

18.04.2019

AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN der HS Bochum

1. Gleichstellungsplan 2019-2024 zur Gleichstellung von Frau und Mann an der Hochschule Bochum vom 28.03.2019

Seiten 3 - 104

**Gleichstellungsplan 2019-2024 zur
Gleichstellung von Frau und Mann an der
Hochschule Bochum**

Inhalt

Teil 1: Rahmenplan

Teil 2:

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Architektur

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Bau- und Umweltingenieurwesen

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Geodäsie

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Mechatronik und Maschinenbau

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaft

Gleichstellungsplan des Instituts für Studienerfolg und Didaktik (ISD)

Gleichstellungsplan der Hochschulverwaltung der Hochschule Bochum

**Gleichstellungsplan
2019-2024
zur
Gleichstellung von
Frau und Mann an der
Hochschule Bochum**
Teil I: Rahmenplan

Inhalt

1. Präambel.....	3
2. Gleichstellung an der Hochschule Bochum.....	3
2.1 Bestandsaufnahme und Situationsanalyse.....	5
2.1.1 Professorinnen.....	5
2.1.2 Wissenschaftlich Beschäftigte.....	5
2.1.3 Studentinnen.....	6
2.1.4 Beschäftigte in Technik und Verwaltung.....	7
3. Ergebnisse und Ziele.....	7
4. Maßnahmen.....	8
4.1 Professorinnen (Auswahl).....	8
4.2 Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs (Auswahl).....	9
4.3 Studentinnen (Auswahl).....	9
4.4. Schülerinnen/ Studieninteressierte (Auswahl).....	10
4.5 Beschäftigte in Technik und Verwaltung.....	10
4.6 Statusgruppenübergreifende Maßnahmen.....	11
4.7 Maßnahmen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.....	11
4.8 Finanzierung von Maßnahmen.....	11
5. Lehre, Studium, Forschung und Weiterbildung.....	12
6. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie.....	12
7. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt.....	13
8. Berichtspflicht und Evaluation.....	14
9. In-Kraft-Treten, Veröffentlichung.....	15

1. Präambel

Der Gleichstellungsplan der Hochschule Bochum ist gemäß den §§ 5 ff Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zu erstellen. Es handelt sich um ein Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung sowie der Organisationsentwicklung. Der Gleichstellungsplan setzt sich zusammen aus dem Rahmenplan und den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der zentralen Einrichtungen und der Hochschulverwaltung. Grundlage der Gleichstellungspläne bilden statistische Aufarbeitungen der Frauenanteile bei den Beschäftigten der jeweiligen Stelle.

Die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Bochum entwickelt sich stetig weiter und setzt regelmäßig neue Schwerpunkte. Ziele sind u. a. Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen, besonders im wissenschaftlichen Bereich, die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie zu verbessern und auf die berufliche Chancengerechtigkeit von Frau und Mann hinzuwirken.

An der Hochschule Bochum ist die Gleichstellung von Frauen und Männern eine Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreamings, die in alle Vorschläge, Strukturentscheidungen und Verwaltungsprozesse einfließt. Die Umsetzung der Chancengleichheit ist insbesondere Aufgabe aller Führungskräfte der Hochschule. Auf der Klausurtagung des Präsidiums im September 2017 wurde eine Gleichstellungsstrategie beschlossen: Es sind mögliche Berufungsverfahren der nächsten Jahre zu identifizieren, der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs soll auf allen Qualifikationsstufen gefördert und mehr weibliche Lehrbeauftragte beschäftigt werden.

Die Hochschulleitung appelliert insbesondere an Berufungskommissionen und Personalauswahlgremien sich aktiv dafür einzusetzen, dass die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht werden.

2. Gleichstellung an der Hochschule Bochum

Gleichstellung in Plänen und Konzepten

Die Themen Gleichstellung/Gender werden konsequent in alle Konzepte der strukturellen Hochschulsteuerung aufgenommen:

- 2014/2015 Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Bochum und Frauenförderpläne der Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen
- 2014 Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Wissenschaftsministerium NRW
- 2015 Interne Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit Fachbereichen und zentralen Einrichtungen
- 2015 Leitbild der Hochschule Bochum
- 2016 Hochschulentwicklungsplan 2016-2021 der Hochschule Bochum, der Bereich Gleichstellung ist mit Indikatoren hinterlegt
- 2017/2018 Interne Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen
- 2017 Re-Auditierung „familiengerechte hochschule“
- 2018 Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2013 und Weiterentwicklung für das Professorinnenprogramm III
- 2018 Zertifizierung im Diversity-Audit des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft e.V.
- 2019 in Planung: Teilnahme am Bund-Länder-Programm zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen. Programmziel ist u. a. „die Chancengerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern“.

Im Präsidium ist das Thema Gleichstellung weiterhin im Ressort des Präsidenten verankert. Es wird ergänzend durch die Vizepräsidentin Diversität, Weiterbildung und Alumni-Management vertreten.

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte

Die weiblichen Mitglieder der Hochschule Bochum wählen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat bis zu vier Stellvertreterinnen, es sind alle vier Statusgruppen vertreten.

Aufgrund der Novellierung des Hochschulgesetzes NRW von 2014 sind die Fachbereiche verpflichtet, Gleichstellungsbeauftragte zu wählen. Fünf Fachbereiche haben zusätzlich eine stellvertretende Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte gewählt, eine hat ihren Dienstsitz am Standort Velbert/Heiligenhaus. Damit ist es gelungen, viele Gleichstellungsakteurinnen zu gewinnen und Gleichstellungsfragen zentral wie dezentral kontinuierlich zu bearbeiten und umzusetzen.

Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission ist eine ständige Kommission des Senats. Sie ist geschlechterparitätisch mit Mitgliedern aus jeder Hochschulstatusgruppe besetzt. Die Mitglieder werden vom Senat für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählt, Studierende für ein Jahr. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragten, ihre Stellvertreterinnen, die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten, deren Stellvertreterinnen sowie die Stelle Organisations- und Personalentwicklung sind Mitglieder kraft Amtes gemäß Grundordnung der Hochschule Bochum.

Beteiligung von Frauen an Gremien und Führungspositionen

Aufgrund der Novellierung des Hochschulgesetzes NRW vom 16. September 2014 ist die geschlechtergerechte Zusammensetzung von Hochschulgremien verpflichtend.

Beteiligung von Frauen an Gremien und Führungspositionen 01.03.2018

Gremien	m	w
Hochschulrat	4	3
Präsidium	3	2
Senat (stimmberechtigt)	9	9
Dekane/Dekaninnen	14	2
Dezernenten/Dezernentinnen	4	4
Berufungskommissionen bestehen aus 7 Personen, lt. Berufungslaufbahn daher:	Alternierend 3 bzw. 4 Männer	Alternierend 3 bzw. 4 Frauen

Die Hochschule Bochum strebt die Beteiligung von Frauen in Gremien bis zur paritätischen Besetzung an. Aufgrund der technischen Fächerstruktur und der damit verbundenen geringeren Anzahl in Frage kommender Kandidatinnen gestaltet sich die Suche häufig schwierig.

Geschlechtergerechte Sprache

In interner wie externer Kommunikation verwendet die Hochschule Bochum gendersensible Sprache. Die bildliche Gestaltung von Medien soll ebenfalls Frauen wie Männer gleichermaßen berücksichtigen. Lehrende mögen im Rahmen ihrer Tätigkeit an der Hochschule ebenfalls in gesprochener wie geschriebener Sprache geschlechtsneutrale oder weibliche bzw. männliche Formen verwenden. Entsprechende Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele gibt der Erlass „Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache“ (https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=320080523084731623).

2.1 Bestandsaufnahme und Situationsanalyse

An der Hochschule Bochum sind 2018 knapp 600 Personen beschäftigt. Der Frauenanteil an den Beschäftigten beträgt 42,5 Prozent und nähert sich damit der Parität.

In sechs Fachbereichen studieren etwa 7000 Studierende (Architektur, Bau- und Umweltingenieurwesen, Elektrotechnik und Informatik, Geodäsie, Mechatronik und Maschinenbau, Wirtschaft).

Entwicklung der Geschlechteranteile an der Hochschule Bochum 2015-2018

	2015			2016			2017			2018		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Prof.	120	25	17,2%	110	23	17,3%	121	28	18,8%	119	28	19,0%
wiss. MA	95	54	36,2%	95	61	39,1%	114	78	39,9%	107	90	45,7%
TuV	94	115	55,0%	90	116	56,3%	94	115	54,3%	96	120	55,6%
Gesamt	309	194	38,6%	295	200	40,4%	329	221	40,2%	322	238	42,5%

2.1.1 Professorinnen

Der Anteil der weiblich besetzten Professuren stieg zum Wintersemester 2018/2019 auf 20 Prozent gegenüber 16 Prozent in 2014. Insgesamt liegt die Hochschule damit unter dem Landesdurchschnitt NRW an weiblichen Professuren in Höhe von 24 Prozent. Werden jedoch die an IT.NRW gemeldeten Lehr- und Forschungsbereiche der Hochschule der Statistik zugrunde gelegt, liegt der Professorinnenanteil der Hochschule Bochum leicht über dem Landesdurchschnitt (NRW 2017 18,4 Prozent).

Deutlich über dem Landesdurchschnitt liegen die MINT-Fachbereiche Elektrotechnik und Informatik (Hochschule Bochum 12,51 Prozent, NRW 2017: 9 Prozent) und Mechatronik und Maschinenbau (Hochschule Bochum 16 Prozent, NRW 2017: 13,3 Prozent).

Generell ist die Gewinnung von Professorinnen besonders für die MINT-Fachbereiche schwierig. Mehrere Gründe sind verantwortlich für den nur sukzessive steigenden Frauenanteil an den Professuren:

- die geringere Anzahl weiblicher Bewerbungen, insbesondere für die technischen Fächer,
- viele Bewerberinnen weisen nicht genügend Jahre in der Berufspraxis auf,
- die Hochschuldichte des Ruhrgebietes führt dazu, dass Bewerberinnen und Bewerber unter Angeboten von mehreren Hochschulen in Pendeldistanz wählen können.

2.1.2 Wissenschaftlich Beschäftigte

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen waren in allen Fachbereichen und Einrichtungen beschäftigt. Der Frauenanteil an den wissenschaftlich Beschäftigten ist mittlerweile nahezu paritätisch. Ihr Anteil beträgt 45 Prozent. Deutlich ist eine positive Veränderung besonders in den MINT-Fachbereichen Elektrotechnik und Informatik sowie Mechatronik und Maschinenbau. Bei den geringen Fallzahlen an einer kleinen Hochschule können jedoch schon wenige Stellenbesetzungen deutlich gegenläufige prozentuale Auswirkungen haben.

Wissenschaftlicher Nachwuchs

Zum wissenschaftlichen Nachwuchs zählen u. a. kooperativ Promovierende wie auch Post Docs, die im Rahmen eines Drittmittelprojektes beschäftigt sind. Interessierte Promovend*innen werden in einem Doktorandenzirkel begleitet. Als Fachhochschule kann die Hochschule Bochum mit der Möglichkeit zur Kooperativen Promotion nur in einem geringen Umfang eigenen Nachwuchs generieren. Möglichkeiten zur Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen für eine FH-Professur, die z. B. Landesprogramme bieten, werden deshalb aufgegriffen.

Das im Hochschulgesetz NRW von 2014 zur Förderung kooperativer Promotionen an Fachhochschulen vorgesehene Graduierteninstitut NRW ist als zentrale wissenschaftliche Einrichtung aller staatlichen Fachhochschulen NRWs an der Hochschule Bochum verortet. Dort erfolgt die Beratung von Promotionsinteressierten und kooperativ Promovierenden. Es wird besonderer Wert darauf gelegt, Frauen zur Aufnahme eines Promotionsstudiums zu motivieren.

Im Sommersemester 2018 haben 28 Personen an der Hochschule Bochum eine Kooperative Promotion verfolgt, d. h. 19 Männer und neun Frauen. Thematisch sind die Promotionen häufig in den Bereichen Geothermie und Nachhaltige Entwicklung verortet. Geeignete Masterstudentinnen werden in ihren Fachbereichen persönlich angesprochen und motiviert.

Lehrbeauftragte

Im Wintersemester 2018/2019 sind 32,2 Prozent weibliche Lehrbeauftragte an der Hochschule beschäftigt. Gegenüber dem Wintersemester 2016/2017 (18,75 Prozent) zeigt sich hier ein deutlicher Anstieg. Überwiegend sind männliche Lehrbeauftragte an der Hochschule tätig. Der Anstieg der Studierendenzahlen in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern erforderte es, verstärkt Lehrbeauftragte zu engagieren, die aufgrund der Fächertradition mehrheitlich männlichen Geschlechts waren. Dabei sind die Fachbereiche bemüht, Frauen für Lehraufträge zu finden und können Erfolge verbuchen.

2.1.3 Studentinnen

Zum Wintersemester 2018/2019 stieg der Studentinnen-Anteil auf 31,5 Prozent.

Studierende an der Hochschule Bochum 2015-2018

2015/2016			2016/2017			2017/2018			2018/2019		
m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
5159	2.062	28,6%	5246	2.174	29,3%	5539	2.298	29,3%	6835	2225	31,5%

Die Studierendenzahlen folgen einem bundesweiten Trend, wonach die MINT-Studiengänge einen überdurchschnittlichen Zulauf an weiblichen Studierenden haben. MINT-Studiengänge mit Wirtschaftsbezug weisen einen überdurchschnittlichen Frauenanteil auf: Wirtschaftsingenieurwesen Bauingenieurwesen 36 Prozent und Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau 23 Prozent im Wintersemester 2017/2018. Kurzfristige Steigerungen in einzelnen Bereichen sind nur zu erwarten, wenn sich gesellschaftliche Trends bei der Studienfachwahl weiterhin verändern. Die Grundlagen dazu müssen bereits in der schulischen Laufbahn gelegt werden. Die Hochschule Bochum unterstützt diesen Ansatz mit verschiedenen Maßnahmen im schulischen Bereich.

2.1.4 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung beträgt an der Hochschule Bochum rund 55 %. Frauen arbeiten weiterhin vorwiegend in den Bereichen mit verwaltender oder beratender Tätigkeit wie im Personaldezernat oder im Studierendenservice. Im IT-Bereich sind – mit einer Ausnahme – nur Männer beschäftigt. In den Vergütungsgruppen des höheren Dienstes sind Männer prozentual deutlich stärker vertreten als Frauen. In den Entgeltgruppen 2 und 3 sind nur studentische Aushilfen beschäftigt.

An der Hochschule Bochum sind 14 Auszubildende tätig, davon zwei Frauen (Kauffrau für Büromanagement/Industriemechanikerin KIA). Die Männer werden in technischen und handwerklichen Berufen ausgebildet.

Eingruppierung der Beschäftigten in Technik und Verwaltung 2018

BesGr/VergGr	ges.	m	w	Anteil w
EG 2 - EG 4	28	17	11	39,3%
EG 5-EG 8	65	24	41	63,1%
A 9/EG 9 - A 12/EG 12	93	37	56	60,2%
A 13/EG 13 - A 15/EG 15	14	8	6	42,9%
Gesamt	200	86	114	57,0%

3. Ergebnisse und Ziele

In den vergangenen Jahren haben sich die Frauenanteile an der Hochschule Bochum leicht erhöht, sowohl bei den Studierenden, den Beschäftigten als auch in den Gremien und Interessenvertretungen. Die Hochschule nutzt Angebote von Landes- und Bundesprogrammen, um Wissenschaftlerinnen und Professorinnen auf qualifizierte Stellen an der Hochschule zu holen. Dieser Weg wird nach Möglichkeit weiter beschritten. Mittelfristig strebt die Hochschule Bochum an, einen Professorinnen- und Studentinnenanteil gemäß dem Landesdurchschnitt NRW (24 bzw. 42 Prozent 2016) zu erreichen. Maßnahmen zur Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung sowie die Durchführung und Verstetigung von Maßnahmen zeigen Wirkung. Die Bestimmungen des Hochschulgesetzes NRW von 2014 haben sich ebenfalls positiv ausgewirkt, z. B. auf den Frauenanteil in den Gremien.

Resümee

Der kontinuierliche Anstieg bei den weiblichen Studierenden in den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen Geodäsie und Elektrotechnik und Informatik folgt einem bundesweiten Trend mit vielfältigen Ursachen. Projekte, Initiativen und Orientierungsangebote zeigen Wirkung und Studienbedingungen haben sich verbessert. Zudem hat sich das Image der MINT-Berufe zum Positiven verändert. Die Daten-Analyse zeigt die Unterrepräsentanz der Professorinnen in allen Fachbereichen. Bei den Studentinnen besteht verstärkter Handlungsbedarf in den MINT-Fächern. Daher verfolgt die Hochschule weiterhin das Ziel der paritätischen Geschlechterverteilung.

Ziele der Gleichstellung wie im Hochschulentwicklungsplan 2016-2021 formuliert:

Organisation:

- Alle Bereiche der Hochschule tragen mit kreativen Ideen, Maßnahmen, Aktionen und Projekten dazu bei, dass Gleichstellung an der Hochschule Bochum gelebte Wirklichkeit ist.
- Die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern wird für alle Handlungsfelder und Arbeitsbereiche verbessert (nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming).
- Alle Entwicklungs- und Qualifikationsstufen von Frauen an der Hochschule werden berücksichtigt, von der Schülerin bzw. Studieninteressierten über die Studentin, von der Mitarbeiterin bis zur Professorin.
- Die Hochschule fördert aktiv die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie.

Lehre

- Ein wichtiges Gleichstellungsziel ist die Erhöhung der Zahl der Wissenschaftlerinnen in allen Fächern. Die Hochschule wird der Beratung und Förderung von Wissenschaftlerinnen, besonders hinsichtlich eines Karriereweges zur Fachhochschulprofessur, besondere Aufmerksamkeit widmen.
- Die ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche wünschen sich weitere Studentinnen zu gewinnen.

Forschung

- Wissenschaftlich setzt sich die Hochschule mit der Konzeption gendergerechter Lehrmodule auseinander.
- Geschlechterfragen in Lehre und Forschung werden verstärkt berücksichtigt.

Gleichstellung soll in allen Bereichen gelebte Praxis sein. Dieser Leitgedanke durchdringt Verfahren, Ordnungen und Stellenbesetzungen.

Förderung von Entgeltgleichheit

Die Hochschule strebt Lohn- und Gehaltstransparenz im Sinne des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz - Entg-TranspG) vom 6. Juli 2017 an. „Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen“ (§1 EntgTranspG).

4. Maßnahmen

4.1 Professorinnen (Auswahl)

- Berufungsverfahren orientieren sich am Leitfaden „ProBO – „Beteiligungsorientierte Prozessoptimierung von Berufungsverfahren“. Ziel ist die Qualitätssicherung mit transparenten, geschlechtergerechten und standardisierten Berufungsverfahren.
- Stellenausschreibungen werden inhaltlich so aufbereitet und formuliert, dass Frauen sich angesprochen fühlen (z. B. durch Beschränkung auf die notwendigen Anforderungspunkte, Beschreibung der Zusammensetzung des Teams, ein ausgewogen formuliertes Profil, das männlich wie weiblich konnotierte Eigenschaften enthält.)
- Stellenausschreibungen für Professuren und ggf. für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden in frauenspezifischen Organen und Datenbanken veröffentlicht.

