

22.05.2015

AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN BULLETIN

1. Frauenförderplan der Hochschule Bochum vom 29.01.2015

Seiten 3 - 97

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 in der Fassung vom 6.10.2014“ ist in den Amtlichen Bekanntmachungen (AB Nr. 802) der Hochschule bereits veröffentlicht. Die Frauenförderpläne der einzelnen Bereiche der Hochschule Bochum wurden in den Senatssitzungen vom 26.01.2015 und vom 27.04.2015 beschlossen:

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

**Frauenförderplan des
Fachbereichs Architektur der
Hochschule Bochum**

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	3
2. Rechtliche und konzeptionelle Verankerung	3
3. Bestandsaufnahme und –analyse	4
3.1 Professorinnen	4
3.2 Wissenschaftliche Beschäftigte	5
3.3 Studentinnen	5
3.4 Beschäftigte in Technik und Verwaltung	6
4. Zielvorgaben	6
5. Personal und Finanzen	6
5.2 Professorinnen	6
5.2.1 Stellenausschreibung	6
5.2.2 Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen	6
5.2.3 Anteil der Frauen an Professuren und Lehrbeauftragten	6
5.3 Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs	7
5.3.1 Kooperative Promotion	7
5.3.2 Drittmittelstellen	7
5.4 Studentinnen	7
5.5 Beschäftigte in Technik und Verwaltung	7
6. Lehre, Studium, Forschung	8
7. Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien und Organen	8
8. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie	9
8.1 Audit familiengerechte Hochschule	9
8.2 Flexibilisierung der Studien- und Arbeitsorganisation	9
8.2.1 Studierende	9
8.2.2 Beschäftigte in Technik und Verwaltung und wissenschaftliche Beschäftigte	9
9. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt	9
10. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission	10
11. Berichtspflicht und Evaluation	10
12. In-Kraft-Treten, Veröffentlichung	10

1. Präambel

Der vorliegende Bericht betrachtet die Entwicklungen des Jahres 2013/14 im Vergleich zu den davor liegenden Jahren seit dem Zwischenbericht von 2011. Neun „Personeneinheiten“ bilden die Grundlage des Reportings für diesen Bericht.

Der Fachbereich Architektur an der Hochschule Bochum setzt sich zum Ziel, den Anteil der Frauen bei den in Zukunft frei werdenden Professorenstellen zu erhöhen und für mehr Ausgewogenheit bei der Vergabe von Lehraufträgen an Frauen zu sorgen. Dies vor dem Hintergrund, dass das Studium der Architektur an der Hochschule Bochum ein für Frauen attraktives Studium bildet und inzwischen mehr Frauen als Männer ausbildet.

Dieser Förderplan steht in Zusammenhang mit folgender Unterlage:

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Bochum, verabschiedet am 07.07.2014 vom Senat

2. Rechtliche und konzeptionelle Verankerung

Zur rechtlichen und konzeptionellen Verankerung der Gleichstellungsarbeit wird verwiesen auf den o.a. Rahmenplan der Hochschule.

3. Bestandsaufnahme und -analyse

Die folgende Grafik (Abb. 1) zeigt im Überblick die Verteilung von Frauen und Männern in den neun untersuchten Einheiten. Dabei zeigt sich, dass das Verhältnis im Wintersemester 2013/14 in sechs Bereichen ausgeglichen bzw. durch einen größeren Frauenanteil gekennzeichnet ist. Während es insbesondere bei den Studierenden einen hohen Anteil an Frauen gibt, der sich bei den Master-Absolventen sogar noch erhöht, und sich diese Verteilung auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wiederfindet, ist der Anteil der Frauen an den Professorenstellen mit 18 % sehr gering. Frauen sind damit bei den Professuren stark unterrepräsentiert.

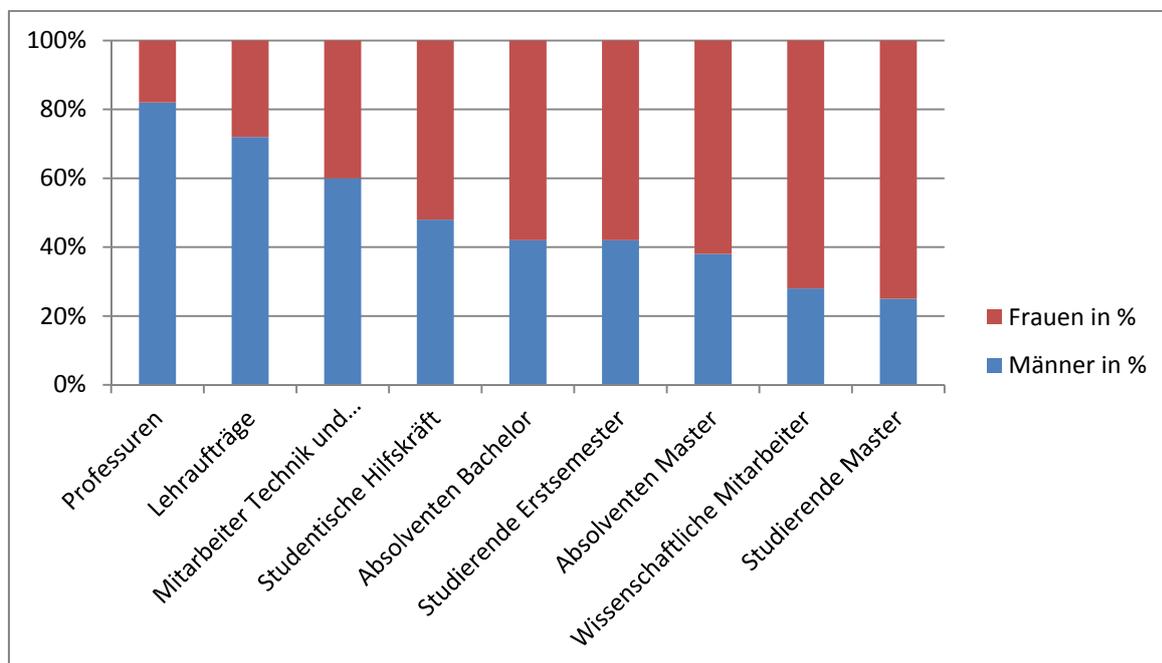


Abb. 1: Verteilung von Frauen und Männern in den Funktionen des FB A 2013/14

3.1 Professorinnen

Im Fachbereich Architektur sind drei Professuren durch Frauen besetzt. In 2014 entsprach dies einem Anteil von nur 18%.

Im Sommer 2014 begann der Prozess einer Berufung für die Besetzung einer vorgezogenen Professur. Insgesamt sind 91 Bewerbungen eingegangen; davon entfielen 17 Bewerbungen auf Frauen (entsprechend 18 %). Zu einem ersten Vorstellungsgespräch im November 2014 sind 5 Frauen (von den insgesamt 17 Bewerberinnen) von insgesamt 18 Teilnehmern eingeladen worden (28 %). Zu dem daraus resultierenden Berufungsvortrag im Dezember 2014 sind 3 Frauen von 10 eingeladen worden (30 %). Die Berufungskommission wird im Januar 2015 über das weitere Vorgehen entscheiden.

Eine Vertretungsprofessur wurde im Sommer 2014 aus Gründen der besseren fachlichen Eignung an einen männlichen Bewerber vergeben.

Ausgehend von der Altersstruktur im Fachbereich bedeutet diese Situation, dass Frauen bei den Professuren auch weiterhin voraussichtlich deutlich unterrepräsentiert bleiben, da in den kommenden Jahren kein planmäßiger Wechsel zu erwarten ist.

3.2 Wissenschaftliche Beschäftigte

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im FB A betrug in 2013 gut 75%, das entspricht 9 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Von den Mitarbeiterinnen hatten 7 einen unbefristeten Arbeitsvertrag, 2 davon einen befristeten.

Die Anzahl der Lehrbeauftragten im Bachelor und den beiden Master Studiengängen zeigt ein unausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern: Nur gut 25% der Lehraufträge wird von Frauen wahrgenommen, knapp 75% werden von Männern erfüllt. Lehraufträge sind damit ähnlich wie bei den Professuren zu Ungunsten der Frauen verteilt.

3.3 Studentinnen

Im Bachelorstudiengang waren im Winter Semester 2013/2014 58% der im Erststudium eingeschriebenen Personen weiblich. Der Anteil wird gegenüber den Zahlen von 2012 mit gut 57% als stabil und ausgewogen beurteilt.

Als studentische Hilfskräfte wurden 53% Frauen beschäftigt. Dieser Anteil lag noch in den Vorjahren mit knapp 43% niedriger. Hier wurde also ein Ausgleich erzielt, der in Anbetracht der Verteilung im Studiengang unbedingt wünschenswert ist.

Der Anteil der Bachelor-Absolventinnen an der Gesamtheit der in 2014 an der Hochschule Bochum eingeschriebenen Bachelor Studentinnen liegt bei 57% und entspricht zur Zeit der Prozentzahl der weiblichen Neueinschreibungen.

Der Fachbereich bietet in Bochum zwei Masterstudiengänge an. (Ein dritter Master, der neben Bochum von vier weiteren Hochschulen getragen wird und zurzeit am Standort Köln stattfindet, geht nicht in die Zahlen ein.) Die beiden Masterstudiengänge in Bochum werden von 75% Frauen besucht. Der Vorsprung der Frauen ist gegenüber 2010 mit damals 65% gewachsen. Das überproportionale Interesse der Frauen an einer Masterausbildung setzt sich somit fort.

Der Studiengang Architektur Media Management AMM erfreut sich seit Beginn eines großen Zuspruchs von Externen, während der Master Architektur:Projektentwicklung MAE eher von eigenen Bachelor-Absolventen gewählt wird. In beiden Studiengängen dominieren Frauen.

Fast alle Studierenden im Master schließen in Regelstudienzeit ab. Die Quote der Absolventinnen lag im Sommer Semester 2013 entsprechend mit 66% auf dem Niveau des Anteils der Masterstudentinnen des Vorjahrs.

3.4 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung liegen die Frauenquote bei 100 % in der Verwaltung und 0 % in der Technik und sind damit erfüllt bei einer Quote von 40 %. Allerdings ist anzumerken, dass die absolute Anzahl sehr gering ist und damit die prozentuale Verteilung schnell irreführend wirken kann (in der Verwaltung sind 2 Personen beschäftigt – beides Frauen; in der Technik 3 Personen – jeweils Männer).

4. Zielvorgaben

Langfristig ist es das Ziel unseres Fachbereichs, den Anteil der Professorinnen und mittelfristig den Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten zu erhöhen. Da der FB A primär nach fachlicher Eignung besetzt, ist es daher nötig, dass wir die Bewerbungen von fachlich geeigneten Frauen selber fördern.

5. Personal und Finanzen

5.2 Professorinnen

5.2.1 Stellenausschreibung

In Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten wurde die Ausschreibung zur Besetzung einer Professur im Sommer 2014 unter Gender Aspekten mit dem Ziel formuliert, besonders Frauen anzusprechen. Die explizite Hervorhebung in der Stellenausschreibung, dass die Hochschule Bochum sich besonders über Bewerbungen von Frauen freut, ist seit einiger Zeit festgelegt.

5.2.2 Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen

Um gezielt mehr Bewerbungen von Frauen zu erhalten, wurden Frauen über

- persönliche Kontakte und
- explizite Ansprache

aufmerksam gemacht, informiert und motiviert, sich zu bewerben.

5.2.3 Anteil der Frauen an Professuren und Lehrbeauftragten

Der Fachbereich Architektur hat in 2014 ein offenes Berufungsverfahren laufen. In den nächsten 5 Jahren wird nur eine freiwerdende Professur zusätzlich zu besetzen sein. Wenn keine der bestehenden und fest besetzten Professuren aus Gründen der natürlichen Fluktuation (Pensionierung und Eigenkündigung) neu zu besetzen sind, wird der Frauen Anteil bei

den Professuren weiterhin sehr gering bleiben. Umso wichtiger erscheint das Ziel, neue und frei werdende Stellen bevorzugt mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Dafür kann es sehr ratsam sein, schon jetzt individuell und persönlich mögliche Kandidatinnen zu identifizieren und dann direkt zu gegebener Zeit auf die zu besetzende Stelle aufmerksam zu machen.

Sollte es uns nicht gelingen, den Anteil der Frauen bei den Lehrbeauftragten und den Professuren nachhaltig zu steigern, müssen zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden, um fachlich geeignete Bewerberinnen zu gewinnen. Gegeben falls müssen externe Dienstleister (Headhunter) beauftragt werden.

5.3 Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs

Bei den wissenschaftlich Beschäftigten ist der Anteil der Frauen überproportional groß. Unserem Fachbereich ist es wichtig, dass unsere in Teilzeit beschäftigten, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auch Lehraufträge an unserer Hochschule übernehmen können, um sich für eine weiterführende wissenschaftliche Karriere zu qualifizieren.

5.3.1 Kooperative Promotion

Hier wird der Fachbereich Architektur an den Maßnahmen der Hochschule Bochum teilnehmen, d.h. die Betreuerin oder der Betreuer wird für die Betreuung einer Doktorandin finanzielle Unterstützung erhalten.

5.3.2 Drittmittelstellen

Auch hier wird der FB A an dem Anreizsystem der Hochschule Bochum teilnehmen.

5.4 Studentinnen

Bei einer Quote von 57% bei den Ersteinschreibungen und einer Quote von 58% bei den Frauen im Bachelor Studium muss der FB A keine weiteren Maßnahmen ergreifen, um mehr Frauen für das Studium der Architektur zu gewinnen.

5.5 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Da auch hier wie in 3.4 beschrieben, der Frauenanteil ausgewogen erscheint, bedarf es keiner expliziten Maßnahmen zur Förderung von mehr Frauen.

6. Lehre, Studium, Forschung

Im Studium (BA und in allen drei MA) sind bei uns überproportional viele Studentinnen eingeschrieben. Offensichtlich besteht hier kein besonderer Handlungsbedarf. In der Forschung sind an unserem Fachbereich mehr Frauen als Männer beschäftigt, so dass auch hier kein Handlungsbedarf besteht.

7. Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien und Organen

Der Fachbereichsrat des FB Architektur, beschließendes Organ des Fachbereichs, besteht seit den letzten Gremienwahlen in 2013 zu 27% aus Frauen. In den einzelnen Gruppen (Professoren, Mitarbeiter und Studentinnen) sieht die Verteilung folgendermaßen aus:

- Professorinnen/Professoren 16,7%
- Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter 50,0%
- Studentinnen/Studenten 33,3%

Es fällt auf, dass damit die Frauen unter den Studierenden im Fachbereichsrat stark unterrepräsentiert sind (siehe Abb. 1: der Anteil der Frauen liegt unter den Studierenden bei ca. 57 %, bei den Masterstudiengängen sogar bei 75 %). Und auch bei den Professuren ist es offensichtlich nicht gelungen, zumindest im Fachbereichsrat eine überproportionale Teilnahme der weiblichen Professorinnen zu erreichen. Hier sollte angestrebt werden, über gezielte Ansprachen eine verstärkte Mitarbeit der weiblichen Professorinnen zu erwirken und auch weibliche Studenten zu motivieren, sich stärker für den Fachbereichsrat zu interessieren bzw. sich zur Wahl zu stellen.

Eine zusätzliche Überlegung des FB kann es sein, die jetzigen Professorinnen für die Übernahme von mehr Leitungsfunktionen oder Aufgaben neben der reinen Lehre auch durch neue Anreizsysteme (Entlastungen wie z.B. Stundenentlastungen, Kompensationen, Studentische Hilfskräfte für Hilfstätigkeiten) zu überzeugen. Denn sicherlich geht von der Mitwirkung von Frauen auf allen Ebenen im Fachbereich, insbesondere auch in Leitungsfunktionen und bei repräsentativen Veranstaltungen, eine positive Leuchtturmfunktion aus. Das würde sicherlich positiven Einfluss auf die Bewerbung qualifizierter Frauen für zukünftige Stellen für Lehrbeauftragte und Professuren haben, die Attraktivität des Fachbereiches weiter erhöhen und sich gleichzeitig auch positiv auf die Bemühungen der gesamten Hochschule zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen.

8. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

8.1 Audit familiengerechte Hochschule

Die Hochschule Bochum ist als „familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet. Für weitere Einzelheiten wird auf den o.a. Rahmenplan verwiesen.

8.2 Flexibilisierung der Studien- und Arbeitsorganisation

Die Tätigkeit einer Professorin am Fachbereich Architektur lässt sich aufgrund der weit im Voraus zu planenden Lehrverpflichtungen und einer möglichen flexiblen Betreuung der Studierenden mit einer Familie gut vereinbaren. Das wird auch dadurch bewiesen, dass es vielen Professorinnen und Professoren gelingt, die Verpflichtungen an der Hochschule mit einem Wohnort an weit abgelegenen Standorten außerhalb Bochums und / oder sonstigen nebenberuflichen Verpflichtungen in anderen Funktionen und nebenberuflichen Tätigkeiten zu vereinbaren.

8.2.1 Studierende

Die Hochschule Bochum ist eine familiengerechte Hochschule und unterstützt Studierende während Schwanger- und Elternschaft. Der Fachbereich Architektur hat vor 3 Jahren ein Familienzimmer eingerichtet, das Eltern und Kinder als Aufenthaltsraum wahrnehmen können. In der Blue Box ist zwischenzeitlich ein Wickeltisch angebracht worden, um das kurzfristige Mitbringen von Babies und Kleinkindern zu unterstützen. Außerdem ermöglichen es die Professoren nach persönlicher Absprache, mündliche Prüfungen, Besprechungen etc. zeitlich so zu legen, dass es für Eltern möglich ist, diese wahrzunehmen. Darüber hinaus gibt es zwei Familienbeauftragte im Fachbereich.

8.2.2 Beschäftigte in Technik und Verwaltung und wissenschaftliche Beschäftigte

Flexible Arbeitszeiten in diesem Bereich zur Wahrnehmung von Gremienarbeit können mit dem Dekan und den entsprechenden zuständigen Professoren und Professorinnen abgesprochen werden und sind kein Hinderungsgrund für die Wahrnehmung solcher Aufgaben.

9. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt

Zur Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt wird auf den entsprechenden Passus im o.a. Rahmenplan verwiesen.

10. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission

Zur Institution und den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission wird auf den o.a. Rahmenplan verwiesen.

11. Berichtspflicht und Evaluation

Der Fachbereich wird gemäß den rechtlichen Vorschriften jährlich über die Umsetzung dieser Planung berichten.

12. In-Kraft-Treten, Veröffentlichung

Vorliegender Frauenförderplan tritt mit Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Bochum in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereich Architektur vom 23.01.2015 und des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 26.01.2015.

Bochum, den 29.01.2015

gez. *Sternberg*

gez. *Fritzen*

Der Präsident

(Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg)

Der Dekan des Fachbereichs Architektur

(Prof. Andreas Fritzen)

**Frauenförderplan des
Fachbereichs Bauingenieurwesen der
Hochschule Bochum**

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1 Bestandsaufnahme	3
2 Ziele des Fachbereichs Bauingenieurwesen	4
3 Personal und Finanzen.....	5
3.1 Professorinnen.....	5
3.2 Stellenausschreibungen	5
3.3 Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen.....	5
3.4 Gleichstellungsquote.....	5
3.5 Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs.....	5
3.6 Kooperative Promotionen.....	5
3.7 Drittmittelstellen.....	5
3.8 Studentinnen.....	5
3.9 Beschäftigte in Technik und Verwaltung.....	6
3.10 Gleichstellungsbezogene Mittelvergabe	6
4 Lehre, Studium, Forschung	6
5 Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien und Organen.....	6
6 Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie	6
6.1 Audit familiengerechte Hochschule	6
6.2 Flexibilisierung der Studienorganisation für Studierende.....	6
6.3 Flexibilisierung der Arbeitsorganisation für Beschäftigte.....	7
7 Berichte	7

Präambel

Dieser Frauenförderplan des Fachbereichs Bauingenieurwesen ist die Fortschreibung des Frauenförderplans aus dem Jahr 2010 und orientiert sich am Rahmenplan zur Gleichstellung der Hochschule Bochum vom 12.6.2014. Im Berufsfeld des Bauingenieurwesens liegt der Frauenanteil aktuell bei 30% (Presseinfo 37/14 der Deutschen Bauindustrie) und damit deutlich über dem Anteil anderer technischer Disziplinen. Dennoch setzt sich der Fachbereich Bauingenieurwesen 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 Bestandsaufnahme

Bei der Bestandsaufnahme werden die von der Hochschulverwaltung zur Verfügung gestellten Zahlen verwendet. Diese liegen für Beschäftigte und Studierende für das Jahr 2013 vor. Soweit sich im Jahr 2014 Änderungen bei den Beschäftigten ergeben haben, werden diese in der nachfolgenden Darstellung entsprechend korrigiert angegeben. Etwasige Diskrepanzen ergeben sich aus teilweise unterschiedlichen Erhebungszeiträumen. In Tabelle 1 werden zunächst die absoluten Zahlen und die aktuellen Frauenanteile nach Statusgruppen angegeben. In den nachfolgenden Tabellen 2 und 3 werden dann die Entwicklungen der letzten Jahre für Studentinnen und Beschäftigte detailliert dargestellt. Auf die Darstellung einer geschlechtsspezifischen Zuordnung der Stellen zu Vergütungsgruppen wird an dieser Stelle verzichtet, da sonst Rückschlüsse auf Mitarbeiterinnen möglich sind.

