebene Professoren-Stellen
3. Seit 16 Jahren gab es keine Neubesetzung bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

In den nächsten Jahren sind zwei Berufungsverfahren geplant. Sind geeignete Bewerberinnen vorhanden, soll der Frauenanteil bei den Lehrenden erhöht werden.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist aufgrund der Altersstruktur mit einer Neubesetzung erst in ca. 12 Jahren zu rechnen.

Beschäftigtenstruktur im Fachbereich Vermessung und Geoinformatik										Stand: Oktober 2010
Laufbahn- gruppe	Berufs- gruppen	Besoldungs-, Vergütungs-, Lohngruppen	Stellen insgesamt	männlich		weiblich		Freie Stellen	Stellen insgesamt lt. Haushaltsplan 2010	
				besetzt	in %	besetzt	in %			
Höherer Dienst										
Beamte	Professoren	C 3	9,00	9,00	100,00	0,00	0,00			
		C 2	4,00	4,00	100,00	0,00	0,00			
		W 2	1,00	1,00	100,00	0,00	0,00	2,00	16,00	
	Zwischensumme		14,00	14,00	100,00	0,00	0,00	2,00	16,00	
Gehobener Dienst	Beschäftigte	TV-L 13	0,50	0,50	100,00	0,00	0,00	0,50	1,00	
		TV-L 12	6,00	5,00	83,33	1,00	16,67		6,00	
		TV-L 10	0,00	0,00		0,00		1,00	1,00	
	Zwischensumme		6,50	5,50	84,62	1,00	15,38	1,50	8,00	
Mittlerer Dienst	Beschäftigte	TV-L 9	1,00	1,00	100,00	0,00	0,00		1,00	
		TV-L 8	2,00	2,00	100,00	0,00	0,00		2,00	
		TV-L 6	1,00	0,00	0,00	1,00	100,00		1,00	
	Zwischensumme		4,00	3,00	75,00	1,00	25,00	0,00	4,00	
Gesamt			24,50	22,50	91,84	2,00	8,16	3,50	28,00	

2. Personalentwicklung und Karriereförderung

Der Fachbereich orientiert sich bei seiner Personalplanung an den hier vorgestellten Gleichstellungsmaßnahmen.

2.1. Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft

2.1.1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren

Der Fachbereich wird in den Berufungsverfahren den Gesichtspunkt „Erhöhung des Frauenanteils“ berücksichtigen. Dazu dienen folgende Maßnahmen:

- Bei den Berufungsverfahren wird eine externe Stelle eingebunden, die speziell Frauen auf die Ausschreibung hinweist („HeadhunterIn“).
- Mit geeigneten Bewerberinnen wird eine Regelung getroffen, die die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ermöglicht.

Lehrbeauftragte

Der Fachbereich Vermessung und Geoinformatik hat derzeit fünf Lehrbeauftragte, von denen drei externe Lehrende sind und zwei aus der Hochschule Bochum kommen. Von diesen sind zwei männlich und drei weiblich, so dass hier Frauen zu 60% beteiligt sind. Ein Anteil von 50% soll auch zukünftig angestrebt werden.

2.1.2. Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Drittmittelstellen

Drittmittelstellen im Fachbereich Vermessung und Geoinformatik sind derzeit etwa zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt. Diese Verteilung soll im Rahmen der vorgegebenen Stellenanforderung auch zukünftig beibehalten werden.

2.1.3. Erhöhung des Anteils von Studentinnen /Absolventinnen

Der Frauenanteil bei den Studierenden im Fachbereich liegt derzeit bei 18%. Für einen Ingenieurstudiengang ist dies ein hoher Anteil. Der Anteil war allerdings bereits höher. Er soll in den nächsten Jahren wieder auf 25% gesteigert werden. Dafür führt der Fachbereich bereits jetzt durch:

- Beteiligung am „Girls’ Day“ der Hochschule Bochum mit eigenen Projekten
- Angebot eines speziellen „Infotags“ nur für Frauen. Hier werden unter dem Gesichtspunkt „Ingenieurstudium für Frauen“ die beiden Studiengänge „Geoinformatik“ und „Vermessung“ vorgestellt.

Zukünftig soll es zumindest im BA Geoinformatik auch ein KIA Studienangebot geben. Damit erhalten qualifizierte Frauen die Möglichkeit zum Studium neben der Berufsausbildung.

Bei Informationsveranstaltungen stellen, soweit möglich, geschlechtergemischte Teams die Angebote des Fachbereichs vor.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Fachbereich wird es nach Absprache allen Mitgliedern ermöglichen, die Elternzeit im gewünschten Ausmaß in Anspruch zu nehmen.

3.1. Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Flexible Arbeitszeit/Teilzeit

Der Fachbereich Vermessung und Geoinformatik ist bemüht, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation mit den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vereinen. Dabei ist sicherzustellen, dass der stundenplangebundene Lehr- und Übungsbetrieb durchgeführt werden kann.

In diesem Rahmen ermöglicht der FB Vermessung und Geoinformatik seinen Mitgliedern die Teilnahme an der Telearbeit: Bis zu 50% der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können an diesem Programm teilnehmen.

Die Mitarbeit von Teilzeitbeschäftigten in den Gremien der Hochschule und bei Leitungsaufgaben ist derzeit bereits Realität. Sie wird auch zukünftig ermöglicht.

3.2. Kinderbetreuung

Der Fachbereich weist Schwangere und Mütter auf die Angebote der Hochschule Bochum hin und unterstützt sie bei Fragestellungen.

4. Studium und Lehre

Bei Studierenden mit Kindern wird im Rahmen des Stundenplans nach Möglichkeiten gesucht, die (Pflicht-) Praktika, Übungen und Seminare familienfreundlich anzuordnen.

4.1. Verbesserung der Studiensituation von Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind

Grundsätzlich ist die Einrichtung von KIA-Studiengängen geplant. Nach derzeitigen Überlegungen sollte es möglich sein, diese – bei Bedarf - zu Teilzeitstudiengängen auszubauen.

4.2. Lehre

Die Teilnahme an den Weiterbildungsangeboten in Gendertraining und Hochschuldidaktik wird ermöglicht.

5. Frauen- und Geschlechterforschung

Der Fachbereich schafft ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussion hinsichtlich frauen-/geschlechterspezifischen Fragestellungen.

Im Sinne der Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre werden in Berufungskommissionen entsprechende Ansätze der Bewerberinnen und Bewerber positiv gewürdigt.

6. Berichtspflicht und Evaluation

Der Fachbereich Vermessung und Geoinformatik wird über die Umsetzung dieser Planung jährlich berichten.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Vermessung und Geoinformatik vom 13.12.2010 und des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 20.12.2010.