- Die Hochschule nimmt am Professorinnen-Programm II und III teil. Für das Professorinnenprogramm II konnten zwei Professorinnen gewonnen werden. Für das Professorinnenprogramm III wurde eine Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes beim Projektträger eingereicht, die von der Jury positiv bewertet wurde.
- Berufungsverfahren: Neuausschreibung der Stelle, wenn nicht mindestens drei qualifizierte Bewerbungen vorliegen, davon mindestens die einer Frau. Die Fachbereiche müssen ihre Bemühungen dokumentieren, geeignete Bewerberinnen zu finden. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragten des jeweiligen Fachbereichs sind am gesamten Berufungsverfahren zu beteiligen.
- Die Evaluation und Festlegung der Zielquoten wurde im Wintersemester 2018/19 durchgeführt. Die Festlegung orientiert sich gemäß den in der Berufsordnung festgelegten Verfahrensschritten am Statistiktool zur Gleichstellungsquote des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

4.2 Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs (Auswahl)

- Personalentwicklungsstrategie für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur FH-Professur - „Professorinnen – wo seid Ihr? I-III“ mit dem Ziel, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu informieren, zu motivieren und Netzwerke zu schaffen (s. Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes von 2013 der Hochschule Bochum zur Einreichung im Rahmen des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder 2018).
- Der Kurzfilm „Professorinnen – wo seid Ihr?“ stellt das Berufsbild „Professorin“ vor. Er steht für Multiplikator*innen, z. B. für andere Hochschulen, zur kostenfreien Verwendung zur Verfügung. (s. a. 4.3). Der Kurzfilm wird ergänzt durch die Webseiten www.professorin-werden.de und www.hs-bochum.de/professorin mit Informationen zum Berufsbild der FH-Professorin.
- Die Hochschule vergibt seit 2017 jährlich zwei Stipendien an Kooperativ Promovierende.
- Erstmals (2018) Vergabe von Stipendien an den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs analog zu den Kriterien der qed-Stiftung.
- In Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, werden Stellenausschreibungen mit dem Zusatz versehen „Wir wünschen uns mehr Wissenschaftlerinnen an unserer Hochschule und freuen uns daher besonders über Bewerbungen von Frauen.“
- Befristet Beschäftigte und Drittmittelbeschäftigte erhalten die Gelegenheit zur Qualifizierung sowie zu Fort- und Weiterbildungen. Mit den befristet Beschäftigten wird eine Qualifizierungsvereinbarung zur wissenschaftlichen Qualifizierung abgeschlossen (u. a. Publikationen, Transfer von Forschungsergebnissen).
- Es wird ein Lehrbeauftragtenprogramm entwickelt, um weitere weibliche Lehrbeauftragte für die Hochschule zu gewinnen, besonders für die MINT-Fächer.
- Ein Personalentwicklungskonzept der wissenschaftlich Beschäftigten ist in Planung.

4.3 Studentinnen (Auswahl)

- Film „Professorinnen – wo seid Ihr?“ – Das Medium schafft Vorbilder für weibliche Studierende. Der Kurzfilm informiert über die Anforderungen der Professur und den Berufsweg von Professorinnen.
- Einrichtung von neuen interdisziplinär ausgerichteten Studienangeboten mit gesellschaftlichem Bezug für die Ingenieurwissenschaften (z. B. Studiengang Nachhaltige Entwicklung bzw. Umweltingenieurwesen.). Ein solches Studienangebot wird von Studentinnen verstärkt nachgefragt.
- Deutschland-Stipendien - Das Auswahlgremium achtet auf eine möglichst paritätische Berücksichtigung der Geschlechter.

- Das Netzwerk „WomEngineer – Frauen in Technik“ bietet Treffen für alle Statusgruppen aus den MINT-Fachbereichen mit Vorträgen über Fach- und Kompetenzthemen (im Semesterturnus).
- Verstärkte Alumni-Arbeit mit dem Ziel der Beratung und Unterstützung beim Berufseinstieg und Vernetzung der Absolventinnen und Absolventen. Ein Alumni-Portal bietet Informationen (Stellenausschreibungen; Karrieremessen, Veranstaltungen) zur Alumni-Arbeit der Fachbereiche. Ein Ressort „Alumni-Arbeit“ ist bei der Vizepräsidentin Diversität, Weiterbildung und Alumni-Management verankert.
- Stelle „Studienzweifel - Prävention und Alternativen“ im Studierendenbüro. Ein weiblicher Coach berät Studierende mit dem Ziel, Perspektiven aufzuzeigen, wenn die Frage des Studienabbruchs im Raume steht.

4.4. Schülerinnen/ Studieninteressierte (Auswahl)

- Unter dem Namen „Ziel: Ingenieurin!“ bündeln sich die Aktivitäten zur nachhaltigen Bindung von weiblichem Nachwuchs in den MINT-Studiengängen der BO. Verschiedene Maßnahmen sollen bildungsbiographisch Schülerinnen bis ins Studium begleiten: Girls' Day für Unter- und Mittelstufenschülerinnen - diese Veranstaltung ist ein erster Impuls für Schülerinnen, um einen Einblick in ein technisches Studium zu erhalten. „Ziel: Ingenieurin!“ für Schülerinnen ab der 10. Klasse und Studentinnen ist ein Infotag für Schülerinnen, Lehrer*innen und Eltern zum Berufsfeld „Ingenieurin“. „Ingenieurin auf Probe“ für Oberstufenschülerinnen stellt weibliche role models in Ingenieurberufen vor.
- RobertaRegioZentrum - Ziel der Roberta-Initiative ist es, das Interesse insbesondere von Mädchen aber auch von Jungen für Informatik, Technik und Naturwissenschaften zu wecken.
- Teilnahme am NRW Talentscouting-Programm, u. a. mit dem „Talentmobil“. Insbesondere leistungsstarken Schüler*innen aus nichtakademischen Elternhäusern soll der Weg ins Studium aufgezeigt werden. Coaches bieten individuelle, gendergerechte Beratungsgespräche an den kooperierenden Schulen.
- Die Studienberatung für Schülerinnen bietet einen gendersensiblen Beratungsansatz.
- Die Hochschule ist der Initiative „Klischee-frei - Nationale Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl“ beigetreten. Ziel der Initiative ist, die Berufsorientierung ohne Geschlechterklischees zu fördern.

4.5 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

- Eine Überarbeitung des bestehenden Personalentwicklungskonzepts von 2015 für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung ist in Planung.
- Die Hochschule Bochum will Frauen durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen weiter qualifizieren. Insbesondere Frauen der unteren und mittleren Vergütungsgruppen sollen die Chance auf eine Übernahme höherwertiger Tätigkeiten erhalten. Entsprechende Angebote zur Qualifizierung müssen geeignet sein, Frauen gleiche Berufschancen zu ermöglichen. Die Modalitäten der individuellen Qualifizierungsvereinbarungen für Frauen und Männer sind in einer Dienstvereinbarung festgelegt.
- Bei gleicher Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Höhergruppierung oder Beförderungen bevorzugt zu berücksichtigen.
- Für typische Frauenarbeitsbereiche wie in den Sekretariaten sollen Möglichkeiten zur Höhergruppierung geschaffen werden. An Mischarbeitsplätzen sollen Sekretariatstätigkeiten durch Sachbearbeitungstätigkeiten in Verwaltung, Organisation und Wissensmanagement ergänzt werden.

- Die Hochschule Bochum strebt an, weitere weibliche Auszubildende - insbesondere für die Werkstätten - zu gewinnen.

4.6 Statusgruppenübergreifende Maßnahmen

- Vorschläge für eine geschlechtergerechte Sprache werden formuliert und im Intranet bereitgestellt.
- Entgeltgleichheit: Informationen zum Entgelttransparenzgesetz werden im Intranet der Hochschule Bochum bereitgestellt. Das Durchschnittsgehalt p. a. von Frauen und Männern wird ermittelt. Im Bereich der Zulagen wird recherchiert, ob es Indizien für Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern gibt.
- Die Hochschule erarbeitet ein Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Dieses berücksichtigt Unterschiede in der Belastung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz mit dem Ziel einer geschlechtergerechten, zielgruppenspezifische Gesundheitsförderung (s. Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) der Hochschule Bochum.)
- Stellenausschreibungen enthalten einen Passus mit dem Hinweis, dass Bewerbungen geeigneter Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders erwünscht sind (gemäß § 7 LGG) sowie einen Hinweis auf das Zertifikat der familiengerechten Hochschule.
- Auditierung bzw. Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule seit 2008 mit zahlreichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie.

4.7 Maßnahmen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

- Neu gewählte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte werden durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte macht Angebote u. a. zur Information und zum Erfahrungsaustausch und weist auf Fortbildungsangebote hin.
- Frauenvollversammlungen werden zur Information und zur Vernetzung regelmäßig angeboten.
- Projekte, Maßnahmen und Veranstaltungen mit Gleichstellungsbezug werden unterstützt und gefördert.
- Das Gender-Portal der Hochschule Bochum wird im Rahmen des Web-Relaunches aktualisiert und erweitert. Die Inhalte berücksichtigen besonders den Hochschultyp „Fachhochschule“, z. B. mit einer Beschreibung des Karriereweges „FH-Professur“.

4.8 Finanzierung von Maßnahmen

Zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen können aus folgenden Budgets Mittel beantragt werden:

- Professorinnenprogramm III (Wettbewerb Bund-Länder)
- Landesprogramm Karrierewege FH-Professur (Wettbewerb)
- Landesprogramm Geschlechtergerechte Hochschulen, derzeitige Säulen Genderforschung und Nachwuchsförderung (Wettbewerb) und Sockelbetrag
- Projektmittel der zentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Zentrale Mittel der Hochschule
- Fachbereichsmittel

5. Lehre, Studium, Forschung und Weiterbildung

Seit 2016 verfügt eine Professur am Fachbereich Wirtschaft über die Gender(teil)denomination „Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Marketing unter besonderer Berücksichtigung von Genderfragen“. Projekte sind u. a. das Forschungsprojekt „Nachhaltiger Konsum unter Genderperspektive“ im Zuge von Kooperativen Promotionen sowie das Projektstudium im Bachelor „Nachhaltige Entwicklung“ im Rahmen des forschenden Lernens zu einem Genderthema.

Mit dem Ziel, die Gender- und Diversity-Kompetenz auch bei den Studierenden zu stärken, sollen vermehrt thematisch einschlägige Lehrveranstaltungen am Institut für Studienerfolg und Didaktik angeboten werden. Themen könnten u. a. sein: Stereotype Geschlechterbilder in der Werbung bzw. Sexuelle Identität. Die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen streben an, genderspezifische Fragestellungen verstärkt in Forschung und Lehre zu integrieren.

Das Gender-Technik-Forum des Fachbereichs Mechatronik und Maschinenbau erforscht und entwickelt gender- und diversitygerechte Lehrmaterialien für die Robotik.

Gender- und Diversityfragen werden unter Beteiligung von Studierenden untersucht, etwa als studentisches Projekt.

Angebot und Organisation von Weiterbildung berücksichtigen die besonderen Lebensumstände der Geschlechter.

Das Thema Digitalisierung von Lehre, Studium und Arbeitswelt wird unter Geschlechterperspektive künftig verstärkt in den Blick genommen.

6. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

2017 wurde die Hochschule Bochum zum vierten Mal als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Zur Unterstützung der Beschäftigten und Studierenden wurde eine Vielzahl von Maßnahmen entwickelt. In der Befragung zur „Arbeitszufriedenheit und Gesundheit“ (05/2017) nannten die Beschäftigten aller Statusgruppen die familiengerechte Hochschule durchweg als Ressource, sie hat einen hohen Stellenwert und genießt umfängliche Anerkennung in der Hochschule. Bereits bestehende und bewährte Maßnahmen, z. B. aus vorherigen Auditierungen, werden fortgeführt. Die Hochschule hat 2017 die zuständige Stelle Organisations- und Personalentwicklung durch eine Mitarbeiterin personell verstärkt, die in diesem Bereich weitere Aufbauarbeit betreibt.

Die Hochschule verfolgt weiterhin die Strategie, Beratungs- und Unterstützungsbedarf der Hochschulangehörigen zu Kinderbetreuung und Seniorenpflege nicht durch eigene Mitarbeiter*innen zu decken. Hochschulangehörige können dafür nach Rücksprache mit dem Familienbüro den Dienstleister BUK GmbH kostenlos in Anspruch nehmen. Als kleine Hochschule mit kurzen Wegen sind auch flexible, unkonventionelle Lösungen nach Bedarf möglich.

Bisherige Maßnahmen (Auswahl)

- Einführung von flexibler Arbeitszeit in der Verwaltung, für den wissenschaftlichen Bereich wird die Einführung geprüft
- Alternierende Telearbeit für alle Beschäftigten einschließlich einer Vereinbarung zum Home-Office für den Bereich Technik und Verwaltung. Zielgruppe sind die Beschäftigten in Technik und Verwaltung und alle wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen
- Führungsverantwortung in reduzierter Vollzeit wahrnehmen
- Berücksichtigung des Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in allen Einstellungs- und Berufungsgesprächen

- Beratung und Unterstützung der Beschäftigten und Studierenden bei der Kinderbetreuung. Betreuungsprobleme werden für die Beschäftigten und Studierenden durch den Dienstleister, die BUK, gelöst.
- Bedarfsgerechte Abfrage und Durchführung der Kinderferienbetreuung
- Gesprächsleitfaden zur Elternzeit
- Eltern-Kind-Raum seit 2015 mit PC-Ausstattung
- Mobiles Eltern-Kind-Zimmer (KidsBox) zur Betreuung im Dienstzimmer bei kurzfristigen Engpässen
- Themengebundene Informationsveranstaltungen und Beratungstage
- Befragungen zu den Bedarfen und Weiterentwicklung des Themas
- Bedarfsgerechtes Unterstützungsangebot im Bereich der Seniorenpflege für Beschäftigte und Studierende durch die BUK
- Regelmäßige themengebundene Informationsveranstaltungen und Beratungstage zur Seniorenpflege

Weitere Maßnahmen

AStA und Fachschaften werden regelmäßig über die Leistungen und Möglichkeiten der familiengerechten Hochschule informiert, z.B. über kostenlose Angebote zur Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung durch die BUK. Kontaktmöglichkeiten „auf Augenhöhe“ an zwei Terminen pro Woche bietet die Sprechstunde einer studentischen Aushilfe.

Mit ihrer Mitgliedschaft im Dual Career Netzwerk Ruhr unterstützt die Hochschule Bochum Doppelkarrierepaare.

Ziele der erneuten Auditierung:

- Die Hochschule Bochum möchte weiterhin eine familiengerechte Hochschule sein und als solche wahrgenommen werden.
- Beschäftigte sowie Studierende mit familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben sollen Unterstützung erhalten und ihre besonderen Leistungen und Kompetenzen Anerkennung finden.
- Die Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie steht im Fokus des Interesses. Die Hochschule beabsichtigt, das gegenseitige Verständnis von Hochschulmitgliedern mit und ohne familiäre Verpflichtungen zu fördern.

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Beibehaltung und bedarfsgerechter Ausbau der Serviceleistungen für Kinder
- Ausbau der Serviceleistungen von Pflege (Schwerpunkt: Studierende)
- Weiterer Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Beibehalten der bisherigen Kommunikationsstrukturen und Setzen von Schwerpunktthemen
- Fortführung der Evaluierung von Zielen und Maßnahmen der familiengerechten Hochschule
- Erfassen konkreter Unterstützungsbedarfe für den Campus Velbert/Heiligenhaus

7. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt

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. Ein aktuelles Faltblatt fasst Informationen zu

den Hintergründen sexualisierter Gewalt und über Hilfemöglichkeiten zusammen. Der Web-Auftritt der Hochschule bietet weitere Recherchemöglichkeiten zu Angeboten in der Nähe der Hochschulstandorte (www.hs-bochum.de/hbsbug). Gelände und Gebäude der Hochschule Bochum werden kontinuierlich auf Gefahrenquellen hin untersucht. Die Hochschule wirkt auf deren Beseitigung hin.

Auf Diskriminierungsfreiheit wird im Diversity-Audit ausdrücklich hingewiesen. Die Hochschule ist im Rahmen des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes zertifiziert. „Das übergeordnete strategische Ziel (...) ist der „vorbildliche Umgang mit Vielfalt“ an der Hochschule Bochum bezogen auf die Studierenden und die an der Hochschule arbeitenden Menschen, welchen es mithilfe des Audits in seinen jeweiligen Handlungsfeldern mit den verschiedenen Akteuren zu identifizieren und umzusetzen (...) gilt. Angestrebt wird damit ein Wandel der Organisationskultur auf dem Hintergrund von Diversity Awareness. Dies beinhaltet Diskriminierungsfreiheit, Chancengerechtigkeit und Wertschätzung von Vielfalt.“ (2. Selbstreport der Hochschule Bochum im Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ vom 20.12.2017, S. 10.).

Für Beschäftigte und Studierende der Hochschule Bochum ist in Bezug auf den Schutz vor Diskriminierung Folgendes vereinbart worden:

- Die Hochschule richtet eine Anlaufstelle ein, wo Betroffene Beschwerde einlegen können.
- Es werden Informationen dazu bereitgestellt und veröffentlicht.
- Es wird ein niederschwelliges Gesprächsangebot im Vorfeld geben, um Anliegen einordnen sowie Möglichkeiten des Umgangs ausloten zu können.

8. Berichtspflicht und Evaluation

Den Rahmenplan zur Gleichstellung, die Gleichstellungspläne der Fachbereiche, der Verwaltung und der anderen Einrichtungen beschließt der Senat der Hochschule Bochum. Für die Umsetzung sind die einzelnen Bereiche verantwortlich.

Nach Veröffentlichung und Inkrafttreten des Rahmenplans und der Gleichstellungspläne berichten die Fachbereiche, die Verwaltung und die anderen Einrichtungen dem Präsidium und der Gleichstellungskommission jährlich über die Auswirkung der Pläne und deren Umsetzung. Das Dezernat 5 unterstützt Maßnahmen zur Kontrolle und Evaluation.

Die Laufzeit des Gleichstellungsplans (Rahmenplan und Gleichstellungspläne) beträgt fünf Jahre (2019-2024), anschließend ist der Gleichstellungsplan fortzuschreiben.

9. In-Kraft-Treten, Veröffentlichung

Vorliegender Rahmenplan und die Gleichstellungspläne treten mit Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Bochum in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Präsidiums vom 15.10.2018, der Fachbereichsräte (für die Gleichstellungspläne) vom November 2018 und des Senats der Hochschule Bochum vom 25.03.2019.

Es gelten die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen.

Bochum, den 28.03.2019

gez. Prof. Dr. Jürgen Bock, Präsident der Hochschule Bochum

FACHBEREICH ARCHITEKTUR_ GLEICHSTELLUNGSPLAN 2019-2024

INHALT

1.	PRÄAMBEL	3
2.	BESTANDSAUFNAHME UND –ANALYSE	4
2.1	PROFESSORINNEN	4
2.2	WISSENSCHAFTLICHE BESCHÄFTIGTE	6
2.3	LEHRBEAUFTRAGTE	6
2.4	STUDENTINNEN	6
2.5	BESCHÄFTIGTE IN TECHNIK UND VERWALTUNG	8
3.	ZIELE	8
4.	MASSNAHMEN	9
4.1	PROFESSORINNEN	9
4.2	WISSENSCHAFTLICHE BESCHÄFTIGTE UND WISSEN- SCHAFTLICHER NACHWUCHS	9
4.3	STUDENTINNEN	10
4.4	SCHÜLERINNEN UND STUDIENINTERESSIERTE	10
4.5	BESCHÄFTIGTE IN TECHNIK UND VERWALTUNG.	10
4.6	STATUSGRUPPENÜBERGREIFENDE MASSNAHMEN	11
4.7	FACHBEREICHSGLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	11
5.	LEHRE, STUDIUM, FORSCHUNG.	11
6.	VEREINBARKEIT VON BERUF, STUDIUM UND FAMILIE	12
7.	VERHINDERUNG VON DISKRIMINIERUNG UND GEWALT	12
8.	BERICHTSPFLICHT UND EVALUATION	12
9.	IN-KRAFT-TRETEN, VERÖFFENTLICHUNG	13

1. PRÄAMBEL

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder des Fachbereichs Architektur, also für sämtliche Statusgruppen (Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliches Personal, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung und für die Studierenden). Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen.

Vor dem Hintergrund, dass das Studium der Architektur an der Hochschule Bochum ein für Frauen attraktives Studium darstellt und mehr Frauen als Männer ausbildet, wird sich der Fachbereich weiterhin intensiv für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen. Bei Unterrepräsentanz von Frauen – insbesondere in der Lehre – ist der Fachbereich bestrebt, Maßnahmen im Sinne einer gezielten Förderung von Frauen zu ergreifen.

Dieser Gleichstellungsplan ist Bestandteil des Gleichstellungsplans der Hochschule Bochum und steht in Zusammenhang mit dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Bochum, beschlossen vom Senat am 25.03.2019.