Tabelle 1: Zusammenfassung der Frauenanteile in den Statusgruppen des Fachbereichs Bauingenieurwesen (Angaben durch Hochschulverwaltung vom November 2014)

	Anzahl Frauen / Gesamtanzahl	Anteil
Professorinnen	2/17	12%
Angestellte (wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich)	13/42	31%
Lehrbeauftragte	1/40	3%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	11/42	26%
Studentische Hilfskräfte	15/46	33%
Studentinnen	193/755	26%
Erstsemester Bachelorstudien- gang 2014	41/186	22%
Absolventinnen Bachelorstudi- engang (15.11.2013 bis 21.11.2014)	22/59	37%
Absolventinnen Masterstudien- gang (15.11.2013 bis 21.11.2014)	4/18	22%

Tabelle 2: Anteil der Studentinnen im Fachbereich Bauingenieurwesen für das Sommersemester 2013, das Wintersemester 2013/2014 sowie das Sommersemester 2014 (Angaben der Hochschulverwaltung zur Beschäftigtenstruktur vom 6.8.2014)

	SoSe 13	WiSe 13/14	SoSe 2014
Bachelorstudiengang gesamt	25%	26%	27%
Erstes Fachsemester Bachelorstudiengang	n.b.	33%	41%
Studienabschlüsse Bachelorstudiengang	31%	29%	n.b.
Masterstudiengang gesamt	19%	22%	25%
Erstes Semester Masterstudiengang	n.b.	17%	28%
Studienabschluss Masterstudiengang	5%	20%	n.b.

Tabelle 3: Anteil der beschäftigten Frauen im Fachbereich Bauingenieurwesen in den Jahren 2011 bis 2013 (Angaben der Hochschulverwaltung zur Beschäftigtenstruktur vom 6.8.2014 sowie vom November 2014)

	2011	2012	2013
Professorinnen	14%	20%	14%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0%	100%	100%
Wissenschaftlich Beschäftigte	12%	15%	17%
Nichtwissenschaftlich Beschäftigte	42%	53%	47%
Lehrbeauftragte	3%	3%	3%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	26%	26%	26%

2 Ziele des Fachbereichs Bauingenieurwesen

Der Fachbereich Bauingenieurwesen strebt weiter an, seinen Frauenanteil bei den Studierenden, bei den wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich Beschäftigten sowie bei den Professuren zu erhöhen.

3 Personal und Finanzen

3.1 Professorinnen

Der Fachbereich strebt die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren an. Er greift hierfür bei Berufungsverfahren auf Headhunter zurück. Im Rahmen der Berufungsverfahren werden von den Kandidatinnen und Kandidaten Ideen zur Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung erwartet.

3.2 Stellenausschreibungen

In allen Stellenausschreibungen signalisiert der Fachbereich Bauingenieurwesen das Interesse, den Frauenanteil zu erhöhen und fordert Frauen zur Bewerbung auf. Zudem wird der Fachbereich anstehende Stellenausschreibungen in Frauennetzwerken und Wissenschaftlerinnendatenbanken im Internet veröffentlichen.

3.3 Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen

Der Fachbereich wird sich künftig verstärkt um die Bewerbung von Frauen kümmern und bei Bedarf auf Headhunter zurückgreifen.

3.4 Gleichstellungsquote

Der Fachbereich wird im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben handeln und sich ggf. an einer gesetzlichen Gleichstellungsquote orientieren.

3.5 Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs

Der Fachbereich strebt bei den wissenschaftlich Beschäftigten sowie beim wissenschaftlichen Nachwuchs eine Erhöhung des Frauenanteils an. Hierauf wird explizit in den Stellenanzeigen hingewiesen. Zudem werden, sofern möglich, gezielt Frauen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.

3.6 Kooperative Promotionen

Der Fachbereich strebt die Promotion qualifizierter Frauen an. Sowohl Kandidatinnen sowie Professorinnen und Professoren werden auf die in der Hochschule Bochum mögliche Förderung aufmerksam gemacht.

3.7 Drittmittelstellen

Der Fachbereich strebt die Drittmittelstellenbesetzung durch qualifizierte Frauen an. Die hochschulinternen Fördermöglichkeiten finden auch hier Anwendung.

3.8 Studentinnen

Der Fachbereich möchte durch ein verstärktes Angebot im Bereich Nachhaltigkeit und bei umweltspezifischen Themen das Angebot für Bewerberinnen attraktiver machen und so den Studentinnenanteil weiter erhöhen.

3.9 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Bei der Einstellung von Beschäftigten achtet der Fachbereich im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben darauf, dass Frauen bevorzugt eingestellt werden.

3.10 Gleichstellungsbezogene Mittelvergabe

Das Dekanat des Fachbereichs Bauingenieurwesen unterstützt Kolleginnen und Kollegen bei der Erhöhung der Frauenquote und hilft bei der Akquisition von zentralen Gleichstellungsmitteln.

4 Lehre, Studium, Forschung

Auf die Darstellung von geschlechtsspezifischen Evaluationsergebnissen wird an dieser Stelle verzichtet, da durch den geringen Professorinnenanteil im Fachbereich Bauingenieurwesen Rückschlüsse auf Personen möglich sind.

Der Fachbereich Bauingenieurwesen plant ein wissenschaftliches Projekt, in dem verschiedene Aspekte der genderspezifischen Lehre getestet und evaluiert werden sollen. Eine konkrete Projektskizze wird erstellt, sobald der Fachbereich eine entsprechend wissenschaftlich ausgewiesene Person gefunden hat und die Mittel akquiriert wurden.

Zudem prüft der Fachbereich die Einführung eines Bachelorstudiengangs Umweltingenieurwesen. Eines der angestrebten Ziele ist die Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden.

5 Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien und Organen

Der Fachbereich Bauingenieurwesen wird im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fachbereichsgremien und Fachbereichsorgane nach den Vorgaben des Hochschulzukunftsgesetzes besetzen.

6 Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

6.1 Audit familiengerechte Hochschule

Der Fachbereich Bauingenieurwesen nimmt am Audit „Familiengerechte Hochschule“ teil und wird durch eine Mitarbeiterin vertreten.

6.2 Flexibilisierung der Studienorganisation für Studierende

Die Vorlesungen des Fachbereichs finden kompakt an den Vormittagen und am frühen Nachmittag statt, so dass Kinderbetreuungszeiten minimiert werden können. Es ist möglich, das Grundstudium zu strecken, indem analog zum Dualen Studium im 1. Jahr nur Veranstaltungen am Montag/Dienstag und im zweiten Studienjahr nur am Mittwoch/Donnerstag/Freitag besucht werden. In den Vorlesungen und Übungen gibt es keine Anwesenheitspflicht, so dass fehlende Präsenzzeiten nicht zur Studienzeitverlängerung führen müssen. Ab dem 5. Fachsemester gibt es im Vertiefungsbereich ein großes Wahlangebot, das eine Abstimmung des Stundenplans auf familiäre Verpflichtungen erlaubt. Derzeit prüft der Fachbereich, ob ein Teilzeitstudium ab 2018 angeboten werden soll. Der Studienberater und der Prüfungsausschussvorsitzende stehen bei Fragen zum

Studienablauf und zur Prüfungsorganisation zur Verfügung. Für die weitergehende Beratung zu nichtfachlichen Fragen der Studienorganisation wird eine Sozialarbeiterin beschäftigt, an die sich Studierende bei Bedarf wenden können.

6.3 Flexibilisierung der Arbeitsorganisation für Beschäftigte

Im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten unterstützt der Fachbereich seine Mitarbeiterinnen bei der Flexibilisierung der Arbeit. Die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nutzen teilweise die Möglichkeiten des flexiblen Arbeitszeitmodell FLAZ.

7 Berichte

Der Fachbereich berichtet dem Präsidium und der Gleichstellungskommission auf Wunsch mündlich über die Auswirkung des Frauenförderplans und dessen Umsetzung.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Bauingenieurwesen vom 09.04.2015 und des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 27.04.2015.

Bochum, den 28.04.2015

gez. *Sternberg*

gez. *Höfker*

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

Der Dekan des Fachbereichs
Bauingenieurwesen
(Prof. Dr. Gerrit Höfker)

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

**Dieser Förderplan steht in Zusammenhang mit folgender Unterlage:
Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der
Hochschule Bochum, verabschiedet am 07.07.2014 vom Senat**

Inhalt

1.	Präambel.....	3
2.	Rechtliche und konzeptionelle Verankerung	3
3.	Bestandsaufnahme und –analyse	3
4.	Zielvorgaben	5
5.	Personal und Finanzen	6
6.	Lehre, Studium, Forschung	9
7.	Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien und Organen ...	10
8.	Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie.....	10
9.	Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt	11
10.	Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission.....	12
11.	Berichtspflicht und Evaluation	12
12.	In-Kraft-Treten, Veröffentlichung	12

1. 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.

2. Rechtliche und konzeptionelle Verankerung

Zur rechtlichen und konzeptionellen Verankerung der Gleichstellungsarbeit wird verwiesen auf den o.a. Rahmenplan der Hochschule.

3. Bestandsaufnahme und -analyse

3.1. Professorinnen

Die nachfolgende Tabelle stellt den zum 1.12.2013 erreichten Stand dar:

Fachbereich	Anzahl gesamt	davon weiblich	Frauenanteil	Frauenanteil
Elektrotechnik und Informatik	1.12.2013		1.12.2013	2011
Professuren	30	4	13,33%	4,35%

Tabelle 1: Frauenanteil bei den Professuren

In den letzten drei Jahren konnte somit der Anteil der Professorinnen von 4% auf 13% erhöht werden. Dies bedeutet eine starke Verbesserung des Frauenanteils. Der Frauenanteil unter den Professuren liegt damit etwa auf dem Niveau des Anteils weiblicher wissenschaftlicher Mitarbeiter und weiblicher Studierender und entspricht damit im weitesten Sinne dem anzustrebenden Kaskadenmodell. Allerdings sind Frauen weiterhin deutlich in der Minderheit.

Der niedrige Frauenanteil im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik bei den Professorinnen entspricht in etwa der deutschlandweiten Situation in diesen Fächern. Diese beruht auf der Schwierigkeit, geeignete Frauen zu berufen, da auch auf den darunter liegenden Qualifikationsstufen der Frauenanteil gering ist. Bei einigen Berufungsverfahren gab es keine weibliche Bewerberin.

3.2. Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs

Die nachfolgende Tabelle stellt den zum 1.12.2013 erreichten Stand dar:

Fachbereich Elektrotechnik und Informatik	Anzahl gesamt 1.12.2013	davon weiblich	Frauenanteil 1.12.2013	Frauenanteil 2011
Wiss. Personal	43	5	11,63%	2,27%

Tabelle 2: Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal

In den letzten drei Jahren konnte somit der Anteil der weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten von 2,27% auf 11,63% erhöht werden. Dies bedeutet eine deutliche Verbesserung des Frauenanteils. Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern liegt damit etwa auf dem Niveau des Anteils weiblicher Studierender und entspricht damit dem anzustrebenden Kaskadenmodell. Allerdings sind Frauen damit weiterhin deutlich in der Minderheit.

Der niedrige Frauenanteil im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen entspricht in etwa der deutschlandweiten Situation in diesen Fächern. Diese beruht auf der Schwierigkeit, geeignete Frauen einzustellen, da auch auf den darunter liegenden Qualifikationsstufen der Frauenanteil gering ist. Bei einigen Stellenausschreibungen gab es keine weibliche Bewerberin.

3.3. Studentinnen

Die nachfolgende Tabelle stellt den zum WS 2013/14 erreichten Stand dar:

Studienfach (Auswahl)	eingerrichtet HS Bochum seit	Studierende NRW WS 2012/13	davon weiblich	Frauenanteil NRW WS 2012/13	Studierende HS Bochum WS 2013/14	davon weiblich	Frauenanteil HS Bochum WS 2013/14	Frauenanteil HS Bochum 25.10.10
Elektrotechnik		21250	2086	9,8%	582	28	4,8%	
Informatik		43301	7299	16,9%	229	26	11,4%	
Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwiss. Schwerpunkt	WS 2009/10	18111	3391	18,7%	60	8	13,3%	
Wirtschaftsinformatik	WS 2009/10				65	11	16,9%	
Mechatronik und IT	WS 2009/10				152	8	5,3%	
Nachhaltige Entwicklung	WS 2013/14				65	32	49,2%	
FB E+I gesamt					1153	113	9,8%	5,7%

Tabelle 3: Frauenanteil bei den Studierenden NRW – Hochschule Bochum¹

¹ Quellen: Für Daten aus NRW: Hochschulen in NRW – Statistik kompakt – Ausgabe 2013, zu beziehen bei IT.NRW; für Daten der Hochschule Bochum: Interne Zahlen der Hochschule bzw. Frauenförderplan des FB E + I aus dem Jahr 2011.

In den letzten drei Jahren konnte somit der Anteil der Studentinnen von 5,7% auf 9,8 % erhöht werden. Dies bedeutet eine deutliche Verbesserung auch des Frauenanteils unter den Studierenden. Allerdings sind Frauen damit weiterhin deutlich in der Minderheit.

Der niedrige Frauenanteil im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik bei den Studierenden liegt unter den für das Bundesland NRW ausgewiesenen Zahlen, wie der obigen Tabelle gleichfalls entnommen werden kann.

Höhere Frauenanteile weisen die im WS 2009/10 neu eingerichteten interdisziplinären Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftsinformatik auf, die zum Anstieg des Frauenanteils im Fachbereich beigetragen haben. Besonders erwähnenswert ist der im WS 2013/14 neu eingerichtete Studiengang Nachhaltige Entwicklung mit einem Frauenanteil von ca. 50%. Hier ist es gelungen, einen neuen für weibliche Studierende attraktiven Studiengang zu installieren.

3.4. Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Die nachfolgende Tabelle stellt den zum 1.12.2013 erreichten Stand dar:

Fachbereich Elektrotechnik und Informatik	Anzahl gesamt 1.12.2013	davon weiblich	Frauenanteil 1.12.2013	Frauenanteil 2011
Nichtwiss. Personal	8	3	37,50%	60,00%

Tabelle 4: Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal

Der Frauenanteil unter den Beschäftigten in Technik und Verwaltung ist damit nahezu ausgeglichen. Aufgrund der kleinen Grundgesamtheit werden hier keine detaillierteren Betrachtungen angestellt.

4. Zielvorgaben

Im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik sind Frauen in nahezu allen Bereichen stark unterrepräsentiert. Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik unterstreicht die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in allen diesen Bereichen zu erhöhen.

Die wesentlichen Ziele, die der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik bis 2017 weiter verfolgt, sind:

- Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren,

- Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere kooperative Promotionen und Drittmittelstellen,
- Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden und Absolventinnen und Absolventen,
- Weiterbildungsangebote für Beschäftigte in Technik und Verwaltung,
- Vereinbarkeit von Beruf und Lebensplanung,
- Verstärkung der Sensibilisierung für Genderfragen und Verbesserung der Genderkompetenz der Lehrenden im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik zur künftigen Umsetzung in Lehre und Forschung.

Maßnahmen zur Verfolgung dieser Ziele sind im Folgenden erläutert.

5. Personal und Finanzen

5.1. Allgemeine Prinzipien

Zu den allgemeinen Prinzipien bzgl. Personal und Finanzen wird verwiesen auf den o.a. Rahmenplan der Hochschule.

5.2. Professorinnen

5.2.1. Stellenausschreibungen

Zu den Ausschreibungstexten wird verwiesen auf den o.a. Rahmenplan der Hochschule.

Bei den Ausschreibungen sollen berufsspezifische Veröffentlichungsorgane für Wissenschaftlerinnen, Veröffentlichungen in Frauennetzwerken und Wissenschaftlerinnendatenbanken im Internet genutzt werden. Hierfür kommen im Fall des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik Veröffentlichungsorgane und Datenbanken in Frage, in denen qualifizierte

Wissenschaftlerinnen gelistet sind bzw. angesprochen werden wie

- dibev.de,
- gesis.org/cews/femconsult,
- Frauen-Netzwerke des VDI und VDE e.V.

5.2.2. Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen

Die Gewinnung von geeigneten Bewerberinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern ist aufgrund des auf allen Qualifikationsstufen geringen Frauenanteils eine besondere Herausforderung für den Fachbereich Elektrotechnik und Informatik.

Über die Ausschreibung hinaus bemüht sich der Fachbereich, geeignete Bewerberinnen für eine ausgeschriebene Professur gezielt anzusprechen.

Auf allen Ebenen der Außendarstellung des Fachbereichs, zum Beispiel auf den Internet/Intranet-Seiten, in Informationsbroschüren, auf Informationsveranstaltungen und durch die mündliche Weitergabe wird die Absicht des Fachbereichs, den Frauenanteil zu erhöhen, deutlich gemacht. Bei Berufungsverfahren wird auch auf die Möglichkeit des Headhunting zurückgegriffen.

Bewerber und Bewerberinnen werden auf die Maßnahmen der Hochschule im Rahmen der Auditierung zur Familiengerechten Hochschule aufmerksam gemacht. Eine vorübergehende Teilzeitbeschäftigung in der Professur wird im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik bereits in einem Fall genutzt. Diese Möglichkeit wird im Fachbereich genutzt, um wissenschaftliche Karrieren unabhängig von der Familiensituation zu ermöglichen.

Diese Maßnahmen gelten generell auch für Vertretungsprofessuren und Lehrbeauftragungen.

5.2.3. Gleichstellungsquote

Die eventuelle Festsetzung einer Gleichstellungsquote orientiert sich an der aktuellen Gesetzgebung.

5.3. Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs

5.3.1. Kooperative Promotionen

Die Hochschule Bochum will ihren Absolventinnen und Absolventen die Möglichkeit zu kooperativen Promotionen geben. Die Promotion qualifizierter Frauen wird verstärkt gefördert. Betreuerin oder Betreuer im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik erhalten pro Doktorandin eine finanzielle Unterstützung.

Auf diese Fördermöglichkeit wird im Fachbereich regelmäßig hingewiesen, einerseits bei den potentiellen Betreuerinnen und Betreuern, andererseits bei den Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Über gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen sollen diese motiviert werden, diese bestehenden Möglichkeiten auch wahrzunehmen.

Besondere Chancen bietet das neu eingerichtete Arbeitsgebiet Nachhaltige Entwicklung. Zur Zeit laufen hier bereits zwei Promotionsverfahren, beide mit weiblichen Kandidaten.

5.3.2. Drittmittelstellen

Zur besonderen Förderung von Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen wird an der Hochschule Bochum ein Anreizsystem entwickelt. Es honoriert die Frauenförderplan des Fachbereichs

Vergabe von forschungsnahen Bachelor- und Master-Arbeiten an Studentinnen bzw. die Einstellung von durch Abschlussarbeiten besonders qualifizierten Absolventinnen in Drittmittelstellen.

Die Hochschule Bochum stellt dafür den antragstellenden Bereichen Mittel zur Verfügung.