Der Präsident der Hochschule Bochum
(Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg)

gez. Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg

Der Dekan des Fachbereichs
Vermessung und Geoinformatik
(Prof. Dr.-Ing. Hans-Peter Fitzen)

gez. Prof. Dr.-Ing. Hans-Peter Fitzen

**Frauenförderplan des
Fachbereichs Wirtschaft
der Hochschule Bochum**

Inhalt

Präambel.....	2
1. Ist-Analyse und Prognose.....	3
2. Personalentwicklung und Karriereförderung.....	5
2.1. Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft.....	5
2.1.1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren.....	5
2.1.2. Erhöhung des Frauenanteils bei den Lehrbeauftragten.....	6
2.1.3. Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	7
2.1.4. Erhöhung des Anteils an kooperativen Promotionen.....	7
2.1.5. Erhöhung des Anteils an Drittmittelstellen.....	7
2.1.6. Erreichen eines paritätischen Anteils an Studentinnen/Absolventinnen.....	7
2.2. Weiterbildungsangebote für wissenschaftliche Mitarbeiter und Beschäftigte in Technik und Verwaltung.....	8
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	9
3.1. Arbeitszeit & Arbeitszeitorganisation.....	9
3.2. Kinderbetreuung.....	9
4. Studium und Lehre.....	10
4.1. Verbesserung der Studiensituation von Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind.....	10
4.2. Lehre.....	10
4.3. Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte.....	11
5. Frauen- und Geschlechterforschung.....	11
6. Berichtspflicht und Evaluation.....	12

Präambel

Der Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Bochum setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern. Die Chancengleichheit beider Geschlechter ist dem Fachbereich Wirtschaft dabei von zentraler strategischer Bedeutung für seine zukunftsfähige Entwicklung. So wird die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe betrachtet, welche in alle Entscheidungsstrukturen und Prozesse des Fachbereichs integriert wird.

Der Fachbereich Wirtschaft unterstreicht die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und für Frauen bestehende Nachteile durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen.

Der Fachbereich will vermehrt Maßnahmen ergreifen, um Frauen und Männern gleichermaßen die Teilhabe an der Wissenschaft zu ermöglichen sowie Beruf und Familie zu vereinbaren. Darüber hinaus werden Themen aus der Frauen- und Genderforschung in die Forschung und Lehre des Fachbereichs Wirtschaft integriert.

Das wesentliche Ziel, das sich der Fachbereich Wirtschaft, im Zeitraum bis 2014 setzt, ist die Erreichung eines paritätischen Anteils von Frauen und Männern bei:

- den Professuren
- den Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere kooperative Promotionen und Drittmittelstellen
- den Studierenden

Maßnahmen im Einzelnen werden in den folgenden Kapiteln angesprochen.

Die im Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaft festgelegten Ziele bilden wichtige Elemente für die Umsetzung und Ausgestaltung des Rahmenplans zur Gleichstellung der Hochschule Bochum und richten sich an alle Mitglieder des Fachbereichs.



1. Ist-Analyse und Prognose

Beschäftigtenstruktur im Fachbereich Wirtschaft

Tabelle 1a:

Stand: November 2010

Stellen für	2010			
	gesamt	m	w	Anteile w %
Professuren	32	24	8	25
Lehrkräfte für bes. Aufgaben	2	2	0	0
Wiss. Personal	17	7	10	58,82
Nichtwiss. Personal	1,5	0	1,5	100
Lehrbeauftragte	21	14	7	33,33
Wiss. Hilfskräfte	29	9	20	68,97
Summe	102,5	56	46,5	45,37

Tabelle 1b:

Stand: November 2010

Stellen für	Art der Inanspruchnahme						Jahr des Ausscheidens		
	Unbe- fristet gesamt	Befris- tet gesamt	Befris- tet w	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Teil- zeit w	2011	2012	2013
Professuren	32	0	0	31	1	0	2		
Lehrkräfte bs. Aufgaben	2	0	0	2	0	0			
Wiss. Personal	4	13	9	1	16	9		10	1
Nichtwiss. Personal	3	0	0	0	3	3			
Lehrbeauftragte	0	21	7	0	21	7	21		
Wiss. Hilfskräfte	0	29	20	0	29	20	10		
Summe	41	63	36	34	70	39	33	10	1

Studierende im Fachbereich Wirtschaft

Tabelle 2:

Stand: November 2010

Studierende	SS 2010				WS 2010			
	gesamt	m	w	Anteile w%	gesamt	m	w	Anteile w %
Bachelor								
1. Fachsemester	141	85	56	39,72	160	64	96	60
davon Ing.					34	25	9	26,47
Studienabschlüsse	76*	44	32	42,11				
Master								
1. Semester	20**	10	10	50	37	12	25	67,57
Absolventen	18	9	9	50				
Summe	255	148	107	41,96	231	101	130	56,28

* inkl. 11 intern

** nur int. Master

2. Personalentwicklung und Karriereförderung

Gleichstellungsmaßnahmen werden im Organisations- und Personalentwicklungskonzept des Fachbereichs Wirtschaft berücksichtigt.

2.1. Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft

Der Fachbereich Wirtschaft will Nachwuchswissenschaftlerinnen besonders fördern. Es soll gezielt auf die Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren, Lehrbeauftragten und kooperativen Promotionen hingearbeitet werden.

2.1.1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren

Der Fachbereich Wirtschaft will den Frauenanteil auf der Ebene der Professuren erhöhen. Hierzu werden insbesondere folgende Maßnahmen ergriffen, um Bewerberinnen zu gewinnen:

- Frauen werden nachdrücklich aufgefordert sich zu bewerben, wodurch ein gesondertes Interesse an geeigneten Bewerberinnen zum Ausdruck gebracht werden soll. Dies geschieht auf allen Ebenen der Außendarstellung des Fachbereichs, zum Beispiel auf den Internet/Intranet-Seiten, in Informationsbroschüren, auf Informationsveranstaltungen und durch die mündliche Weitergabe.
- Informationen über die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und deren zugehörige Maßnahmen sollen auch über Netzwerke (Frauennetzwerke, wissenschaftliche Netzwerke) bekannt gemacht werden.
- Für Interessentinnen und Bewerberinnen im Bereich der Lehre wird spezifisches Informationsmaterial erstellt, u.a. zu den Bewerbungsmodalitäten an der Hochschule Bochum im Fachbereich Wirtschaft
- Weiterhin sollen Teilzeitprofessuren etabliert werden, um wissenschaftliche Karrieren unabhängig von der Familiensituation zu ermöglichen, wobei auch auf flexible Arbeitszeiten und Telearbeit hingewiesen wird.
- Die schon vorhandenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, werden weiterhin überdacht und ausgebaut. Dazu wird der benötigte Bedarf und auch Wünsche hinsichtlich besonderer Erziehungskonzepte bei den Bewerberinnen ermittelt und auf das Betreuungsangebot der Hochschule Bochum und den Kooperationspartnern hingewiesen.
- Frauen sollen auf dem Weg zur Fachhochschulprofessur gezielt unterstützt werden. Im Fachbereich Wirtschaft sind sie immer noch unterrepräsentiert und haben deshalb bei entsprechender Eignung gute Chancen auf eine Berufung zur Professorin. So genannte „weiche Übergänge“ sollen es Frauen erleichtern, Professorin im Fachbereich Wirtschaft an der Hochschule Bochum zu werden. Frauen, deren Promotionsverfahren zum Zeitpunkt der Bewerbung zwar abgeschlossen sind, die aber die erforderliche berufliche Praxis außerhalb der Hochschule noch nicht nachweisen können, soll ein Lehrauftrag ermöglichen, diese Voraussetzungen nachzuholen. So können diese Frauen einen Teil ihrer Zeit bereits der künftigen Tätigkeit an der Hochschule widmen und sich später auf eine Vertretungsprofessur bewerben.