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

2. BESTANDSAUFNAHME UND –ANALYSE

Die Grafik (Abb. 1) stellt im Überblick die Verteilung von Frauen und Männern in neun untersuchten Einheiten dar. Es zeigt sich, dass das Verhältnis im Studienjahr 2018 in sechs Bereichen ausgeglichen bzw. durch einen größeren Frauenanteil gekennzeichnet ist. Während der Anteil der weiblichen Studierenden hoch ist und dieses Verhältnis auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegeben ist, sind Professorinnen mit knapp 18 % nach wie vor stark unterrepräsentiert.

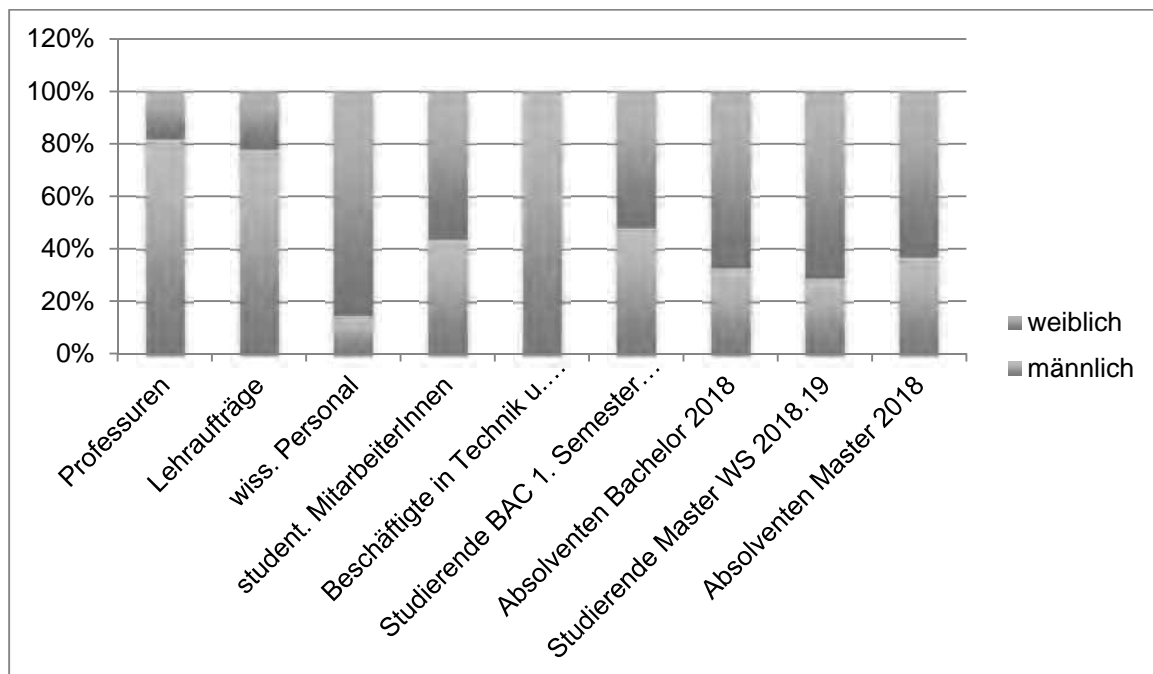


Abb. 1 Verteilung von Frauen und Männern im Fachbereich Architektur WS 2018.19

2.1 PROFESSORINNEN

Trotz einer Stellenausschreibung unter Genderaspekten für ein im Sommer 2014 begonnenes Berufungsverfahren, mit dem Ziel insbesondere Frauen anzusprechen, wurde die Stelle im Wintersemester 2015.16 aus Gründen der besseren fachlichen Qualifikation an einen männlichen Bewerber vergeben.

Auch im Rahmen des Berufungsverfahrens „W2-Professur für Digitales Entwerfen, Planen und Bauen“, welches im Sommersemester 2018 gestartet ist, sind Genderaspekte in der Stellenausschreibung formuliert. Auf diese Ausschreibung sind

21 Bewerbungen eingegangen, drei davon von Frauen. In der ersten Runde der Stellenausschreibung wurde auf Basis der eingegangenen Bewerbungen leider keine geeignete Kandidatin für die Shortlist gefunden. Daher wurde die Bewerbungsfrist noch einmal verlängert.

Es wird weiterhin versucht individuell und persönlich mögliche Kandidatinnen zu identifizieren um diese gezielt und proaktiv anzusprechen.

Sollte in diesem laufenden Verfahren nicht erreicht werden, die freie Stelle mit einer qualifizierten Frau zu besetzen, wird der Frauenanteil bei den Professuren voraussichtlich weiterhin deutlich unterrepräsentiert sein, da in den nächsten Jahren kein planmäßiger Wechsel aus Gründen der natürlichen Fluktuation zu erwarten ist.

Für die Bewerbung auf eine Professur ist eine Promotion bzw. eine promotionsadäquate Leistung Voraussetzung. Da die Zahl der Promovierten in der Architektur eher gering ist, erfolgt der Nachweis über künstlerisch und/oder wissenschaftlich hochwertige (=promotionsadäquate)

Projekte, die in eigener Verantwortung erbracht worden sind.

Diesen Nachweis zu führen ist man i.d.R. nur in der Lage, wenn man ein eigenes Architekturbüro leitet oder in anderer Form freischaffend tätig ist.

Betrachtet man die Statistik der Bundesarchitektenkammer, sind 22,2% der freischaffenden Hochbauarchitekten in Deutschland weiblich.

Diese Gruppe erfüllt abstrakt die Qualifikationsvoraussetzungen für eine Professur im Fachbereich Architektur und hat somit Relevanz für die Gleichstellungsquote (fächergruppenbezogene Zielquote nach dem Kaskadenmodell), die als Instrument zur Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern mit dem Hochschulzukunftsgesetz eingeführt worden ist.

Zur Förderung der Internationalisierung des Fachbereichs Architektur und zur Stärkung der internationalen Dimension in der Lehre sind im Fachbereich seit einigen Jahren Gastdozenten aus dem Ausland tätig. In den Jahren 2011 bis 2015 nahmen jeweils weibliche Lehrende der Partnerhochschule in Sevilla diese Gastprofessur wahr, von WS 2016.17 bis SS 2018 lehrte eine Architektin aus den Niederlanden das Fach Entwerfen.

Der Fachbereich strebt auch weiterhin an, für diese Tätigkeit Frauen zu gewinnen.

Die Professorinnen sind auch in der Gremienarbeit, resultierend aus ihrer geringen Zahl heraus, schwach vertreten. In der Statusgruppe Professur liegt der Frauenanteil im Fachbereichsrat bei ca. 17% und bildet damit annähernd das tatsächliche Verhältnis Frau | Mann in dieser Statusgruppe im Fachbereich ab.

Hervorzuheben ist, dass eine Professorin des Fachbereichs Architektur das Amt der Vizepräsidentin Diversität, Weiterbildung und Alumni-Management bekleidet. Dies

steigert die positive Außenwirkung für den Fachbereich im Hinblick auf Frauen in Leitungsfunktionen.

2.2 WISSENSCHAFTLICHE BESCHÄFTIGTE

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im FB A beträgt im Wintersemester 2018.19 84%. Aktuell gehören im Fachbereich Architektur 13 Personen, davon 9 Frauen, zum unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Personal.

Zusätzlich zu diesen Stellen konnten im Rahmen von Drittmittel/Forschungsprojekten für die Dauer der Projekte zusätzliche Stellen für wissenschaftlich Beschäftigte geschaffen und mit 2 Frauen besetzt werden.

Der Anteil der Frauen bei den wissenschaftlich Beschäftigten ist damit überproportional hoch.

In Gremien, Ausschüssen und Beiräten wird die Statusgruppe wissenschaftliches Personal durch Frauen vertreten:

Fachbereichsrat FB Architektur	Statusgruppe wiss. Mit.	100% weiblich
Prüfungsausschuss FB Architektur	Statusgruppe wiss. Mit.	100% weiblich
Personalrat wiss. Mitarbeiter	Statusgruppe wiss. Mit.	100% weiblich

2.3 LEHRBEAUFTRAGTE

Nach wie vor ist das Verhältnis von Frauen und Männern bei den Lehrbeauftragten im Bachelor- und den Master-Studiengängen unausgewogen.

Im Wintersemester 2017.18 wurden von 43 erteilten Lehraufträgen lediglich 9 von Frauen wahrgenommen. Dies macht einen Anteil von knapp 21% aus. Im Sommersemester 2018 haben sich die Zahlen leicht verbessert. Von 35 im Fachbereich vergebenen Lehraufträgen werden 10 von Frauen ausgeführt. Im WS 2018.19 beträgt der prozentuale Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten leider wieder nur 22%.

Frauen sind in diesem Bereich ähnlich wie bei den Professuren nach wie vor zu wenig vertreten.

2.4 STUDENTINNEN

Im Bachelorstudiengang Architektur sind im Wintersemester 2018.19 insgesamt 384 Frauen eingeschrieben. Dies entspricht einem Prozentsatz von knapp 54%. Der Anteil ist gegenüber den Vorjahren als ausgewogen und stabil zu beurteilen.

Im Zeitraum 2017.2018 ist der Anteil an Frauen, die den Bachelor-Studiengang Architektur erfolgreich abschließen mit durchschnittlich 63% sogar deutlich höher (SS 2017 56%; WS 2017.18 63%; SS 2018 69%).

Voraussichtlich wird diese Zahl auch im Wintersemester 2018.19 konstant bleiben. Im Fachbereich Architektur studieren im Gesamtvergleich zu den übrigen an der Hochschule Bochum angebotenen Studiengängen deutlich mehr Frauen.

In den beiden Masterstudiengängen (der 3. Master-Studiengang, in dem der Fachbereich Architektur mit vier weiteren Hochschulen in NRW kooperiert, geht nicht in die Zahlen ein) sind im Wintersemester 2018.19 von 59 Studierenden 42 weiblich, dies entspricht 71%.

Das überproportionale Interesse der Frauen an einer Masterausbildung setzt sich fort und hat sich somit verstetigt.

In der Gremienarbeit (Fachbereichsrat des FB Architektur) liegt der Anteil der Frauen innerhalb der Statusgruppe Studierende bei 67 %. Diese Zahl hat sich gegenüber den Zahlen aus 2013 deutlich erhöht.

In der studentischen Selbstverwaltung (Fachschaft) engagieren sich im Fachbereich Architektur 8 Frauen. Mit 42% macht dies knapp die Hälfte der Gesamtzahl der Mitglieder der Fachschaft aus.

In Ausschüssen und Beiräten sind Studentinnen ebenfalls vertreten:

Prüfungsausschuss FB Architektur	Statusgruppe Studierende	100% weiblich
Studienbeirat FB Architektur	Statusgruppe Studierende	50% weiblich

Im Fachbereich Architektur liegt der Anteil der weiblichen studentischen Beschäftigten bei 56%. Diese Verteilung ist in Anbetracht der Verteilung im Studiengang erfreulich. Die Anzahl der studentischen Mitarbeiterinnen ist aber Schwankungen unterworfen. Dies zeigt ein Vergleich mit vorhergehenden Semestern. Im Jahr 2015 lag der Frauenanteil im Sommersemester bei 55% und im Wintersemester bei fast 58%, während im Sommersemester 2018 von 16 studentischen Mitarbeitern lediglich 6 weiblich waren.

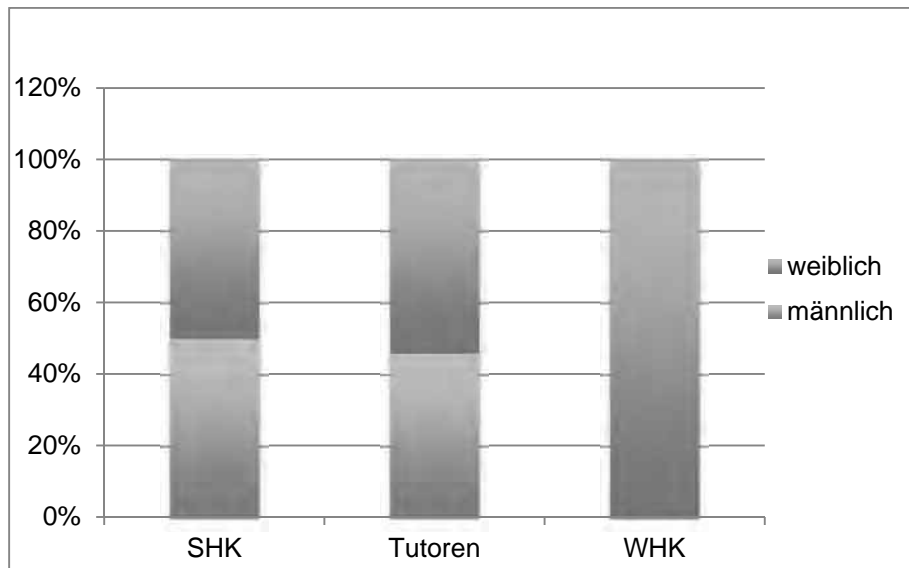


Abb. 2 Verteilung Studentische Mitarbeiter im FB A im WS 2018.19

2.5 BESCHÄFTIGTE IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung liegt die Frauenquote sowohl in der Verwaltung als auch in der Technik bei 0%.

Die absolute Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung im Fachbereich ist allerdings sehr gering (in der Verwaltung ist 1 Person beschäftigt, in der Technik 3 Personen).

3. ZIELE

- Langfristig: Steigerung des Anteils der Professorinnen
- Mittelfristig: Erhöhung des Anteils der weiblichen Lehrbeauftragten.
- Förderung der wissenschaftlichen Weiterqualifikation von Frauen.
- Schaffung guter Bedingungen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie
- Berücksichtigung der Belange von Studierenden mit Familienverantwortung

4. MASSNAHMEN

4.1 PROFESSORINNEN

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

- persönliche Kontakte und
- explizite Ansprache

aufmerksam gemacht, informiert und motiviert, sich zu bewerben.

Dies wird auch in dem, im Sommersemester 2018 gestarteten Berufungsverfahren „W2-Professur für Digitales Entwerfen, Planen und Bauen“ angewendet.

Darüber hinaus ist in den nächsten Jahren kein planmäßiger Wechsel aus Gründen der natürlichen Fluktuation zu erwarten und die Möglichkeiten die Repräsentanz von Frauen in dieser Statusgruppe zu steigern sind durch die Rahmenbedingungen sehr gering.

4.2 WISSENSCHAFTLICH BESCHÄFTIGTE UND WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS

Bei den wissenschaftlich Beschäftigten ist der Anteil der Frauen überproportional groß. Der Fachbereich Architektur unterstützt ausdrücklich, dass die in Teilzeit beschäftigten, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch Lehraufträge übernehmen können, um sich für eine weiterführende wissenschaftliche Karriere zu qualifizieren.

Die Beschäftigung in Teilzeit ermöglicht den Frauen, parallel zur Arbeit an der Hochschule, die Karriere als Architektin im Architekturbüro (angestellt oder selbstständig) voranzutreiben, um sich so für die Tätigkeit als Hochschullehrerin durch promotionsadäquate wissenschaftliche oder künstlerische Leistungen (z.B. durch einschlägige Veröffentlichungen, herausragende Projekte, erhaltene Preise, Wettbewerbe, etc.) zu qualifizieren.

Insbesondere in den Fächern mit hoher Betreuungsintensität, für die Lehraufträge zur Unterstützung des Korrekturbetriebes erteilt werden, versucht der Fachbereich Architektur, diese mit Absolventinnen aus den eigenen Bachelor-/ Masterstudiengängen zu besetzen, um die Weiterqualifizierung der Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn durch das Sammeln von Lehrerfahrung zu fördern.

Der Fachbereich Architektur unterstützt Promotionsvorhaben und nimmt an den entsprechenden Programmen der Hochschule teil.

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.

4.3 STUDENTINNEN

Bei einem Frauenanteil von mehr als 50% sowohl im Bachelor Studium, als auch in den Masterstudiengängen muss der FB A keine weiteren Maßnahmen ergreifen, um mehr Frauen für das Studium der Architektur zu gewinnen.

4.4 SCHÜLERINNEN . STUDIENINTERESSIERTE

Zur Akquisition von Studienanfängerinnen nimmt der Fachbereich Architektur an folgenden Programmen teil:

Girls' Day

BOIng

Wissensnacht Ruhr

KinderUni

TECLabs Technik / Architektur

Der Fachbereich Architektur wird in diesen Maßnahmen durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin vertreten und setzt hier mit einer Frau auf eine positive Leuchtturmfunktion.

4.5 BESCHÄFTIGTE IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Aufgrund der geringen Anzahl der Beschäftigten in dieser Gruppe hat der Fachbereich wenig Handlungsspielraum die Quote der Frauen zu erhöhen. Der Fachbereich Architektur unterstützt auch für diese Statusgruppe die berufliche Weiterqualifizierung.

4.6 STATUSGRUPPENÜBERGREIFENDE MASSNAHMEN

Den Lehrenden des Fachbereichs Architektur ist bewusst, dass geschlechterspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen und dass die Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch Bestandteil von Lehrevaluationen ist.

Der Fachbereich ist bestrebt den geschlechtergerechten Sprachgebrauch umzusetzen.

An dieser Stelle wird auf den Rahmenplan der Hochschule verwiesen.

4.7 FACHBEREICHSGLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Neben der gem. Hochschulgesetz gewählten Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs gibt es im Fachbereich zusätzlich eine gewählte Stellvertreterin. Zur Institution und den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission wird auf den Rahmenplan der Hochschule verwiesen.

5. LEHRE, STUDIUM, FORSCHUNG

Der Fachbereich Architektur verfolgt ein Lehrkonzept, das im Zusammenhang mit der „BlueBox“ als Lehr- und Lernort auf eine intensive Betreuung und gemeinschaftliches Lernen ausgerichtet ist.

Mit Unterstützung des Förderprogramms „Diversitätssensible Studieneingangsphase“ hat der Fachbereich 2017 ein Tutorenprogramm gestartet, in dem Studierende höherer Semester in die Studieneingangsphase eingebunden werden um zum Abbau von Studienhindernissen (Ausgleich von unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen, Unterstützung in allen Fragen der Studienorganisation, Stärkung der Lehrinhalte) beizutragen und um Studierende individuell noch stärker zu unterstützen.

Im Wintersemester 2018.19 sind von insgesamt 13 als Tutoren beschäftigte Studierende 6 weiblich. Dies entspricht prozentual der Quote an weiblichen Studierenden.

6. VEREINBARKEIT VON BERUF, STUDIUM UND FAMILIE

Die Hochschule Bochum ist als familiengerechte Hochschule zertifiziert und lebt und setzt eine nachhaltige familienbewusste Kultur um.

Die Tätigkeit der Professorin am Fachbereich Architektur lässt sich aufgrund der weit im Voraus zu planenden Lehrverpflichtungen und einer möglichen flexiblen Betreuung der Studierenden mit Familienverantwortung gut vereinbaren. Vielen Professorinnen und Professoren gelingt es, 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.

Der Fachbereich Architektur befürwortet Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Der Fachbereich Architektur unterstützt Studierende während Schwanger- und Elternschaft oder bei Pflegeverantwortung. Neben einem Familienzimmer, welches Eltern und Kinder als Aufenthaltsraum nutzen können, gibt es in der Blue Box eine Wickelmöglichkeit, wodurch z.B. das kurzfristige Mitbringen von Kleinkindern ermöglicht wird. Zudem steht den Studierenden das mobile Eltern-Kind-Zimmer für den Arbeitsplatz, die KidsBox der Hochschule Bochum bei Bedarf zur Verfügung. Nach persönlicher Absprache mit den Lehrenden ist es möglich, Betreuungszeiten (Korrekturen), mündliche Prüfungen, Besprechungen etc. flexibel zu organisieren, so dass es für betroffene Studierende möglich ist, diese wahrzunehmen.

7. VERHINDERUNG VON DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Der Fachbereich Architektur setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern ein. Es wird Wert auf eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden gelegt.

Zur Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt wird auf die entsprechende Passage im Rahmenplan der Hochschule Bochum verwiesen.

8. BERICHTSPFLICHT UND EVALUATION

Über die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans (2019-2024) wird der Fachbereich gemäß den Vorgaben aus dem Rahmenplan dem Präsidium und der Gleichstellungskommission jährlich berichten.

9. IN-KRAFT-TRETEN, VERÖFFENTLICHUNG

Der vorliegende Gleichstellungsplan tritt mit Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Bochum in Kraft.