Auch auf diese Fördermöglichkeit wird im Fachbereich regelmäßig hingewiesen, einerseits bei den potentiellen Betreuerinnen und Betreuern, andererseits bei den Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Über gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen sollen diese motiviert werden, diese bestehenden Möglichkeiten auch wahrzunehmen.

Im SolarCar-Projekt konnte in einem Fall eine fachfremde Absolventin für das Marketing gewonnen werden. Derartige Förderungen werden auch für die Zukunft angestrebt.

5.4. Studentinnen

Der weiterhin geringe Anteil von weiblichen Studierenden im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik soll erhöht werden.

Maßnahmen wie der Girls' Day, die KinderUni und Projekte wie Ziel Ingenieurin tragen zur Gewinnung von weiblichen Studierenden bei und werden wie bislang fortgeführt. Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik beteiligt sich weiterhin an diesen Maßnahmen. Z. B. konnten in den letzten Jahren mehrfach Vorträge und Praktikantinnenplätze für interessierte Schülerinnen bei „Ingenieurin auf Probe“ zur Verfügung gestellt werden.

Die Gewinnung von weiblichen Studierenden erfolgt auch über frühzeitige Hochschulkontakte von Schülerinnen im Rahmen von Aktivitäten in den Schülerlaboren. An beiden Standorten des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik sind solche Labore eingerichtet und werden vom Fachbereich unterstützt.

Weibliche Studierende im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik werden von den Lehrenden gezielt begleitet und beraten. Studienanfängerinnen werden zum Zeitpunkt der Studienaufnahme gezielt auf Beratungsangebote aufmerksam gemacht.

Nach Möglichkeit erhalten geeignete Studentinnen eine Beschäftigung als studentische Hilfskraft oder als Tutorinnen, um weitere Hochschulerfahrungen zu sammeln.

Vergleichbares gilt auch für Drittmittelprojekte wie etwa das SolarCar-Projekt, in dem weibliche Studierende mitwirken und was auch in der Zukunft fortgesetzt und gefördert werden soll.

Zur Unterstützung wissenschaftlicher Laufbahnen werden geeignete Studentinnen in Masterstudiengängen von den Fachbereichen besonders gefördert. Soweit rechtlich möglich, können zu diesem Zweck etwa Fortbildungskosten pro Studentin bezuschusst werden.

Mit den Studiengängen Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen sind in den letzten Jahren (seit 2009) Studienangebote platziert worden, die weibliche Studierende eher nachfragen. Mit dem Studiengang Nachhaltige Entwicklung (seit 2013) ist ein neues Studienangebot entwickelt worden, das von weiblichen Studierenden in nahezu ausgeglichenem Maß und damit viel stärker nachgefragt wird als die klassischen Ingenieurstudiengänge Elektrotechnik und Informatik. Diese Studienangebote wird der Fachbereich weiterentwickeln. Insbesondere wird für das derzeitige Angebot des Bachelor-Studiengangs Nachhaltige Entwicklung ein entsprechendes Master-Studienangebot aufgebaut.

Das Angebot an Teilzeit-Studiengängen im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik wird weiter ausgebaut. Hierdurch soll auch Studierenden, die Familienpflichten mit dem Studium vereinbaren müssen, die Möglichkeit des Studiums erleichtert werden.

5.5. Beschäftigte in Technik und Verwaltung

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.

6. Lehre, Studium, Forschung

Die Hochschule Bochum, die Fachbereiche und Zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen bieten mindestens einmal jährlich Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema „Gender in Lehre und Forschung“ für Lehrende und andere Hochschulangehörige an, ggf. in Kooperation miteinander.

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

Hier wird der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik in besonderem Maße aktiv werden, und eine auf die besondere Situation des Fachbereichs zugeschnittene Weiterbildungsmaßnahme zum Thema „Gender in Lehre und Forschung“ für 2015 planen – etwa die Einladung eines Experten oder Expertin, der bzw. die sich im Themengebiet des Fachbereichs mit Genderfragen beschäftigt.

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

7. Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien und Organen

Gremien werden - so sieht es die Gesetzgebung vor - geschlechtsparitatisch besetzt, es sei denn, dass im Einzelfall eine sachlich begründete Ausnahme vorliegt. Dies bezieht sich auch auf die jeweiligen Statusgruppen innerhalb eines Gremiums.

Da im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik deutlich weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, werden engagierte Frauen mit der Aufforderung, sich an den Gremien zu beteiligen, über Gebühr zeitlich beansprucht. Hier wird auf Hochschulebene geprüft, ob es möglich ist, hier Anreize bzw. Ausgleich zu schaffen, dazu wird auf den o.a. Rahmenplan verwiesen.

8. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

Die Hochschule Bochum erkennt Elternzeiten grundsätzlich als kompetenzfördernd an und wertet sie positiv. Die Hochschule nimmt Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten und Studierenden mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen.

8.1. Audit familiengerechte Hochschule

Die Hochschule Bochum ist als „familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet. Für weitere Einzelheiten wird auf den o.a. Rahmenplan verwiesen.

8.2. Flexibilisierung der Studien- und Arbeitsorganisation

8.2.1. Studierende

Für Studierende soll Schwangerschaft, Elternschaft und die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen mit dem Studium vereinbar sein. Dem wird Rechnung getragen durch bevorzugte Berücksichtigung bei teilnehmerbeschränkten Lehrveranstaltungen und Praktika. Des Weiteren sind alle Prüfungsausschüsse im Fachbereich ansprechbar für die Studierenden, wenn durch Schwangerschaft, Elternschaft oder andere familiäre Verpflichtungen eine besondere Anforderung für Studium und Prüfung besteht – etwa die Terminfindung für eine Prüfung.

Auch der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik beteiligt sich nach seinen Möglichkeiten an der Unterstützung von studierenden Eltern.

8.2.2. Beschäftigte in Technik und Verwaltung und wissenschaftlich Beschäftigte

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung besteht eine unbefristete Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit. Bei den wissenschaftlich Beschäftigten gibt es auch im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik individuelle Lösungen. Telearbeit wird für alle Beschäftigten im Rahmen entsprechender Dienstvereinbarungen angeboten, soweit dies mit der Tätigkeit vereinbar ist.

Teilzeitbeschäftigung ist kein Hinderungsgrund für eine Beteiligung an der Gremienarbeit und für die Übernahme von Leitungsfunktionsstellen. Ggf. sind diese gemäß den Anforderungen an eine Teilzeitbeschäftigung entsprechend zu gestalten.

Es bestehen bereits eine Reihe von Maßnahmen zu besserer Vereinbarung von Beruf und Familie: Dazu zählen die familienbewusste Organisation von Sitzungen und Veranstaltungen, die flexible Arbeitszeit, Telearbeitsplätze und Kinderferienbetreuung. Diese werden auch im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik gelebt und weiterentwickelt.

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

9. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt

Zur Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt wird auf den entsprechenden Passus im o.a. Rahmenplan verwiesen.

10. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission

Zur Institution und den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission wird auf den o.a. Rahmenplan verwiesen.

11. Berichtspflicht und Evaluation

Der Fachbereichsrat des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik hat den Förderplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am 03.12.2014 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.

12. In-Kraft-Treten, Veröffentlichung

Vorliegender Frauenförderplan tritt mit Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Bochum in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik vom 03.12.2014 und des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 26.01.2015.

Bochum, den 29.01.2015

gez. *Sternberg*

gez. *Biesenbach*

Der Präsident
(Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg)

Der Dekan des Fachbereichs
Elektrotechnik und Informatik
(Prof. Dr. Rolf Biesenbach)

**Frauenförderplan des
Fachbereichs Geodäsie der
Hochschule Bochum**

Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
1. Bestandsaufnahme und -analyse (Stand: 01.12.2013)	1
1.1 Professorinnen	1
1.2 Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs.....	1
1.3 Studentinnen	1
1.4 Beschäftigte in Technik und Verwaltung.....	1
2. Ziele	2
3. Personal und Finanzen	2
3.1 Professorinnen	2
3.1.1 Stellenausschreibungen	2
3.1.2 Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen	2
3.2 Wissenschaftlich Beschäftigte / Wissenschaftlicher Nachwuchs.....	3
3.2.1 Kooperative Promotion	3
3.3 Studentinnen.....	3
3.4 Beschäftigte in Technik und Verwaltung.....	4
4. Lehre, Studium, Forschung.....	4
5. Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien und Organen	4
6. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie.....	4
6.1 Flexibilisierung der Studien- und Arbeitsorganisation	5
6.1.1 Studierende	5
6.1.2 Beschäftigte in Technik und Verwaltung und wissenschaftlich Beschäftigte	5
7. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt.....	5
8. Berichterstattung und Evaluation	5
9. In-Kraft-Treten; Veröffentlichung	6

Präambel

Der Fachbereich Geodäsie setzt sich zum Ziel die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern. Dabei sollen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein und laufend berücksichtigt werden.

1. Bestandsaufnahme und -analyse (Stand: 01.12.2013)

1.1 Professorinnen

Die Stellen des Fachbereichs sind bei den Professuren zu 100% mit Männern besetzt.

1.2 Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt der Frauenanteil bei 42,86 %.

2013 wurden im Fachbereich insgesamt 8 Lehraufträge vergeben. Davon 5 an Männer, 3 (37,5%) an Frauen.

1.3 Studentinnen

Der Anteil an weiblichen Studierenden im Fachbereich Geodäsie beträgt 21%.

1.4 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Bei den nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt der Frauenanteil bei 33,33%.

Ursachen:

Das Berufsfeld der Geodäsie war bis in die siebziger Jahre von Männern geprägt. Die Studiengänge wurden nur von wenigen Frauen gewählt. Wegen des Mangels an qualifizierten weiblichen Nachwuchs gibt es nur geringe bzw. keine Bewerbungen von Frauen auf ausgeschriebene Professorenstellen. Der mittlerweile mit 21% für einen ingenieurwissenschaftlichen Studiengang hohe Anteil an Studentinnen lässt hoffen, dass sich dies zukünftig ändern wird.

In den nächsten Jahren sind zwei vorgezogene Berufungsverfahren geplant, bei denen der Gesichtspunkt „Frauenanteil“ berücksichtigt werden soll.

Ebenfalls sollen zwei neue Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter ausgeschrieben werden, eine davon in Teilzeit, in der Hoffnung auch hier leichter eine Frau gewinnen zu können.

2. Ziele

Gemäß Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Bochum, definiert der Fachbereich Geodäsie für sich folgende Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren,
- Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen,
- Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Studierenden / Absolventen,
- Vereinbarkeit von Beruf und Lebensplanung,
- Umsetzung geschlechterbezogener Themen in Lehre und Forschung

3. Personal und Finanzen

3.1 Professorinnen

Zum Stichtag, 1.12.2013, lief ein Berufungsverfahren, das inzwischen zur ersten Berufung einer Professorin im Fachbereich geführt hat. In einem weiteren Verfahren in 2014 konnte ebenfalls eine Frau berufen werden.

3.1.1 Stellenausschreibungen

Der Fachbereich wird zukünftig seine Stellen auch bei Frauennetzwerken, wie z.B. Frauen im DVW (<http://www.dvw.de/frauen>) veröffentlichen.

3.1.2 Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen

Gewinnung von Bewerberinnen / Erhöhung des Frauenanteils auch bei Vertretungsprofessuren

In Bewerbungsverfahren spricht der Fachbereich die Lehrstühle anderer Hochschulen und Universitäten, an denen ein Abschluss in der Fachrichtung Geodäsie erlangt werden kann, direkt an, mit der Bitte die ausgeschriebene Stelle an geeignete Frauen, die dort promoviert haben, weiterzuleiten bzw. diese direkt anzusprechen.

Erhöhung des Frauenanteils bei den Lehrbeauftragten

Wenn sich neue Vakanzen ergeben, wird versucht, den Lehrauftrag an qualifizierte Frauen zu vergeben.

3.2 Wissenschaftlich Beschäftigte / Wissenschaftlicher Nachwuchs

3.2.1 Kooperative Promotion

Promotion qualifizierter Frauen fördern

Der Fachbereich Geodäsie plant die Einstellung vorzugsweise einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin im Bereich Geoinformatik mit Option einer kooperativen Promotion.

Anreizsystem zur Förderung von Absolventinnen

Der Fachbereich Geodäsie setzt sich zum Ziel in den nächsten Jahren eine Drittmittelstelle mit einer besonders qualifizierten Absolventin zu besetzen.

3.3 Studentinnen

Akquisition von Studienanfängerinnen

Beteiligung am Girls Day mit eigenen Projekten (z.B. Geocaching). Das Projekt wird von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin durchgeführt, um den weiblichen Studierenden gendergerecht die Thematik zu vermitteln.

Die Präsentation an den Infotagen des Fachbereichs zur Gewinnung neuer Studierender, die 2 Mal jährlich stattfinden, soll zukünftig von der Dekaneassistentin durchgeführt werden, um auch hier eine gleichmäßigere Beteiligung weiblicher und männlicher Ansprechpartner zu gewährleisten. Des Weiterhin ist angedacht, eine Absolventin einzuladen, die aus ihrer beruflichen Praxis berichtet.

Neue Studiengänge

Es sind keine weiteren Bachelorstudienangebote geplant.

Studentinnen in Masterstudiengängen fördern

Z.Zt. existiert noch kein Masterstudiengang. Zum SS 2016 sind 2 Masterstudiengänge in Vorbereitung. Hier sollen geeignete weibliche Studierende die Möglichkeit bekommen als studentische Hilfskräfte in Forschungsprojekten mitzuwirken.

3.4 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Höhergruppierung und Beförderung

Sollte für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten Weiterbildungsmaßnahmen notwendig sein, wird der Fachbereich seine Mitarbeiterinnen informieren und durch entsprechende Angebote unterstützen.

4. Lehre, Studium, Forschung

Genderforschung verankern

Die Themen Gender und Diversity sollen künftig in GI-Projekten umgesetzt werden.

Im Rahmen eines aktuellen GI – Projektes wird ein barrierefreier Lageplan für die Hochschule Bochum erstellt .

Evaluationsergebnisse geschlechtsspezifisch auswerten

Der Fachbereich G regt an, die Evaluierungsbögen in Zukunft genderspezifisch auszuwerten.

5. Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien und Organen

Die Gremien werden, soweit möglich, geschlechtsparitätisch besetzt. Im Fachbereichsrat ist dies, aufgrund der geringen Anzahl an weiblichen Professuren und Mitarbeitenden in absehbarer Zeit nicht möglich.

6. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

Der Fachbereich nimmt Rücksicht auf die Bedürfnisse seiner Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter und Studierenden mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen, indem Teilzeitstellen mit kindgerechten Arbeitszeiten, Telearbeit und ein Teilzeit-Studium in beiden Studiengängen (Bachelor-Geoinformatik, Bachelor-Vermessung) angeboten werden.

6.1 Flexibilisierung der Studien- und Arbeitsorganisation

6.1.1 Studierende

Maßnahmen für Schwangere und Mütter

Schwangere Studierende, Eltern und Studierende mit familiären Verpflichtungen können Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrnehmen. Die Ansprechpartnerinnen und -partner werden am „Schwarzen Brett“ bekanntgegeben.

6.1.2 Beschäftigte in Technik und Verwaltung und wissenschaftlich Beschäftigte

Beteiligung an Gremienarbeit

Bei der Terminplanung für die Sitzungen der Gremien wird zukünftig versucht Rücksicht auf die Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten zu nehmen.

Familienbewusste Arbeitszeiten

s. Punkt 6.

7. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt

Der Fachbereich Geodäsie der Hochschule Bochum duldet keinerlei Formen von Gewalt, sexueller Belästigung oder Diskriminierung, weder non-verbal noch verbal.

8. Berichterstattung und Evaluation

Der Fachbereich Geodäsie wird gemäß den rechtlichen Vorschriften jährlich über die Umsetzung dieser Planung berichten.

Der Frauenförderplan ist am 1.12.2014 vom Fachbereichsrat verabschiedet worden.

9. In-Kraft-Treten; Veröffentlichung

Vorliegender Frauenförderplan tritt mit Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Bochum in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Geodäsie vom 01.12.2014 sowie vom 19.01.2015 und des Senats der Hochschule Bochum vom 26.01.2015.

Bochum, den 29.01.2015

gez. *Sternberg*

gez. *Kersting*

Der Präsident

Der Dekan des Fachbereichs Geodäsie

(Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg)

(Prof. Dr.-Ing. Norbert Kersting)

Frauenförderplan des Fachbereichs
Mechatronik & Maschinenbau der
Hochschule Bochum

Inhalt

1	Präambel.....	3
2	Rechtliche und konzeptionelle Verankerung	3
3	Bestandsaufnahme und –analyse.....	4
4	Zielvorgaben	6
5	Personal und Finanzen	6
5.1	Professorinnen	6
5.2	Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs	7
5.3	Studentinnen	7
5.4	Beschäftigte in Technik und Verwaltung	8
5.5	Gleichstellungsbezogene Mittelvergabe.....	8
6	Lehre, Studium und Forschung – das Gender-Technik-Modell der Hochschule Bochum am Beispiel des Fachbereichs Mechatronik und Maschinenbau	8
6.1	Der Girls’ Day.....	9
6.2	Ziel Ingenieurin.....	10
6.3	Das RobertaRegioZentrum	12
6.4	„Mechatronik-Workshop“ für die Juniorakademie des Landes NRW	13
6.5	Modellhafte Schulkooperation mit dem Haranni Gymnasium Herne	14
6.6	Mechatronik-Projektkurs – nachhaltige Technikkompetenzentwicklung unter Gender- und Diversity-Aspekten.....	14
6.7	Gender-Technik-Forschungsergebnisse und Gendergerechte Lehrmaterialien.....	15
7	Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien und Organen.....	16
8	Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie.....	17
9	Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt.....	17
10	Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission	18
11	Berichtspflicht und Evaluation.....	18
12	In-Kraft-Treten, Veröffentlichung.....	19
13	Anhang.....	20
13.1	Zahlen, Daten, Fakten zur Gleichstellung	20
13.2	Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (Tagungsdokumentation).....	24
13.3	Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungsverfahren	25
13.4	Fazit und Handlungsempfehlungen (Auszug aus dem Gender-Report 2013)	26

1 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.

2 RECHTLICHE UND KONZEPTIONELLE VERANKERUNG

Das am 1. Oktober 2014 in Kraft getretene Hochschulzukunftsgesetz (HZG NRW)¹ regelt die Berücksichtigung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in §3 Absatz 4 wie folgt:

(4) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming). Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessene Rechnung.

Die Hochschule Bochum setzt in ihrem Hochschulentwicklungsplan 2011-2016 in Kapitel 6.7 die Chancengleichheit als zentrales Kriterium der Hochschulentwicklung fest:

Für die kommenden Jahre hat sich die Hochschule Bochum wichtige Ziele in der Gleichstellungsarbeit gesetzt. Ein zentrales Kriterium der Hochschulentwicklung stellt die Chancengleichheit von Frauen und Männern dar. Chancengleichheit betrachtet die Hochschulleitung als Querschnittsaufgabe, die bei allen wichtigen Entscheidungen und Verwaltungsprozessen einfließt.

Die Umsetzung wurde bereits durch die Erarbeitung von Frauenförderplänen sowie eines Gleichstellungskonzeptes angegangen. Auch der Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau hat sich hier mit der Erstellung des ersten Frauenförderplans im Februar 2011 beteiligt. Die Fortschreibung des Frauenförderplans soll die bereits initiierte kontinuierliche und positive Entwicklung hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern weiter voran bringen.

¹ <http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschule/hochschulrecht/hochschulzukunftsgesetz/>

3 BESTANDSAUFNAHME UND –ANALYSE

Die nachfolgend aufgeführten Tabellen 1 und 2 zeigen die Beschäftigtenstruktur und die Zahl der Studierenden des Fachbereichs Mechatronik und Maschinenbau.