2.1.2. Erhöhung des Frauenanteils bei den Lehrbeauftragten

Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten soll erhöht werden:

- Frauen werden nachdrücklich aufgefordert sich zu bewerben, wodurch ein gesondertes Interesse an geeigneten Bewerberinnen zum Ausdruck gebracht werden soll. Dies geschieht auf allen Ebenen der Außendarstellung des Fachbereichs, zum Beispiel auf den Internet/Intranet-Seiten, in Informationsbroschüren, auf Informationsveranstaltungen und durch die mündliche Weitergabe.
- Informationen über die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils bei den Lehrbeauftragten und deren zugehörige Maßnahmen sollen auch über Netzwerke (Frauennetzwerke, wissenschaftliche Netzwerke) bekannt gemacht werden.

- Für Interessentinnen und Bewerberinnen im Bereich der Lehre wird spezifisches Informationsmaterial erstellt, u.a. zu den Bewerbungsmodalitäten an der Hochschule Bochum im Fachbereich Wirtschaft
- Um den Kontakt zur Hochschule auch in Erziehungszeiten zu ermöglichen bzw. zu erleichtern befürwortet der Fachbereich Wirtschaft Lehraufträge, Projektbetreuungen, Werkverträge u. ä. in diesen Zeiten.

2.1.3. Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der Fachbereich Wirtschaft ist mit einem Frauenanteil von nahezu 60 Prozent bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sehr gut aufgestellt. Ziel des Fachbereichs ist, dass dieser Anteil in Zukunft nicht weniger als 50 Prozent beträgt, wobei kooperative Promotionen und Drittmittelstellen einen besonderen Stellenwert erhalten, um Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern. Hierzu werden insbesondere folgende Maßnahmen ergriffen:

- Der Fachbereich informiert insbesondere Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen über Möglichkeiten zur Qualifizierung und motiviert sie, diese wahrzunehmen.
- Frauen sollen verstärkt bei gleicher Eignung forschungsschwerpunktnahe, wissenschaftliche Stellen für Masterarbeiten und Dissertationen erhalten.

2.1.4. Erhöhung des Anteils an kooperativen Promotionen

- Der Fachbereich Wirtschaft ist bestrebt, Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs besonders zu ermutigen und zu fördern. Er verfolgt das Ziel, den Anteil der Frauen an kooperativen Promotionen zu erhöhen.

2.1.5. Erhöhung des Anteils an Drittmittelstellen

- Das Placement Office des Fachbereichs Wirtschaft informiert Absolventinnen über Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Laufbahn und über das Anreizsystem der Hochschule Bochum, besonders qualifizierte Studentinnen in Drittmittelstellen einzustellen.

2.1.6. Erreichen eines paritätischen Anteils an Studentinnen/Absolventinnen

Der Fachbereich Wirtschaft will einen paritätischen Frauenanteil auf der Ebene der Studentinnen/Absolventinnen erreichen. Hierzu werden insbesondere folgende Maßnahmen ergriffen:

- Bereitstellung von Informations- und Beratungsangeboten zur Studienplanung sowie zum Berufseinstieg für Studentinnen, die auch eine Beratung über wissenschaftliche Laufbahnen einschließen. Dies geschieht insbesondere durch das Placement Office des Fachbereichs Wirtschaft.
- Verbesserung der Studienbedingungen für Studierende mit Kindern, insbesondere durch eine geeignete zeitliche Planung des Lehrangebots.
- Der Studienbeitrag für Studierende mit Kind(ern) wird, laut Studienbeitragssatzung § 6 Abs. 3, auf Antrag um 80 Prozent reduziert. Dies gilt für die Dauer des gesamten Studiums, auch über die Regelstudienzeit hinaus. Der Fachbereich Wirtschaft will dazu beitragen dies bekanntzumachen, da sich das Studium aufgrund der Erziehung und Pflege von Kindern oft verlängert. Dies ist ein Weg, um die Familienfreundlichkeit im Studium auch weiterhin gewährleisten zu können und Mütter nicht finanziell abzuschrecken.
- Information ratsuchender Studierender durch die Studienbeauftragten der jeweilige Studiengänge und die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte über die Vereinbarkeit eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiums mit Kind und über bestehende Informations- und Hilfsmöglichkeiten.
- Der Fachbereich Wirtschaft ist sich bewusst, dass geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen und fordert die Lehrenden auf, sich diese Prozesse zu vergegenwärtigen. Fortbildungen zu geschlechtsspezifischen Lehr- und Lernprozessen werden in hochschuldidaktischen Veranstaltungen angeboten. Fragen der Gleichbehandlung sind Bestandteil von Lehrevaluationen.
- Der Fachbereich wirkt darauf hin, dass Frauen bei entsprechender Qualifikation und gleicher Leistung wie Männer mit mindestens 50 Prozent bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung berücksichtigt werden.
- Es werden spezielle Beratungen angeboten, die Müttern und Vätern, die im Erziehungsurlaub waren, den Wiedereinstieg ins Studium erleichtern.
- Der Fachbereich weist in diesem Zusammenhang auch auf die Beratungsangebote des Gleichstellungsbüros für werdende Mütter und Väter unter den Studierenden und Beschäftigten hin.
- Spezielle Trainings/Coachings für Frauen werden angeboten, z.B. das Führungstraining für Studentinnen des Placement Office.

2.2. Weiterbildungsangebote für wissenschaftliche Mitarbeiter und Beschäftigte in Technik und Verwaltung

- Der Fachbereich Wirtschaft setzt sich dafür ein, dass der Gender-Mainstreaming-Gedanke generell in Qualifizierungsangeboten verankert wird.
- Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen werden Beschäftigten frühzeitig bekannt zu geben. Beurlaubte Beschäftigte werden zeitgleich benachrichtigt. Dies ist besonders wichtig, um Beschäftigten in Erziehungszeiten einen Kontakt zur Hochschule zu ermöglichen und sie am aktuellen Geschehen teilhaben zu lassen. Ermöglicht wird dadurch u.a. eine schnellere Einarbeitung nach Rückkehr der Beschäftigten aus den Erziehungszeiten.

- Im Rahmen der Fortbildung werden Angebote zur Qualifizierung des weiblichen Personals gemacht mit dem Ziel, Frauen gleiche Chancen in der beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.
- Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten, die Teilnahme möglich ist.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Fachbereich Wirtschaft erkennt sowohl Elternzeiten als auch die Vereinbarung von Familie und Beruf bzw. Studium grundsätzlich als kompetenzfördernd an und wertet sie positiv.