Bochum, den 28.03.2019

gez. Prof. Dr. Jürgen Bock
Präsident der Hochschule Bochum

gez. Prof. Gernot Schulz
Dipl.-Ing. Architekt BDA
Dekan des Fachbereichs Architektur der Hochschule Bochum

Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwesen

Plan zur Gleichstellung von

Frau und Mann an der

Hochschule Bochum

2019-2024

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1. Bestandsaufnahme	4
1.1 Professorinnen.....	6
1.2 Wissenschaftlich Beschäftigte.....	6
1.3 Lehrbeauftragte.....	7
1.4 Studentinnen.....	7
1.5 Beschäftigte in Technik und Verwaltung.....	7
2. Ergebnisse und Ziele	9
3. Maßnahmen.....	9
3.1 Professorinnen.....	9
3.2 Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs	9
3.3 Studentinnen.....	10
3.4 Schülerinnen/ Studieninteressierte	11
3.5 Beschäftigte in Technik und Verwaltung.....	11
4. Lehre, Studium, Forschung.....	12
5. Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien und Organen	12
6. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie	12
6.1 Audit familiengerechte Hochschule	12
6.2 Flexibilisierung der Studienorganisation für Studierende.....	13
6.3 Flexibilisierung der Arbeitsorganisation für Beschäftigte	13
7. Berichtspflicht.....	14

Präambel

Dieser Plan zur Gleichstellung von Frau und Mann des Fachbereichs Bau- und Umweltingenieurwesen ist die Fortschreibung des Frauenförderplans des Fachbereichs Bauingenieurwesen aus dem Jahr 2014 und orientiert sich am Rahmenplan zur Gleichstellung der Hochschule Bochum vom 04.09.2018. Der Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwesen setzt sich zum Ziel, verstärkt Frauen für das Bau- und Umweltingenieurwesen 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 wurden für Beschäftigte und Studierende für das Jahr 2018 zur Verfügung gestellt (01.07.2018). Der Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwesen hat seit dem Jahr 2014 eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden u.a. bei Berufungsverfahren, aber auch bei anderen Personalfragen, in Rücksprache mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, hinzugezogen. Gemäß der Grundordnung der Hochschule Bochum sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten kraft Amtes Mitglieder der Gleichstellungskommission und nehmen an deren Sitzungen teil.

In der folgenden Tabelle 1 werden zunächst die aktuellen Frauenanteile nach Statusgruppen angegeben (Stand: 01.07.2018).

	Anzahl Frauen / Gesamtanzahl	Anteil
Professorinnen (WiSe 2018/19)	4/20	20,0%
Beschäftigte (wissenschaftlich)	17/48	35,4%
Beschäftigte (Technik und Verwaltung)	4/10	40,0%
Studentinnen	229/881	26,9%
Lehrbeauftragte	1/21	4,8%
Studentische Hilfskräfte (WiSe 2018/19)	5/11	45,5%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WiSe 2018/19)	1/7	14,3%
Erstsemester Bachelor Bauingenieurwesen WiSe 2018/19	37/131	28,2%
Erstsemester Bachelor Umweltingenieurwesen WiSe 2018/19	8/40	20%

Tabelle 1: Zusammenfassung der Frauenanteile in den Statusgruppen des Fachbereichs Bau- und Umweltingenieurwesen

In der nachfolgenden Tabelle 2 werden die Entwicklungen in den jeweiligen Statusgruppen im Vergleich zu den Zahlen aus dem Jahr 2013 aufgeführt. Auf die Darstellung einer geschlechtsspezifischen Zuordnung der Stellen zu Vergütungsgruppen wird an dieser Stelle verzichtet, da sonst Rückschlüsse auf Mitarbeiterinnen möglich sind. In den folgenden Kapiteln wird im Einzelnen auf die jeweiligen Statusgruppen eingegangen.

	2013	2018	Anteil
Professorinnen	12,0%	20,0%	+8,0%
Beschäftigte (wissenschaftlich)	17,0%	35,4%	+18,4%
Beschäftigte (Technik und Verwaltung)	47,0%	40,0%	-7,0%
Lehrbeauftragte	3,0%	4,8%	+1,8%
Studentische Hilfskräfte	33,0%	45,5%	+12,5%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	26,0%	14,3%	-11,7%
Studentinnen	26,0%	26,9%	+0,9%
Erstsemester Bachelor Bauingenieurwesen WiSe 2018/19	22,0%	28,2%	+6,2%

Tabelle 2: Vergleich der Frauenanteile in den Statusgruppen des Fachbereichs Bau- und Umweltingenieurwesen aus den Jahren 2013 und 2018

1.1 Professorinnen

Der Anteil der im Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwesen weiblich besetzten Professuren betrug im Sommersemester 2018 (Stand 01.07.2018) 22,2% gegenüber 12% im Jahr 2014. Diese Prozentzahl ergibt sich aus dem Verhältnis von 4 weiblich besetzten Professuren zu 18 Professuren insgesamt.

Zum Wintersemester 2018/19 hat der Fachbereich zwei neue Professoren berufen. Während der Berufungsverfahren wurden von den Kommissionen proaktive Maßnahmen eingeleitet, um geeignete Bewerberinnen anzusprechen. So wurden gezielt Frauennetzwerke informiert und die Lehrstühle von Universitäten direkt angeschrieben. Dennoch zeigte sich, dass nur eine geringe Anzahl an Bewerbungen weiblicher Kandidatinnen einging.

In einem der Berufungsverfahren (*Geotechnik*) gingen drei Bewerbungen von insgesamt 13 Bewerbungen von Frauen ein, wovon eine frühzeitig zurückgezogen wurde. Eine weitere Bewerberin wies nicht das in der Ausschreibung gesuchte Profil auf. Eine Bewerberin wurde zu einer Probelehrveranstaltung und einem anschließenden Bewerbungsgespräch eingeladen, aufgrund der besseren fachlichen Eignung wurde die Professur schließlich mit einem männlichen Bewerber besetzt. In dem zweiten Berufungsverfahren (*Siedlungswasserwirtschaft*) gingen auch nach einer dreiwöchigen Verlängerung der Bewerbungsfrist und zusätzlicher Maßnahmen keine Bewerbungen von Frauen ein. Das Verfahren wurde daraufhin nach Antragstellung an das Präsidium fortgesetzt.

1.2 Wissenschaftlich Beschäftigte

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten liegt im Fachbereich aktuell bei 35,4% gegenüber 17% im Jahr 2013. In diesem Bereich hat sich der Frauenanteil nahezu verdoppelt. Der Fachbereich beteiligt sich erfolgreich am Förderprogramm „Karrierewege FH Professur“ des Landes NRW und konnte dort zwei Stellen einwerben. Zwei promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen nehmen aktuell an dem Förderprogramm teil, eine im Fachgebiet Verkehrswesen und eine im Bereich Geothermie. Durch die Kombination einer Tätigkeit in der freien Wirtschaft und einer Tätigkeit in Lehre und Forschung an der Hochschule werden ideale Voraussetzungen für eine spätere Bewerbung auf eine FH-Professur geschaffen.

1.3 Lehrbeauftragte

Im Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwesen ist trotz vieler Bemühungen aktuell nur eine Frau im Bereich der Lehrbeauftragten tätig. Der Fachbereich strebt auch weiterhin an, geeignete Frauen für Lehraufträge zu gewinnen. Der Anteil von Frauen, die sich neben ihrer hauptberuflichen Tätigkeit nebenberuflich an der Hochschule engagieren können oder wollen, ist jedoch gering.

1.4 Studentinnen

Der Anteil bei den Studentinnen liegt bei aktuell 26,9% und ist somit leicht gestiegen (26% in 2014). Nach Angaben der Deutschen Bauindustrie (Vortrag von Hr. Kardon beim Fachbereichstag 2018 in Oldenburg) beträgt die Anzahl der weiblichen Studienanfängerinnen im Bauingenieurwesen deutschlandweit ca. 25%, so dass der Fachbereich hier leicht höhere Zahlen aufweisen kann.

Im Wintersemester 2018/19 starteten 37 Studentinnen in den Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen, was in diesem Jahrgang einen Frauenanteil von 28,2% ausmacht. Der in diesem Semester erstmals an der Hochschule Bochum angebotene Bachelorstudiengang Umweltingenieurwesen startete mit 8 Frauen (20% Frauenanteil).

Der Fachbereich beteiligt sich seit einigen Jahren an dem an der Hochschule Bochum interdisziplinär angelegten Studiengang „Nachhaltige Entwicklung“. Zusammen mit dem Fachbereich Geodäsie bietet der Fachbereich die Vertiefungsrichtung „Infrastrukturplanung und Flächenmanagement“ an, die insbesondere bei den weiblichen Studentinnen auf großes Interesse stößt.

1.5 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Aktuell arbeiten im Bereich Technik und Verwaltung des Fachbereichs Bau- und Umweltingenieurwesen zehn Beschäftigte, davon vier Frauen. Der Frauenanteil hat sich in diesem Bereich

seit dem Jahr 2013 um 7% verringert, liegt aktuell bei 40%. Am Geothermiezentrum sind einige von Männern besetzte Stellen im technisch-handwerklichen Bereich dazu gekommen, die den leichten prozentualen Rückgang des Frauenanteils erklären.

Aufgrund der unterschiedlichen Zusammensetzungen sind die Tätigkeiten nur schwer miteinander vergleichbar, weshalb an dieser Stelle kein Vergleich der Eingruppierungen vorgenommen werden kann.

2. Ergebnisse und Ziele

Die Frauenanteile haben sich seit der letzten Bestandsaufnahme 2013 überwiegend erhöht. In den Bereichen, in denen leichte Rückgänge zu verzeichnen sind, wurden in Kap. 1 mögliche Erklärungen formuliert.

Der Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwesen strebt an, seinen Frauenanteil bei den Studierenden, bei den wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich Beschäftigten sowie bei den Professuren weiterhin stabil zu halten bzw. zu erhöhen. Aus diesem Grund wurden verschiedene Maßnahmen eingeleitet, die im folgenden Kapitel 3 näher beschrieben werden.

3. Maßnahmen

3.1 Professorinnen

In den nächsten Jahren stehen vorerst keine planmäßigen Neubesetzungen von Professuren an. Bei anstehenden Verfahren wird der Fachbereich aber auch weiterhin Stellenausschreibungen in Frauennetzwerken und Wissenschaftlerinnendatenbanken im Internet veröffentlichen, um vermehrt geeignete Frauen zu Bewerbungen zu motivieren. Zudem werden gezielt Anfragen an Frauennetzwerke und bei Lehrstühlen an Universitäten erfolgen.

Durch die Beteiligung am Förderprogramm „Karrierewege FH-Professur“ (siehe Kap. 1.2) engagiert sich der Fachbereich direkt bei der Gewinnung von potentiellen zukünftigen Professorinnen, auch wenn er selbst zunächst nicht davon profitieren wird.

3.2 Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs

Der Frauenanteil hat sich bei den wissenschaftlich Beschäftigten seit dem Jahr 2013 (17%) nahezu verdoppelt (35,4% im Jahr 2018). Dennoch ist der Fachbereich auch weiterhin bestrebt, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs durch bestimmte Maßnahmen weiterhin zu

fördern und zu unterstützen. So unterstützt der Fachbereich weibliche Beschäftigte bei der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Geplant ist, insbesondere den weiblichen Mitarbeiterinnen das Angebot einer kooperativen Promotion zu unterbreiten, um die Motivation zur Fortsetzung einer wissenschaftlichen Karriere zu erhöhen. Dabei profitiert der Fachbereich von persönlichen Kontakten der Professorinnen und Professoren zu Universitätslehrstühlen sowie vom Engagement im Graduierteninstitut des Landes NRW.

3.3 Studentinnen

Der im Vergleich zu anderen Ingenieurstudiengängen relativ hohe Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen und Studienanfängern konnte in den letzten Jahren stabil gehalten werden. Um die Studieninhalte für Bewerberinnen attraktiver zu machen und so den Studentinnenanteil stabil zu halten bzw. weiter zu erhöhen, wurde in den letzten Jahren das Lehrangebot im Bereich der Nachhaltigkeit und Umwelttechnik verstärkt.

Der Fachbereich beteiligt sich federführend in Kooperation mit dem Fachbereich Geodäsie in der Vertiefungsrichtung „Infrastrukturplanung und Flächenmanagement“ des Bachelorstudiengangs „Nachhaltige Entwicklung“, der insbesondere bei den Studentinnen sehr gut nachgefragt wird. Auch in den neu angelaufenen Masterstudiengängen „Nachhaltige Entwicklung“ ist der Fachbereich aktiv.

Im Wintersemester 2018/2019 wurde am Fachbereich der Bachelorstudiengang Umweltingenieurwesen gestartet, um ein Studienangebot für Studienanfängerinnen und –anfänger zu schaffen, die sich schwerpunktmäßig für bauaffine, umwelttechnische Fragestellungen unter gesellschaftspolitischen Aspekten interessieren. Mit diesem Angebot möchte der Fachbereich gezielt Frauen ansprechen, die sich für Themen wie Ökologie, Ressourcenmanagement und Nachhaltigkeit interessieren und erhofft sich auf die Dauer einen hohen Anteil von Studentinnen.

3.4 Schülerinnen/ Studieninteressierte

Um auch weiterhin Schülerinnen für ein Studium im Bau- und Umweltingenieurwesen zu gewinnen, hat der Fachbereich verschiedene Maßnahmen eingeleitet bzw. verstetigt.

In den vergangenen Jahren hat der Fachbereich am Girls' Day und ZIEL Studium (Tag der offenen Tür der Hochschule Bochum) teilgenommen, um Studienanfängerinnen zu informieren und zu akquirieren. Der Fachbereich hat neben einem verstärkten Angebot im Bereich der Nachhaltigkeit und bei umweltspezifischen Themen Studiengänge im Umweltingenieurwesen implementiert, um das Studienangebot für Bewerberinnen attraktiver zu machen und gezielt Schülerinnen anzusprechen.

Mit dem Arbeitskreis Marketing wurde im Fachbereich eine neue Arbeitsgruppe gegründet, die zusätzliche Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen entwickelt.

3.5 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Bei der Einstellung von Beschäftigten achtet der Fachbereich im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben darauf, dass Frauen bevorzugt eingestellt werden. Zur weiteren Qualifizierung unterstützt der Fachbereich weibliche Beschäftigte bei der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

4. Lehre, Studium, Forschung

In allen Bereichen der Lehre, des Studiums und der Forschung versucht der Fachbereich, die Interessen weiblicher Studierender zu berücksichtigen. Beispielsweise seien an dieser Stelle die zunehmenden Projektarbeiten in Teams genannt (Problem Based Learning) und die Implementierung von Studienformaten, die die Verzahnung von Forschung und Lehre zum Ziel haben.

5. Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien und Organen

Der Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwesen hat die Fachbereichsgremien und Fachbereichsorgane nach den Vorgaben des Hochschulgesetzes NRW besetzt. Der Fachbereichsrat wird aktuell durch fünf Männer und sechs Frauen (5 Professoren, 1 Professorin, 1 wissenschaftliche Mitarbeiterin, 1 nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterin, 3 Studentinnen), der Prüfungsausschuss durch zwei Männer und fünf Frauen (2 Professorinnen, 2 Professoren, 1 wissenschaftliche Mitarbeiterin, 2 Studentinnen) vertreten.

Bei Berufungsverfahren werden die Kommissionen, bestehend aus 7 Personen, stets geschlechterparitätisch bzw. gemäß Berufungsleitfaden alternierend durch 3 bzw. 4 Frauen besetzt.

6. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

6.1 Audit familiengerechte Hochschule

Der Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwesen nimmt am Audit „Familiengerechte Hochschule“ teil und wird durch eine Mitarbeiterin des Fachbereichs 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 Studienzzeitverlängerung führen müssen. Ab dem 5. Fachsemester gibt es im Vertiefungsbereich ein großes Wahlangebot, das eine Abstimmung des Stundenplans auf familiäre Verpflichtungen erlaubt. Die Voraussetzungen für die Teilnahme an Modulen sind gering, so dass eine flexible Gestaltung des Studiums möglich ist. Als weitere Maßnahme entwickelt der Fachbereich seine E-Learning-Angebote weiter, um Studierenden mit Kind Präsenzzeiten zu sparen.

Der Studienberater und der Prüfungsausschussvorsitzende stehen bei Fragen zum Studienablauf und zur Prüfungsorganisation zur Verfügung. Für die weitergehende Beratung zu nichtfachlichen Fragen der Studienorganisation beschäftigt der Fachbereich einen Studierendencoach mit entsprechender beruflicher Ausbildung, an den sich Studierende bei Bedarf mit Fragen beispielsweise zur Prüfungsvorbereitung, Zeitmanagement, Selbstorganisation oder bei Lernblockaden 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 Arbeitszeitmodells FLAZ.

7. Berichtspflicht

Der Fachbereich berichtet dem Präsidium und der Gleichstellungskommission auf Wunsch mündlich über die Auswirkung des Gleichstellungsplans zur Gleichstellung von Frau und Mann und dessen Umsetzung.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Bau- und Umweltingenieurwesen vom 08.11.2018 und des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 25.03.2019.

Bochum, den 28.03.2019

gez. J. Bock

gez. S. Löring

*Der Präsident der Hochschule Bochum
(Prof. Dr. Jürgen Bock)*

*Der Dekan des Fachbereichs
Bau- & Umweltingenieurwesen
(Prof. Dr.-Ing. Stephan Löring)*



Chancengleichheit und Zusammenarbeit der Geschlechter im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik
für den Zeitraum 2019-2024

(Teil II des Gleichstellungsplans 2019-2024 zur Gleichstellung von Frau und Mann
an der Hochschule Bochum)

Inhalt

1. Präambel	3
2. Gleichstellung im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik	3
2.1. Gleichstellung in Plänen und Konzepten.....	3
2.2. Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte und aktive Frauen	3
2.3. Beteiligung von Frauen an Gremien und Ämtern/Funktionen.....	3
2.4. Geschlechtergerechte Sprache	4
3. Bestandsaufnahme und Situationsanalyse.....	4
3.1. Professorinnen	4
3.2. Wissenschaftlich Beschäftigte.....	4
3.3. Beschäftigte in Technik und Verwaltung	5
3.4. Wissenschaftlicher Nachwuchs	5
3.5. Lehrbeauftragte.....	5
3.6. Studentische Hilfskräfte, wissenschaftliche Hilfskräfte, Tutor*innen	5
3.7. Studentinnen.....	6
4. Ergebnisse und Ziele	9
5. Maßnahmen	10
5.1. Professorinnen	10
5.2. Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs.....	10
5.3. Beschäftigte in Technik und Verwaltung	11
5.4. Lehrbeauftragte.....	11
5.5. Studentinnen.....	11
5.6. Schülerinnen/ Studieninteressierte	12
5.7. Statusgruppenübergreifende Maßnahmen	13
6. Berichtspflicht und Evaluation	13
7. In-Kraft-Treten, Veröffentlichung.....	13

1. Präambel

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik der Hochschule Bochum (FB E) fördert statusgruppenübergreifend die Gleichstellung der Geschlechter im Hinblick auf ihr persönliches und berufliches Entfaltungspotenzial („Gender Equality“).

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik gestaltet die Rahmenbedingungen für alle seine jetzigen und zukünftigen Mitglieder unabhängig von ihrem Geschlechts nach Möglichkeit so, dass eine gleichberechtigte Teilhabe an persönlichen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten gegeben ist (Chancengleichheit).

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik fördert zudem die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie.

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik kultiviert im täglichen Umgang die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Geschlechter in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium. Im Mittelpunkt stehen hierbei gegenseitiger Respekt, eine gerechte, d.h. genderunabhängige Leistungsbeurteilung sowie die Konzentration auf das Wesentliche: qualitätsvolle, anwendungsorientierte akademische Lehre, die die Absolvent*innen optimal auf ihren späteren Arbeitsalltag vorbereitet und exzellente, innovative Forschung, die dazu beiträgt, die Herausforderungen unserer heutigen Gesellschaft zu meistern.

2. Gleichstellung im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik

2.1. Gleichstellung in Plänen und Konzepten

Die Themen Gleichstellung bzw. Gender werden konsequent in alle im Fachbereich bestehenden Konzepte aufgenommen, z.B. im Rahmen von Internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Präsidium oder Reakkreditierungsanträgen. Zudem beteiligte sich der Fachbereich an der Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2013 und bewirbt sich damit für das Professorinnenprogramm III.