Stellen für	2011				2012				2013			
	gesamt	m	w	Anteile w %	gesamt	m	w	Anteile w %	gesamt	m	w	Anteile w %
Professuren	23	19	4	17,39	23	19	4	17,39	23	19	4	17,39
Professurvertretung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lehrkräfte bs. Aufgaben	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wiss. Personal	19	14	5	26,32	18	13	5	27,78	17	12	5	29,41
Nichtwiss. Personal	16	11	5	31,25	17	12	5	29,41	16	12	4	25
Lehrbeauftragte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wiss. Hilfskräfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe												

Tab. 1: Beschäftigtenstruktur im Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau (zentrale Erhebung der Hochschule Bochum)

In den Jahren 2011 bis 2013 sind von den 23 Stellen für Professorinnen und Professoren 4 von Frauen besetzt, wodurch sich ein prozentualer Anteil von 17,4% ergibt. Beim wissenschaftlichen Personal sind 5 Stellen durch Frauen besetzt. In dem betrachteten Zeitraum existieren jedoch zwei von Männern besetzte Stellen nicht mehr, so dass sich eine Erhöhung des Frauenanteils von 26,3% auf 29,4% ergibt. Der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal schwankt durch Stellenänderungen zwischen 31,3% und 25%. Professurvertretungen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte sowie wissenschaftliche Hilfskräfte sind nicht zentral erfasst oder nicht besetzt.

Studierende	SS 2013				WS 2013/2014				SS 2014			
	gesamt	m	w	Anteil e w %	gesamt	m	w	Anteil e w %	gesamt	m	w	Anteile w %
Bachelor	1133	1057	76	7%	1331	1247	84	6%	1223	1145	78	6%
1. Fachsemester	0	0	0	0	354	328	26	7%	0	0	0	0
Studienabschlüsse	97	90	7	7%	65	60	5	8%	45	42	3	7%
Master	130	122	8	6%	183	172	11	6%	190	181	9	5%
1. Semester	0	0	0	0	71	66	5	7%	29	29	0	0%
Absolventen	12	10	2	17%	13	11	2	15%	10	10	0	0%
(Promovierende)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Studentische Hilfskräfte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe												

Tab. 2: Studierende des Fachbereichs Mechatronik und Maschinenbau (zentrale Erhebung der Hochschule Bochum)

Insgesamt sind im betrachteten Zeitraum zwischen 1133 und 1331 Studierende für den Abschluss Bachelor im Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau eingeschrieben. Davon sind 76 bis 78 Studierende weiblich, zwischen 6 und 7%. Da die Studiengänge im Wintersemester beginnen, sind hier die Zahlen für das 1. Fachsemester nur für das Wintersemester 2013/2014 aufgeführt. Von den 354 eingeschriebenen Studierenden sind 26 Frauen. Von den eingeschriebenen Studierenden beenden zwischen 97 und 45 ihr Studium mit dem Bachelor-Abschluss, darunter 7 bis 3 weibliche Studierende, dies sind 7 bis 8%.

Im Bereich Master-Abschlüsse sind von den 130 bis 190 eingeschriebenen Studierenden 8 bis 11 weiblich, dies entspricht einem prozentualen Anteil von 5 bis 6%. Bei den Master-Abschlüssen absolvieren lediglich keine bzw. 2 Frauen von insgesamt 10 bis 12 Studierenden ihren Studienabschluss, dies entspricht einem Anteil von 0 bis 17%. Hier muss jedoch die Zahl der Absolvierenden in Korrelation zu den Anfängerinnen und Anfängern gesehen werden. Dies gestaltet sich jedoch schwierig aufgrund der unterschiedlichen Semesterzahlen, in denen der Master-Abschluss erreicht wird. Über Promovierende oder studentische Hilfskräfte lässt sich aufgrund mangelnder Daten keine Aussage treffen.

Zur besseren Analyse sind nachfolgend die Zahlen für die Wintersemester 2009/2010 bis Wintersemester 2013/2014 aufgeführt (vgl. Tab. 3) und die Zahl der Studentinnen in Abb. 1 dargestellt. Die Zahl der Studentinnen hat sich, wenn auch auf niedrigem Niveau, erhöht, wobei insgesamt mehr Studentinnen sich für Maschinenbau interessieren. Der prozentuale Anteil liegt zwischen 5,5 und 6,3%, was aber auf der im gleichen Zeitraum ansteigenden männlichen Studierendenzahlen zurückzuführen ist.

		Mechatronik	Maschinenbau	gesamt
WS 09/10	Ges. abs.	510	576	1.086
	w abs.	19	41	60
	Anteil w	3,7%	7,1%	5,5%
WS 10/11	Ges. abs.	454	727	1.181
	w abs.	20	49	69
	Anteil w	4,4%	6,7%	5,8%
WS 11/12	Ges. abs.	455	797	1.252
	w abs.	23	50	73
	Anteil w	5,1%	6,3%	5,8%
WS 12/13	Ges. abs.	451	876	1.327
	w abs.	26	61	87
	Anteil w	5,8%	7,0%	6,6%
WS 13/14	Ges. abs.	479	1.035	1.514
	w abs.	26	69	95
	Anteil w	5,4%	6,7%	6,3%

Tab. 3: Anzahl der Studentinnen im Fachbereich Mechatronik & Maschinenbau, getrennt nach Studiengang (zentrale Erhebung)

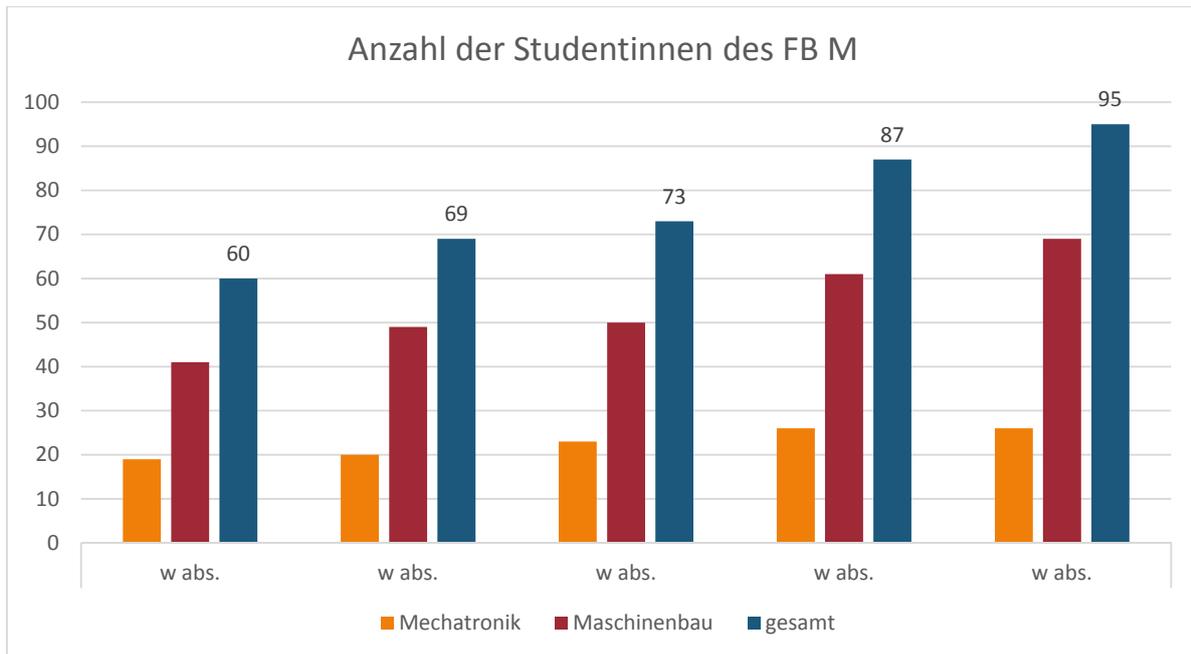


Abb. 1: Anzahl der Studentinnen des Fachbereichs Mechatronik und Maschinenbau

4 ZIELVORGABEN

Zielvorgaben müssen im Gesamtkontext der aktuellen Genderforschung betrachtet werden. Basis der nachfolgenden Betrachtungen bildet die Tagungsdokumentation zum Gender-Kongress 2014 sowie des Gender-Reports 2013 des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen², die im Anhang aufgeführt sind. Auf dieser Basis werden in den darauffolgenden Kapiteln Maßnahmen entwickelt.

5 PERSONAL UND FINANZEN

5.1 PROFESSORINNEN

Der im Vergleich zur anderen Hochschulen relativ hohe Anteil an Professorinnen (vgl. Abb. 3) konnte mit 4 Professorinnen (17,4%) stabil gehalten werden. Der prozentuale Anteil fiel leicht ab, da die Zahl der Professuren sich im Vergleich zum vorherigen Frauenförderplan erhöht hat und diese männlich besetzt wurden. Der Fachbereich ist bei der Neubesetzung von Professuren bestrebt, Frauen in angemessener Weise und unter Berücksichtigung der fachlichen Qualifikation

² <http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschule/hochschulen-in-nrw/gleichstellung/landesprogramm-fuer-geschlechtergerechte-hochschulen/>
http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Tagungsdokumentation_MIWF_Gender-Kongress_2014.pdf

zu berücksichtigen. Geeignete Bewerberinnen sind einzuladen und bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen.

Die persönliche Haltung zu Genderaspekten kann in den Berufungsverfahren anhand der folgenden Fragestellungen geprüft werden: Wie vielen Frauen sind Sie in Ihrem Studium/Ihrem Arbeitsumfeld begegnet bzw. mit wie vielen Frauen haben Sie bereits zusammen gearbeitet? Wie erklären Sie sich den geringen Frauenanteil in Ihrem Arbeitsfeld? Die Antworten zeigen, ob sich die meist männlichen Kandidaten mit dieser Thematik bereits auseinander gesetzt haben und wie sie darüber denken. Die Ergebnisse können in die Bewertung zur Berufungsfähigkeit der Kandidatinnen und Kandidaten einbezogen werden.

5.2 WISSENSCHAFTLICH BESCHÄFTIGTE UND WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS

Der fast 30%ige Anteil an Frauen bei den wissenschaftlich Beschäftigten liegt im Vergleich zum Anteil der Studentinnen mit ca. 6% recht hoch. Zahlen über wissenschaftlichen Nachwuchs liegen derzeit nicht vor, eine Initiierung von innovativen Maßnahmen zur Generierung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist zu prüfen und ggfs. zu entwickeln. Auf Weiterbildungsmaßnahmen für wissenschaftlich Beschäftigte ist hinzuweisen und die Teilnahme ist ihnen zu ermöglichen.

Der Fachbereich ist bestrebt, ihren Absolventinnen und Absolventen die Möglichkeit zu kooperativen Promotionen zu geben. Die Promotion qualifizierter Frauen soll verstärkt gefördert werden. Der Fachbereich begrüßt die zentrale Möglichkeit der finanziellen Unterstützung für Doktorandinnen bzw. wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen.

5.3 STUDENTINNEN

Zahlreiche Maßnahmen, die bereits im Jahr 2006 initiiert wurden, haben zu einer Erhöhung des Studentinnenanteils im Fachbereich geführt. Lag der Anteil der Studentinnen im Jahr 2006 bei 54 Studentinnen, so ist ein stetiger Anstieg auf 95 Studentinnen zu verzeichnen (vgl. Abb. 1). Interessant ist vor allem die Verlagerung der Einschreibungen von Studiengängen der Mechatronik zu den Studiengängen des Maschinenbaus, die derzeit einen höheren Frauenanteil verzeichnen. Eine Befragung der Studentinnen könnte hier Aufschluss geben.

Zu den seit 2006 durchgeführten Maßnahmen gehören u.a. die Beteiligung am Girls' Day, an der Veranstaltung „Ziel Ingenieurin“, die Gründung des RobertaRegioZentrums sowie die Vernetzung mit regionalen und überregionalen Initiativen und Projekten. Eine Ausweitung der Aktivitäten ist zu prüfen, diese ist derzeit durch die personelle Situation begrenzt. Ausführlich wird hierzu im Kapitel 6 Lehre, Studium und Forschung Stellung genommen.

Der hohe Frauenanteil bei den Master-Studierenden ist erfreulich, Maßnahmen zur Verhinderung von Studienabbrüchen sind noch zu prüfen und ggfs. zu entwickeln.

5.4 BESCHÄFTIGTE IN TECHNIK UND VERWALTUNG

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

Aufgrund der im Fachbereich langjährig und nachhaltig integrierten Maßnahmen zur Chancengleichheit ist es nicht nur gelungen, dauerhaft weibliche Auszubildende in der mechanischen Werkstatt zu gewinnen, sondern auch eine der weiblichen Auszubildenden zu qualifizieren und als Mitarbeiterin zu gewinnen. Sie übernimmt dadurch eine wichtige Vorbildfunktion und ist für die Netzbildung und Verstetigung der Maßnahmen von Bedeutung.

5.5 GLEICHSTELLUNGSBEZOGENE MITTELVERGABE

Der Fachbereich unterstützt die Initiierung innovativer Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung. Inwieweit diese Aktivitäten weiter ausgebaut werden sollen und finanziell unterstützt werden können, ist zu prüfen.

6 LEHRE, STUDIUM UND FORSCHUNG – DAS GENDER-TECHNIK-MODELL DER HOCHSCHULE BOCHUM AM BEISPIEL DES FACHBEREICHS MECHATRONIK UND MASCHINENBAU

Die seit 2010 im Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau verankerte wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstelle „Gender und Technik“ führte zu umfangreichen innovativen Maßnahmen zur Generierung weiblichen Nachwuchses in den technischen Studienfächern sowie zu genderspezifischen Forschungsergebnissen. Während die bisherige Verankerung der Gleichstellungsarbeit - vgl. Kapitel 13.2 Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (Tagungsdokumentation) - meist nicht die geschlechtsspezifische Segregation in den technischen Bereichen aufbrechen konnte, ist die Gendersensibilisierung in den technischen Fachkulturen aufgrund von vermeintlich leistungsspezifisch und technisch orientierten Kriterien meist nicht akzeptiert. Dass die vermeintlich leistungsspezifisch

orientierten Kriterien nicht unbedingt zur Geschlechtergerechtigkeit beitragen, zeigt sich insbesondere bei Berufungsverfahren, die eigentlich auf leistungsorientierten Kriterien basieren sollten, Frauen sich aber aufgrund informeller Kontakte eher diskriminiert sehen (vgl. Kapitel 13.3 Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungsverfahren).

Die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen und Initiativen führten zu dem innovativen Gender-Technik-Modell der Hochschule Bochum. Da die durchgeführten Maßnahmen und Initiativen nicht allgemeinen, sondern eher exemplarischen Charakter haben, wurden diese am Themenfeld der Mechatronik (insbesondere Robotik) sowie des Maschinenbaus orientiert. Alle Maßnahmen sind jedoch in die Strukturen der Hochschule Bochum eingebettet, interdisziplinär und übertragbar angelegt. Die wichtigsten Erfolgsfaktoren sind die Vernetzung innerhalb und außerhalb der Hochschule, innovative personelle Unterstützung und tatkräftige Mitwirkung auf allen Ebenen sowie die Vielfalt der Maßnahmen und Initiativen.

6.1 DER GIRLS' DAY

Diese Veranstaltung ist eine erste Impulsgebung für Schülerinnen, um einen Einblick in ein technisches Studium zu erhalten. Hier ist die Resonanz seitens der Teilnehmerinnen durchweg positiv. Mehr als 80% der Teilnehmerinnen des Girls' Day bewerten diesen an der Hochschule jedes Jahr mit gut oder sehr gut. Wie die bisherige Erhebung an der Hochschule Bochum gezeigt hat, ist das Berufsbild der Ingenieurs/der Ingenieurin jedoch bei den Schülerinnen weitgehend unbekannt. Gerade für den Aufbau eines langfristigen Talentepools ist diese Veranstaltung ein wichtiger und nicht zu unterschätzender Baustein. Ohne einen ersten Kontakt mit der Hochschule, mit ihren Studiemöglichkeiten kann langfristig die Zahl der Studentinnen in den technischen Fächern nicht erhöht werden.

So hat sich beim Technikzugang der „Girls' Day“, der 2010 zum 10.ten Mal stattfand, als effektive Maßnahme zur Gewinnung weiblicher Studierender an den Hochschulen etabliert.

So sehen die Teilnehmerinnen des Girls' Day technisch-naturwissenschaftliche Berufe zunehmend als abwechslungsreich und immer seltener als langweilig an. War im Jahr 2004 mit 32,7 % lediglich jedes dritte Mädchen der Meinung, dass technische Berufe abwechslungsreich sind, sind es 2009 mit 46,3 % deutlich mehr Mädchen. Außerdem betrachten die befragten Mädchen technische Berufe weniger als zuvor als menschenfern und gehen verstärkt von einer hohen Bedeutung von Teamarbeit in technischen Berufen aus. (Quelle: **Forschungsreihe Girls' Day** Beiträge zur geschlechtersensiblen Berufsorientierung; *Berufsimages aus der Sicht von Girls' Day-Teilnehmerinnen. Ein Längsschnittvergleich zur Einschätzung technischer und sozialer Berufe durch Teilnehmerinnen des Girls' Day*. Herausgeber: Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.)

In den Jahren 2007, 2008 und 2010 besuchten jedes Mal rund 130 Mädchen die Hochschule Bochum. Um die Effektivität dieser Veranstaltung zu prüfen, wurden stichprobenartig Befragungen durchgeführt. Die meisten Teilnehmerinnen kamen aus Bochum, jedoch hat sich der Einzugsbereich durch NRW-weite Schulkooperationen stark erweitert. Die meisten Teilnehmerinnen besuchen ein Gymnasium, gefolgt von der Gesamtschule und der Realschule.

Sie sind in der 8. oder 9.Klasse, dies liegt wohl daran, dass die ersten Veranstaltungen für die 8.Jahrgangsstufe initiiert wurden, die Ausweitung auf die gesamte Sekundarstufe 1 erfolgte erst in den letzten Jahren.

Im Jahr 2010 wurde zum ersten Mal eine Erhebung zum Informationsstand zur Studien- und Berufswahl, zum Berufsbild des Ingenieurs/der Ingenieurin sowie zu Lieblingsfächern und den Interessen der Schülerinnen durchgeführt. Die befragten Teilnehmerinnen fühlen sich gut bis befriedigend über Berufs- und Studienwahl informiert. Werden die Schülerinnen konkret nach dem Berufsbild des Ingenieurs/der Ingenieurin oder den Tätigkeiten in diesem Berufsfeld befragt, so ist dies weitgehend unbekannt. Hier zeigt sich eine Diskrepanz zwischen den eigentlich, laut Angabe der Schülerinnen, relativ guten Informationsstand zur Berufsorientierung und einem „mädchenuntypischen“ Berufsfeld.

Die Befragung der Schülerinnen nach ihren Lieblingsfächern zeigt, dass die Schülerinnen im Schnitt mehr als 2 Lieblingsfächer (im Mittel 2,3) haben und ihre Interessen sowohl im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich als auch im sprachlichen, und künstlerisch-musischen Bereich liegen. Die vielfältigen Interessen von Schülerinnen spiegeln sich auch in der Angabe ihres Hobbies wider. So nannten die Schülerinnen im Durchschnitt 3-4 Hobbies, die sowohl im kreativen, sportlichen als auch künstlerisch-musischen Bereich liegen. Auffallend ist die häufige Nennung „Freunde treffen“ und die geringe Nennung der Freizeitgestaltung durch elektronische Medien, wie z.B. PC-Spiele oder Spiele-Konsolen. Dies zeigt die Vielseitigkeit der Mädchen, auch wenn sie klare mathematisch-naturwissenschaftlich-technisch Begabungen besitzen.

6.2 ZIEL INGENIEURIN

Der zweite wichtige frauenspezifische Baustein stellt die Veranstaltung „Ziel Ingenieurin“ dar. Diese Veranstaltung richtet sich an Schülerinnen der Oberstufe und somit an das wichtigste und kurzfristig erreichbare Studentinnenpotenzial. Um die Qualität der Veranstaltung zu verbessern und den Erwartungen der Schülerinnen gerecht zu werden, ist es erforderlich im Vorfeld die Studieninteressen der teilnehmenden Schülerinnen abzufragen. Zum anderen wäre die Einbindung nicht nur der Studienmöglichkeiten, sondern auch deren Berufsperspektiven aufzuzeigen, da diese eine entscheidende Größe bei der Wahl des Studienfaches darstellt. So wäre es z.B. günstig, nicht nur Workshops und Diskussionsrunden mit Professorinnen und Professoren und Studierenden durchzuführen, sondern z.B. auch über Alumni-Netzwerke der Fachbereiche ehemalige, im Beruf stehende Fachfrauen einzuladen, um über Ihren Berufsalltag zu informieren.