Der Fachbereich Wirtschaft weist besonders auf die Zertifizierung der Hochschule Bochum als familiengerechte Hochschule seit 2008 hin und unterstützt sie durch seine Maßnahmen bei der Reauditierung.

3.1. Arbeitszeit & Arbeitszeitorganisation

Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen soll die Möglichkeit gegeben werden, ihren Beruf mit der Betreuung von Kindern und anderen familiären Aufgaben zu vereinbaren. Dazu ergreift der Fachbereich Wirtschaft folgende Maßnahmen:

- Für alle Mitarbeiter/innen können individuelle Lösungen in Betracht gezogen werden und der Fachbereich zeigt sich hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten jederzeit ansprechbar.
- Telearbeit wird je nach Art und Umfang der Arbeitsaufgaben durch den Fachbereich befürwortet.
- Teilzeitbeschäftigung ist für alle Mitarbeiter/innen in Absprache mit dem Fachbereich möglich.

3.2. Kinderbetreuung

- Um der Betreuung von Kindern und den dazugehörigen familiären Aufgaben der Mitarbeiter/innen entgegenzukommen, werden Gremiensitzungen, Dienstbesprechungen u. ä. soweit möglich in die Vormittagsstunden bzw. frühen Nachmittagsstunden gelegt.
- In Krankheitszeiten von Kindern nimmt der Fachbereich besondere Rücksicht auf die betreuenden Mütter und Väter. Arbeitsaufträge und Arbeitszeiten können flexibel gehandhabt werden, wobei besonders Telearbeit in Betracht kommt.

4. Studium und Lehre

Studium und Lehre sollen im Fachbereich Wirtschaft so ausgestaltet werden, dass ein Studium mit Elternschaft und Familie vereinbart werden kann. Somit ist durch die Verbindung beider Bereiche eine zusätzliche Kompetenzförderung möglich.

4.1. Verbesserung der Studiensituation von Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind

Besonders in den Bachelor-Studiengängen Wirtschaftsingenieur und Wirtschaftsinformatik sind Frauen noch unterrepräsentiert. Hier sollen gesondert Maßnahmen stattfinden, um die Studiensituation der Frauen zu verbessern.

- Es wird spezielles Informationsmaterial bereitgestellt und Frauen werden gezielt beraten, besonders im Hinblick auf die Unterschiede zu den anderen Bachelorstudiengängen im Fachbereich Wirtschaft.
- Der Fachbereich Wirtschaft beteiligt sich an Informationsveranstaltungen der ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche und arbeitet eng mit ihnen zusammen.
- Der Fachbereich Wirtschaft ermutigt besonders Studentinnen dieser Studiengänge zu wissenschaftlichen Tätigkeiten und will sie so zielgerichtet auf die Arbeit in Forschungsprojekten vorbereiten.

4.2. Lehre

- Die Studien- und Prüfungsplanungen des Fachbereichs Wirtschaft werden so gestaltet, dass ein Studium mit familiären Pflichten vereinbar ist.
- Es sollen Teilzeitstudiengänge eingerichtet werden, da ein Teilzeitstudium besonders für Studierende mit Kindern ein realistisches Ausbildungspensum bietet.
- Studierende Mütter, Väter oder Schwangere sollen bei teilnehmerbeschränkten Lehrveranstaltungen und Praktika bevorzugt berücksichtigt werden.
- In der Fachbibliothek Wirtschaft ist eine Kinderlesecke eingerichtet. Und es wird darauf hingewiesen, dass die Fachbibliothek Kinderbuchspenden gerne entgegennimmt.
- Der Fachbereich Wirtschaft strebt an, einmal jährlich einen Preis , mit dem gute Abschlussarbeiten studierender Frauen, welche studienbegleitend Kinder erziehen, ausgezeichnet werden, in Zusammenarbeit mit der Projektgruppe "Familiengerechte Hochschule" zu vergeben. Der Preis dient der Anerkennung erfolgreicher Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung und der Förderung der Familienfreundlichkeit an der Hochschule Bochum im Fachbereich Wirtschaft und wird auf der Absolventenfeier verliehen. Bewerbungsvoraussetzungen sind eine mit mindestens gut bewertete

Abschlussarbeit, ein Kurzlebenslauf und ein Gutachten der Erst- und Zweitprüferinnen bzw. Erst- und Zweitprüfer zur Abschlussarbeit. Weiterhin wird berücksichtigt, unter welchen Voraussetzungen das Studium erfolgte und ob das Studium mit oder ohne soziales Netzwerk (alleinerziehend, Familie, Pflege von Angehörigen usw.) erfolgte. Die Jury besteht aus einer Professorin des Fachbereichs Wirtschaft sowie aus der Projektleitenden und einem studentischen Mitglied der Auditierungsgruppe „familiengerechte Hochschule“. Der Preis ist dotiert mit 500 Euro.

4.3. Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte

Um die Frauenförderung / Gleichstellung von Frauen und Männern zu unterstützen und eine Ansprechperson zur Verfügung zu stellen, will der Fachbereich Wirtschaft eine Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte wählen.

Diese Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte ist u. a. für die Fortschreibung des Frauenförderplans und dessen Evaluierung verantwortlich. Zusätzlich richtet die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte eine Sprechstunde ein, in der Informationen gegeben werden und offene Fragen im Bezug auf die Frauenförderung/Gleichstellung des Fachbereichs Wirtschaft beantwortet werden.

5. Frauen- und Geschlechterforschung

Der Fachbereich Wirtschaft fördert frauenspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre.

- Der Fachbereich schafft ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussion hinsichtlich frauen-/geschlechterspezifischen Fragestellungen für methodologische und inhaltliche Probleme der Frauen- und Geschlechterforschung.
- Zur Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre werden Berufungskommissionen entsprechende Ansätze der Bewerberinnen und Bewerber positiv würdigen.
- In der Fachbibliothek Wirtschaft werden Literaturwünsche zur Frauen- und Geschlechterforschung in angemessenem Umfang berücksichtigt.
- Die Studienangebote des Fachbereichs Wirtschaft beziehen Fragestellungen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung in das Lehrangebot ein. Die Lehrenden sind ersucht, Aktuelles aus der Frauen- und Geschlechterforschung aufzugreifen.
- Die Lehrenden sind weiterhin ersucht, geschlechterspezifische Sichtweisen in ihr Lehrangebot zu integrieren.

6. Berichtspflicht und Evaluation

Den Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaft wird vom Fachbereichsrat und vom Senat beschlossen.

Der Fachbereich berichtet dem Präsidium und der Gleichstellungskommission jährlich über die Auswirkung des Frauenförderplans und dessen Umsetzung. Im dritten Jahr nach Inkrafttreten unterzieht sich der Fachbereich Wirtschaft einer Prüfung, ob sich dessen Frauenförderplan in seiner vorliegenden Form bewährt hat. Er ist nach Ablauf des Zeitraums für jeweils drei weitere Jahre unter Berücksichtigung der Berichtsergebnisse und der vorgenommenen Evaluation gegebenenfalls in geänderter Form fortzuschreiben.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Wirtschaft und des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 20.12.2010.