2.2. Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte und aktive Frauen

Gewählte Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte ist seit März 2018 Frau Dipl. Soz. Wiss. Anja Trass (Dienstszitz Standort Bochum), vertreten wird sie durch Frau Dr.-Ing. Silvia Hacia (Dienstszitz Standort Velbert Heiligenhaus). Durch diese Konstellation haben die Frauen im Fachbereich an beiden Standorten eine feste Ansprechpartnerin und Gleichstellungsthemen können kontinuierlich bearbeitet und umgesetzt werden. Weiterhin sehr aktiv im Bereich Gleichstellung ist darüber hinaus Frau Prof. Dr. rer. nat. Dorothee Feldmüller. Sie war von 03/2014 bis 02/2018 Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte des FB E. Derzeit ist sie als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte auf zentraler Ebene weiterhin engagiert und führt in dieser Rolle bspw. die fachbereichsübergreifende Aktivität WomEngineer fort, die der FB E in besonderem Maße unterstützt hat durch die Finanzierung der studentischen Hilfskräfte aus dezentralen QVM.

2.3. Beteiligung von Frauen an Gremien und Ämtern/Funktionen

Stand: 10/2018	m	w
Fachbereichsrat (Prof., wiss. MA, Stud.)	7	3
Dekanat (Dekan, Prodekane)	3	0
Berufungskommissionen	Alternierend 3 bzw. 4 Männer	Alternierend 3 bzw. 4 Frauen
Studiengangskoordination (Studienfachberater etc.)	7	2

Der FB E strebt die Beteiligung von Frauen in Gremien bis zur paritätischen Besetzung an. Aufgrund der technischen Fächerstruktur und der damit verbundenen geringeren Anzahl in Frage

kommender Kandidatinnen, würde dies aber zu einer unverhältnismäßig hohen Belastung der wenigen Frauen führen.

2.4. Geschlechtergerechte Sprache

In interner wie externer Kommunikation verwenden die Mitglieder des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik eine gendersensible Sprache. Die Lehrenden verwenden im Rahmen ihrer Tätigkeit an der Hochschule ebenfalls in gesprochener wie geschriebener Sprache geschlechtsneutrale oder weibliche bzw. männliche Formen. Entsprechende Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele gibt der Erlass „Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache“ (https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=320080523084731623).

Die bildliche Gestaltung von Medien soll ebenfalls Frauen wie Männer gleichermaßen berücksichtigen.

3. Bestandsaufnahme und Situationsanalyse

3.1. Professorinnen

Im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik sind derzeit (Stand: 07/2018) 4 von 32 Professuren weiblich besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von **12,1%**. Dieser Wert ist fast doppelt so hoch wie der Landesdurchschnitt. In NRW liegt der Anteil der Professorinnen in Fachbereichen der Elektrotechnik und Informatik derzeit nämlich durchschnittlich bei nur 6,8% (Quelle: IT NRW, 10/2018).

Nach Standorten getrennt liegt der Frauenanteil in der Professor*innenschaft am Campus Velbert Heiligenhaus mit 9% unter dem am Standort Bochum mit 13,6%.

Im zeitlichen Verlauf stellt sich der Frauenanteil in der Professor*innenschaft des FB E so dar:

2011: 4,35% 2013: 13,33% 2018: 12,1%

Durch die Berufung von männlichen Bewerbern auf die letzten offenen Professuren ist der Frauenanteil in den letzten zwei Jahren leider wieder gesunken.

Es ist ein bekanntes Phänomen, dass der Frauenanteil mit steigender Qualifikationsstufe sinkt. In Bezug auf Berufungen ist festzuhalten, dass die Anzahl weiblicher Bewerbungen, vor allem für die technischen Fächer, nach wie vor gering ist. In manchen Berufungsverfahren gab es, trotz Bemühungen, keine einzige Bewerberin. Zudem weisen viele Bewerberinnen nicht die für eine Professur geforderte Mindestdauer Berufspraxis auf.

3.2. Wissenschaftlich Beschäftigte

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals ist der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik mit einem Frauenanteil von **29,5%** verhältnismäßig gut aufgestellt. Im Landesdurchschnitt arbeiten in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nur 18% (Quelle: IT NRW, 10/2018).

Nach Standorten betrachtet, ist vor allem der Campus Velbert/Heiligenhaus gut aufgestellt, dort liegt der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 55,5%. Am Standort Bochum sind es 22,8%.

Betrachtet man die Werte im **zeitlichen Verlauf**,

2011: 2,27% 2013: 11,36% 2018: 29,54%,

so ist es dem FB E offensichtlich gelungen, immer mehr qualifizierte Frauen für die Arbeit im wissenschaftlichen Bereich zu gewinnen. Die gezielte Förderung und Ansprache von guten Studentinnen der BO scheint hier u.a. eine geeignete Maßnahmen zu sein.

Der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals übersteigt derzeit sogar den der Studierenden, was positiv zu werten ist, da die Studierenden so bereits in ihrem Studium praktisch erfahren, dass berufliche Exzellenz unabhängig vom Geschlecht ist. Eine Erfahrung, die sie hoffentlich im Anschluss an ihre akademische Ausbildung in die Arbeitswelt tragen und ebenfalls leben.

3.3. Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Von den 3 Stellen in Technik und Verwaltung im FB E sind derzeit alle weiblich besetzt, das entspricht einem Frauenanteil von **100%**.

Zeitlicher Verlauf:

2011: 60% 2013: 37,50% 2018: 100%

Durch die Veränderung der Berechnungsgrundlage, z.B. durch Umfirmierung von Stellen aus dem Bereich Technik und Verwaltung in den wissenschaftlichen Bereich, werden Aussagen zur Entwicklung im zeitlichen Verlauf erschwert.

Aufgrund der kleinen Grundgesamtheit werden hier keine detaillierteren Betrachtungen angestellt.

3.4. Wissenschaftlicher Nachwuchs

Derzeit werden 8 kooperative Promotionen im FB E betreut. Dabei liegt der Frauenanteil bei **50%**.

Bei näherer Betrachtung der Promotionsthemen fällt auf, dass alle Promovendinnen an Themen im Bereich der Nachhaltigen Entwicklung arbeiten. Die anderen Promotionsthemen sind eher technisch ausgerichtet in den Bereichen Elektromobilität und Roboter- und Rechner-technik.

3.5. Lehrbeauftragte

Es sind im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik derzeit (Stand 07/2018) ausschließlich männliche Lehrbeauftragte tätig, der Frauenanteil liegt also bei **0%**. Der Anstieg der Studierendenzahlen in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern erforderte es, verstärkt Lehrbeauftragte zu engagieren, die aufgrund der Fächertradition mehrheitlich männlichen Geschlechts sind. Hier sieht der FB E starken Verbesserungsbedarf.

3.6. Studentische Hilfskräfte, wissenschaftliche Hilfskräfte, Tutor*innen

	Anzahl		Gesamt	Anteil	
	M	W		M	W
SHK	34	10	44	77,3%	22,7%
WHK	18	11	29	62,1%	37,9%
Tutor*innen	15	9	24	62,5%	37,5%
	67	30	97	69,1%	30,9%

(Stand: 10/2018, Datenbasis: Verträge ab Januar 2018)

Insgesamt ist der Frauenanteil in der Gruppe der Hilfskräfte und Tutor*innen mit **30,9%** erfreulich hoch und entspricht damit in Etwa dem Frauenanteil in der Statusgruppe der wissenschaftlich Beschäftigten.

3.7. Studentinnen

Standort	Studiengang	Anzahl		Gesamt	Anteil	
		M	W		M	W
BO	Ausl.Abschl. Elektrotechnik	4	1	5	80,0%	20,0%
BO	BA Elektrotechn. ber.-b. FOM	129	8	137	94,2%	5,8%
BO	BA Elektrotechnik	309	24	333	92,8%	7,2%
BO	BA Elektrotechnik KIA	3	1	4	75,0%	25,0%
BO	BA Elektrotechnik m. Praxis	33	3	36	91,7%	8,3%
BO	MA Elektromobilität m. A.	9		9	100,0%	0,0%
BO	MA Elektromobilität o.A.	28	1	29	96,6%	3,4%
BO	MA Elektrotechnik m. A.	14	3	17	82,4%	17,6%
BO	MA Elektrotechnik o. A.	54	1	55	98,2%	1,8%
BO	BA Informatik	266	43	309	86,1%	13,9%
BO	BA Informatik Teilzeit	1		1	100,0%	0,0%
BO	MA Informatik	14	1	15	93,3%	6,7%
BO	MA Informatik mit A.	1		1	100,0%	0,0%
BO	BA Wirtschaftsinformatik	64	19	83	77,1%	22,9%
BO	BA Nachhaltige Entwicklung	125	125	250	50,0%	50,0%
BO	MA Master Angew.Nachhaltigk.	8	22	30	26,7%	73,3%
BO	MA Nachhaltige Entwicklung	5	5	10	50,0%	50,0%
CVH	BA Mechatr. u. Prod. KIA	4		4	100,0%	0,0%
CVH	BA Mechatr. u. Prod. KIS	19	2	21	90,5%	9,5%
CVH	BA Mechatronik u. Produktenw	32	3	35	91,4%	8,6%
CVH	BA Technische Inform. KIA	9		9	100,0%	0,0%
CVH	BA Technische Inform. KIS	11	1	12	91,7%	8,3%
CVH	BA Technische Informatik	60	7	67	89,6%	10,4%
CVH	BA V/H Elektrotechnik KIA	39	6	45	86,7%	13,3%
CVH	BA V/H Mechatr. und IT	38		38	100,0%	0,0%
CVH	BA V/H Mechatr. und IT KIA	19		19	100,0%	0,0%
CVH	BA V/H Mechatr. und IT KIS	38	3	41	92,7%	7,3%
CVH	MA Mech. und Infor.-T.	44		44	100,0%	0,0%
	Gesamt	1380	279	1659	83,2%	16,8%

(Stand: WS 2017/2018 – wie im Rahmenplan)

Bis zum aktuellen **Wintersemester 2018/2019** steigerte sich den Frauenanteil sogar noch weiter auf **19,6%**. Derzeit studieren 348 Frauen im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik.

Gerade durch die Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge im Bereich der Nachhaltigen Entwicklung ist es dem Fachbereich Elektrotechnik und Informatik gelungen, deutlich mehr junge Frauen für ein Studium im Fachbereich zu gewinnen. Auch der interdisziplinäre Studiengang Wirtschaftsinformatik trägt zu der verhältnismäßig (im Vgl. zum Landesdurchschnitt NRW, siehe Kapitel 4) hohen Frauenquote bei. Diese Entwicklung bestätigt die These, dass sich Frauen eher für ein Ingenieurstudium in Kombination mit anderen, oftmals anwendungsorientierten Disziplinen, entscheiden.

Rechnet man bspw. die Nachhaltigkeitsstudiengänge heraus, ergibt sich ein Frauenanteil von 9,3%, rechnet man ebenfalls den Studiengang Wirtschaftsinformatik raus, liegt er bei 8,4% (Datenbasis: WS 2017/2018).

Im Folgenden wird der Studentinnenanteil noch etwas umfassender analysiert:

nach Standorten: Am Standort Bochum liegt der Frauenanteil bei 19,4%, am Campus Velbert/Heiligenhaus sind es 6,6%.

nach Abschlüssen: In der Bachelorstudiengängen liegt der Frauenanteil bei 17%, in den Masterstudiengängen bei 15,7%.

nach Studiengängen (Fachcluster, Bachelor UND Master):

- Elektrotechnik 7,2%. (zum Vergleich: Landesdurchschnitt 8,7%)
- Informatik: 14,3% (zum Vergleich: Landesdurchschnitt 13,9%)
- Nachhaltigkeit: 52,4%
- Mechatronik und IT/Prod.: 4%

Der Frauenanteil in der Informatik ist also mehr als doppelt so hoch wie in der Elektrotechnik und übersteigt sogar den Landesdurchschnitt. In der Nachhaltigkeit sind die Frauen überrepräsentiert, in der Mechatronik dagegen stark unterrepräsentiert.

nach Fachcluster, getrennt nach Bachelor und Master

	Anteil		Vgl. NRW-Durchschnitt
	M	W	
Cluster Elektrotechnik			
Bachelor	92,3%	7,7%	9,80%
Master	95,5%	4,5%	7,68%
Cluster Informatik			
Bachelor	85,4%	14,6%	12,68%
Master	93,8%	6,3%	15,11%
Cluster Nachhaltigkeit			
Bachelor	50,0%	50,0%	
Master	32,5%	67,5%	
Cluster Mechatronik und IT/Prod.			
Bachelor	94,9%	5,1%	
Master	100,0%	0,0%	

*Quelle: IT NRW, Stand: 10/2018

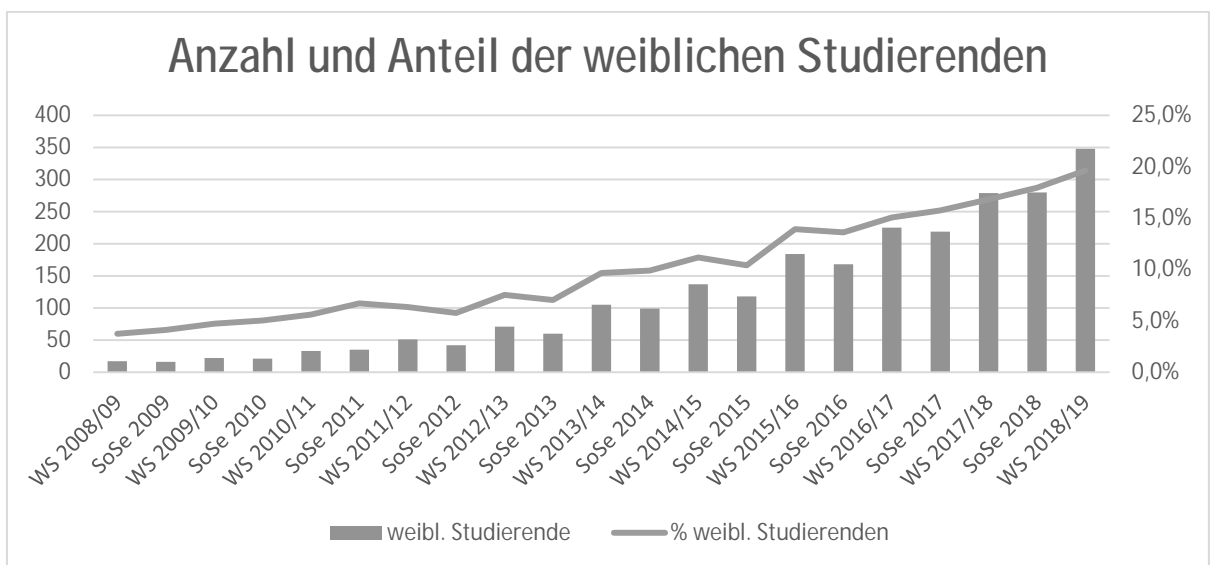
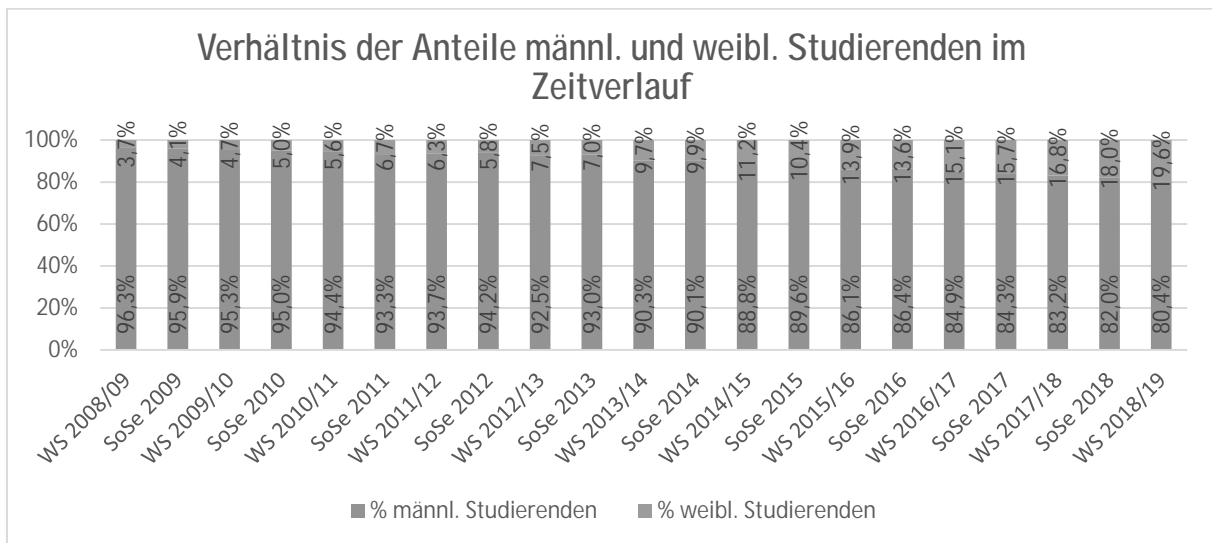
In der Elektrotechnik liegt der Frauenanteil sowohl auf Bachelor- als auch auf Masterlevel unter dem Landesdurchschnitt.

Der Frauenanteil im Bachelor Informatik an der Hochschule Bochum übersteigt den Landesdurchschnitt, während der Frauenanteil im Master Informatik deutlich unter dem Landesdurchschnitt liegt.

In den Nachhaltigkeitsstudiengängen sind die Frauen sowohl auf Bachelor- als auch auf Masterlevel derzeit überdurchschnittlich hoch repräsentiert.

Im Cluster Mechatronik und IT/Produktionsentwicklung sind die Frauenanteile vergleichsweise sehr gering.

Im zeitlichen Verlauf hat sich der Anteil der weiblichen Studierenden im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik stetig erhöht.



4. Ergebnisse und Ziele

	Frauenanteil Durchschnitt NRW*	Frauenanteil FB E
Lehrbeauftragte	18,3%	0%
Professor*innen	6,8%	12,1%
Studierende	10,0%	16,8%
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	18,0%	29,5%
Promovierende	k.A.	50%
Verwaltungspersonal	32,4%	100%

*Quelle: IT NRW, Stand: 10/2018

Vergleicht man die Frauenanteile im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik an der Hochschule Bochum mit den NRW-Durchschnittswerten der Fachbereiche Elektrotechnik und Informatik an Fachhochschulen wird deutlich, dass die Werte in fast allen Statusgruppen deutlich darüber liegen. Der Frauenanteil beim Personal in Verwaltung und Technik ist am höchsten.

Die Zahlen bestätigen grundsätzlich die Annahme, dass mit zunehmender Karrierestufe der Frauenanteil tendenziell sinkt.

Akuter Handlungsbedarf besteht vor allem bei den Lehrbeauftragten.

Allgemein ist der positive Effekt der Nachhaltigkeit auf die Entwicklung der Frauenanteile in allen Bereichen besonders hervorzuheben.

Aus den o.g. Analysen ergeben sich zusammenfassend folgende wesentliche **Ziele**, die der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik bis 2023 (weiter) verfolgt:

- Erhöhung des Frauenanteils in der Professor*innenschaft
- Optimale Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Professor*innen und der Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichen Bereich sowie in Technik und Verwaltung
- Sensibilisierung für Genderfragen und Verbesserung der Genderkompetenz der Lehrenden und Studierenden im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik
- Erhöhung des Anteils von weiblichen Lehrbeauftragten
- Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden und Absolvent*innen im Bachelor Elektrotechnik und Master Informatik sowie am Campus Velbert/Heiligenhaus
- Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen, insbesondere im Rahmen von kooperativen Promotionen und Drittmittelstellen
- Beteiligung an Projekten und Kooperationen mit Schulen, die gängigen Genderklischees in Bezug auf Technische Studiengänge entgegenwirken

Konkrete Maßnahmen zur Verfolgung dieser Ziele werden im Folgenden erläutert.

5. Maßnahmen

5.1. Professorinnen

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik strebt grundsätzlich eine Erhöhung des Frauenanteils in der Professor*innenschaft an. Die Gewinnung von geeigneten Bewerberinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern ist aufgrund des auf allen Qualifikationsstufen geringen Frauenanteils aber eine besondere Herausforderung.