Anhand der Befragung bei der Veranstaltung im Jahr 2008, an der insgesamt 18 Schülerinnen aus den Jahrgangsstufen 11-13 (9 Teilnehmerinnen der Jahrgangsstufe 11, 7 Teilnehmerinnen der Jahrgangsstufe 12, und 2 Teilnehmerinnen der Jahrgangsstufe 13) teilnahmen. Die meisten Teilnehmerinnen kamen aus Bochum, 2 aus Dortmund, 1 Teilnehmerin aus Essen, 1 aus Hagen und 2 aus Rehen. Sie wurden nach Interessen (Lieblingsfächer, Hobbies) und bereits absolvierte

Praktika gefragt. Die Zahl der Nennungen ihres Lieblingsfaches zeigt, dass die Schülerinnen zwei oder mehr Lieblingsfächer haben, wobei ein Schwerpunkt im mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Bereich zu erkennen ist. Aber auch andere Fächer aus dem sprachlichen, geisteswissenschaftlichen, sportlichen und künstlerisch-musischen Bereich wurden genannt. Interessant wäre eine vergleichbare Befragung von Schülern, ob sich hier ein ähnlich breit gefächertes Interessensgebiet ergibt. Ähnliches zeigt sich auch bei der Wahl der Leistungskurse. Auch hier ist ein Schwerpunkt im mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Bereich erkennbar, aber auch andere Leistungskurswahlen, wie Englisch oder Pädagogik sind vorhanden.

Besonders deutlich ist die Vielseitigkeit von technisch interessierten Schülerinnen erkennbar, wenn sie nach ihren Hobbies befragt werden. Trotz der mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Ausrichtung bei der Wahl der Schulfächer zeigt sich bei den Hobbies die ganze Bandbreite der Interessen von Schülerinnen, die in ihrer Freizeit anscheinend eher einen Ausgleich sehen und ihre technischen Interessen nicht unbedingt fortsetzen. So gibt lediglich eine Schülerin „Technik“ als Hobby an, „Computer spielen“ ebenfalls eine Schülerin, „Programmieren“ zwei Schülerinnen, „PC, Internet“ 5. Viele Interessen liegen auch im musischen und sportlichen Bereich, wobei „Freunde“ die häufigste Nennung ist. Bei 58 Nennungen ergeben sich mehr als 3 Hobbies pro Schülerin.

Da in zahlreichen Studien bekannt ist, dass Mädchen wenig Erfahrungen im handwerklich-technischen Bereich besitzen und ihr Zugang gesellschaftlich bedingt geringer ist, wurde die Frage auf Interessen zu Experimentiererfahrungen und Bastelarbeiten erweitert. Die Schülerinnen nennen hier den „Chemiebaukasten“, „Mikroskopieren“ und „Löt-Erfahrungen“ genauso wie Bastelarbeiten für Geschenke, Jugendarbeit oder Kinderbetreuung. Auch hier zeigt sich eine breite Interessenslage.

Nur sehr wenige Schülerinnen haben ihr in der Schule ausgerichtetes mathematisch-naturwissenschaftlich-technisches Interesse durch Praktikumserfahrungen vertieft. Hier ist bei zukünftigen Befragungen zu prüfen, ob die Schülerinnen bewusst ein anderweitiges Praktikum gewählt haben, um ihren Erfahrungshorizont zu erweitern oder ob sie weniger die Möglichkeit haben, einen technischen Praktikumsplatz zu bekommen. Dass es eher die letztere Erklärung ist, zeigt sich in der Diskrepanz zum eigentlichen Berufswunsch. Hier zeigt sich eine klare mathematisch-naturwissenschaftlich-technische Ausrichtung.

Obwohl die mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Ausrichtung der Schülerinnen beim Berufswunsch vorhanden ist, ist das Berufsbild eines Ingenieurs oder einer Ingenieurin eher unklar. Dies verdeutlicht, dass mehr Anstrengungen unternommen werden müssen, um Frauen für technische Studienfächer zu gewinnen und dass auch den Schülerinnen eine Berufsperspektive aufgezeigt werden muss, um ihre Wahl eines technischen Studienfaches zu unterstützen.

6.3 DAS ROBERTAREGIOZENTRUM

Das 2007 durch Lizenzierung des Fraunhofer-Instituts für Intelligente Analyse- und Informationssysteme IAIS, St. Augustin³ gegründete RobertaRegioZentrum Bochum bietet sowohl Einführungs- als auch Fortsetzungskurse zur Programmierung von Lego Mindstorms Roboter an.

Ziel der Roberta-Initiative ist es, das Interesse insbesondere von Mädchen aber auch von Jungen für Informatik, Technik und Naturwissenschaften nachhaltig zu wecken. Roboterkurse bilden die Grundlage der Roberta-Initiative. Mit speziellem gendergerechtem Lehr- und Lernmaterialien und einem Schulungskonzept wurde in den vergangenen Jahren ein nachhaltiges Bildungsangebot etabliert.

Einige Ergebnisse der Evaluation des „Ursprungprojektes“:

Jungen werden per se naturwissenschaftliche Kompetenzen zugeordnet - Mädchen sprachliche Kompetenzen

- schriftliche Arbeiten in Physik werden besser benotet, wenn nicht bekannt ist, dass sie von einem Mädchen kommen
- Mädchen erhalten fast nur in anonymisierten Verfahren die Bestnote (15 Punkte)
- Ähnliche Untersuchungsergebnisse bzgl. Jungen und Sprachen!

Das Prinzip einer Pumpe kann auf verschiedene Arten erläutert werden:

- rein wissenschaftliche Betrachtung
 - kaum Mädchen, viele Jungen
- Erdöl fördernde Pumpe
 - wenig Mädchen, viele Jungen
- menschliches Herz
 - viele Mädchen, viele Jungen

Mädchen interessieren sich i.a. nur für Letzteres!

Der Wettbewerb „RoboCup“ beinhaltet die Programmierung fußballspielender Roboter. Ziel des Ursprungswettbewerbs ist es, dass Roboter im Jahr 2050 gegen Menschen im Fußball antreten, ähnlich wie es seit langem im Schach der Fall war, bis der erste Computer einen Schach-Weltmeister besiegen konnte. Beim Fußball-Wettbewerb sind nur wenige/keine Mädchen-Teams zu verzeichnen. Der Anteil an teilnehmenden Mädchen konnte z.B. beim RoboCup erst gesteigert werden, nachdem die Sparte „Dance“ eingeführt wurde. Hier zeigt sich, dass die

³ www.roberta-home.de

Vielseitigkeit der Mädchen angesprochen wird und sie nicht nur mit der „einseitigen“ Programmierung von Robotern befasst sind, sondern auch gestalterische Elemente einbringen können. Auch in der dritten angebotenen Sparte „Rescue“ besteht der Hauptteil des Wettbewerbs in der Programmierung von Strategien, auch hier finden sich wenige Mädchen, jedoch mehr als bei den Fußball-Robotern.

Ähnliches zeigt sich auch beim zdi-Robotik-Wettbewerb, bei dem innerhalb eines bestimmten Zeitraumes Aufgaben gelöst und die Lösung des Teams an Wettbewerbsterminen in Konkurrenz ausgeführt werden müssen. Die Aufgaben stehen unter einem Motto, im Jahr 2009 war es „Climate Connections“. Das Regelwerk ist umfangreich und muss vom Team durchgearbeitet und gelöst werden. Hier war auf dem Finaltermin in Düsseldorf ein reines Mädchenteam und einige Mädchen in gemischten Teams vertreten, der Anteil belief sich auf ca. 30%. Daher wurde auch hier eine Mädchenspezifische Sparte, analog zum „RoboCup Dance“ die „Performance“ eingeführt, an dem nur Mädchenteams teilnehmen durften.

In den ersten Jahren der Gründung des RobertaRegioZentrums an der Hochschule Bochum fanden folgende Kurse statt:

- mehr als 20 Kurz-Kurse und Schnupperangebote
- 3 mittellange Kurse (Herbstakademie für Schülerinnen und Schüler der 4.-6. Jahrgangsstufe)
- 2 mittellange Kurse der Juniorakademie NRW für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe 1
- 4 Langzeitkurse in der Dauer von mindestens 1 Jahr als Schul-AG
- 10 Fortbildungskurse für Lehrerinnen und Lehrer

Ob die Orientierung zu Tanzthemen bei Robotik-Wettbewerben zu einer technischen Berufswahl, oder ob diese zu einer gesellschaftlich akzeptierten Stereotypisierung führt, wurde leider bislang nicht untersucht.

In den Jahren 2008 und 2009 nahmen mehr als 300 Schülerinnen und Schüler an den Roberta-Kursen der Hochschule Bochum teil. Bei allen Kursen konnte ein Anteil an Schülerinnen von ca. 70% erreicht werden.

Aus Kapazitätsgründen und Umstrukturierungsmaßnahmen innerhalb der Hochschule wurde das RobertaRegioZentrum in den Bereich der „Jungen BO“ verlagert. Die Forschung und Erstellung gendergerechten Lehrmaterials verbleibt im Fachbereich.

6.4 „MECHATRONIK-WORKSHOP“ FÜR DIE JUNIORAKADEMIE DES LANDES NRW

In den Jahren 2009 bis 2013 unterstützte der Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau die Juniorakademie des Landes NRW⁴ durch studentische Tutorinnen und Tutoren, die einen Mechatronik-Kurs für hochbegabte Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe 1 durchführten.

⁴ <http://www.deutsche-juniorakademien.de/>; <http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Schueler/Juniorakademie/>

Die Hochschule Bochum ist damit die einzige Fachhochschule, die diesen Kurs für hochbegabte Schülerinnen und Schüler durchführen durfte und als offizieller Kooperationspartner aufgenommen wurde, andere Unterstützer waren u.a. die RWTH Aachen. Dieser Kurs fand meist im Science College (Jülich) statt und stieß auf sehr positive Resonanz seitens der Schülerinnen und Schüler. Auch die Studierenden, die als Lehrkräfte fungierten, zeigten positive persönliche Entwicklungen, da die Auseinandersetzung mit hochbegabten Schülerinnen und Schülern ein Reflektieren des eigenen Wissensstands erfordert.

Der Kurs dient als Vorbild für das neu konzipierte Instrument zur Gewinnung von Studierenden, der Mechatronik-Projektkurs für Oberstufen-Schülerinnen und Schüler, der nachfolgend vorgestellt wird.

6.5 MODELLHAFTES SCHULKOOPERATION MIT DEM HARANNI GYMNASIUM HERNE

Die Kooperation mit dem Haranni Gymnasium Herne führte zu langjährigen Aktivitäten und Entwicklung modellhafter AGs und Kurse, die als Vorlage für Kooperationen mit anderen Schulen diente. Zu den Aktivitäten gehört

- Lehrerfortbildung und Qualifizierung geeigneter Schülerinnen und Schüler
- Initiierung und Unterstützung beim Aufbau einer Roberta AG sowie Unterstützung zur Entwicklung von Robotik-Wettbewerbsteams für den Robocup Dance sowie Performance
- Langjährige Durchführung von Robotikkursen bei der Herbstakademie
- Kooperation sowie Entwicklung von gendergerechten Unterrichtsmaterialien im Rahmen des Projektes „Mädchen wählen Technik“
- Entwicklung und Durchführung des Mechatronik-Oberstufenkurses

Die vielfältigen und nachhaltigen Aktivitäten führten zur Gründung des zdi-Roberta-Zentrums am Haranni Gymnasium für die Stadt Herne.

6.6 MECHATRONIK-PROJEKTKURS – NACHHALTIGE TECHNIKKOMPETENZENTWICKLUNG UNTER GENDER- UND DIVERSITY-ASPEKTEN

Die Entwicklung der Technikkompetenz erfolgt nicht erst im Studium, sondern ist Teil der persönlichen Lebensentwicklung. Hier spielen nicht nur persönliche Fertigkeiten und Fähigkeiten eine Rolle, sondern vor allem auch die zur Verfügung stehenden Ressourcen. Die Zugangsmöglichkeiten zu einem technischen Studium sind in Deutschland immer noch abhängig von Geschlecht, familiärer Herkunft und gesellschaftlicher Position. Die Hochschule Bochum engagiert sich daher in besonderer Weise, jungen Menschen aus Familien ohne akademische Tradition ein erfolgreiches Studium zu ermöglichen. Kernstück einer Vielzahl von Aktivitäten ist der Hochschul-Robotik-Kurs für Schülerinnen und Schüler, der sich als Brücke zwischen Schule und Hochschule versteht. Der für ein Schuljahr konzipierte Kurs beinhaltet Einheiten zur Robotik und zu den typischen Grundlagenfächern eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums, wie

Mathematik, Technische Mechanik und Elektrotechnik. Das erworbene Wissen wird durch eine in den Kurs integrierte Projektarbeit zur Robotik vertieft.

Durch den direkten Kontakt zu Lehrpersonen und durch die Durchführung an der Hochschule gibt der Kurs einen Einblick in die akademische Welt und verringert somit etwaige Hemmschwellen und Zugangsschwierigkeiten. Die Lehrenden präsentieren nicht einfach nur Highlights aus Ihrem Arbeitsumfeld, wie es an Tagen der offenen Tür, am Girl's Day und ähnlichen Gelegenheiten meist der Fall ist, sondern sie führen eine „echte“ Lehrveranstaltung durch, in der sie den Teilnehmenden ein zuvor in Absprache mit den eingebundenen Lehrkräften ausgewähltes Thema ihres Lehrgebietes vorstellen. Durch die Integration des Kurses in ein Gesamtkonzept zur Erschließung neuer Zielgruppen wird die nachhaltige und langfristige Technikkompetenzentwicklung von jungen Menschen jeglicher Herkunft angestrebt.

6.7 GENDER-TECHNIK-FORSCHUNGSERGEBNISSE UND GENDERGERECHTE LEHRMATERIALIEN

Die Ergebnisse der vorgestellten Maßnahmen und Initiativen sowie die gemachten Erfahrungen spiegeln sich in den aktuellen Genderforschungen wider, die nachfolgend vorgestellt werden.

Die Steigerung der Studierendenquoten im ingenieurwissenschaftlichen Studium ist auf eine Vielzahl von Technikinitiativen zurückzuführen. Die Diskrepanz zwischen männlichen und weiblichen Erstsemestern bleibt dabei jedoch bestehen. Dies wirft die Frage auf, inwieweit die Technikinitiativen als gendergerecht zu bewerten sind. Eine Schlüsselfunktion sind technische Spielzeuge, wie z.B. Produkte der Firma Lego. In einer vier Jahre dauernden Studie, in der über 3.500 Mädchen und ihre Mütter befragt wurden, fand Lego heraus, dass Mädchen gern konstruieren, sich ihre Vorgehensweise aber von denen der Jungen unterscheidet. Während Jungen Dinge konstruieren, die sie auf Fotos gesehen haben, erfinden Mädchen zu den Konstruktionen auch gern Geschichten und verändern die Konstruktionen immer wieder. Außerdem spielen Jungen mit ihren Figuren in der dritten Person, also unpersönlich, während Mädchen sich mit den Figuren identifizieren⁵. Hierbei ist aber die kommerzielle Ausrichtung der Untersuchung zu berücksichtigen und zu hinterfragen.

In der europäischen Studie „Gendered Innovation“⁶ wurden praktische Methoden zur Gender Analyse entwickelt und deren Anwendung anhand von 21 Fallbeispielen aufgezeigt. Neben der Sichtbarmachung der Gender-Unterschiede, Gemeinsamkeiten innerhalb der Geschlechtergruppen aufzuzeigen und gegeneinander abzugrenzen, wird vor einer Überbewertung der Geschlechtsunterschiede gewarnt, die zu einer nicht hinterfragten Gruppenzugehörigkeit führt und Unterschiede innerhalb der Geschlechtergruppe außer Acht lässt. Exemplarisch wird dies am Fallbeispiel „Video Games“ aufgezeigt. In der Vergangenheit wurde

⁵<http://aboutus.lego.com/en-us/news-room/2013/february/lego-friends-doubled-expectations-for-sales-in-2012>

⁶ Schiebinger, L. and others (2013). Gendered Innovation. How Gender Analysis Contributes to Research. European Commission

die Spiele-Technologie (Erfinder, Programmierer, Spieler) von Männern entwickelt, angewendet und beherrscht. Diese Stereotypisierung besteht weiterhin. Um diesem Umstand entgegen zu wirken, wurden Spiele in Form von „Pink Software“ entwickelt, z.B. Mode- und Design-Spiele für Mädchen. Dies kann jedoch auch zur Verfestigung stereotypen Verhaltens führen. Interessant ist daher der neue Ansatz, Spiele für beide Geschlechter zu entwickeln, die diese Stereotypisierung überwindet. So wurde z.B. festgestellt, dass das Spiel „Guitar Hero“ für beide Geschlechter attraktiv ist. In diesem Sinne müsste die Technik-Nachwuchsgewinnung in Zukunft geschlechtsneutral gestaltet werden.

Generell steht der Wissensvermittlung sowohl im Schul- als auch im Hochschulbereich bei schwierigen Aufgabenstellungen ein Lernwiderstand entgegen, den es zu überwinden gilt. Fragestellungen der Lernenden, wozu abstrakte Methoden, komplexe Berechnungsgleichungen oder Herleitungen von Gleichungen notwendig sind, erschließen sich nicht von selbst. Vielfach wird versucht, diesem Lernwiderstand durch Noten und Beurteilungen entgegen zu treten. Leichter Druck mag motivationsfördernd wirken, zu starker dagegen führt zum Versagen. Möglichkeiten und Lösungswege, Lernsituationen zu analysieren, Schwierigkeiten zu erkennen und kooperativ zu beseitigen, ist aufgrund struktureller Randbedingungen bzw. personeller Kapazitäten nicht immer möglich. Erschwert wird dieser Prozess bei Studierenden aus bildungsferner familiärer Herkunft. Das fehlende familiäre Unterstützungssystem kann als Ressource nicht genutzt werden, zum Teil ist der Zeitaufwand zum Lernen begrenzt, da auch für den eigenen Lebensunterhalt gesorgt werden muss. Für junge Frauen, die einen technischen Beruf ergreifen wollen, stellt die mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz ein zusätzliches Hindernis dar.

Diese Hemmnisse können aber teilweise aufgelöst werden, indem die Lerninhalte nicht nur strukturiert, sondern auch ganzheitlich und vor allem vielseitig aufbereitet werden. Visuelle und textliche Aufbereitung desselben Lernstoffs hilft, die unterschiedlichen Lerntypen zu erreichen und zu unterstützen, einen eigenen Lernweg zu entwickeln. Gerade im Hochschulbereich sollten feedbackorientierte, kleinere Lerneinheiten implementiert werden, die dem einzelnen Studierenden den Lernfortschritt erkennen lassen. Die praktische Erprobung und das direkte Anwenden des gelernten Wissens ermöglichen ein schnelles und effektives Erlernen neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Eine Übertragung der erarbeiteten Ergebnisse und Erfahrungen auf neue Themen und Fachbereiche ist zu überprüfen und wünschenswert.

7 GESCHLECHTERGERECHTE ZUSAMMENSETZUNG VON GREMIEN UND ORGANEN

Aufgrund der relativ geringen Zahl an Professorinnen kann der Fachbereichsrat nicht geschlechterparitätisch besetzt werden. Professorinnen des Fachbereichs wirken aber aktiv in

den folgenden Aufgaben der Selbstverwaltung mit: Vorsitz und Mitgliedschaft in Berufungskommissionen, Prüfungsausschuss, Studienfachberatung, Koordination von Projektarbeiten, Beauftragte für Auslandskooperationen.

Der Fachbereich ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern grundsätzlich die Mitarbeit in Gremien während der Dienstzeit mit Rücksicht auf die primären Dienstaufgaben (Lehrverpflichtungen). Mitarbeiterinnen des Fachbereichs engagieren sich nicht nur im Fachbereichsrat, sondern auch im Senat, im zentralen wissenschaftlichen Personalrat der Hochschule und in der Senatskommission für Forschung und Transfer.

Die Position der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten konnte wieder besetzt werden. Diese wirkt aktiv in den Berufungsverfahren des Fachbereichs mit.