Der Präsident der Hochschule Bochum (Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg)
gez. Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg

Die Dekanin des Fachbereichs Wirtschaft (Prof. Dr. jur. Eva Waller)
gez. Prof. Dr. jur. Eva Waller

**Frauenförderplan der
Hochschulbibliothek
der Hochschule Bochum**

Inhalt

Präambel	3
1. Ist-Analyse und Prognose	3
2. Stellenbesetzungen	3
3. Personalentwicklung und Karriereförderung.....	3
4. Weiterbildungsangebote für die Beschäftigten der Hochschulbibliothek	3
5. Frauen- und Geschlechterforschung	4
6. Arbeitszeit und Arbeitsorganisation	4
7. Studium und Lehre	4
8. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt	5
9. Berichtspflicht und Evaluation	5

Präambel

Die Hochschulbibliothek setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in ihrem Bereich zu fördern.

1. Ist-Analyse und Prognose

Beschäftigtenstruktur in der Hochschulbibliothek											Stand: Oktober 2010
Laufbahn- gruppe	Berufs- gruppen	Stellenw ertigkeit Inhaltsplan (Beamte)	Besoldungs- und Entgeltgruppe	Besetzte Stellen insgesamt	männlich		weiblich		Freie Stellen	Stellen insgesamt	
					besetzt	in %	besetzt	in %			
Höherer Dienst	Beamte	A 15	A 14	1	0	0	1	100		1	
	Zwischensumme			1	0	0	1	100	0	1	
Gehobener Dienst	Beamte	A 12	A 10	1	0	0	1	100		1	
	Beschäftigte		TV-L 11	1	1	100	0	0		1	
			TV-L 9	4	0	0	4	100		3	
	Zwischensumme			6	1	16,67	5	83,33	0	6	
Mittlerer Dienst	Beschäftigte		TV-L 6	3,39	0	0	3,39	100	1	4,39	
			TV-L 5	1,61	0	0	1,61	100		1,61	
	Zwischensumme			5	0	0	5	100	1	6	
Gesamt				12	1	8,33	11	91,67	1	13	

2. Stellenbesetzungen

Stellenbesetzungen in der Hochschulbibliothek werden nach rein fachlichen Kriterien vorgenommen. Da in wissenschaftlichen Bibliotheken traditionell in den unteren, mittleren und gehobenen Laufbahngruppen eine Überrepräsentanz von Frauen gegeben ist und dies ebenfalls für die Hochschulbibliothek der HS Bochum zutrifft, brauchen Frauen nicht bevorzugt eingestellt werden.

3. Personalentwicklung und Karriereförderung

Gleichstellungsmaßnahmen werden im Organisations- und Personalentwicklungskonzept der Hochschulbibliothek berücksichtigt. Besondere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind momentan nicht erforderlich.

4. Weiterbildungsangebote für die Beschäftigten der Hochschulbibliothek

Stehen Bewerberinnen oder Bewerber aus dem Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder aus dem Bereich der Beschäftigten in Technik

und Verwaltung für eine Höhergruppierung oder Beförderung an, sind dann Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die Beschäftigtengruppe unter 50 % liegt. Die in Frage kommenden Frauen und Männer sind rechtzeitig auf notwendige Weiterbildungsmaßnahmen hinzuweisen und die Teilnahme ist ihnen zu ermöglichen.

Weibliche Beschäftigte der unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sollen durch Weiterqualifikationsmaßnahmen auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereitet werden und sind über Möglichkeiten zur Berufsqualifizierung zu informieren. Erreicht werden soll dadurch eine Aufwertung der Tätigkeiten der unteren oder mittleren Besoldungsgruppen, sofern der TVL dies zulässt.

5. Frauen- und Geschlechterforschung

Die Hochschulbibliothek setzt sich dafür ein, Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf zu erleichtern. Die Hochschulbibliothek nimmt Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen.

Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter.

6. Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Die Hochschulbibliothek fördert flexible Arbeitszeiten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten.

Teilzeitbeschäftigung darf kein Hinderungsgrund für eine Beteiligung an der Gremienarbeit sein. Bei Dienstbesprechungen oder Arbeitsgruppenterminen werden ebenfalls familienfreundliche Sitzungszeiten eingehalten.

Ebenso darf Teilzeitbeschäftigung oder Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen kein Hinderungsgrund für die Übernahme von Leitungsfunktionen sein, ggf. sind diese gemäß den Anforderungen an eine Teilzeitbeschäftigung entsprechend zu gestalten.

Telearbeit wird für alle Beschäftigten im Rahmen entsprechender Dienstvereinbarungen der Hochschule Bochum angeboten.

Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter.

7. Studium und Lehre

In beiden Fachbibliotheken gibt es frauenspezifische Literatur, die den Angehörigen der HS Bo zur Verfügung steht.

Bei der Literaturbeschaffung ist eine Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten von Bedeutung, die die entsprechenden Bedarfslisten erarbeitet und den Etat für die anzuschaffende Literatur zur Verfügung stellt.

8. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt

Die Hochschulbibliothek duldet keinerlei Formen von Gewalt, sexueller Belästigung oder Diskriminierung, weder nonverbal noch verbal.

9. Berichtspflicht und Evaluation

Die Hochschulbibliothek berichtet jährlich dem Präsidium und der Gleichstellungskommission über die Auswirkung der Pläne und deren Umsetzung.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 20.12.2010.

Der Präsident der Hochschule Bochum
(Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg)

gez. Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg

Die Leiterin der Hochschulbibliothek
(Dipl.-Bibl. Heidi Martin)

gez. Dipl.-Bibl. Heidi Martin

**Frauenförderplan der Hochschulverwaltung
der Hochschule Bochum**

Präambel	2
1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur in der Hochschulverwaltung	2
1.1. Bestandsaufnahme.....	2
1.2. Analyse.....	5
1.3. Prognose Stellenbesetzungen und Höhergruppierungen / Beförderungen	5
2. Personalbeschaffung und Stellenbesetzungen.....	6
2.1. Stellenausschreibungen	6
2.2. Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen.....	6
2.3. Stellenbesetzungen	6
2.4. Vorstellungsgespräche	6
2.5. Auswahl-/Einstellungskommissionen.....	7
3. Personalentwicklung und Karriereförderung.....	7
3.1. Höhergruppierungen und Beförderungen	7
3.2. Weiterbildungsangebote für Beschäftigte in Technik und Verwaltung	7
3.3. Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer	8
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	8
4.1. Arbeitszeit & Arbeitszeitorganisation	8
4.2. Kinderbetreuung	8
5. Berichtspflicht und Evaluation.....	9

Präambel

Für die Hochschulverwaltung der Hochschule Bochum ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern von zentraler strategischer Bedeutung für ihre zukunftsfähige Entwicklung. Sie setzt sich zum Ziel kontinuierlich die gleichberechtigte Teilhabe und Zusammenarbeit von Frauen und Männern in der Hochschulverwaltung zu erreichen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird als Querschnittsaufgabe betrachtet, welche in alle Entscheidungsstrukturen und Prozesse der Hochschulverwaltung integriert wird. Zur Erreichung dieser Ziele sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche in Leitungspositionen, aufgefordert an diesen Aufgaben mitzuwirken.