Stellenausschreibungen werden möglichst inhaltlich so aufbereitet und formuliert, dass Frauen sich angesprochen fühlen (z. B. durch Beschränkung auf die notwendigen Anforderungspunkte, Beschreibung der Zusammensetzung des Teams, ein ausgewogen formuliertes Profil, das männlich wie weiblich konnotierte Eigenschaften enthält.)

Stellenausschreibungen werden in frauenspezifischen Organen, Netzwerken und Datenbanken für Wissenschaftlerinnen veröffentlicht. Hierfür kommen im Fall des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik z.B. in Frage:

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

Über die Ausschreibung hinaus bemüht sich der Fachbereich, geeignete Bewerberinnen für eine ausgeschriebene Professur gezielt anzusprechen, sei es durch persönliche Kontakte oder u.U. auch Headhunting. Auf allen Ebenen der Außendarstellung des Fachbereichs, zum Beispiel auf den Webseiten, in Informationsbroschüren, auf Informationsveranstaltungen und durch die mündliche Weitergabe wird deutlich gemacht, dass engagierte, qualifizierte Menschen im FB E gebraucht werden und willkommen sind, unabhängig von ihrem Geschlecht.

Darüber hinaus hat sich der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik für das Professorinnenprogramm III beworben.

Bei Berufungsverfahren im Zeitraum 2018 bis 2023 wird der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik eine paritätische Besetzung der Berufungskommissionen anstreben, um einem Gender-Bias in der Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz entgegenzuwirken.

Der FB E dokumentiert seine Bemühungen, geeignete Bewerberinnen zu finden. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik sind an den gesamten Berufungsverfahren beteiligt.

Bewerber und Bewerberinnen werden auf die Maßnahmen der Hochschule im Rahmen der Auditierung zur familiengerechten Hochschule aufmerksam gemacht.

Einen zweiten Schwerpunkt bildet die optimale Gestaltung der Arbeitssituation der Professorinnen im FB E. Um zu überprüfen, ob es in Forschung und Lehre genderbedingte Nachteile gibt, finden mind. einmal im Jahr vertrauliche Einzelgespräche zwischen den Professorinnen und der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten statt, die gegebenenfalls Handlungsbedarfe feststellt und dem Fachbereich geeignete Gegenmaßnahmen vorschlägt.

5.2. Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs

Im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik werden weiterhin gezielt geeignete Studentinnen bereits innerhalb ihres Studiums auf die Möglichkeiten einer kooperativen Promotion bzw. einer Forschungsarbeit im Rahmen von Drittmittelprojekten aufmerksam gemacht.

Im Bereich Elektrotechnik und Informatik sollen diese Bemühungen noch gesteigert werden.

Umgekehrt bemüht sich der Fachbereich, im Themenfeld der Nachhaltigen Entwicklung vor allem geeignete männliche Kandidaten zu motivieren.

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals sieht der Fachbereiche Elektrotechnik und Informatik zurzeit keinen akuten Handlungsbedarf, was eine Erhöhung des Frauenanteils betrifft.

Um die Qualifizierung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen voranzutreiben, befürwortet der Fachbereich bspw. Konferenz- und Tagungsteilnahmen sowie Fort- oder Weiterbildungen und bezuschusst diese nach Möglichkeit.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die optimale Gestaltung der Arbeitssituation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im FB E. Um zu überprüfen, ob es in Forschung und Lehre genderbedingte Nachteile gibt, finden mind. einmal im Jahr an beiden Standorten Kolleginnen-Gespräche zwischen den Mitarbeiterinnen und der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten statt. Sie kanalisieren die Ergebnisse dann entsprechend.

5.3. Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik will Frauen durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen weiter qualifizieren. Insbesondere Frauen der unteren und mittleren Vergütungsgruppen sollen die Chance auf eine Übernahme höherwertiger Tätigkeiten erhalten. Die Mitarbeiter*innen werden auf entsprechende Qualifizierungsangebote aufmerksam gemacht.

Zu den o.g. Mitarbeiterinnen-Gesprächen sind auch die Verwaltungsmitarbeiterinnen eingeladen, so dass ihre Belange gleichermaßen berücksichtigt werden.

5.4. Lehrbeauftragte

Um den Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten zu erhöhen, entwickelt die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit dem Beauftragten für Lehraufträge in 2019 entsprechende Maßnahmen.

5.5. Studentinnen

In folgenden Bereichen soll der Frauenanteil bis 2023 möglichst gesteigert werden:

- Bachelor Elektrotechnik (Standort Bochum)
- Master Informatik (Standort Bochum)
- Campus Velbert/Heiligenhaus

Es ist zu hoffen, dass die Neugestaltung des Curriculums des **Bachelor Elektrotechnik** im Rahmen der Reakkreditierung - hier vor allem der Ausbau der individuellen Schwerpunktsetzung durch Wahlfächer - dazu beitragen wird, den Studiengang für weibliche Studierende attraktiver zu machen. Darüber hinaus werden in 2019 weitere konkrete Maßnahmen entwickelt, um den Frauenanteil zu steigern.

Für den **Master Informatik** werden die Lehrenden für das Thema sensibilisiert. Sie sollen die – vergleichsweise gut repräsentierten - Studentinnen im Bachelorstudiengang gezielt auf die Möglichkeit eines anschließenden Masterstudiums an der BO aufmerksam machen und über weitere Karrierechancen in der Wissenschaft informieren.

Für den **Campus Velbert/Heiligenhaus** entwickelt die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit geeigneten Akteur*innen vor Ort ein Standort-spezifisches Konzept zur Steigerung des studentischen Frauenanteils.

Weiterhin führt der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik sein allgemeines Engagement zur Gewinnung von weiblichen Studierenden fort, bspw. durch Maßnahmen wie den Girls' Day, die KinderUni oder Projekte wie Ziel Ingenieurin und Ingenieurin auf Probe (siehe 5.6).

Die optimale Begleitung der Studierenden während ihres Studiums unabhängig von ihrem Geschlecht ist dem FB E besonders wichtig. Der Fachbereich vertritt die Auffassung, dass eine qualitativ hochwertige akademische Ausbildung entscheidend dazu beiträgt, Genderklischees abzubauen und junge Frauen darin unterstützt, in bisher männlich dominierten Bereichen in Industrie und Forschung erfolgreich zu arbeiten.

Vor diesem Hintergrund steht der Fachbereich einer Sonderbehandlung der weiblichen Studierenden im Studienverlauf, wie z.B. durch das Angebot besonderer Lehrveranstaltungen oder gar ganzer Semester nur für Frauen, tendenziell kritisch gegenüber.

Stattdessen wird im FB E auf die Verwendung von gendergerechter Sprache im gegenseitigen Umgang und bei der Vermittlung von Lehrinhalten geachtet und es erfolgt eine geschlechterunabhängige Leistungsbeurteilung.

Um die Dozierenden an beiden Standorten für diesen Themenkomplex zu sensibilisieren, wird ab 2019 einmal im Jahr ein Vortrag von externen Expert*innen zu verschiedenen Aspekten von Gender in Forschung und Lehre stattfinden.

Mit dem Ziel, die Gender- und Diversity-Kompetenz auch bei Studierenden zu stärken, sollen vermehrt thematisch einschlägige Lehrveranstaltungen des Instituts für Studierenerfolg und Didaktik beworben werden. Themen könnten u. a. sein: Stereotype Geschlechterbilder in der Werbung bzw. Sexuelle Identität. Auf diese Veranstaltungen wird im FB E an geeigneter Stelle aufmerksam gemacht. Zudem soll geprüft werden, im Rahmen der Reakkreditierung der Nachhaltigkeitsstudiengänge im Wahlpflichtbereich u.a. auch mind. eine Lehrveranstaltung aus dem Bereich der Gender Studies anzubieten, die auch für Studierende anderer Studiengänge des Fachbereichs geöffnet werden könnte.

Studierende werden zudem auf Informations- und Unterstützungsangebote der BO aufmerksam gemacht, wie z.B.

- Stelle „Studienzweifel - Prävention und Alternativen“ im Studierendenbüro mit weiblichem Coach
- Netzwerk „WomEngineer – Frauen in Technik“ (siehe Kapitel 5.7) mit Veranstaltungen
- Angebote im Rahmen der Familiengerechten Hochschule

Um auf eventuelle Diskriminierungsfälle aufgrund von Gender aufmerksam zu werden, werden die Fachschaft und die Studienberatung als Kommunikationsknotenpunkte noch einmal gebrieft, so dass die Informationen zur Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs bzw. ihrer Vertreterin gelangen. Zudem stellt sich die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreterin im Rahmen von geeigneten Informations- und/oder Lehrveranstaltungen den Studierenden noch einmal als Ansprechpartnerin vor.

5.6. Schülerinnen/ Studieninteressierte

Steigerungen bei den Frauenanteilen unter den Studierenden in den bestehenden Studiengängen sind nur zu erwarten, wenn sich gesellschaftliche Trends bei der Studienfachwahl weiterhin verändern. Die Grundlagen dazu müssen bereits früh in den Bildungskarrieren von Kindern und Jugendlichen gelegt werden. Zentral sind hier vor allem Projekte, die gängigen Genderklischees entgegenwirken und ggf. Ressentiments junger Frauen gegenüber einer Karriere im technischen Bereich abbauen.

Deshalb beteiligt sich der Fachbereich Elektrotechnik und Informatik auch weiterhin an verschiedenen Maßnahmen der Hochschule Bochum im schulischen Bereich wie z.B.

- Girls' Day (Unter- und Mittelstufenschülerinnen)
- „Ziel: Ingenieurin!“ für Schülerinnen ab der 10. Klasse und Studentinnen - Infotag für Schülerinnen, Lehrer*innen und Eltern zum Berufsfeld „Ingenieurin“
- „Ingenieurin auf Probe“ für Oberstufenschülerinnen mit dem Ziel, weibliche role models in Ingenieurberufen vorzustellen
- RobertaRegioZentrum
- Teilnahme am NRW Talentscouting-Programm, u. a. mit „Talentmobil“
- Studienberatung für Schülerinnen mit gendersensiblen Beratungsansatz
- Beitritt zur Initiative „Klischee-frei - Nationale Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl“.

Eine Intensivierung des Engagements bzw. eine Ausweitung auf den Bereich der Kindergärten und Grundschulen wird geprüft.

5.7. Statusgruppenübergreifende Maßnahmen

Als eine statusgruppenübergreifende Maßnahme ist das Netzwerk „WomEngineer – Frauen in der Technik“ in besonderem Maße hervorzuheben. Initiiert durch das Engagement von Frau Prof. Dr. Dorothee Feldmüller (FB E) hat sich das Netzwerk aller Frauen in der Technik an der BO mittlerweile als eine Plattform der gezielten Informationsvermittlung und Vernetzung fest etabliert. Selbstverständlich unterstützt der FB E nach Möglichkeit auch weiterhin die Aktivitäten des Netzwerks.

Darüber hinaus fördert der Fachbereich in allen Statusgruppen die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Lebensplanung und verhindert wo immer möglich Diskriminierung und Gewalt.

6. Berichtspflicht und Evaluation

Der Fachbereichsrat des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik hat den vorliegenden Frauenförderplan am 07.11.2018 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. Die Laufzeit des Frauenförderplans beträgt fünf Jahre (2018-2023).

7. In-Kraft-Treten, Veröffentlichung

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik vom 07.11.2018

und des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 26.11.2018

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

Es gelten die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen.

Bochum, den 28.03.2019

gez. Prof. Dr. Jürgen Bock
Präsident der Hochschule Bochum

gez. Prof. Dr. Rolf Biesenbach
Dekan des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik

gez. Dipl. Soz. Wiss. Anja Trass
Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs Elektrotechnik und Informatik

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Geodäsie der Hochschule Bochum

Präambel	1
1. Bestandsaufnahme und -analyse (Stand: 01.11.2018).....	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.....	3
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.....	4
6.1.1 Studierende.....	4
6.1.2 Beschäftigte in Technik und Verwaltung und wissenschaftlich Beschäftigte	4
7. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt.....	5
8. Berichterstattung und Evaluation.....	5

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: 01.11.2018)

1.1 Professorinnen

Die Stellen des Fachbereichs sind bei den Professuren zu 14 % mit Frauen besetzt.

1.2 Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt der Frauenanteil bei 25 %.

2018 wurden im Fachbereich insgesamt 10 Lehraufträge vergeben. Davon 8 an Männer und 2 (20 %) an Frauen.

1.3 Studentinnen

Der Anteil an weiblichen Studierenden im Fachbereich Geodäsie beträgt 29%. Der Anteil konnte um 8 % gesteigert werden.

Übersicht SHK/WHK

	w	m
SHK	0	9
WHK	4	3

1.4 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Bei den nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt der Frauenanteil bei 25 %.

Der Frauenanteil im Bereich der Professorinnen konnte von 0 % auf 14 % gesteigert werden. Die beiden eingestellten Professorinnen werden über das Professorinnenprogramm gefördert. Frau Dr. Klein bringt vermehrt Genderaspekte in der Lehre ein, indem Sie verstärkt auf Gruppenarbeiten, sowie kommunikative und kooperative Lernmethoden in Kleingruppen setzt. Zudem hat Sie mit Studierenden des Bachelor- und Masterstudiengangs Geoinformatik und des Masterstudiengangs Nachhaltige Entwicklung das Thema Angsträume in Bochum behandelt. Hier ging es darum herauszufinden, an welchen Orten sich insbesondere Frauen aufgrund unzureichender Straßenbeleuchtung, Infrastruktur, sozialen Ambiente, Kriminalität etc. unsicher fühlen. Des Weiteren hat Frau Prof. Dr. Klein auch bei dem Filmprojekt „Professorinnen – wo seid ihr“ mitgewirkt.

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 1.11.2018 läuft ein Berufungsverfahren zur Besetzung einer W2 Stelle „Liegenschaftskataster und praktische Geodäsie“. In der zugehörigen Stellenausschreibung werden ausdrücklich Interessentinnen angesprochen.

3.1.1 Stellenausschreibungen

Der Fachbereich wird zukünftig seine Stellen auch bei Frauennetzwerken, wie z.B. Frauen im DWW (<http://www.dww.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 mit geodätischen Ausbildungsangeboten mit der Bitte an, die ausgeschriebene Stelle an geeignete Frauen, die dort promoviert haben, weiterzuleiten bzw. diese direkt zu kontaktieren.

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 bei Einstellung wissenschaftlichen Personals für Drittmittelprojekte mit Promotionsmöglichkeiten vorzugsweise die Einstellung von Frauen.

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

Der Fachbereich Geodäsie hat seine Beteiligung am Girls' Day zur Akquisition von Studienanfängerinnen verstetigt. Seit 2013 können wir einen Zuwachs bei den Studienanfängerinnen von 24 auf 28 Prozent verzeichnen

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

Zum SS 2016 wurden 2 Masterstudiengänge eingerichtet. 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 werden bereits heute in GI-Projekten umgesetzt (siehe „Angsträume“). Das Angebot soll weiter verstetigt werden.

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 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.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Geodäsie vom 01.04.2019 und des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 25.03.2019.

Dekan Fachbereich Geodäsie

gez. Prof. Dr. rer. nat. Andreas Wytzisk-Arens

Präsident der Hochschule Bochum

gez. Prof. Dr. Jürgen Bock

Frauenförderplan des Fachbereichs Mechatronik & Maschinenbau der Hochschule Bochum

Inhalt

1	Präambel.....	2
2	Situationsanalyse.....	2
2.1	Studierende.....	2
2.2	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	2
2.3	Lehrbeauftragte.....	3
2.4	Professorinnen.....	3
2.5	Mechanische Werkstatt.....	3
3	Entwicklungspotenzial und strategische Ziele.....	4
3.1	Aktivitäten zur Gewinnung von weiblichen Studierenden.....	4
3.1.1	Girls' Day.....	4
3.1.2	Ziel Ingenieurin.....	5
3.1.3	Das RobertaRegioZentrum.....	6
3.1.4	Projektkurs Mathematik/Informatik.....	6
3.2	Forschungsfeld Gender Robotics.....	7
3.3	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Lehrbeauftragte.....	8
3.4	Professuren.....	9
3.5	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.....	9
4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	9
5	Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt.....	10
6	Berichtspflicht und Evaluation.....	10
7	In-Kraft-Treten, Veröffentlichung.....	10

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 SITUATIONSANALYSE

Statusgruppe	WS 2013/2014				WS 2017/2018			
	gesamt	m	w	Anteile w	gesamt	m	w	Anteile w
Studierende	1514	1419	95	6,27%	1532	1432	100	6,53%
Wiss. Personal	17	12	5	29,41%	23	14	9	39,13%
Professuren	23	19	4	17,39%	25	21	4	16,00%
Nichtwiss. Personal	16	12	4	25,00%	15	12	3	20,00%

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

2.1 STUDIERENDE

Der Fachbereich Mechatronik & Maschinenbau konnte den Anteil an weiblichen Studierenden vom Wintersemester 2013/2014 zum Wintersemester 2017/2018 von 95 auf 100 steigern, der weibliche Anteil an Studierenden stieg hierdurch leicht um 0,26 Prozentpunkte.

2.2 WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Mit einem derzeitigen Anteil von 39,13 % konnte der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen um 9,72 Prozentpunkte erhöht und damit absolut 4 Mitarbeiterinnen von 2013 bis 2018 mehr verzeichnet werden. Seit dem Jahr 2016 beschäftigt der Fachbereich eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, die zunächst an der nebenan liegenden Ruhruniversität Maschinenbau studiert hat, ehe sie nun im Rahmen eines Forschungsprojektes aus dem FH-STRUKTUR Programm an unserer Hochschule (in Zusammenarbeit mit Frau Prof. Dr.-Ing Jeanette Hussong (RUB)) promovieren wird. Damit ist sie die erste weibliche Mitarbeiterin des Fachbereichs Mechatronik und Maschinenbau, welche bei uns ein Promotionsverfahren durchläuft.

2.3 LEHRBEAUFTRAGTE

Bei den Lehrbeauftragten ist ein leichter Rückgang von 3,4 Prozentpunkten zu verzeichnen, obwohl die absolute Zahl im Zeitraum vom Wintersemester 2012/2013 bis 2017/2018 von 3 weiblichen Lehrbeauftragten auf 4 erhöht wurde (bei 14 männlichen Lehrbeauftragten). Der prozentuale Rückgang ist darauf zurückzuführen, dass die Anzahl der männlichen Lehrbeauftragten um 5 erhöht wurde.

2.4 PROFESSORINNEN

Der Anteil an weiblichen Professuren ist auf dem Stand von 2013 verblieben, was eine Abnahme von 1,39 Prozentpunkten ausmacht. Der Rückgang ist darauf zurückzuführen, dass die Anzahl der Professuren um 2 erhöht wurde.

Seit März 2016 ist eine Frau als Studiendekanin und Mitglied des dreiköpfigen Dekanats an der Führung des Fachbereichs maßgeblich beteiligt. Sie engagiert sich darüber hinaus besonders für die Gewinnung von Hochschulprofessorinnen.

Im Rahmen der Informationsveranstaltung „Professorinnen - wo seid Ihr? Wege zur Fachhochschulprofessur“ hat sie an unserer Hochschule berichtet, auf Einladung der Mathematik-Fakultät der RUB im Rahmen eines „Lore-Agnes-Projekts“ und an der FernUniversität in Hagen auf der Informationsveranstaltung für Nachwuchswissenschaftlerinnen „Auf dem Weg zur Hochschulprofessorin“ vorgetragen.

Seit Juli 2017 betreut und coacht sie für die Dauer eines Jahres im Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der FernUniversität in Hagen eine promovierte Nachwuchswissenschaftlerin, die FH-Professorin im Bereich Nachhaltigkeitswissenschaften werden möchte.

2.5 MECHANISCHE WERKSTATT

Seit mehr als fünf Jahren werden in der Mechanischen Werkstatt, welche am Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau angesiedelt ist, regelmäßig weibliche Bewerberinnen berücksichtigt und eingestellt, die dort entweder als Facharbeiterin angestellt sind oder im Rahmen der Kooperativen Ingenieurausbildung gleichzeitig Ausbildung und ein Studium des Maschinenbaus (bzw. Mechatronik) parallel durchlaufen (KIA-Modell). An dieser Stelle würde sich der Fachbereich wünschen, dass es mehr Bewerbungen von Frauen gibt.