Des Weiteren konnten Studentinnen an der aktiven Teilnahme in den Berufungsverfahren des Fachbereichs motiviert werden. Eine Studentin wurde zudem in den Senat gewählt und wirkt aktiv in der Findungskommission zur Wahl des zukünftigen Präsidiums mit.

8 VEREINBARKEIT VON BERUF BZW. STUDIUM 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.

Der im Fachbereich eingerichtete Frauenraum ist in einen Eltern-Kind-Raum umgewandelt worden, so dass Mütter und Väter hier die Möglichkeit haben, bei fehlender Kinderbetreuung diesen zu nutzen. Der Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau nimmt auf individuelle Probleme studierender Eltern Rücksicht und löst diese flexibel.

9 VERHINDERUNG VON DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Der Fachbereich schließt sich hier der Ziele der Hochschule, wie nachfolgend aufgeführt, in vollem Umfang an:

Die Hochschule Bochum duldet keinerlei Formen von Gewalt, sexueller Belästigung oder Diskriminierung, weder nonverbal noch verbal. Sie trifft Maßnahmen, um derartiges Verhalten zu verhindern. Sie schützt ihre Mitglieder und Angehörigen vor jeder Form von Gewalt. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Gelände und Gebäude der Hochschule Bochum werden kontinuierlich auf Gefahrenquellen hin untersucht. Die Hochschule wirkt auf deren Beseitigung hin.

10 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION

Siehe Rahmenplan der Hochschule Bochum

11 BERICHTSPFLICHT UND EVALUATION

Der Fachbereich wird die Ergebnisse seiner Maßnahmen dokumentieren und evaluieren.

12 IN-KRAFT-TRETEN, VERÖFFENTLICHUNG

Vorliegender Frauenförderplan tritt mit Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Bochum in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Mechatronik und Maschinenbau vom 26.11.2014 und des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 26.01.2015.

Bochum, den 29.01.2015

gez. Sternberg

gez. Feldermann

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

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

13 ANHANG

13.1 ZAHLEN, DATEN, FAKTEN ZUR GLEICHSTELLUNG

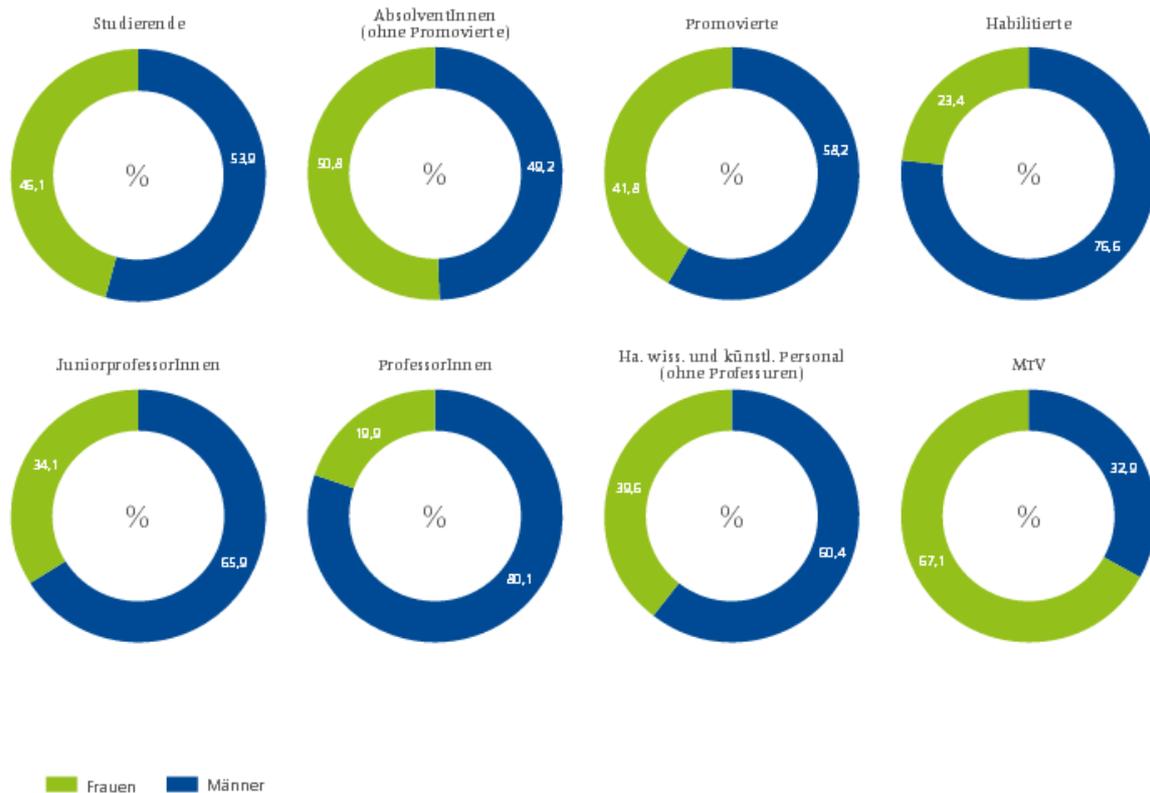


Abb. 2: Statusgruppen und Qualifizierung nach Frauen- und Männeranteilen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW

Die Analyse im Gendertagungsbericht lautet wie folgt:

Während der Frauenanteil bei den Studierenden mit 46,1% mittlerweile nahe an der Geschlechterparität liegt, beträgt der Frauenanteil in der Gruppe der StudienabsolventInnen bereits die Hälfte (50,8%), d.h., Frauen studieren erfolgreicher als Männer. Der Frauenanteil bei den erfolgreich Promovierten erreicht inzwischen hervorragende 41,8% und in der Gruppe der Habilitierten 23,4 %. Die Juniorprofessur als alternative Option anstelle einer Habilitation gewinnt an Bedeutung: Hier beträgt der Frauenanteil 34,1% und liegt somit 11% über dem Anteil an den habilitierten Frauen. Das Ergebnis könnte darauf hindeuten, dass die Juniorprofessur gegenüber der Habilitation anteilig mehr Frauen eine Chance auf eine Wissenschaftskarriere ermöglicht. Im Bundesdurchschnitt wird diese Entwicklung noch deutlicher: Hier sind sogar schon 39,6% aller Juniorprofessuren mit einer Frau besetzt.

In der Gesamtgruppe aller Professuren ist das Zahlenverhältnis zugleich ein geschlechterpolitisches Missverhältnis: 80,1% aller Professuren sind mit Professoren und nur 19,9% Prozent mit Professorinnen besetzt, d.h., an den nordrhein-westfälischen Hochschulen

lehren und forschen 6.014 Professoren, aber lediglich 1.493 Professorinnen. Obgleich diese ca. 1.500 Professorinnen sich in einer relativ privilegierten Situation befinden, zeigt eine Differenzierung nach Besoldungsgruppe, dass Professorinnen in der höchsten Besoldungsgruppe – den W3/C4-Professuren – lediglich mit 15,9%, dafür aber häufiger in den nächstunteren Besoldungsgruppen vertreten sind, sodass hier ein Gender Pay Gap deutlich wird.

Darüber hinaus differiert der Professorinnenanteil nach Hochschulart. Der höchste Frauenanteil findet sich an den Kunsthochschulen (23,6%) und der niedrigste an den Universitätskliniken (13,9%). Handlungsbedarf bei der Steigerung des Professorinnen-Anteils besteht somit insgesamt, aber insbesondere an den Universitätskliniken des Landes NRW. Hinweisen möchte ich an dieser Stelle aus der Perspektive der Genderforschung darauf, dass der niedrige Frauenanteil an Professuren nicht nur ein Gleichstellungsproblem ist – denn dies wäre eine verkürzte Sichtweise –, sondern auch eines, das einen Gender Bias und die Geschlechtsblindheit in der medizinischen Forschung fördern kann. Neben einer gezielten Erhöhung des Professorinnenanteils in der Medizin ist zudem eine Förderung der gendermedizinischen Forschung nicht zuletzt durch die Einrichtung von Genderprofessuren unerlässlich.

In der Gruppe des hauptamtlichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals (ohne Professuren) beträgt der Männeranteil 60,4% und der Frauenanteil 39,6%. Der größte Teil in dieser Gruppe ist befristet beschäftigt. Bei den unbefristet Beschäftigten sind Frauen deutlich unterrepräsentiert, sie haben nur ein Viertel dieser Verträge inne – und hier sind die Professuren noch inbegriffen.

Obwohl wir im Gender-Report sehr stark auf der Basis von Zahlen argumentieren, ist es wichtig zu betonen, dass sich geschlechtergerechte Hochschulen nicht auf geschlechterparitätisch besetzte Statusgruppen reduzieren lassen. Dies wird insbesondere im MTV-Bereich deutlich. In der Gruppe der MitarbeiterInnen aus Technik und Verwaltung beträgt der Frauenanteil 67,1%. Jedoch ist festzuhalten, dass sich in dieser Statusgruppe aus frauenpolitischer Sicht keineswegs paradiesische Verhältnisse vorfinden lassen, sondern hier die Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes sich bspw. in einer Unterbezahlung sogenannter „Frauenberufe“ auswirkt und sich insbesondere Fragen der Entgeltgleichheit und -gerechtigkeit stellen. So gibt es die Sekretärin nicht mehr, das Tippen und das Diktat sind verschwunden, dafür sind aber die herausfordernde und anspruchsvolle Handhabung von SAP oder die Organisation eines internationalen Kongresses an der Tagesordnung. Zahlen und Daten sind nicht alles – aber ohne Zahlen können wir weder Geschlechterungleichgewichte benennen noch Entwicklungen beobachten oder steuernd eingreifen.

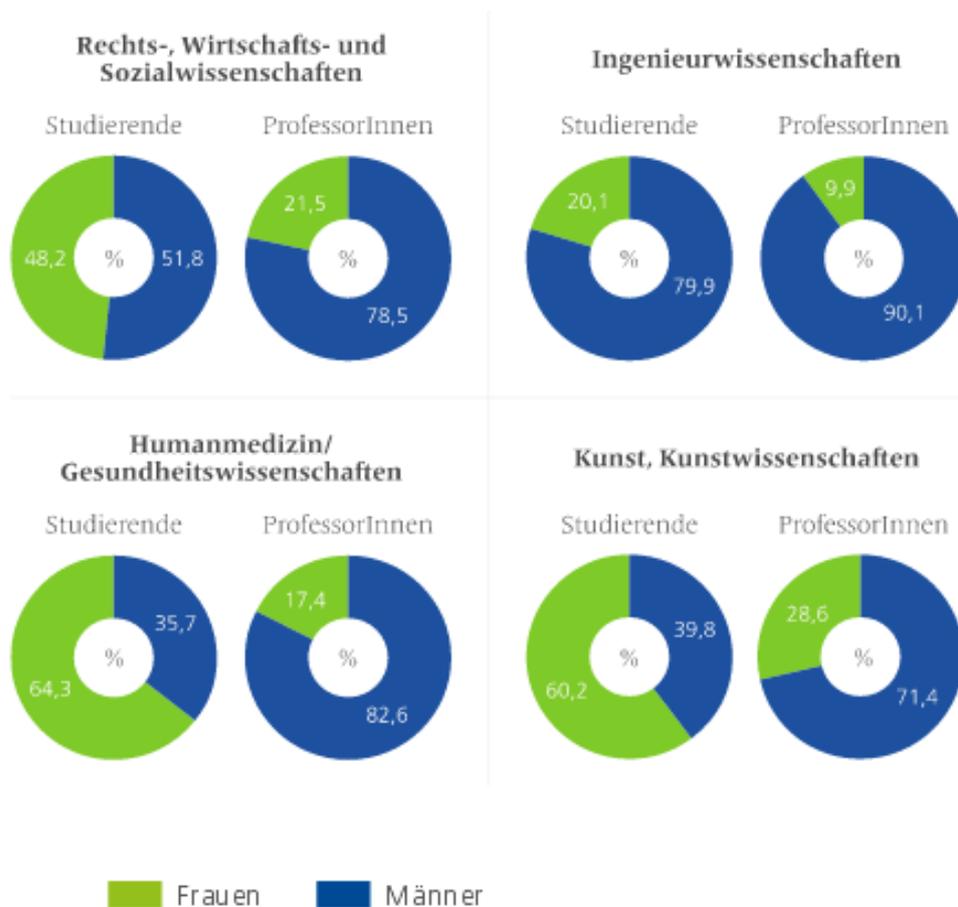


Abb. 3: Geschlechtersegregation in den Fächergruppen: Frauen und Männeranteile an Studierenden und Professuren 2011

Exemplarisch sollen nur die Analyse der Zahlen für die Bereiche Ingenieurwissenschaften sowie Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften betrachtet werden. Die Analyse ist dem Tagungsband entnommen:

Analysieren wir eine Fächergruppe, in der der Männeranteil unter den Studierenden überwiegt – die Ingenieurwissenschaften –, sehen wir, dass 20,1 % der Studierenden weiblich sind. Der Professorinnenanteil beträgt 9,9 % und der Professorenanteil 90,1 %. Setzen wir die Frauenanteile der Studierenden und ProfessorInnen in Beziehung zueinander, kommen wir zu dem Ergebnis, dass die Differenz zwischen den Studentinnenanteilen und den Professorinnen in der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften 10,2 Prozentpunkte ausmacht.

Ein Blick auf eine Fächergruppe, in welcher der Frauenanteil unter den Studierenden überwiegt wie in der Fächergruppe der Medizin und Gesundheitswissenschaften, zeigt, dass der Anteil an Studentinnen 64,3 % und der Anteil an Professorinnen 17,4 % beträgt. In der Fächergruppe Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften ist die Diskrepanz mit 46,9 Prozentpunkten besonders hoch.

Die „Verlustraten“ von Studentinnen bis zur Professorin in der Fächergruppe Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften in der nachfolgenden Abbildung dargestellt und wird als „Leaky pipeline“ bezeichnet. Dies zeigt, dass bei der Festlegung der Gleichstellungsziele nicht nur ein hoher Anteil an Studentinnen anzustreben ist, sondern auch weitere Maßnahmen für die wissenschaftliche Karriereentwicklung von Frauen eine wesentliche Bedeutung haben.

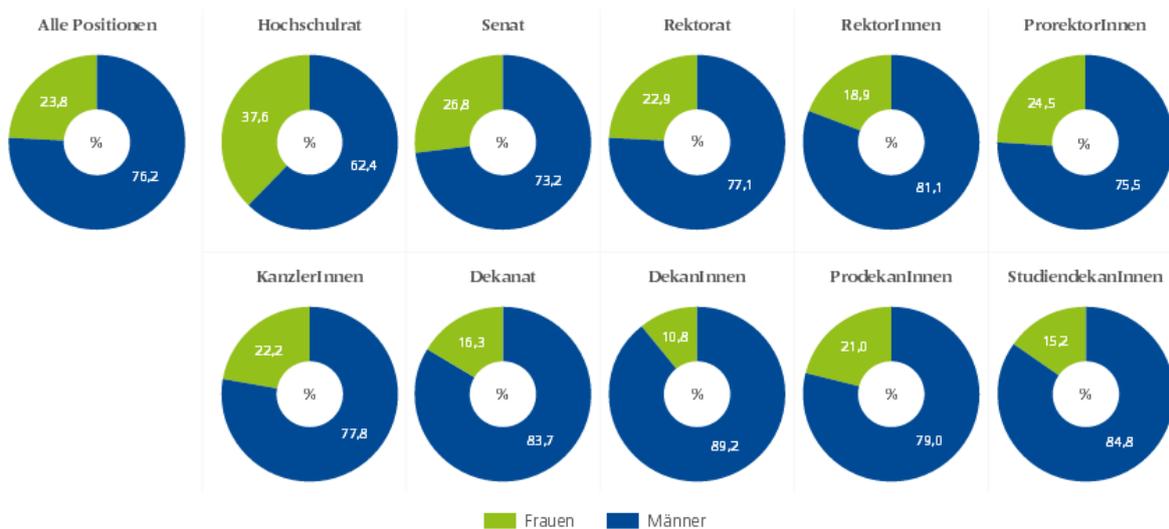
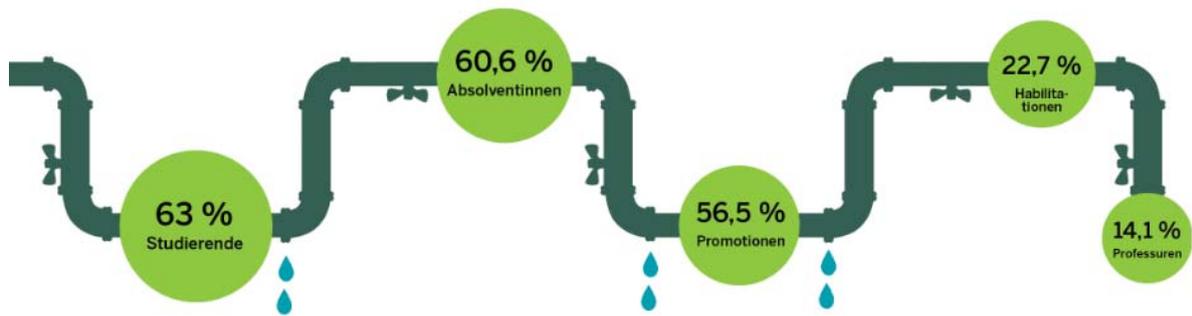


Abb. 4: Frauen- und Männeranteile an den Hochschulleitungen an den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2013

Hierzu sind im Tagungsband nachfolgende Anmerkungen zu finden:

Der Frauenanteil an den Hochschulräten ist unter allen Leitungsgremien der Hochschulen mit 37,6% der höchste.

Die stimmberechtigten Mitglieder der Senate sind durchschnittlich zu über einem Viertel (26,8%) >Senatorinnen

Die Rektorate bzw. Präsidien weisen einen Frauenanteil von fast einem Viertel (22,9%) auf. 2013 standen somit sieben Frauen an der Spitze einer der 37 Hochschulen des Landes.

Die Zahl der acht Kanzlerinnen könnte höher sein, wenn man sich vor Augen führt, dass der Frauenanteil in der Verwaltung hoch ist und bei den DezernentInnen 39,8% beträgt, sodass hier ein Potenzial an qualifizierten Verwaltungsmitarbeiterinnen besteht.

Ganz weit abgeschlagen ist mit 10,8% der Frauen in den Dekanatsleitungen. Nur jede zehnte Fakultät wird von einer Frau geleitet. Unter Gender-Aspekten stellt sich die dringliche Frage, warum Professorinnen in einer Fakultät/einem Fachbereich die Leitung und damit das Amt einer Dekanin übernehmen bzw. warum Professoren neunmal häufiger als ihre Kolleginnen die Leitung eines Dekanats besetzen. Hier besteht nicht nur Handlungs-, sondern auch Forschungsbedarf.

Abb. 5: „Leaky pipeline“ dargestellt anhand der Fächergruppe Medizin/Gesundheitswissenschaften an Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2011

Ein weiterer Faktor der Gleichstellung ist die Beteiligung von Frauen an Hochschulgremien. Die aktuelle Situation an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zeigt Abb. 4.

13.2 GLEICHSTELLUNGSSTRUKTUREN AN DEN HOCHSCHULEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN (TAGUNGSDOKUMENTATION)

Vor dem Hintergrund der Hochschulreformen in den letzten Jahren und den dadurch veränderten Strukturen im Hochschulbereich wandeln sich auch die gleichstellungspolitischen Handlungsfelder. Auch an den nordrhein-westfälischen Hochschulen lässt sich diese Entwicklung beobachten. Im Überblick kann vergleichend von vier Modellen/Ansätzen gesprochen werden:

Modell 1:

An dem größten Teil aller NRW-Hochschulen wird das Projekt Gleichstellung von den zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den dazugehörigen Gleichstellungsbüros mit mehreren Mitarbeiterinnen – wie an den Universitäten Paderborn, Bochum oder Wuppertal – geleistet. Hinzu kommt die Gleichstellungskommission.

Modell 2:

Im „Modell 2“ agiert die Gleichstellungsbeauftragte zugleich als Rektoratsbeauftragte für Gender und Diversity. Als Beispiel sind hier die Folkwang Universität der Künste und die Hochschule Ruhr West zu nennen. So ist die Gleichstellungsbeauftragte der Folkwang Universität der Künste zugleich Rektoratsbeauftragte für Gender & Diversity Management und die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Ruhr West beschäftigt sich ebenso mit Diversity-Aufgaben, da die Stabsstelle für Diversity Management im Gleichstellungsbüro angesiedelt ist.