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur in der Hochschulverwaltung

1.1. Bestandsaufnahme

Tabelle 1 Beschäftigtenstruktur der Hochschulverwaltung 2010

Beschäftigtenstruktur in der Hochschulverwaltung

Stand: Oktober 2010

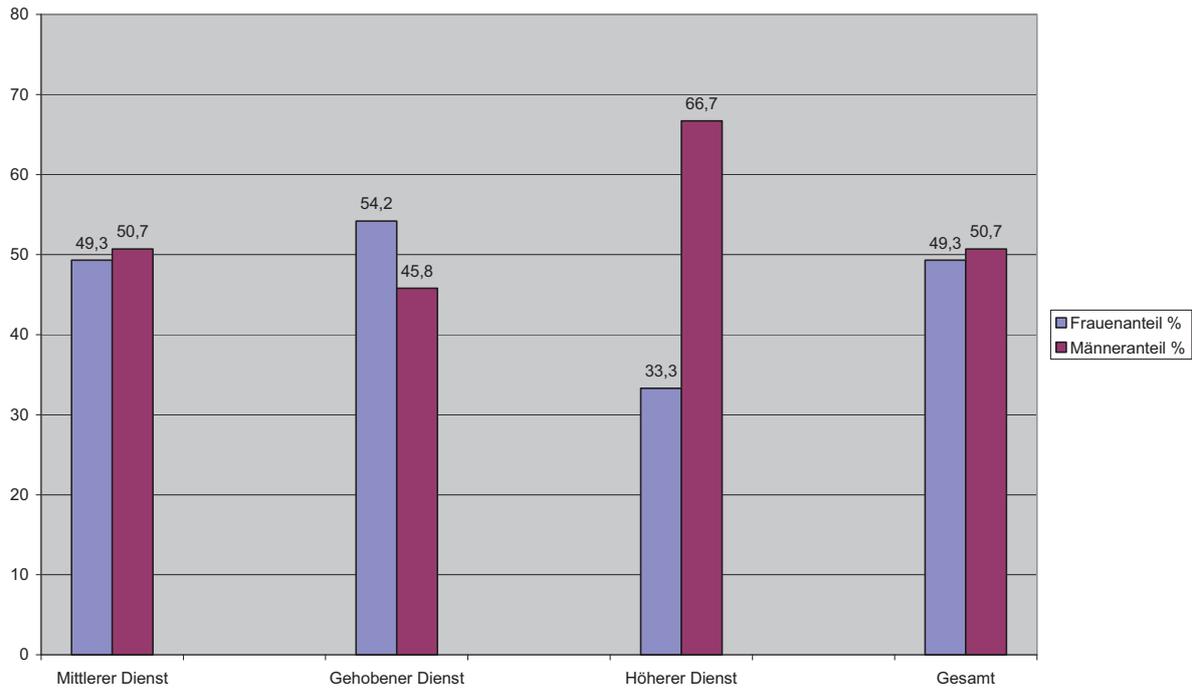
Laufbahngruppe	Berufsgruppen	Stellenwertigkeit lt. Haushaltsplan 2010 (Beamte)	Besoldungs- und Entgeltgruppe	Besetzte Stellen insgesamt	männlich		weiblich		Freie Stellen	Stellen insgesamt
					besetzt	in %	besetzt	in %		
Höherer Dienst	Beamte	W 3	W 3	2,00	1,00	50,00	1,00	50,00		2,00
		A 15	A 15	1,00	1,00	100,00	0,00	0,00		1,00
		A 14	A 13 h.D.	1,00	0,00	0,00	1,00	100,00		1,00
		A 13 h.D.	A 13 g.D.	1,00	0,00	0,00	1,00	100,00		1,00
		Beschäftigte	TV-L 14	4,00	4,00	100,00	0,00	0,00		4,00
	Zwischensumme			9,00	6,00	66,67	3,00	33,33	0,00	9,00
Gehobener Dienst	Beamte	A 12	A 12	3,00	1,00	33,33	2,00	66,67		3,00
		A 11	A 11	3,00	1,00	33,33	2,00	66,67		4,00
		A 10	A 10	1,00	1,00	100,00	0,00	0,00		6,00
		A 9	A 9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		1,00
		Beschäftigte	TV-L 12	2,00	2,00	100,00	0,00	0,00		2,00
			TV-L 11	8,50	5,50	64,71	3,00	35,29	0,50	8,00
			TV-L 10	3,00	1,00	33,33	2,00	66,67		1,00
TV-L 9	9,00		2,00	22,22	7,00	77,78	1,00	8,00		
	Zwischensumme			29,50	13,50	45,76	16,00	54,24	1,50	33,00
Mittlerer Dienst	Beschäftigte	TV-L 9 m. D.	5,00	4,50	90,00	0,50	10,00		4,50	
		TV-L 8	5,90	2,00	33,90	3,90	66,10	0,60	5,50	
		TV-L 7	5,50	5,50	100,00	0,00	0,00	0,50	6,00	
		TV-L 6	12,00	0,00	0,00	12,00	100,00	3,00	14,50	
		TV-L 5	3,04	2,00	65,79	1,04	34,21	0,96	4,00	
		TV-L 3	1,00	0,00	0,00	1,00	100,00		1,00	
		Auszubildende		9,00	7,00	77,78	2,00	22,22	2,00	11,00
			Zwischensumme		41,44	21,00	50,68	20,44	49,32	7,06
Gesamt				79,94	40,50	50,66	39,44	49,34	8,56	88,50

Quelle: Dezernat 2 – Personalmanagement - Stand: Oktober 2010

Der Frauenanteil der Hochschulverwaltung beträgt im Oktober 2010 insgesamt 49,34 %. In den Laufbahngruppen der Hochschulverwaltung beträgt der Frauenanteil:

Mittlerer Dienst: 49,3 %
Gehobener Dienst: 54,2 %
Höherer Dienst: 33,3 %

Tabelle 2 Frauen- und Männeranteile in den Laufbahngruppen der HV der Hochschule Bochum (2010)



Bei den Führungspositionen der Hochschulverwaltung (Dezernatsleitungen) der Hochschulverwaltung liegt der Frauenanteil bei 40 %.

Für die Beschäftigungsgruppen innerhalb der Laufbahngruppen stellen sich die Anteile der Frauen wie folgt dar:

Gehobener Dienst Beamtinnen und Beamte: 57,1 %
Gehobener Dienst Beschäftigte: 53,3 %
Höherer Dienst Beamtinnen und Beamte: 60,0 %
Höherer Dienst Beschäftigte: 0,0 %

Bei einer Betrachtung nach Laufbahngruppen, und innerhalb dieser nach Gehalts- und Besoldungsgruppen, zeichnet sich ein differenziertes Bild der Frauen- und Männeranteile ab.