Die Teilnahme am Girls Day sowie die Annahme von Praktikantinnen gehört für die Mechanische Werkstatt zum Selbstverständnis. Im Jahre 2014 wurde die erste Facharbeiterin angestellt, die nicht nur im Personalrat Technik und Verwaltung vertreten ist, sondern seit kurzem sogar Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs Mechatronik und Maschinenbau ist.

3 ENTWICKLUNGSPOTENZIAL UND STRATEGISCHE ZIELE

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.

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.

3.1 AKTIVITÄTEN ZUR GEWINNUNG VON WEIBLICHEN STUDIERENDEN

Nachfolgend werden die Initiativen zur Gewinnung von Studentinnen für technische Studiengänge aufgezeigt, die vom Fachbereich Mechatronik & Maschinenbau in Kooperation mit der Initiative „Junge BO“ durchgeführt werden. Die Maßnahmen „Girls' Day“ (siehe 3.1.1), „Ziel Ingenieurin“ (3.1.2) sowie der Projektkurs Mathematik/Informatik 3.1.4 sind verstetigt worden und finden regelmäßig jährlich statt, nicht zuletzt unter reger Beteiligung und mit der Hilfe von weiblichen Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (Vorbildfunktion). Das RobertaRegio Zentrum ist in der Zwischenzeit etabliert, fester Bestandteil der Hochschule und wird personell durch den Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau unterstützt.

3.1.1 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 Studienmöglichkeiten kann langfristig die Zahl der Studentinnen in den technischen Fächern nicht erhöht werden.

Leider konnte das hohe Potenzial zur Gewinnung von Studentinnen bisher nicht ausgeschöpft werden. Der erste Kontakt über den Girls' Day erfolgt sehr frühzeitig und eine Bindung an die Hochschule über einen langen Zeitraum bis zum Studium gestaltet sich schwierig. Eine Bindung könnte nur über ein Lehrerinnen-/Lehrernetzwerk erfolgen, in Kombination mit Berufs- und Studienorientierungsangeboten.

3.1.2 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 von Befragung bei dieser Veranstaltung zeigte sich deutlich die Vielseitigkeit von technisch interessierten Schülerinnen, sowohl was die Fächerwahl als auch die Hobbies angeht. 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-technische 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.

3.1.3 Das RobertaRegioZentrum

Das 2007 durch Lizenzierung des Fraunhofer-Instituts für Intelligente Analyse- und Informationssysteme IAIS, St. Augustin¹, gegründete RobertaRegioZentrum Bochum bietet sowohl Einführungs- als auch Fortsetzungskurse zur Programmierung von Lego Mindstorms Roboter gezielt für Schülerinnen 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.

Aus Kapazitätsgründen und Umstrukturierungsmaßnahmen innerhalb der Hochschule wurde das RobertaRegioZentrum für Schülerinnen in den Bereich der „Jungen BO“ verlagert. Die Forschung und Erstellung gendergerechten Lehrmaterials sowie das Fortbildungsangebot für Lehrkräfte verbleibt im Fachbereich. Hier wird ein Lehrerinnen- und Lehrernetzwerk stetig und nachhaltig ausgebaut, um technisch talentierte Schülerinnen frühzeitig zu erkennen und für ein technisches Studium zu motivieren. Bei Erhöhung der Kapazitäten könnte das aufgebaute Netzwerk einen größeren Wirkungsbereich erzielen.

3.1.4 Projektkurs Mathematik/Informatik

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. 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.

Der Projektkurs Mathematik/Informatik sieht vor, dass Schülerinnen bereits in den ersten Unterrichtsstunden selbstständig und selbstverantwortlich Aufgaben in Kleingruppen lösen. Als Grundlage dienen dazu die LEGO Mindstorms EV3-Roboter, deren Programmierung mit Hilfe von Programmbausteinen² das (mühsame) Erlernen einer Programmiersprache überflüssig werden lässt. Werden in den ersten Stunden noch mehrere Aufgaben schnell hintereinander gelöst, so

¹ www.roberta-home.de

² <https://www.lego.com/de-de/mindstorms/learn-to-program>

haben die späteren Aufgaben schon einen (kleinen) Projektcharakter. Ideen in der Kleingruppe müssen ausgetauscht, abgewogen und ausprobiert werden, bis der Roboter seinen Weg durch ein selbstgebautes Labyrinth findet. Neben den informationstechnischen Inhalten wie dem Programmieren in Schleifen und der Nutzung von Sensoren werden für die gymnasiale Oberstufe bzw. ein Studium grundlegende mathematische Inhalte wie Winkel- und Kreisumfangberechnungen oder Polarkoordinaten wiederholt bzw. neu eingebracht.

3.2 FORSCHUNGSFELD GENDER ROBOTICS

Mit dem durchgeführten Projekt: „Gender Robotics – Gendergerechte Gestaltung und gendergerechter Einsatz des Zukunftsfeldes Robotik unter dem Aspekt des demografischen Wandels“ an der Hochschule Bochum im Auftrag des Ministeriums für Innovation Wissenschaft und Forschung (Laufzeit 2013-2015) konnte ein neues Fach- und Forschungsgebiet aufgebaut werden, Exemplarische Ergebnisse sind nachfolgend aufgeführt.

Werden die Robotik und deren Interaktionskomponenten unter Gender-Gesichtspunkten beleuchtet, ergeben sich in einem ersten Schritt die nachfolgend aufgeführten Gender-Faktoren:

- Roboter sind für Mädchen interessant, wenn sie als Wesen und nicht als Maschine betrachtet werden [Schelhowe2005];
- Thematische Lehrinhalte der Robotik, insbesondere der Bezug der Technik zu Menschen, d.h. menschenzentrierte, soziale Robotik [Breazeal2008];
- Gender-Stereotypie kann durch intelligente, gendergerechte Gestaltung von Hard- und Software aufgebrochen werden [Schiebinger2013].

Zu den wichtigsten im Rahmen des Projektes identifizierten Gender-Faktoren in Bezug auf die Robotik gehören:

- Soziale Interaktion
 - Kooperierendes Miteinander (weibliches Rollenverständnis);
 - Konkurrierendes Miteinander (männliches Rollenverständnis);
- Funktionalität und Programmiereigenschaften des humanoiden Robotersystems (leichter Einstieg für beide Geschlechter, Funktionalität eher männliche Interessierte, Interaktion eher weibliche Interessierte)
- Aussehen des Roboters („freundliches Aussehen“, attraktiv für beide Geschlechter, vereinzelte Ablehnung durch eher männliche Technik-Interessierte)
- Themenstellung und Betrachtungsweise
 - Thema „Schiefer Wurf“: Trefferquote (eher männliche Interessierte) oder Bewegungsablauf (eher weibliche Interessierte)
- Gestaltung der Interaktion
 - Autonomes Verhalten (eher männliche Interessierte)
 - Nonverbale Interaktion (eher männliche Interessierte)
 - Sprach- und bildgesteuerte Interaktion (eher weibliche Interessierte)

- Fokussierung und Spezialisierung auf ein Teilgebiet der Robotik (eher männliche Interessierte) oder Interesse an strukturellen Zusammenhänge des Gesamtsystems (eher weibliche Interessierte)

Mit dem Einsatz von humanoiden Robotersystemen ist es zudem machbar, dass sich dieses technische System flexibel an die Anforderungen verschiedener Menschen anpassen kann. Auf diesem Weg befindet sich die Robotik und muss weiter im Rahmen von partizipativer Forschung untersucht werden. Werden Lernsysteme nach diesen Kriterien erstellt, werden sie automatisch attraktiver für beide Geschlechter und die lernende Person erarbeitet sich nicht nur das jeweilige Themengebiet, sondern lernt auch, sich vielseitig und kritisch mit technischen Sachverhalten, aber auch gesellschaftlichen Auswirkungen auseinanderzusetzen.

Diese Sichtweise erhöht die Motivation, sich mit der Robotik auseinander zu setzen. Die lernende Person entwickelt eine emotionale Bindung zum humanoiden Roboter und dies stärkt die emotionale Stabilität und überwindet Frustrationsgrenzen, insbesondere bei komplexen Sachverhalten. Gerade, wenn es sich um einen wesensähnlichen bzw. humanoiden Roboter handelt, sind auch unbewusste Einstellungen und Sichtweisen relevant. Menschen zu beobachten, wie sie z.B. auf den humanoiden NAO-Roboter reagieren, wie sie mit ihm umgehen oder welche Erwartungen sie an den NAO-Roboter stellen, zeigt mehr von ihrem Bezug und ihre Einstellung zu diesem „technischen Gerät“ als durch Befragung erfahrbar sein könnte.

Aus diesen Erkenntnissen konnte nicht nur das neue Wahlfach „Technik der Mensch-Maschine-Interaktion“ entwickelt werden, sondern auch ein Habilitationsverfahren an der Universität Siegen gestartet werden, in dem sich eine wissenschaftliche Mitarbeiterin unseres Fachbereichs derzeit befindet. Hierdurch kann der Fachbereich Mechatronik & Maschinenbau insbesondere zum Thema Robotik bzw. Mechatronik genderspezifische Forschungsaktivitäten entwickeln und so die Attraktivität der technischen Studiengänge erhöhen.

3.3 WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN, LEHRBEAUFTRAGTE

Der Fachbereich M unterstützt wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Doktorandinnen bei ihrem wissenschaftlichen Austausch und der Vernetzung mit der internationalen Scientific Community. Mit diesem Zusammenhang sollen Alumni-Aktivitäten gefördert und entsprechende Informationen und Angebote aus dem Fachbereich bekannt gemacht werden.

Ziel ist es, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in ihrer wissenschaftlichen Karriereentwicklung zu unterstützen, besonders hinsichtlich einer Entwicklung hin zu Forschung und Lehre an einer Fachhochschule. Der Fachbereich verfolgt die weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, kooperativ Promovierenden und Drittmittelstellen.

Darüber hinaus bemüht sich der Fachbereich, weitere weibliche Lehrbeauftragte zu gewinnen.

3.4 PROFESSUREN

Der Fachbereich M strebt an, den Frauenanteil auf der Ebene der Professuren weiter zu erhöhen. Bei Stellenausschreibungen nimmt der Fachbereich folgenden oder einen inhaltlich ähnlichen Passus in den Ausschreibungstext auf: „ Wir erwarten, dass Sie Vorschläge und Ideen zur Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung entwickeln“.

Frauen werden nachdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben, wodurch ein gesondertes Interesse an geeigneten Bewerberinnen zum Ausdruck gebracht werden soll. 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.

3.5 MITARBEITERINNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Den Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sollen gleiche Chancen zur beruflichen Entwicklung eröffnet werden. Der Fachbereich strebt an, geeigneten Mitarbeiterinnen im Rahmen von Fortbildungen Angebote zur Qualifizierung zu machen.

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.

4 VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Der Fachbereich unterstützt seine Beschäftigten und Studierenden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium wird als kompetenzfördernd erachtet und positiv bewertet. Den besonderen Bedürfnissen von Beschäftigten und Studierenden mit Kindern wird Rechnung getragen.

Die Hochschule Bochum unterzieht sich regelmäßig dem Audit „Familiengerechte Hochschule“, um die Qualität ihrer familienfreundlichen Maßnahmen zu sichern und zu optimieren. Die zahlreichen Maßnahmen der familiengerechten Hochschule sind im zentralen Rahmenplan der Hochschule ausführlich dargestellt. Der Fachbereich M weist seine Beschäftigten auf die Möglichkeiten der familiengerechten Hochschule hin.

5 VERHINDERUNG VON DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Der Fachbereich M duldet keinerlei Formen von Gewalt, sexueller Belästigung und Diskriminierung. Zur Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt wird auf die entsprechende Passage im Rahmenplan der Hochschule Bochum verwiesen.

6 BERICHTSPFLICHT UND EVALUATION

Den Frauenförderplan des Fachbereichs M beschließen Fachbereichsrat und Senat. Der Fachbereich berichtet dem Präsidium und der Gleichstellungskommission jährlich über die Auswirkung des Frauenförderplans und dessen Umsetzung.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 25.03.2019.

7 IN-KRAFT-TRETEN, VERÖFFENTLICHUNG

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

Bochum, den 28.03.2019

gez. Prof. Dr. Joachim Fulst
(Dekan des Fachbereichs M)

gez. Prof. Dr. Jürgen Bock
(Präsident der Hochschule Bochum)

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaft der Hochschule Bochum

Inhalt

Präambel	3
1. Rechtliche und konzeptionelle Verankerung.....	3
2. Bestandsaufnahme und Situationsanalyse	4
2.1. Professorinnen.....	5
2.2. Wissenschaftliche Beschäftigte	5
2.3. Studentinnen.....	6
2.4. Beschäftigte in Technik und Verwaltung.....	6
3. Ergebnisse und Ziele	6
4. Maßnahmen.....	7
4.1. Professorinnen.....	7
4.1.1. Stellenausschreibungen	7
4.1.2. Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen	8
4.1.3. Gleichstellungsquote	8
4.2. Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs	8
4.2.1. Kooperative Promotionen	9
4.2.2. Drittmittelstellen.....	9
4.3. Studentinnen	9
4.4. Schülerinnen/Studieninteressierte	10
4.5. Beschäftigte in Technik und Verwaltung.....	11
5. Lehre, Studium, Forschung	11
6. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie	12
6.1. Audit familiengerechte Hochschule.....	12
6.2. Flexibilisierung der Studien- und Arbeitsorganisation	12
6.3. Studierende	12
6.4. Beschäftigte in Technik und Verwaltung und wissenschaftlich Beschäftigte ..	13

7.	Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt.....	13
8.	Berichtspflicht und Evaluation.....	13
9.	In-Kraft-Treten, Veröffentlichung.....	14

Präambel

Der Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Bochum entwickelt seine Gleichstellungsarbeit stetig weiter und aktualisiert regelmäßig seine Schwerpunkte. Ziele sind dabei vor allem, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frau und Mann in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern, auf die berufliche Chancengleichheit beider Geschlechter hinzuwirken, die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie zu verbessern und besonders die Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen. Die Gleichstellung von Frau und Mann wird als Querschnittsaufgabe betrachtet, welche in alle Entscheidungsstrukturen und Prozesse des Fachbereichs integriert wird.

Der Fachbereich Wirtschaft unterstreicht die Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, besonders im wissenschaftlichen Bereich zu erhöhen und bestehende Nachteile durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen. Die Gleichstellungsstrategie der Hochschule Bochum wird dabei verfolgt und der Fachbereich sensibilisiert besonders Berufungskommissionen und Personalauswahlgremien zum aktiven Einsatz, dass die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht werden. Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs soll auf allen Qualifikationsstufen gefördert werden und weibliche Lehrbeauftragte sollen gezielt gesucht werden.

1. Rechtliche und konzeptionelle Verankerung

Die Grundlage für den Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaft bildet der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frau und Mann an der Hochschule Bochum, vgl. Abb.1. Die Pflicht zur Erstellung und die Inhalte ergeben sich aus den 5 ff. 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.

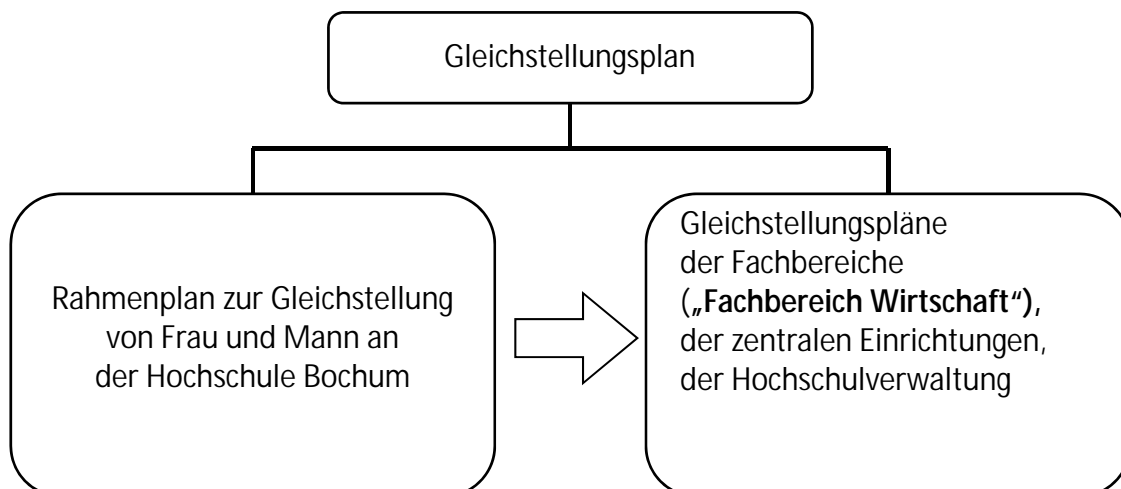


Abb. 1: Gleichstellungsplan der Hochschule Bochum

2. Bestandsaufnahme und Situationsanalyse

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

Stellen für	2014				2018				2014 - 2018
	gesamt	m	w	Anteile w %	gesamt	m	w	Anteile w %	Veränderung Anteile w%
Professuren	37	29	8	21,6	41	30	11	26,8	5,2
wiss. Personal	20	8	12	60	20	10	10	50	- 10
nichtwiss. Personal	6	2	4	66,7	4	0	4	100	33,3
Lehrbeauftragte	38	21	17	44,7	45	21	24	53,3	8,6
wiss. und stud. Hilfskräfte	55	17	38	69,1	41	19	22	53,7	- 15,4
Summe	156	77	79	50,6	153	81	72	47,1	- 3,5

Tab. 1a: Beschäftigtenstruktur am Fachbereich Wirtschaft, Stand: Juli 2014 und November 2018

Stellen für	Art der Inanspruchnahme						Jahr des Ausscheidens		
	Unbe- fristet gesamt	Befris- tet gesamt	Befris- tet w	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Teil- zeit w	2018	2019	2020
Professuren	43	-	-	42	1	1	1	-	2
wiss. Personal	13	7	2	10	10	6	1	5	1
nichtwiss. Personal	4	0	0	0	4	4	-	-	-
Lehrbeauftragte	-	45	24	-	-	-	-	45	-
wiss. und stud. Hilfskräfte	-	41	22	-	41	22	-	-	-
Summe	60	93	48	52	56	33	2	50	3

Tab. 1b: Beschäftigtenstruktur am Fachbereich Wirtschaft, Inanspruchnahme, Stand: November 2018

Studierende	WS 2013/2014				WS 2017/2018			
	gesamt	m	w	Anteile w %	gesamt	m	w	Anteile w %
Bachelor (insgesamt)	1909	1121	787	41	2256	1195	1061	47
1. Fachsemester Bachelor	271	124	147	54	322	180	142	44
Studienabschlüsse	100	60	40	40	72	35	37	51
Master (insgesamt)	224	90	134	60	283	169	114	40
1. Semester	67	32	35	52	62	26	36	58
Absolventen Master	33	19	14	42	38	22	16	42
Gesamt	2133	1212	921	43	2539	1364	1175	46

Tab. 2: Studierende am Fachbereich Wirtschaft

2.1. Professorinnen

Am Fachbereich Wirtschaft lehrten im November 2018 11 Professorinnen, das entspricht einem Anteil von knapp 27 Prozent. Seit Veröffentlichung des letzten Gleichstellungsplans des Fachbereichs, im Jahre 2014, ist der Professorinnenanteil damit um 5,32 Prozent gestiegen. Dies zeigt, dass Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils greifen und das Ziel eines paritätischen Anteils in Sichtweite rückt.

In den Wirtschaftswissenschaften zeichnet sich die Unterrepräsentanz weiblicher Professuren jedoch noch 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 eine immer noch geringere Anzahl geeigneter weiblicher Bewerbungen.

2.2. Wissenschaftliche Beschäftigte

Im Sommersemester 2014 waren im Fachbereich Wirtschaft beim wissenschaftlichen Personal 12 Frauen und 8 Männer vertreten, das entspricht einem Frauenanteil von 60 Prozent. Im Sommersemester 2018 war der Frauenanteil mit 10 Frauen und 10 Männern paritätisch. Bei den geringen Fallzahlen am Fachbereich können jedoch schon wenige Stellenbesetzungen deutlich gegenläufige prozentuale Auswirkungen haben.

Lehraufträge, die sich auch zur Qualifizierung für eine Professur und zur Gewinnung von Professorinnen eignen, wurden im Sommersemester 2014 an 17 Frauen und an 21 Männer vergeben. Im Sommersemester 2018 waren es 24 Frauen und 21 Männer. Somit gab es einen Frauenanteil von 53,3 Prozent. Das entspricht einer positiven Veränderung von etwas mehr als 8 Prozent.

2.3. Studentinnen

Der Anteil der weiblichen Studierenden insgesamt lag im Wintersemester 2017/2018 bei 46 Prozent. Im Vergleich dazu lag dieser Anteil im Wintersemester 2013/2014 noch bei etwa 43 Prozent. Dieser Anstieg ist auch auf einen überdurchschnittlichen Zulauf an weiblichen Studierenden in den MINT-Studiengängen mit Wirtschaftsbezug zurückzuführen.

2.4. Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Zum nichtwissenschaftlichen Personal in Technik und Verwaltung zählte der Fachbereich Wirtschaft im WS 2017/2018 4 Frauen und keinen Mann.

3. Ergebnisse und Ziele

In der vergangenen Periode haben sich die Frauenanteile auch im Fachbereich Wirtschaft, in den meisten Statusgruppen leicht erhöht, obwohl in den vergangenen Jahren immer mindestens ein Professorinnen- und Studentinnenanteil gemäß Landesdurchschnitt NRW erreicht wurde. Maßnahmen zur Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung sowie die Durchführung und Verstärkung von Maßnahmen zeigen auch hier Wirkung. Der Frauenanteil in den Gremien hat sich zudem erhöht.

Der Frauenanteil bei den Professorinnen ist, wie in den anderen Fachbereichen und an anderen Hochschulen, immer noch zu gering. Maßnahmen um dies zu ändern sollen aber weiterhin verfolgt werden.

Die im Gleichstellungsplan 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.

Die wesentlichen Ziele des Fachbereichs Wirtschaft, im Zeitraum bis 2024, sind die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frau und Mann, der Abbau von Unterrepräsentanzen, die Förderung der Chancengerechtigkeit und die Förderung von Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie bei:

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

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

4. Maßnahmen

Alle Stellen des Fachbereichs Wirtschaft werden grundsätzlich hochschulöffentlich und in geeigneten Medien ausgeschrieben. Frauen werden in Stellenausschreibungen mit einem gesonderten Hinweis zur Bewerbung aufgefordert. Die Ausschreibungen werden inhaltlich geeignet aufbereitet, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren.

Der Fachbereich verwendet eine geschlechtergerechte Sprache.

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, dabei werden die Gründe aktenkundig gemacht.

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 oder inhaltlich ähnlichen Passus in den Ausschreibungstext mit auf: „ Wir erwarten, dass Sie Vorschläge und Ideen zur Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung entwickeln“.

Frauen werden nachdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben, wodurch ein gesondertes Interesse an geeigneten Bewerberinnen zum Ausdruck gebracht werden soll. Dies geschieht auf allen Ebenen der Außendarstellung des Fachbereichs, zum Beispiel auf den Internet-/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 und 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 ist, 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

Der Fachbereich orientiert sich an, 37a Hochschulgesetz „Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren“, der Festlegung einer Gleichstellungsquote durch das Präsidium.

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, welches aus Stipendien für kooperative Promotionen 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.

Befristet Beschäftigte und Drittmittelbeschäftigte werden über die Gelegenheiten zu Fort- und Weiterbildungen durch den Fachbereich aufgeklärt. Weiterhin wird mit befristet Beschäftigten eine Qualifizierungsvereinbarung zur wissenschaftlichen Qualifizierung abgeschlossen.

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.
- Alumni-Arbeit wird verstärkt betrieben, um Beratung und Unterstützung beim Berufseinstieg durch Vernetzung der Absolventinnen und Absolventen zu fördern.

4.4. Schülerinnen/Studieninteressierte

Besonders Schülerinnen und studieninteressierte Frauen sollen für die Aufnahme eines Studiums am Fachbereich Wirtschaft interessiert bzw .gewonnen werden, um den Frauenanteil unter den Studierenden paritätisch zu halten:

- Die Studienfachberatungen der Studiengänge des Fachbereichs beraten gezielt Schülerinnen auch mit gendersensiblen Beratungsansatz.
- zentral, durch die Hochschule, organisierte Informationstage, Messeauftritte, Girls Day, NRW Talentsouting-Programm, Initiativen zur Berufs- und Studienwahl und weitere Maßnahmen werden durch den Fachbereich unterstützt.

4.5. 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.

5. Lehre, Studium, Forschung

Der Fachbereich Wirtschaft fördert frauenspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre. Zu diesem Zweck wurde unter anderem eine Professur über die Gender(teil)denomination „Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Marketing unter besonderer Berücksichtigung von Genderfragen“ eingeführt.

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, z.B. auch als studentische Projekte. Die Lehrenden sind ersucht, Aktuelles aus der Frauen- und Geschlechterforschung aufzugreifen.

Die Lehrenden sind weiterhin ersucht, geschlechterspezifische Sichtweisen in ihr Lehrangebot zu integrieren.

6. 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.

6.1. Audit familiengerechte Hochschule

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

6.2. 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 oder Zeiten mit besonderen familiären Belastungen, z.B. pflegebedürftige Angehörige, nimmt der Fachbereich besondere Rücksicht auf die betreuenden Mütter und Väter bzw. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Arbeitsaufträge und Arbeitszeiten können flexibel gehandhabt werden, wobei besonders Telearbeit in Betracht kommt.

6.3. 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 , an Frauen mit guten Abschlussarbeiten zu vergeben, welche studienbegleitend Kinder erziehen. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit der Projektgruppe Familiengerechte Hochschule . Der Preis dient der Anerkennung erfolgreicher Vereinbarkeit von Studium und

Kindererziehung und der Förderung der Familienfreundlichkeit an der Hochschule Bochum im Fachbereich Wirtschaft. Die Verleihung findet im Rahmen der Absolventenfeier statt. Bewerbungsvoraussetzungen sind eine mit mindestens gut bewertete Abschlussarbeit, ein Kurzlebenslauf und die Kopie der Abschlussarbeit. Weiterhin wird berücksichtigt, unter welchen Voraussetzungen das Studium erfolgte, ob das Studium mit oder ohne soziales Netzwerk (alleinerziehend, Familie usw.) erfolgte. Die Jury besteht aus einer Professorin des Fachbereichs Wirtschaft sowie aus der Projektleitenden und einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin 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.

6.4. 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.

7. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt

Der Fachbereich Wirtschaft duldet keinerlei Formen von Gewalt, sexueller Belästigung und Diskriminierung und sensibilisiert seine Mitarbeiter derartiges Verhalten zu erkennen und zu verhindern. Dazu werden Maßnahmen der Hochschule Bochum bekannt gegeben und aktiv verbreitet. Auch Ansprechpersonen als Erstanlaufstellen werden zur Verfügung gestellt.

8. Berichtspflicht und Evaluation

Den Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaft beschließen Fachbereichsrat und Senat.

Der Fachbereich berichtet dem Präsidium und der Gleichstellungskommission jährlich über die Auswirkung des Gleichstellungsplans und dessen Umsetzung. Im dritten Jahr nach Inkrafttreten unterzieht sich der Fachbereich Wirtschaft einer Prüfung, ob sich dessen Gleichstellungsplan 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.

9. In-Kraft-Treten, Veröffentlichung

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

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Wirtschaft vom 19.11.2018 und des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 25.03.2019.

Bochum, den 28.03.2019

gez. *Bock*

gez. *Rüth*

Der Präsident
(Prof. Dr. rer. oec. Jürgen Bock)

Die Dekan des Fachbereichs Wirtschaft
(Prof. Dr. rer. pol. Dieter Rüth)

Gleichstellungsplan
des Instituts für Studienerfolg und Didaktik (ISD)
der Hochschule Bochum

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Ist-Zustand.....	3
Analyse	3
Personalbeschaffung und Stellenbesetzungen	4
Personalentwicklung und Karriereförderung.....	4
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	4
Lehre und Studium	4
Weiterbildung.....	6
Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt.....	6
Berichtspflicht und Evaluation	6

Präambel

Für das Institut für Studienerfolg und Didaktik (ISD) ist die Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern von zentraler Bedeutung. Alle Institutsangehörigen, besonders in leitenden Funktionen, sind aufgefordert daran mitzuwirken.

Ist-Zustand

Im Folgenden ein Überblick über die Beschäftigtenstruktur des ISD unterteilt nach Geschlecht:

Statusgruppen (Stand Oktober 2018)	weiblich	männlich
Professorinnen und Professoren (unbefristet)		1
Professorinnen und Professoren (befristet)	1	
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (unbefristet)	3	2
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (befristet)	9	4
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte in 2018 (auch temporär/Tutorien)	16	15
Institutsangehörige insg.	30	24
Lehrbeauftragte (extern)	23	21

Analyse

Derzeit sind Frauen im ISD insgesamt überrepräsentiert. Dies gilt auch für die Vergabe von Lehraufträgen im Cluster Studium PLUS. Es besteht derzeit keine Notwendigkeit zur bevorzugten Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder stärkeren Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Lehraufträgen. Alle im Weiteren aufgeführten Maßnahmen dienen generell der Geschlechtergerechtigkeit. Die hohe Anzahl befristeter Stellen resultiert daraus, dass die Stellen aus Drittmitteln finanziert sind.

Personalbeschaffung und Stellenbesetzungen

Sind Frauen in einer Statusgruppen des ISD unterrepräsentiert, werden Stellenausschreibungen mit einem Hinweis versehen, der Frauen besonders zur Bewerbung auffordert. Auswahl- und Einstellungskommissionen sollen, soweit aus fachlicher Sicht möglich, geschlechterparitatisch besetzt werden. Mindestens eine Frau ist zu beteiligen.

Bei der Berufung der Professur Didaktik der Naturwissenschaften gab es 2017 erstmalig für die Hochschule Bochum eine reine Frauenliste.

Personalentwicklung und Karriereförderung

Gleichstellungsmaßnahmen sind Teil des übergreifenden Personalentwicklungskonzepts der Hochschule Bochum. Innerhalb des ISD sind derzeit keine besonderen Maßnahmen zur Frauenförderung notwendig. Insgesamt wird angestrebt für die Drittmittelbefristungen Anschlussfinanzierungen zu finden und im Idealfall zu entfristen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das ISD befürwortet ausdrücklich flexible Arbeitszeit- sowie Teilzeitmodelle im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Derzeit arbeiten fünf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit. Die wöchentliche Verteilung der Arbeitszeiten ist individuell vereinbart.

Des Weiteren besteht für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit Mehr- oder Minderstunden auf- und abzubauen. Dies ist kurzfristig in Absprache mit der Institutsleitung möglich.

Lehre und Studium

In Kooperation mit anderen Einrichtungen der Hochschule unterstützt das ISD die Bemühungen der Hochschule Bochum Frauen an ingenieurwissenschaftliche Studiengänge heranzuführen. So beteiligt sich das Institut an den Formaten „Ingenieurin auf Probe“ und „Girls' Day“. Die Unterstützung weiterer Formate ist möglich.

Genderspezifische Aspekte werden, soweit inhaltlich angebracht, in der Lehre berücksichtigt, insbesondere im Bereich „Diversity Kompetenz“ im Cluster Studium Plus.

Bezüglich der Lehrmaterialien wird seitens des ISD auf eine gendergerechte Sprache geachtet.

Weiterbildung

Das ISD befürwortet und empfiehlt den Professorinnen und Professoren sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten zum Thema „Genderaspekte in Lehre und Forschung.“

Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt

Das ISD duldet keinerlei Formen von Gewalt, sexueller Belästigung oder Diskriminierung, weder nonverbal noch verbal.

Berichtspflicht und Evaluation

Die Leitung des ISD berichtet dem Präsidium und der Gleichstellungskommission jährlich über die Auswirkungen der Pläne und deren Umsetzung.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 25.03.2019.

Bochum, den 28.03.2019

Der Präsident der Hochschule Bochum

(gez. Prof. Dr. Jürgen Bock)

Der Leiter des Instituts für Studienerfolg und Didaktik

(gez. Prof. Dr. Michael Radermacher)

**Gleichstellungsplan der Hochschulverwaltung
der Hochschule Bochum 2019-2024**

Inhalt

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

Präambel

Der folgende Plan analysiert die Entwicklung der Hochschulverwaltung unter Gleichstellungsaspekten seit Verabschiedung des letzten Gleichstellungsplans und zeigt Perspektiven für die Personalentwicklung der weiblichen Beschäftigten auf. Die Hochschulverwaltung der Hochschule Bochum strebt die fortgesetzte Realisierung von Gleichstellung in allen ihren Bereichen an.

1. Bestandsaufnahme und der Beschäftigten in der Hochschulverwaltung

1.1 Bestandsaufnahme

Beschäftigtenstruktur in der Hochschulverwaltung (01.07.2018)

Laufbahn- gruppe	Gehalts- gruppe	Ges.	männlich			weiblich		
			Anzahl	Teilzeit	Befr.	Anzahl	Teilzeit	Befr.
Höh. Dienst	TV-L/A 13-15 hD u. W	11	7	2	1	4	2	0
Geh. Dienst	TV-L/A 9-13 gD	71	26	2	4	45	20	8
Mittl. Dienst	TV-L 6, 8 u. 9 mD	52	17	0	0	35	16	4
Einf. Dienst	TV-L 2-5	24	13	13	13	11	11	11
Gesamt		158	63	17	18	95	49	23

1.2 Analyse und Prognose Stellenbesetzungen und Höhergruppierungen

Der Frauenanteil der Hochschulverwaltung betrug im Juli 2018 60 Prozent und ist damit seit 2014 um zwei Prozentpunkte gestiegen. Zahlenmäßig sind Frauen damit überrepräsentiert, die paritätische Beteiligung an den Lohn- und Gehaltsgruppen ist jedoch zu betrachten: 2014 wiesen die unteren Einkommensgruppen der jeweiligen Laufbahngruppen (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen auf. Ziel war es, diese Überrepräsentanz in den unteren Einkommensgruppen zu verringern. Hervorzuheben ist, dass im Beamtenbereich innerhalb der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans von sieben Beförderungen sechs bei Frauen erfolgten.

Mittlerer Dienst

Die Hochschulverwaltung strebte verstärkt den Abbau der Überrepräsentanz von Frauen in insbesondere in TV-L 6, an. Hierzu wurden und werden weiterhin, bei entsprechenden Möglichkeiten, eine Anreicherung der Aufgabengebiete und eine Höherqualifizierung der Mitarbeiterinnen angestrebt. Es haben sich die Anteile deutlich verändert: Waren 2014 noch 26 Frauen in TV-L 6 beschäftigt, sind es mittlerweile nur noch neun Frauen. 25 Frauen dagegen werden in den Vergütungsgruppen TV-L 8 und 9 beschäftigt, in 2014 waren es nur sieben Frauen. Das Ziel der Höhergruppierung durch Bereitstellen von qualifizierten Mischarbeitsplätzen bei entsprechender Eignung der Betroffenen konnte erreicht werden.

Vergleich der Vergütungsgruppen TV-L 6, 8 u. 9 mD 2014-2018

	TV-L 6		TV-L 8		TV-L 9	
	m	w	m	w	m	w
2014	1	26	2	5	4	2
2018	0	9	0	13	7	12

Gehobener Dienst

Im gehobenen Dienst sind Frauen in den unteren Stufen, TV-L 9 bis 10, nach wie vor deutlich überrepräsentiert. Im Bereich der Stufe TV-L 11 konnten neun Stellen für Frauen hinzugewonnen werden. Anzustreben ist ein höherer Anteil von Frauen bei den Stellen in TV-L/A 12-13.

Vergleich der Vergütungsgruppen TV-L/A 9-13 gD 2014-2018

	TV-L 9		TV-L 10		TV-L/A 11		TV-L/A 12-13	
	m	w	m	w	m	w	m	w
2014	4	12	7	5	6	16	7	5
2018	2	10	6	7	12	25	6	3

Höherer Dienst

Im höheren Dienst waren 2014 in der Vergütungsgruppe TV-L 13-15 keine Frauen vertreten. Bei den Beamtenstellen A 13-16 waren zwei Frauen in Teilzeit beschäftigt, mittlerweile sind es drei Frauen. Seit dem Stichtag der Betrachtung 01.07.2018 wurden zwei Dezernentenstellen und das Justizariat weiblich besetzt, sodass in der Vergütungsgruppe TV-L/A 13-15 nunmehr sechs Frauen vertreten sind. Der Höhere Dienst der Hochschulverwaltung weist Ende 2018 damit nahezu Parität auf (7 m/6 w). Im Dezernentenkreis, zu dem auch das Justizariat gehört, beträgt nun erstmals seit Gründung der Hochschule der Frauenanteil über 50% (fünf Frauen/vier Männer).

Vergleich der Vergütungsgruppen TV-L/A 13-15 hD u. W 2014-2018

	TV-L/A 13		TV-L/A 14		TV-L/A 15		W	
	m	w	m	w	m	w	m	w
2014	0	1	5	1	1	0	1	1
2018	1	1	5	2	0	1	1	0

Befristungen

Befristet beschäftigt sind 18 Männer und 23 Frauen. Ein Großteil der Befristungen betrifft die studentischen Aushilfen des Dezernats 3 (social media team, 13m/10w). Subtrahiert man diese Personen, die perspektivisch eher keine Tätigkeit in der Hochschulverwaltung anstreben, so liegt das Verhältnis bei 5 Männern zu 12 Frauen. Dass einer der befristet Beschäftigten über den Renteneintritt hinaus beschäftigt wird, um eine Personalfuktuation kurzfristig zu überbrücken, reduziert die Zahl der befristet beschäftigten Männer eigentlich auf vier Personen. Demgegenüber stehen zwölf, also drei Mal so viele Frauen.

2. Personalbeschaffung und Stellenbesetzungen

2.1. Stellenausschreibungen

Alle freien Stellen der Hochschulverwaltung werden hochschulöffentlich und in geeigneten Medien ausgeschrieben.

Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mit einem Hinweis versehen, der Frauen zur Bewerbung besonders auffordert.

Im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung können Arbeitsplätze ggf. weiterentwickelt bzw. durch Umsetzung besetzt werden und damit nicht frei werden – siehe 3.0 Personalentwicklung - Karriereförderung.

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. Insbesondere sollen frühzeitig Entwicklungspotentiale identifiziert werden, um durch Anreicherungen von Aufgaben und durch Qualifizierung und internen Umsetzungen Möglichkeiten für die persönliche Weiterentwicklung zu schaffen und damit ggf. auf Ausschreibungen verzichten zu können. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf die Erreichung des Gleichstellungsziels.

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.

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 auf offene Stellen motivieren.

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

Im Berichtszeitraum wurden zwei von drei Qualifizierungsvereinbarungen mit Frauen abgeschlossen. Weitere Qualifizierungsvereinbarungen mit Frauen sind in Planung.

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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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.

Die zahlreichen Maßnahmen der familiengerechten Hochschule sind im zentralen Rahmenplan der Hochschule ausführlicher dargestellt. Hervorzuheben ist, dass die Hochschule 2017 die zuständige Stelle Organisations- und Personalentwicklung durch eine Mitarbeiterin befristet personell verstärkt hat, die in diesem Bereich weitere Aufbauarbeit betreibt. Eine Verstetigung wird angestrebt.

Die Maßnahmen zur familiengerechten Hochschule genießen hochschulweite Anerkennung: In der Befragung zu „Arbeitszufriedenheit und Gesundheit“ (05/2017) nannten die Beschäftigten aller Statusgruppen die familiengerechte Hochschule durchweg als Ressource, sie hat einen hohen Stellenwert.

4.1. Arbeitszeit und 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 Wiedereinstiegs 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 Gleichstellungsplan der Hochschulverwaltung beschließt der Senat.
Der Kanzler berichtet dem Präsidium und der Gleichstellungskommission jährlich über die
Auswirkung des Gleichstellungsplans und dessen Umsetzung.
Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Hochschule Bochum vom 26.11.2018

Bochum, den 28.03.2019

gez. Markus Hinsenkamp

(Kanzler der Hochschule Bochum)

gez. Prof. Dr. Jürgen Bock

(Präsident der Hochschule Bochum)