Modell 3:

Im „Modell 3“ stemmen Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbüro und Gleichstellungskommission einer Hochschule plus Prorektorat oder Stabsstelle die Gleichstellungsaufgaben. Als Beispiele seien hier genannt die RWTH Aachen mit ihrer Stabsstelle „Gender and Diversity Management“, die Universität Duisburg-Essen mit ihrer Prorektorin für Diversity Management sowie die Hochschule für Gesundheit mit ihrer Vizepräsidentin für Studium und Lehre, Qualitätsmanagement und Gender.

Modell 4:

Bei „Modell 4“ könnte auch von einem Gleichstellungsviereck gesprochen werden. Als Beispiele seien hier die TU Dortmund mit ihrem Prorektorat für Diversitätsmanagement und ihrer Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt genannt sowie die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf mit ihrem Prorektorat für Studienqualität und Gleichstellung und der Stabsstelle Gleichstellung, Familie und Diversity sowie abschließend die Universität zu Köln mit ihrer Prorektorin für Planung, Finanzen und Gender und dem Referat für Gender-Qualitätsmanagement.

Auffällig ist, dass insbesondere die Prorektorate und/oder Stabsstellen einen starken Diversity-Schwerpunkt haben. Aktuell wird an den Hochschulen über Gender und Diversity und hierbei auch über „Kooperationen und Konkurrenzen“ der jeweiligen Frage- und Aufgabenstellungen nicht nur diskutiert, sondern auch zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulleitungen gerungen, da sich aus einer Antidiskriminierungsperspektive vielfältige Überschneidungen und Allianzen ergeben, zugleich aber befürchtet wird, dass sich insbesondere Hochschulleitungen im Zuge des Diversity-Ansatzes lästiger feministischer Anliegen entledigen könnten.

13.3 GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT BEI BERUFUNGSVERFAHREN

Förderliche Faktoren für die Berufung zur Professur wurden wie folgt genannt:

Das Ergebnis ist eindeutig: Sowohl die Professorinnen als auch die Professoren nennen Netzwerke und Kontakte zu anderen an erster Stelle. An zweiter und dritter Stelle nennen die Professorinnen die Förderung durch andere und die eigene Selbstmotivation, während die Professoren an zweiter und dritter Stelle ihre Qualifikationen und ihre Publikationen anführen.

Die hinderlichen Faktoren wurden von Frauen und Männern unterschiedlich bewertet:

Während bei den Männern die fehlenden Netzwerke an erster Stelle genannt werden und damit das Ergebnis dieses besonders förderlichen Faktors bestätigen, geben die Professorinnen an erster Stelle die mangelnde Vereinbarkeit mit Familie, Kindern und/oder Partnerschaft an.

Die Aussage: „ Die Berufungskommissionen haben mir gegenüber eine anerkennende und wertschätzende Haltung eingenommen“ wird von 73,8% der befragten Professoren bejaht, aber nur von 55,9% der Professorinnen. Festhalten lässt sich demnach eine z.T. geschlechterdifferente Erfahrung mit Bewerbungs-, Berufungs- und Besetzungsverfahren. Professorinnen haben diese negativer erlebt als Professoren. Die unterschiedliche Wahrnehmung bezieht sich einerseits auf die Verfahren, die nach Ansicht der Professorinnen von Sachlichkeit, Transparenz und Leistungsgerechtigkeit nicht entsprechen. Andererseits besteht der Verdacht, dass bei Berufungsentscheidungen andere Kriterien als Leistung und Bestenauslese (wie bspw. informelle Kontakte) im Vordergrund stehen. Professorinnen geben öfter an, in Berufungsverfahren diskriminierende Erfahrungen gemacht zu haben, als ihre männlichen Kollegen. (vgl. Abb. 6)

„Haben Sie sich schon einmal in einem
Berufungsverfahren diskriminiert gefühlt?“

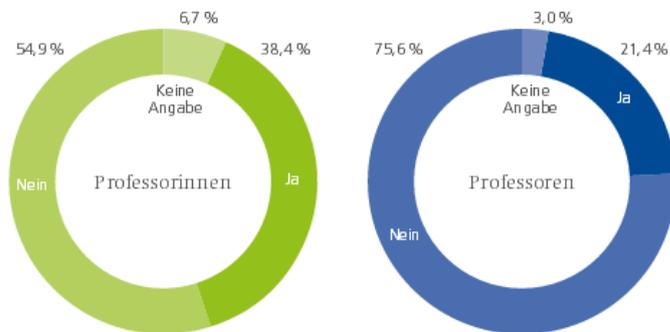


Abb. 6: Diskriminierungserfahrungen in Berufungsverfahren nach Geschlecht (Online-Befragung im Rahmen des Gender-Reports 2013)

13.4 FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN (AUSZUG AUS DEM GENDER-REPORT 2013)

Die nachfolgend aufgeführten Handlungsempfehlungen sind dem Gender-Report 2013 sowie dem Tagungsband zur Gendertagung 2014 in Auszügen entnommen und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit:

Eine breitere personelle und institutionelle Verankerung sowie geteilte Verantwortlichkeit sind wesentlich für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit.

Die Erstellung von Zielvereinbarungen ist ein zentrales Instrument, um eine größere Verbindlichkeit in der Umsetzung von Gleichstellungszielen zu gewährleisten. Über die Verknüpfung mit finanziellen Anreizen kann der Handlungsdruck verstärkt werden.

Langfristigkeit und Nachhaltigkeit bestehender guter (fachspezifischer) Maßnahmen herstellen durch Überwindung mangelnder Mittel und Unterstützung von Seiten der Fakultätsleitungen/des Hochschulmanagements.

Stärkere Aufnahme von Gender-Aspekten in die Curricule/Verankerung von Gender als Grundlagenwissen in den Fächern.

Veränderung disziplinärer Studien- und Organisationskulturen, von der beide Geschlechter profitieren, um langfristig eine Kulturveränderung zu bewirken („fixing the culture/organization/discipline“)

Interdisziplinarität als Chance begreifen, Bildung von interdisziplinären Netzwerken

Bei allen Punkten gilt zudem: Vermeidung von Stereotypisierungen

**Frauenförderplan des
Fachbereichs Wirtschaft der
Hochschule Bochum**

Inhalt

Präambel	2
1. Rechtliche und konzeptionelle Verankerung.....	2
2. Bestandsaufnahme und -analyse	3
2.1. Professorinnen	5
2.2. Wissenschaftliche Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs	5
2.3. Studentinnen	5
2.4. Beschäftigte in Technik und Verwaltung.....	5
3. Zielvorgaben.....	6
4. Personal und Finanzen.....	6
4.1. Professorinnen	6
4.1.1. Stellenausschreibungen	6
4.1.2. Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen.....	7
4.1.3. Gleichstellungsquote	8
4.2. Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs	8
4.2.1. Kooperative Promotionen	8
4.2.2. Drittmittelstellen	8
4.3. Studentinnen	9
4.4. Beschäftigte in Technik und Verwaltung.....	10
4.5. Gleichstellungsbezogene Mittelvergabe	10
5. Lehre, Studium, Forschung	11
6. Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien und Organen	11
7. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie	13
7.1. Audit familiengerechte Hochschule	13
7.2. Flexibilisierung der Studien- und Arbeitsorganisation	13
7.2.1 Studierende	14
7.2.2. Beschäftigte in Technik und Verwaltung und wissenschaftlich Beschäftigte .	14
8. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission	15
9. Berichtspflicht und Evaluation.....	15
10. In-Kraft-Treten, Veröffentlichung	15

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.

1. Rechtliche und konzeptionelle Verankerung

Die Grundlagen der Gleichstellungsarbeit der Hochschule Bochum und damit auch des Fachbereichs Wirtschaft sind an mehreren Stellen rechtlich verankert (Grundgesetz, Hochschulgesetz, Landesgleichstellungsgesetz, usw.). Die Konkretisierung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule Bochum wird unter anderem durch den Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaft festgeschrieben.

Die Grundlage für den Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaft bildet der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Bochum, vgl. Abb.1. Die Inhalte ergeben sich aus den §§ 5a und 6 LGG sowie den entsprechenden Erläuterungen, Verwaltungsvorschriften und Ausführungsbestimmungen zum LGG. Verantwortlich für die Erstellung und Umsetzung des Plans ist die Dekanin/Dekan des Fachbereichs Wirtschaft.

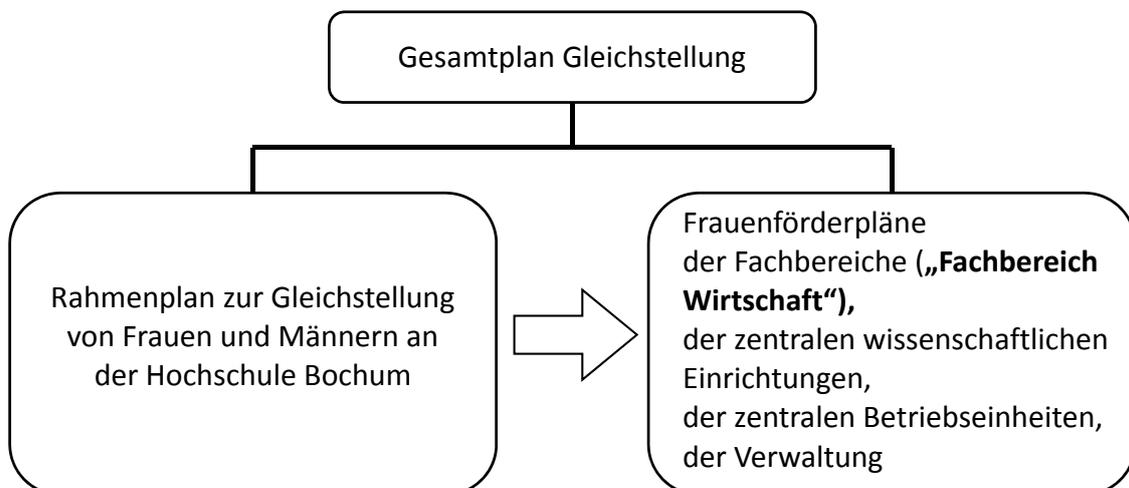


Abb. 1: Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Bochum

2. Bestandsaufnahme und -analyse

Im Folgenden wird die Beschäftigtenstruktur und die Studierendenstruktur am Fachbereich Wirtschaft dargestellt und analysiert.

Stellen für	2013				2014				2013 - 2014
	gesamt	m	w	Anteile w %	gesamt	m	w	Anteile w %	Veränderung Anteile w%
Professuren	37	29	8	21,62	37	29	8	21,62	0
Lehrkräfte für bes. Aufgaben	1	1	0	0					0
wiss. Personal	19	8	11	57,89	20	8	12	60	+ 2,11
nichtwiss. Personal	6	2	4	66,67	6	2	4	66,67	0
Lehrbeauftragte	38	23	15	39,47	38	21	17	44,74	+ 5,27
wiss. und stud. Hilfskräfte	31	14	17	54,84	55	17	38	69,09	+ 14,25
Summe	132	77	55	41,67	156	77	79	50,64	+ 8,97

Tab. 1a: Beschäftigtenstruktur am Fachbereich Wirtschaft, Stand: November 2013 und 2014

Stellen für	Art der Inanspruchnahme						Jahr des Ausscheidens		
	Unbefristet gesamt	Befristet gesamt	Befristet w	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Teilzeit w	2014	2015	2016
Professuren	37	0	0	35	2	1	0	0	1
Lehrkräfte bs. Aufgaben	1	0	0	1	0	0			
wiss. Personal	8	11	5	10	9	6	10	1	1
nichtwiss. Personal	6	0	0	5	1	1	0	0	0
Lehrbeauftragte	0	38	15	0	38	15			
wiss. und stud. Hilfskräfte	0	31	17	0	31	17			
Summe	52	80	37	51	81	40	10	1	2

Tab. 1b: Beschäftigtenstruktur am Fachbereich Wirtschaft, Inanspruchnahme, Stand: Dezember 2013

Studierende	WS 2013/2014				SS 2014			
	gesamt	m	w	Anteile w %	gesamt	m	w	Anteile w %
Bachelor (insgesamt)	1909	1121	787	41	1976	1147	829	42
1. Fachsemester Bachelor	271	124	147	54	268	144	124	46
Studienabschlüsse	100	60	40	40	51	30	21	41
Master	224	90	134	60	204	77	127	62
1. Semester	67	32	35	52	18	4	14	78
Absolventen Master	33	19	14	42	22	11	11	50

Tab. 2: Studierende am Fachbereich Wirtschaft

2.1. Professorinnen

Am Fachbereich Wirtschaft lehrten zum Stichtag 1.11.2014 8 Professorinnen, das entspricht einem Anteil von knapp 22 Prozent. Seit Veröffentlichung des ersten Frauenförderplans des Fachbereichs, im Jahre 2011, ist der Professorinnenanteil leicht gesunken, wobei die Anzahl der weiblichen Professorinnen gleich geblieben ist.

In den Wirtschaftswissenschaften zeichnet sich die Unterrepräsentanz weiblicher Professuren jedoch NRW weit ab - unabhängig davon, ob eine Hochschule einen höheren oder niedrigeren Frauenanteil hat.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen am Fachbereich Wirtschaft ist insbesondere begründet durch die geringere Anzahl weiblicher Bewerbungen.

2.2. Wissenschaftliche Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs

Im Wintersemester 2013/2014 waren im Fachbereich Wirtschaft beim wissenschaftlichen Personal 11 Frauen und 8 Männer vertreten, das entspricht einem Frauenanteil von knapp 58 Prozent. Im Wintersemester 2014/2015 waren es 12 Frauen und 8 Männer mit einem Frauenanteil von 60 Prozent.

Lehraufträge, die sich auch zur Qualifizierung für eine Professur und zur Gewinnung von Professorinnen eignen, wurden im Wintersemester 2013/2014 an 15 Frauen und an 23 Männern vergeben. Im Wintersemester 2014/2015 waren es 17 Frauen und 21 Männer mit einem Frauenanteil von 44,74 Prozent.

2.3. Studentinnen

Der Anteil der weiblichen Studierenden insgesamt lag im Wintersemester 2013/2014 bei etwa 41 Prozent mit steigender Tendenz. Der Anteil der weiblichen Erstsemester im Masterstudium lag im Wintersemester 2013/2014 bei 52 Prozent und im Sommersemester 2014 sogar bei 78 Prozent. Auch der Anteil der weiblichen Masterabsolventen ist von 42 Prozent im Wintersemester 2013/2014 auf 50 Prozent im Sommersemester 2014 gestiegen.

2.4. Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Zum nichtwissenschaftlichen Personal in Technik und Verwaltung zählte der Fachbereich Wirtschaft im WS 2013/2014 4 Frauen und 2 Männer.

3. Zielvorgaben

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

Das wesentliche Ziel des Fachbereichs Wirtschaft, im Zeitraum bis 2017, ist der Abbau von Unterrepräsentanzen bei:

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

Die Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele werden in den folgenden Kapiteln angesprochen.

4. Personal und Finanzen

Alle Stellen des Fachbereichs Wirtschaft werden grundsätzlich hochschulöffentlich und in geeigneten Medien ausgeschrieben. Frauen werden in Stellenausschreibungen mit einem gesonderten Hinweis zur Bewerbung aufgefordert.

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

Für alle zu besetzenden Stellen gilt: Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen solange bevorzugt eingestellt, bis ihr Anteil innerhalb der jeweiligen Beschäftigungsgruppe 50 Prozent beträgt.

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

4.1. Professorinnen

Der Fachbereich Wirtschaft will den Frauenanteil auf der Ebene der Professuren erhöhen. Hierzu werden die im Weiteren dargestellten Maßnahmen ergriffen.

4.1.1. Stellenausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen nimmt der Fachbereich Wirtschaft folgenden Passus in den Ausschreibungstext mit auf: „ Wir erwarten, dass Sie Vorschläge und Ideen zur Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung entwickeln“ in den Ausschreibungstext.

Frauen werden nachdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben, wodurch ein besonderes Interesse an geeigneten Bewerberinnen zum Ausdruck gebracht werden soll. Dies geschieht auf allen Ebenen der Außendarstellung des Fachbereichs, zum Beispiel auf den Internet-/Intranetseiten, in Informationsbroschüren, auf Informationsveranstaltungen und durch die mündliche Weitergabe.

Stellenausschreibungen und Informationen über die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und deren zugehörige Maßnahmen sollen besonders über Netzwerke (Frauennetzwerke, wissenschaftliche Netzwerke, private Netzwerke) bekannt gemacht werden.

Auch Datenbanken sollen gezielt für die Ansprache geeigneter Wissenschaftlerinnen genutzt werden.

4.1.2. Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen

Bei einem abzusehenden Bewerberinnenmangel werden insbesondere die Mitglieder des Fachbereichs aufgefordert, geeignete Kandidatinnen gezielt anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern.

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.

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 weiter überdacht und ausgebaut. Dazu werden der benötigte Bedarf und auch Wünsche hinsichtlich besonderer Erziehungskonzepte bei den Bewerberinnen ermittelt und auf das Betreuungsangebot der Hochschule Bochum und der 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 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 oder Professur bewerben.

Der Informationsaustausch zwischen Wissenschaft und Praxis soll erhöht werden. Industrieunternehmen sollen verstärkt über die mögliche Karriereoption „Fachhochschulprofessur“ ihrer Mitarbeiterinnen informiert und dazu motiviert werden, diese Informationen, auch im eigenen Interesse weiterzugeben.

4.1.3. Gleichstellungsquote

Neue Regelung gemäß Entwurf von § 37a Hochschulgesetz „Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren“. (Festlegung einer Gleichstellungsquote und Orientierung daran).

4.2. Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs

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

Der Fachbereich informiert insbesondere Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen über Möglichkeiten zur Qualifizierung und motiviert sie, diese wahrzunehmen.

4.2.1. Kooperative Promotionen

Der Fachbereich Wirtschaft ist bestrebt, Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs besonders zu ermutigen und zu fördern. Er verfolgt das Ziel, Frauen für kooperative Promotionen zu gewinnen.

Der Fachbereich macht seine Absolventinnen, Professorinnen und Professoren auf die verstärkte Förderung seitens der Hochschule aufmerksam, welche in einer finanziellen Unterstützung für den Betreuer pro Doktorandin besteht.

4.2.2. Drittmittelstellen

Der Career Service und die Studiengangsberatung des Fachbereichs Wirtschaft informieren Absolventinnen über Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Laufbahn und über das Anreizsystem der Hochschule Bochum, besonders qualifizierte Studentinnen in Drittmittelstellen einzustellen.

Bei gleicher Eignung sollen verstärkt forschungsschwerpunktnahe, Bachelor- und Masterarbeiten an Frauen vergeben werden. Studentinnen die sich durch Abschlussarbeiten besonders qualifiziert haben, sollen in Drittmittelstellen eingestellt werden und damit die Möglichkeit einer Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin erhalten. Die Möglichkeit dazu Hochschulmittel zu erhalten wird im Fachbereich Wirtschaft bekannt gegeben.

4.3. Studentinnen

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

- Studentinnen werden Informations- und Beratungsangebote zur Studienplanung sowie zum Berufseinstieg, die auch eine Beratung über wissenschaftliche Laufbahnen einschließen bereitgestellt. Dies geschieht insbesondere durch den Career Service Wirtschaft und die Studiengangsberatung des Fachbereichs Wirtschaft.
- Studienbedingungen für Studierende mit Kindern sollen insbesondere durch eine geeignete zeitliche Planung des Lehrangebots verbessert werden.
- Ratsuchende Studierende werden durch die Studiengangsbeauftragten der jeweiligen Studiengänge und die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs über die Vereinbarkeit eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiums mit Kind und über bestehende Informations- und Hilfsmöglichkeiten informiert.
- 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.
- In Stipendienausschreibungen werden gezielt Studentinnen zur Bewerbung aufgefordert.
- 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 der Familiengerechten Hochschule 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 Career Service Wirtschaft.
- Studentinnen in Masterstudiengängen werden zur Unterstützung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn besonders gefördert und über Zuschüsse zu Fortbildungskosten aufgeklärt.
- Um Hochschulerfahrung zu sammeln, erhalten Studentinnen nach Möglichkeit eine geeignete Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft.

4.4. Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Weiterbildungsangebote für Beschäftigte Frauen in Technik und Verwaltung sollen durch die im folgenden aufgeführten Maßnahmen umgesetzt und gefördert werden:

- Der Fachbereich Wirtschaft setzt sich dafür ein, dass der Gender-Mainstreaming-Gedanke generell in Qualifizierungsangeboten verankert wird.
- Frauen werden bei gleicher Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt für eine Höhergruppierung oder Beförderung berücksichtigt.
- Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen werden Beschäftigten frühzeitig bekannt gegeben. 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.

4.5. Gleichstellungsbezogene Mittelvergabe

Neue Regelung gemäß Entwurf von § 24 Abs. 5 Hochschulgesetz: Regelungen zur gleichstellungsbezogenen Mittelvergabe.

5. Lehre, Studium, Forschung

Der Fachbereich Wirtschaft fördert frauenspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre.

Der Fachbereich schafft ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussion hinsichtlich frauen-/geschlechterspezifischer 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. Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien

Der Fachbereich strebt eine paritätische Besetzung seiner Gremien an. Aus diesem Grunde werden Frauen aus allen Statusgruppen dazu aufgefordert und motiviert Gremienämter wahrzunehmen. Besonders unter den Studentinnen wird über Gremienämter informiert und deren Sinnhaftigkeit und Vorteile dargestellt.

Gremien im Fachbereich Wirtschaft

Senat	gesamt	m	w	Anteile w %
Professoren	2	2	0	0
Dekan/in	1	0	1	100
Wiss. Personal	0	0	0	0
Studentische Mitglieder	1	1	0	0
Mitglieder ohne Stimmrecht	1	1	0	0
Summe	5	4	1	20

Tab. 3a: Senat, Stand: Dezember 2013

Fachbereichsrat	gesamt	m	w	Anteile w %
Professoren	6	5	1	16,66
Wiss. Personal	1	1	0	0
Studentische Mitglieder	3	2	1	33,33
Mitglieder ohne Stimmrecht	1	1	0	0
Summe	11	9	2	18,18

Tab. 3b: Fachbereichsrat, Stand: Dezember 2013

Prüfungsausschuss I	gesamt	m	w	Anteile w %
Vorsitz	1	1	0	0
Stellvertretung	1	1	0	0
Professoren	2	1	1	50
Wiss. Personal	1	0	1	100
Studentische Mitglieder	1	0	1	100
Summe	6	3	3	50

Tab. 3c: Prüfungsausschuss I, Stand: Dezember 2013

Prüfungsausschuss II	gesamt	m	w	Anteile w %
Vorsitz	1	0	1	100
Stellvertretung	1	0	1	100
Professoren	2	2	0	0
Wiss. Personal	1	1	0	0
Studentische Mitglieder	2	1	1	50
Summe	7	4	3	43

Tab. 3d: Prüfungsausschuss II, Stand: Dezember 2013

Prüfungsausschuss III	gesamt	m	w	Anteile w %
Vorsitz	2	2	0	0
Stellvertretung	2	2	0	0
Professoren	0	0	0	0
Wiss. Personal	1	0	1	100
Studentische Mitglieder	2	2	0	0
Summe	7	6	1	14,29

Tab. 3e: Prüfungsausschuss III, Stand: Dezember 2013

7. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

Der Fachbereich Wirtschaft erkennt sowohl Elternzeiten als auch die Vereinbarung von Familie und Beruf bzw. Studium grundsätzlich als kompetenzfördernd an und wertet diese positiv. Der Fachbereich nimmt Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten und Studierenden mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen.

7.1 Audit familiengerechte Hochschule

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.

7.2 Flexibilisierung der Studien- und Arbeitsorganisation

Studierenden sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen soll die Möglichkeit gegeben werden, ihr Studium bzw. ihren Beruf mit der Betreuung von Kindern und anderen familiären Aufgaben zu vereinbaren.

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.

7.2.1 Studierende

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.

Die Studien- und Prüfungsplanungen des Fachbereichs Wirtschaft werden so gestaltet, dass ein Studium mit familiären Pflichten vereinbar ist. Teilzeitstudiengänge werden angeboten, 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 Kinderbuchkiste eingerichtet. 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 die Kopie der 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 einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter des Fachbereichs oder einem studentischen Mitglied der Auditierungsgruppe „familiengerechte Hochschule“. Der Preis ist mit 500 Euro dotiert.

Der Fachbereich ermutigt seine Studentinnen, sich auf Stipendienausschreibungen zu bewerben und gibt Informationen dazu weiter.

7.2.2 Beschäftigte in Technik und Verwaltung und wissenschaftlich Beschäftigte

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.

8. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu unterstützen und eine Ansprechperson zur Verfügung zu stellen, will der Fachbereich Wirtschaft eine Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wählen. Diese Gleichstellungsbeauftragte ist u. a. für die Fortschreibung des Frauenförderplans und dessen Evaluierung zuständig. Zusätzlich richtet die Gleichstellungsbeauftragte eine Sprechstunde ein, in der Informationen gegeben werden und offene Fragen im Bezug auf die Gleichstellung des Fachbereichs Wirtschaft beantwortet werden. Nach Möglichkeit soll auch die Gleichstellungskommission mit Mitgliedern des Fachbereichs besetzt werden.

9. 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 gegebenenfalls in geänderter Form fortzuschreiben.

10. In-Kraft-Treten, Veröffentlichung

Vorliegender Frauenförderplan tritt mit Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Bochum in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Wirtschaft vom 17. November 2014 und des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 26. Januar 2015.

Bochum, den 29.01.2015

gez. *Sternberg*

gez. *Waller*

Der Präsident
(Prof. Dr.-Ing. Martin Sternberg)

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

**Frauenförderplan der
Hochschulbibliothek der
Hochschule Bochum**

Inhalt

1.	Präambel.....	S. 3
2.	Bestandsaufnahme und -analyse.....	S. 3
3.	Zielvorgaben.....	S. 4
4.	Personal und Finanzen.....	S. 4
4.1	Beschäftigte in Technik und Verwaltung / wissenschaftlich Beschäftigte.....	S. 4
4.2	Information über Weiterbildungsmaßnahmen.....	S. 4
5.	Lehre, Studium, Forschung.....	S. 4
6.	Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie.....	S. 4
6.1	Beschäftigte der Hochschulbibliothek.....	S. 4
6.2	Studierende Bibliotheksnutzerinnen und -nutzer.....	S. 5
6.3	Audit familiengerechte Hochschule.....	S. 5
6.4	Flexibilisierung der Studien- und Arbeitsorganisation.....	S. 5
6.4.1	Studierende.....	S. 5
6.4.2	Beschäftigte in Technik und Verwaltung und wissenschaftlich Beschäftigte.....	S. 5
6.4.2.1	Beteiligung an Gremienarbeit.....	S. 5
6.4.2.2	Übernahme von Leitungsfunktionen.....	S. 5
6.4.2.3	Familienbewusste Arbeitszeiten.....	S. 5
7.	Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt.....	S. 6
8.	Berichtspflicht und Evaluation.....	S. 6
9.	In-Kraft-Treten, Veröffentlichung.....	S. 6

1. Präambel

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

Aufgrund ihres hohen Frauenanteils kann die Hochschulbibliothek auf allgemeine Maßnahmen zur Förderung von Frauen verzichten.

2. Bestandsaufnahme und -analyse

Beschäftigtenstruktur in der Hochschulbibliothek													
Laufbahngruppe	Berufsgruppe	Wertigkeit lt. Haushaltsplan 2012	Besoldungs-/Entgeltgruppe Mitarbeiter/innen		Mitarbeiter/innen insgesamt		Unterteilt nach Geschlecht						
			Besoldung	Entgelt	Köpfe	VZÄ	männlich			weiblich			
							Köpfe	VZÄ	in %	Köpfe	VZÄ	in %	
Höherer Dienst	Beamte	A 15	A 15		1,00	0,75					1,00	0,75	75,00
	Beschäftigte												
	Zwischensumme				1,00	0,75					1,00	0,75	75,00
Gehobener Dienst	Beamte	A 12 A 10	A 11		1,00	0,88					1,00	0,88	88,00
	Beschäftigte			TV-L 11 TV-L 9	1,00 5,00	1,00 4,37	1,00	1,00	100,00		5,00	4,37	87,40
	Zwischensumme				7,00	6,25	1,00	1,00	100,00		6,00	5,25	87,50
Mittlerer Dienst	Beamte												
	Beschäftigte			TV-L 8 TV-L 6 TV-L 5	1,00 2,00 3,00	0,75 2,00 2,00					1,00 2,00 2,00	0,75 2,00 1,50	75,00 100,00 75,00
	Zwischensumme				6,00	4,75	1,00	0,50	50,00		5,00	4,25	85,00
Einfacher Dienst	Beamte												
	Beschäftigte												
	Zwischensumme												
Gesamt m/w					14,00	11,75	2,00	1,50	75,00		12,00	10,25	85,42
Gesamt VZÄ gemessen an allen Beschäftigten					14,00	11,75	2,00	1,50	10,71		12,00	10,25	73,21
Verteilung der Beschäftigten m/w								14,29			85,71		

Der Frauenanteil in der Bibliothek liegt bei knapp 86 Prozent. Unter den 14 Beschäftigten sind nur 2 Männer. Eine tiefer gehende statistische Auswertung ist aufgrund der geringen Fallzahl und des Überwiegens von weiblichen Beschäftigten nicht zielführend.

Es gibt 57% Teilzeitbeschäftigte in der Hochschulbibliothek, davon 7 Frauen und 1 Mann. Entweder wurde bedingt durch den vorher definierten Ausschreibungstext zur Nachbesetzung einer Stelle direkt halbtags oder in Teilzeit ausgeschrieben (z.B. in den Ausleihbereichen) oder es wurde eine Stundenreduzierung / Stundenerhöhung auf Antrag für eine Teilzeitbeschäftigung vorgenommen.

Studentische Aushilfen sind immer für eine geringe Wochenstundenzahl und befristet eingestellt. Zurzeit sind 2 studentische Aushilfen beschäftigt, davon 1 Frau und 1 Mann.

Zur Förderung weiblicher Karrieren werden bei gleicher Eignung überwiegend Frauen als studentische Aushilfen beschäftigt.

3. Zielvorgaben

Gleichstellungsmaßnahmen werden durchgängig im Organisations- und Personalentwicklungskonzept der Hochschulbibliothek berücksichtigt. Besondere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind momentan nicht notwendig, da er bei 85 % liegt.

4. Personal und Finanzen

4.1 Beschäftigte in Technik und Verwaltung/ wissenschaftliche Beschäftigte

Höhergruppierung und Beförderung:

Stehen Bewerberinnen und Bewerber aus dem Bereich der Beschäftigten in Technik und Verwaltung für eine Höhergruppierung an, sind dann Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die Beschäftigtengruppe unter 50 % liegt.

Dadurch soll Frauen die gleiche Chance der beruflichen Entwicklung ermöglicht werden. Dies trifft momentan für die Hochschulbibliothek nicht zu.

Der Tarifvertrag lässt bisher keine Möglichkeit zu, die wissenschaftlich Beschäftigten der Hochschulbibliothek höherzugruppieren. Deshalb können keine Maßnahmen geplant werden.

4.2 Information über Weiterqualifikationsmaßnahmen

Frauen und Männer werden rechtzeitig auf notwendige Weiterbildungsmaßnahmen hingewiesen und die Teilnahme wird ihnen während der Dienstzeit ermöglicht.

Im Zeitraum 2012 und 2013 nahmen für die berufliche Weiterentwicklung 11 Frauen an 30 Fortbildungsmaßnahmen teil.

5. Lehre, Studium, Forschung

Die Hochschulbibliothek stellt in den Bochumer Fachbibliotheken allen Hochschulangehörigen (Professorinnen, Professoren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden) Literatur zur Frauenförderung und Frauenforschung zur Ausleihe zur Verfügung (Sachgruppe R 500 ff).

6. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

6.1 Beschäftigte der Hochschulbibliothek

Die Hochschulbibliothek setzt sich dafür ein, Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf zu erleichtern.

Dies wird in Bezug auf die Beschäftigten der Hochschulbibliothek bei der Terminierung von Dienstplänen, Dienstbesprechungen sowie Arbeitsgruppensitzungen berücksichtigt.

6.2 Studierende Bibliotheksnutzerinnen und Bibliotheksnutzer

Im Hinblick auf die Studierenden werden lange Öffnungszeiten (wochentags in den Abendstunden) und Wochenendöffnungszeiten in den beiden Bochumer Fachbibliotheken angeboten, um auf die Bedürfnisse der Studierenden mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen Rücksicht zu nehmen.

6.3 Audit familiengerechte Hochschule

Die Hochschulbibliothek fördert flexible Arbeitszeiten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten. Teilzeitbeschäftigung (der Anteil in der Hochschulbibliothek liegt momentan bei 57 %) darf kein Hinderungsgrund für die Teilnahme an Dienstbesprechungen und Arbeitsgruppensitzungen sein. Deshalb werden familienfreundliche Sitzungszeiten realisiert.

In 2012 und 2013 wurden alle gestellten Teilzeitanträge (Stundenreduzierung / Stundenerhöhung) umgesetzt.

Für 1 Mitarbeiterin, die sich ab Juni 2013 für 1 Jahr in Elternzeit befand, wurden 2 nacheinander befristete Vertretungen eingestellt.

6.4 Flexibilisierung der Studien- und Arbeitsorganisation

6.4.1 Studierende

Die Hochschulbibliothek plant die Realisierung eines „Eltern-Kind-Raumes“ durch Umbaumaßnahmen in der Fachbibliothek Technik, um den Studierenden mit Kindern das Lernen zu ermöglichen.

6.4.2 Beschäftigte in Technik und Verwaltung und wissenschaftlich Beschäftigte

6.4.2.1 Beteiligung an Gremienarbeit

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Hochschulbibliothek liegt bei 57 %. Eine Teilzeitbeschäftigung darf für die Beteiligung an Gremienarbeit kein Hinderungsgrund sein und muss unter Berücksichtigung der dienstlichen Möglichkeiten realisiert werden.

6.4.2.2 Übernahme von Leitungsfunktionen

Die Leitungsfunktion in der Hochschulbibliothek wird von einer Frau in einer Teilzeitstelle (75 %) ausgeübt und mit bewährten Lösungen (angepasste AG-Sitzungs- oder Besprechungszeiten) realisiert. Die Position der stellvertretenden Leitung nimmt ein männlicher Mitarbeiter wahr.

6.4.2.3 Familienbewusste Arbeitszeiten

In der Hochschulbibliothek wurden in der Zeit von 2012 bis 2014 sechs Anträge zu Stundenerhöhung oder Reduzierung von Arbeitsstunden gestellt und realisiert.

Im Rahmen der Arbeitszeitregelung wird der Dienstplan nach Möglichkeit mit Rücksicht auf familiäre Pflichten der Beschäftigten zugeschnitten.

7. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt

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

8. Berichtspflicht und Evaluation

Die Hochschulbibliothek berichtet jährlich schriftlich dem Präsidium und der Gleichstellungskommission über die Auswirkung der Pläne und deren umgesetzte Maßnahmen.

9. In-Kraft-Treten, Veröffentlichung

Vorliegender Frauenförderplan tritt mit Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Bochum in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 26.01.2015.

Bochum, den 29.01.2015

gez. *Sternberg*

gez. *Martin*

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

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

**Frauenförderplan der
Hochschulverwaltung der
Hochschule Bochum**

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur in der Hochschulverwaltung	3
1.1. Bestandsaufnahme.....	3
1.2. Analyse	4
1.3. Prognose Stellenbesetzungen und Höhergruppierungen / Beförderungen	5
2. Personalbeschaffung und Stellenbesetzungen	5
2.1. Stellenausschreibungen	5
2.2. Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen	5
2.3. Stellenbesetzungen	6
2.4. Vorstellungsgespräche	6
2.5. Auswahl-/Einstellungskommissionen.....	6
3. Personalentwicklung und Karriereförderung	6
3.1. Höhergruppierungen und Beförderungen	6
3.2. Weiterbildungsangebote für Beschäftigte in Technik und Verwaltung	7
3.3. Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer.....	7
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	7
4.1. Arbeitszeit & Arbeitszeitorganisation	7
4.2. Kinderbetreuung	8
5. Berichtspflicht und Evaluation	8
6. In-Kraft-Treten; Veröffentlichung	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 2013

Beschäftigtenstruktur in der Hochschulverwaltung (ohne Fachbereiche und Zentrale Einrichtungen)

Laufbahn- gruppe	Berufs- gruppe	Besol- dungs- ,Vergü- tungs-, Lohn- gruppen	Ge- samt	männlich			weiblich				
				An- zahl	Teilzeit		Be- fristet	An- zahl	Teilzeit		Be- fristet
					≥ 50%	< 50%			≥ 50%	< 50%	
Höherer Dienst	Beamte/ Beam- tinnen	W 3	2	1	1		1	1			
		A 16									
		A 15	1	1	1						
		A 14	1				1	1			
		A 13	1				1	1			
	Beschäf- tigte*	EntgGr. 15									
		EntgGr. 14	5	5	5						
		EntgGr. 13									
	Zwischen- summe		10	7	7		3	3			
Gehobener Dienst	Beamte/ Beam- tinnen	A 13									
		A 12	3	1	1		2	2			
		A 11	4	2	2		2	2			

		A 10									
		A 9									
	Beschäftigte	EntgGr. 13	3					3	3		1
		EntgGr. 12	4	4	4						
		EntgGr. 11	22	6	6			16	16		7
		EntgGr. 10	12	7	7			5	5		2
		EntgGr. 9	16	4	4		1	12	12		
	Zwischen-summe		64	24	24		1	40	40		10
Mittlerer Dienst	Beschäftigte	EntgGr. 9 mD	6	4	4			2	2		
		EntgGr. 8	7	2	2			5	5		1
		EntgGr. 7	7	7	7						
		EntgGr. 6	27	1	1		1	26	25	1	3
		EntgGr. 5	5	4	4		2	1	1		
	Zwischen-summe		52	18	18		3	34	33	1	4
Einfacher Dienst	Beschäftigte	EntgGr. 5									
		EntgGr. 4									
		EntgGr. 3	16	11		11	11	5		5	5
		EntgGr. 2	1					1		1	1
	Zwischen-summe		17	11		11	11	6		6	6
Gesamt			143	60	49	11	15	83	76	7	20

*Angestellte und Arbeiterinnen oder Arbeiter

Quelle: Dezernat 2 – Personalmanagement - Stand: 31.12.2013

1.2. Analyse

Die Betrachtung des Frauenanteils der Hochschulverwaltung im Oktober 2013 insgesamt, lässt zunächst 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 notwendig, 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

Die Hochschulverwaltung der Hochschule Bochum strebt forciert den Abbau der Überrepräsentanz von Frauen in den unteren Vergütungsgruppen insbesondere in TV-L 6, an. Hierzu werden weiterhin, bei entsprechenden Möglichkeiten, eine Anreicherung der Aufgabengebiete und eine Höherqualifizierung der Mitarbeiterinnen angestrebt.

Gehobener Dienst

Auch im gehobenen Dienst sind Frauen 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 zunächst 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.

Höherer Dienst

Im höheren Dienst sind in der Vergütungsgruppe TV-L 14 keine Frauen vertreten. Eine Stellenbesetzung in diesem Bereich (Justitiariat) steht in ca. 2 Jahren an. Die Vizepräsidentin Wirtschafts- und Personalverwaltung wird besondere Anstrengungen unternehmen, für diese Stelle eine Frau einzustellen.

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 wird Gleichstellungsmaßnahmen weiterhin 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 2014 war eine Maßnahme die Entwicklung eines strukturierten und einheitlichen Verfahrens zur Durchführung der Gespräche.

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.

Insbesondere Müttern, die in Elternzeit gehen, bekommen frühzeitig flexible Möglichkeiten des Wiederanstiegs angeboten.

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.

6. In-Kraft-Treten; Veröffentlichung

Vorliegender Frauenförderplan tritt mit Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Bochum in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 26.01.2015.

Bochum, den 29.01.2015

gez. Reinhardt

gez. Sternberg

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

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