In den unteren Einkommensgruppen der jeweiligen Laufbahngruppen (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) lässt sich jeweils eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen konstatieren:

Mittlerer Dienst:

TV-L 3 bis 6 87,5 %

TV-L 7 bis 9 26,9 %

Gehobener Dienst:

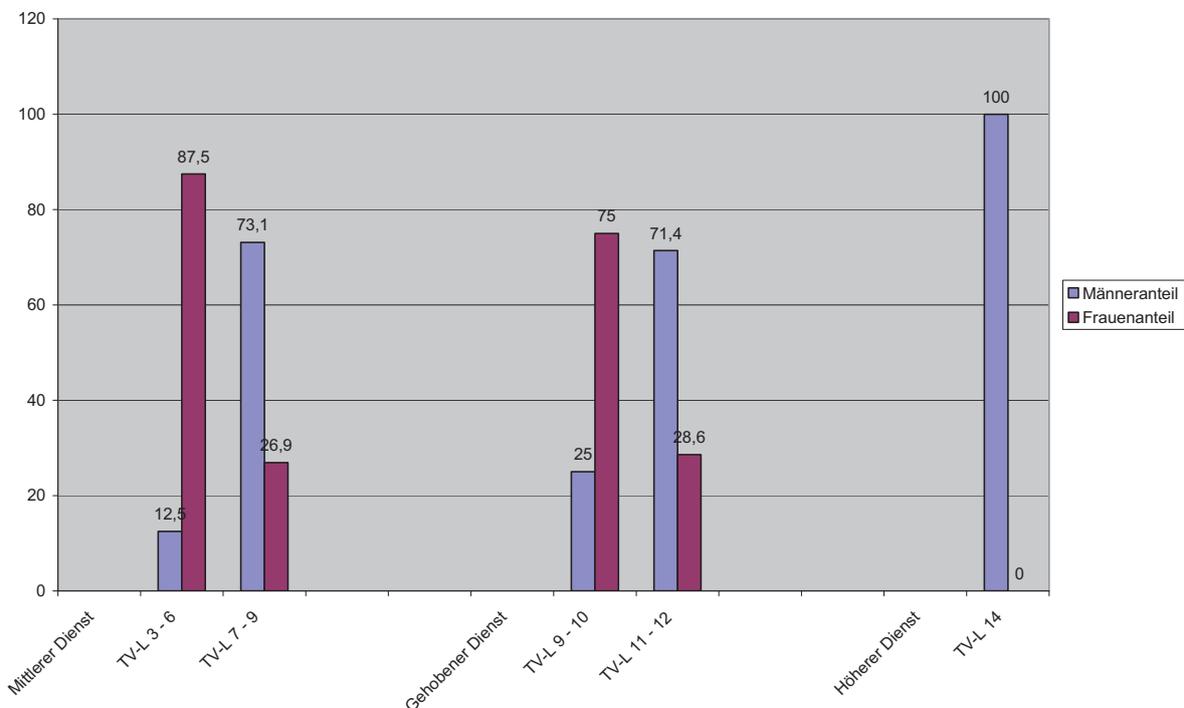
TV-L 9 bis 10 75,0 %

TV-L 11 bis 12 28,6 %

Höherer Dienst:

TV-L 14 0,0 %

Tabelle 3 Beschäftigtenanteile der Hochschulverwaltung nach Vergütungsgruppen in Prozent (2010)



Von den insgesamt 79,94 besetzten Stellen in der Hochschulverwaltung (ohne befristete Stellen) im Oktober 2010, sind nur sieben Personen – alle im mittleren Dienst - in Teilzeit beschäftigt.

1.2. Analyse

Die Betrachtung des Frauenanteils der Hochschulverwaltung im Oktober 2010 insgesamt, ebenso in den Laufbahngruppen, bei den Beamtinnen und in den Führungspositionen lässt auf das Erreichen einer paritätischen Beteiligung von Frauen und Männern schließen.

Durch die Betrachtung nach Laufbahngruppen, und innerhalb dieser nach Gehalts- und Besoldungsgruppen, ist allerdings eine differenzierte Aussage möglich, die dem Eindruck einer bereits erreichten Geschlechterparität in der Hochschulverwaltung widerspricht.

Besonders die unteren Einkommensgruppen der jeweiligen Laufbahngruppen (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) weisen eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen auf.

1.3. Prognose Stellenbesetzungen und Höhergruppierungen / Beförderungen

Aus der vorangegangenen Analyse der Beschäftigtenstruktur der Hochschulverwaltung der Hochschule Bochum ergeben sich für den Zeitraum der Gültigkeit des Frauenförderplanes folgende Ziele:

Mittlerer Dienst

Aus der untersten Vergütungsgruppe TV-L 3 heraus ist die Höhergruppierung der einzigen Mitarbeiterin initiiert.

Die Hochschulverwaltung der Hochschule Bochum strebt forciert den Abbau der Überrepräsentanz von Frauen in den unteren Vergütungsgruppen (87,5 %), insbesondere in TV-L 6, an. Hierzu erfolgen, bei entsprechenden Möglichkeiten, eine Anreicherung der Aufgabengebiete und eine Höherqualifizierung der Mitarbeiterinnen.

Gehobener Dienst

Auch im gehobenen Dienst sind Frauen mit einem Anteil von 75,0 % in den unteren Stufen, TV-L 9 bis 10, deutlich überrepräsentiert. Um zukünftig Stellen in den höheren Vergütungsgruppen des gehobenen Dienstes mit Frauen besetzen zu können, erfolgen die Stellenausschreibungen hierfür grundsätzlich auch intern.

Im Rahmen der gezielten Personalentwicklung an der Hochschule Bochum werden die Führungskräfte in den turnusmäßig geführten Mitarbeitergesprächen frühzeitig – um möglicherweise notwendige Fort- und Weiterbildungen zu ermöglichen - geeignete Kandidatinnen aktiv und gezielt ansprechen und ggf. zur Bewerbung auffordern.

Der Leitfaden zu den Mitarbeitergesprächen wird in dieser Hinsicht überarbeitet und spezifiziert werden.

Höherer Dienst

Im höheren Dienst sind in der Vergütungsgruppe TV-L 14 mit 0,0 % keine Frauen vertreten. Stellenbesetzungen in diesem Bereich stehen aufgrund des Alters der Beschäftigten regulär nicht an. Die Vizepräsidentin Wirtschafts- und Personalverwaltung wird sich bemühen im Falle von Fluktuation in diesem Bereich eine weibliche Beschäftigte einstellen.

Für die Beschäftigungsgruppe der Beamten (im gehobenen und höheren Dienst) besteht kein Handlungsbedarf, da hier eine paritätische Besetzung der Stellen erreicht ist.

2. Personalbeschaffung und Stellenbesetzungen

2.1. Stellenausschreibungen

Alle Stellen der Hochschulverwaltung werden zunächst intern ausgeschrieben. Finden sich keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber, erfolgt darauf hin die Ausschreibung der Stellen hochschulöffentlich und in geeigneten Medien. Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mit einem Hinweis versehen, der Frauen zur Bewerbung besonders auffordert.

2.2. Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen

Ist ein Mangel an Bewerberinnen absehbar, bemühen sich die verantwortlichen Führungskräfte der Hochschulverwaltung innerhalb der Ausschreibungsfrist um gezielte Ansprache und Aufforderung geeigneter Kandidatinnen zur Bewerbung.

2.3. Stellenbesetzungen

Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Besetzung von Stellen ist nach § 6 Absatz 2 des LGG eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur und ein daraus resultierender Personalentwicklungsplan.

Für alle Stellen gilt: Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen solange bevorzugt einzustellen, bis ihr Anteil in der jeweiligen Einrichtung bzw. innerhalb der Beschäftigtengruppe mindestens 50 % beträgt.

Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist dies schriftlich zu begründen. Es ist anzuführen, inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen gesucht wurde.

2.4. Vorstellungsgespräche

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf zu achten, dass alle

formal im Sinne der Ausschreibung für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen eingeladen werden. Ist dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich, sind Frauen gemäß § 9 LGG mindestens anteilig zu den Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

2.5. Auswahl-/Einstellungskommissionen

Auswahl-/Einstellungskommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein, mindestens eine Frau ist zu beteiligen.

3. Personalentwicklung und Karriereförderung

Das Organisations- und Personalentwicklungskonzept Hochschulverwaltung der Hochschule Bochum und dessen Weiterentwicklung hat Gleichstellungsmaßnahmen zu berücksichtigen.

3.1. Höhergruppierungen und Beförderungen

Stehen Bewerberinnen oder Bewerber für eine Höhergruppierung oder Beförderung an, sind Frauen bei gleicher Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Die in Frage kommenden Frauen und Männer sind rechtzeitig auf notwendige Weiterbildungsmaßnahmen hinzuweisen und die Teilnahme ist ihnen zu ermöglichen. Die Voraussetzungen sind über eine entsprechende Personalplanung öffentlich zu machen.

Weibliche Beschäftigte der unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sollen durch Weiterqualifikationsmaßnahmen auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereitet werden. Sie sind über Möglichkeiten der Berufsqualifizierung zu informieren.

Angebote zur Qualifizierung des weiblichen Personals im Rahmen der Personalentwicklung müssen das Ziel verfolgen, Frauen gleiche Chancen in der beruflichen Entwicklung zu ermöglichen

3.2. Weiterbildungsangebote für Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind Beschäftigten frühzeitig bekannt zu geben. Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen sowie Teilzeitbeschäftigten, die Teilnahme möglich ist.

Beurlaubte Beschäftigte werden zeitgleich über Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen informiert. Dies ist besonders wichtig, um Beschäftigten in Erziehungszeiten einen Kontakt zur Hochschule zu ermöglichen und sie am aktuellen Geschehen teilhaben zu lassen. Ermöglicht wird dadurch u. a. eine schnellere Einarbeitung nach Rückkehr der Beschäftigten aus den Erziehungszeiten.

3.3. Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer

An der Hochschule Bochum werden Gespräche mit werdenden Eltern über die mögliche Gestaltung der Elternzeit und des Wiedereinstiegs in den Beruf nach der Elternzeit angeboten. Zur Durchführung wurde durch die Stabsstelle Personal- und Organisationsentwicklung ein Gesprächsleitfaden entwickelt.

Die Möglichkeit dieser „Elternzeit-Gespräche“ wird von den Führungskräften der Hochschule Bochum in der Zukunft forciert kommuniziert und genutzt werden.

Für die Reauditierung der Hochschule Bochum als familiengerechte Hochschule im Frühjahr 2011 wird die Entwicklung eines strukturierten und einheitlichen Verfahrens zur Durchführung der Gespräche eine Maßnahme sein.

4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Hochschulverwaltung bietet die Hochschule Bochum vielfältige Möglichkeiten ihren Beruf mit anderen Aufgaben und Pflichten des Lebens zu vereinbaren.

Die Hochschule Bochum unterzieht sich regelmäßig dem audit familiengerechte hochschule, um die Qualität ihrer familienfreundlichen Maßnahmen zu sichern und zu optimieren.

4.1. Arbeitszeit & Arbeitszeitorganisation

Flexible Arbeitszeit/Teilzeit

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung besteht eine unbefristete Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit.

Telearbeit wird für alle Beschäftigten im Rahmen entsprechender Dienstvereinbarungen angeboten.

Die Hochschule Bochum fördert verschiedene Modelle zur Teilzeitarbeit. Die bewährten Lösungen zur Verteilung der Arbeitszeiten werden evaluiert und bei Bedarf ausgebaut.

Teilzeitbeschäftigung darf kein Hinderungsgrund für eine Beteiligung an der Gremienarbeit sein. Teilzeitbeschäftigung ist kein Hinderungsgrund für die Übernahme von Leitungsfunktionsstellen, ggf. sind diese gemäß den Anforderungen an eine Teilzeitbeschäftigung entsprechend zu gestalten.

4.2. Kinderbetreuung

Die Hochschule Bochum unterstützt in Kooperation mit Nachbarhochschulen (z. B. der RUB) und externen Anbietern ihre Beschäftigten und Studierenden bei allen Fragen zur Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung. Die Kosten der Beratungen durch einen von der Hochschule beauftragten Dienstleister in Fragen der

Kinderbetreuung und Pflege trägt die Hochschule Bochum. Die Hochschule Bochum bietet eine Kinderferienbetreuung an.

Die Hochschule Bochum stellt in ausreichendem Umfang gut erreichbare Räume für (ruhebedürftige) Schwangere und stillende Mütter zur Verfügung.

5. Berichtspflicht und Evaluation

Den Frauenförderplan der Hochschulverwaltung beschließt der Senat.

Die Vizepräsidentin Wirtschafts- und Personalverwaltung berichtet dem Präsidium und der Gleichstellungskommission jährlich über die Auswirkung des Frauenförderplans und dessen Umsetzung. Im dritten Jahr nach Inkrafttreten unterzieht sich die Hochschulverwaltung einer Prüfung, ob sich der Frauenförderplan in seiner vorliegenden Form bewährt hat. Er ist nach Ablauf des Zeitraums für jeweils drei weitere Jahre unter Berücksichtigung der Berichtsergebnisse und der vorgenommenen Evaluation gegebenenfalls in geänderter Form fortzuschreiben.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 20.12.2010.

Die Vizepräsidentin Wirtschafts- und
Personalverwaltung
(Dr. Christina Reinhardt)

gez. Dr. Christina Reinhardt

Der Präsident der Hochschule
Bochum
(Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg)

gez. Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg