



**Westfälische
Hochschule**

Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen

Amtsblatt der Westfälischen Hochschule

Ausgabe Nr. 37

13. Jahrgang

Gelsenkirchen, 20.12.2013

Inhalt:

Frauenförderplan

802



**Westfälische
Hochschule**

Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen

Frauenförderplan

19. Dezember 2013

Grundlagen des Frauenförderrahmenplanes sind Art. 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz, wonach der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern fordert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt, sowie das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 9. November 1999.

Für das Präsidium: Prof. Dr. Bernd Kriegesmann

Präambel

Mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) liegt für Nordrhein-Westfalen ein Rechtsrahmen vor, der die Gleichstellung von Frauen und Männern regelt. Nach § 5a LGG ist dafür ein Rahmen zu schaffen, der in einem Frauenförderplan gebündelt ist. Diesem Anliegen kommt die Westfälische Hochschule mit dem vorliegenden Rahmenplan, der auch die Aktivitäten aller Organisationseinheiten im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich einschließt, nach.

Die Ausgangssituation ist dabei angesichts der Struktur und Ausrichtung der Westfälischen Hochschule besonders herausfordernd: Das stark technisch geprägte Profil der Hochschule führt in zahlreichen Fachbereichen zu einer Unterrepräsentanz von Studentinnen und weiblichen Beschäftigten. Gleichwohl fühlt sich die Hochschule verpflichtet, Gleichstellung zu fördern, die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie weiter zu verbessern und die Repräsentanz von Frauen positiv zu beeinflussen.

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan ist vor diesem Hintergrund beabsichtigt,

- Stand und Entwicklung im Bereich der Gleichstellung von Frauen transparent zu machen,
- Möglichkeiten zur positiven Beeinflussung des Frauenanteils aufzuzeigen und handlungsleitend für die Mitglieder der Hochschule zu regeln sowie
- mit entsprechenden Zielen zu verbinden.

Der Frauenförderrahmenplan findet uneingeschränkt Anwendung für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Hochschulpersonal (die Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) sowie für die Studierenden der Westfälischen Hochschule. Des Weiteren gelten die §§ 5a Abs. 1, 2, 6 und 7 LGG.

1 Status quo und Analyse der Beschäftigten- sowie Studierendenstruktur

Angesichts der heterogenen Organisationseinheiten einer Hochschule im Allgemeinen und dem stark technischen Profil der Studiengänge im Besonderen, ist zu erwarten, dass die Herausforderungen für die Gleichstellung von Frauen unterschiedlich ausgeprägt sind. Um die Unterrepräsentanz von Frauen zu lokalisieren und Schwerpunktbereiche für Gleichstellungsmaßnahmen konkretisieren zu können, wird zunächst die Beschäftigten- und Studierendenstruktur aufbereitet und analysiert. Da allein die Querschnittsbetrachtung eines Jahres nur unzureichend Aufschluss über Interventionsschwerpunkte geben kann, wird eine Zeitrumbetrachtung zugrunde gelegt. Hierfür erscheint ein Dreijahreszeitraum (2010 – 2012) als sachlich ausreichend und abgestimmt mit der üblichen „Laufzeit“ von Frauenförderplänen. Bei den Beschäftigtendaten wird nur Stammpersonal betrachtet, da im Forschungsbereich in dem Betrachtungszeitraum mehrere Tausend Beschäftigungsverhältnisse mit ganz unterschiedlichen Laufzeiten bestanden, die nicht rekonstruiert werden.

1.1 Geschlechterverhältnis in den Fachbereichen

Das Geschlechterverhältnis im wissenschaftlichen Bereich der Westfälischen Hochschule wird im Folgenden getrennt nach Beschäftigten und Studierenden aufbereitet.

1.1.1 Frauenanteil bei den Beschäftigten

Der Frauenanteil bei den Professuren ist insgesamt auf einem – für eine dominant technisch ausgerichtete Hochschule typisch – niedrigen Niveau. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen stellt sich die Relation deutlich günstiger dar. In beiden Beschäftigtengruppen konnte jedoch in den letzten Jahren eine spürbare Steigerung realisiert werden. Bei den Professorinnen war dabei in 2011 ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen.

Jahr	Professuren					wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen					nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen in den Fachbereichen				
	Gesamt	Weiblich		männlich		Gesamt	Weiblich		männlich		Gesamt	Weiblich		Männlich	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	
2004	183	18	9,84	165	90,16	126	32	25,40	94	74,6	36	28	77,78	8	22,22
2005	188	20	10,64	168	89,36	117	33	28,21	84	71,79	33	25	75,76	8	24,24
2006	186	20	10,75	166	89,25	121	34	28,10	87	71,9	36	26	72,22	10	27,78
2007	182	20	10,99	162	89,01	126	35	27,78	91	72,22	40	28	70,00	12	30,00
2008	182	21	11,54	161	88,46	125	37	29,60	88	70,4	43	34	79,07	9	20,93
2009	178	21	11,80	157	88,20	121	36	29,75	85	70,25	41	33	80,49	8	19,51
2010	176	21	11,93	155	88,07	122	41	33,61	81	66,39	41	31	75,61	10	24,39
2011	179	27	15,08	152	84,92	133	44	33,08	89	66,92	47	33	70,21	14	29,79
2012	181	29	16,02	152	83,98	142	48	33,80	94	66,20	49	35	71,43	14	28,57

Auf der Ebene der einzelnen Fachbereiche konkretisieren sich die Frauenanteile an den Gesamtbeschäftigten wie folgt:

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FB Maschinenbau und Facilities Management									
Professorinnen	9,09	6,90	7,41	7,14	7,69	7,14	6,90	10,34	10,00
Wiss. Mitarbeiterinnen	20,00	21,74	19,05	27,27	28,57	25,00	31,25	23,53	23,53
Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	53,85	40,00	33,33	30,77	45,45	40,00	37,50	30,00	57,14
FB Elektrotechnik und angewandte Naturwissenschaften									
Professorinnen	15,38	15,38	15,38	14,81	14,81	15,38	12,12	9,38	9,09
Wiss. Mitarbeiterinnen	12,50	14,81	21,21	21,62	22,58	25,00	29,17	21,74	27,27
Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	83,33	83,33	83,33	85,71	87,50	87,50	88,89	64,29	61,54
FB Informatik und Kommunikation									
Professorinnen	13,16	13,51	13,51	13,89	13,89	13,89	15,38	15,38	15,35
Wiss. Mitarbeiterinnen	22,22	22,22	26,32	25,00	37,85	37,50	30,77	35,71	23,08
Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	66,67	66,67	75,00	75,00	75,00	85,71	80,00	57,14	62,50
FB Wirtschaft									
Professorinnen	11,76	11,11	11,11	10,53	15,00	15,00	15,79	21,05	21,05
Wiss. Mitarbeiterinnen	85,71	88,89	87,50	85,71	85,71	85,71	85,71	83,33	87,50
Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	100	100	100	100	100	100	100	100	100
FB Wirtschaft und Informationstechnik									
Professorinnen	13,79	14,29	13,79	13,79	13,79	13,33	14,29	17,86	21,43
Wiss. Mitarbeiterinnen	15,38	15,38	16,67	25,00	25,00	20,00	21,43	25,00	28,57
Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	100	100	100	100	100	100	100	100	71,43
FB Maschinenbau									
Professorinnen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,88	11,11
Wiss. Mitarbeiterinnen	28,57	27,27	25,00	16,67	15,38	21,43	18,18	9,09	28,57
Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	100	100	100	50,00	100	100	50,00	25,00	50,00
FB Wirtschaftsrecht									
Professorinnen	14,29	14,29	14,29	14,29	15,38	15,38	15,38	15,38	14,29
Wiss. Mitarbeiterinnen	50,00	50,00	50,00	20,00	20,00	20,00	33,33	50,00	20,00
Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	100	100	100	100	100	100	100	100	66,67
FB Wirtschaftsingenieurwesen									
Professorinnen	9,52	10,00	10,00	10,00	10,00	10,53	11,11	14,29	14,29
Wiss. Mitarbeiterinnen	38,46	41,67	33,33	33,33	31,25	31,25	37,50	50,00	35,29
Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	100	100	100	100	100	100	85,71	87,50	80,00

Insbesondere der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden variiert zwischen den Fachbereichen ganz erheblich. Während die ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche erwartungskonform geringe Anteile an Frauen aufweisen, sind die Anteile in stärker natur- und vor allem geisteswissenschaftlich ausgerichteten Fachbereichen höher. Bei den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist der Frauenanteil durchgehend hoch.

Der Frauenanteil an den kooperativ Promovierenden liegt aktuell bei ca. 38 Prozent (13 kooperative Promovendinnen).

Die Beteiligung von Frauen in den Fachbereichsräten (März 2012) spiegelt den insgesamt geringen Frauenanteil in den Fachbereichen wider:

Fachbereich	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
FB Maschinenbau und Facilities Management	13	11	2	15,38
FB Elektrotechnik und angewandte Naturwissenschaften	13	11	2	15,38
FB Informatik und Kommunikation	13	10	3	23,08
FB Wirtschaft	13	8	5	38,46
FB Wirtschaft und Informationstechnik	11	6	5	45,45
FB Maschinenbau	13	10	3	23,08
FB Wirtschaftsrecht	10	7	3	30,00
FB Wirtschaftsingenieurwesen	15	12	3	20,00

1.1.2 Frauenanteil bei den Studierenden

Wenngleich der Anteil der Studentinnen an den Gesamtstudierenden in den letzten Jahren gesteigert werden konnte, ist die Quote entsprechend der stark technischen Ausrichtung der Studienangebote insgesamt

vergleichsweise gering. An den Standorten konkretisiert sich die Verteilung wie folgt:

Studentinnenanteil im WS nach Standort und Abschlüssen in %	2010	2011	2012
Gelsenkirchen	25,69	25,82	26,51
Diplom	24,83	21,59	21,01
Bachelor	26,40	26,24	27,13
Master	16,15	24,19	20,72
Bocholt (inkl. Ahaus)	23,70	25,05	23,75
Diplom	23,62	24,24	0,00
Bachelor	23,81	25,41	23,38
Master	20,93	18,57	29,73
Recklinghausen	34,58	37,16	40,28
Diplom	28,74	37,88	7,69
Bachelor	35,00	36,88	39,97
Master	42,37	42,25	46,98
Hochschule Gesamt	27,30	28,16	29,39

Der Anteil weiblicher Studierender konnte absolut noch einmal von 2.393 im Jahr 2011 auf 2.519 im Jahr 2012 gesteigert werden.

Die Einschätzung des Frauenanteils wird noch differenzierter, wenn man die Studentinnen nach Fachbereichen auswertet:

Studentinnenanteil im WS nach Fachbereichen in %	2010	2011	2012
FB Maschinenbau und Facilities Management	18,92	19,32	20,47
FB Elektrotechnik und angewandte Naturwissenschaften	23,59	25,98	28,88
FB Informatik und Kommunikation	25,29	26,59	27,28
FB Wirtschaft	44,67	43,31	43,69
FB Wirtschaft und Informationstechnik	31,90	32,64	32,86
FB Maschinenbau	12,15	13,47	15,07
FB Wirtschaftsrecht	53,00	54,91	52,64
FB Wirtschaftsingenieurwesen	12,98	19,28	21,05

Insgesamt zeigt sich in den technischen Fachbereichen ein geringerer Frauenanteil. Diese Anteile würden noch niedriger ausfallen, wenn man die Fachbereichsbetrachtung noch um naturwissenschaftliche oder wirtschaftsingenieurwissenschaftliche Studiengänge bereinigen würde.

1.2 Geschlechterverhältnis in der Verwaltung

Bei den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden in der Verwaltung besteht ein hoher Anteil von Frauen auch in Leitungspositionen (3 von 4 Dezernatsleitungen). Die folgende Tabelle schlüsselt diese Zusammenhänge in absoluten Zahlen auf:

Jahr	Nichtwissenschaftliche Beamte/Beamtinnen in der Verwaltung					Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen in der Verwaltung				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
		abs.	in %	abs.	in %		abs.	in %	abs.	in %
2004	17	8	47,06	9	52,94	58	36	62,07	22	37,93
2005	16	8	50,00	8	50,00	66	43	65,15	23	34,85
2006	16	9	56,25	7	43,75	63	39	61,90	24	38,10
2007	15	9	60,00	6	40,00	67	41	61,19	26	38,81
2008	15	9	60,00	6	40,00	70	42	60,00	28	40,00
2009	17	8	47,06	9	52,94	69	41	59,42	28	40,58
2010	17	7	41,18	10	58,82	73	43	58,90	30	41,10
2011	17	6	35,29	11	64,71	73	42	57,53	31	42,47
2012	17	6	35,29	11	64,71	73	46	63,01	27	36,99

Anders stellt sich die Situation im Bereich der Bibliothek dar. Hier ist die Leitungsposition „männlich besetzt“. Allerdings werden die Beamtenpositionen dominant durch Frauen bekleidet.

Jahr	Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen in der Bibliothek					Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen in der Bibliothek					nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen in der Bibliothek				
	Gesamt	männlich		weiblich		Gesamt	männlich		weiblich		Gesamt	männlich		weiblich	
		abs.	in %	abs.	in %		abs.	in %	abs.	in %		abs.	in %	abs.	in %
2004	8	3	37,5	5	62,5	10	7	70,0	3	30,0	14	2	14,3	12	85,7
2005	8	3	37,5	5	62,5	11	8	72,7	3	27,3	16	3	18,7	13	81,3
2006	8	3	37,5	5	62,5	10	8	80,0	2	20,0	15	2	13,3	13	86,7
2007	8	3	37,5	5	62,5	10	8	80,0	2	20,0	14	2	14,3	12	85,7
2008	8	3	37,5	5	62,5	8	7	87,5	1	12,5	13	2	15,4	11	84,6
2009	8	3	37,5	5	62,5	8	7	87,5	1	12,5	14	3	21,4	11	78,6
2010	10	3	30,0	7	70,0	8	7	87,5	1	12,5	16	4	25,0	12	75,0
2011	10	3	30,0	7	70,0	8	7	87,5	1	12,5	17	5	19,4	12	70,6
2012	10	3	30,0	7	70,0	8	7	87,5	1	12,5	16	5	31,2	11	68,8

1.3 Geschlechterverhältnis in den Hochschulgremien

Entsprechend dem Gesamtprofil der Hochschule schlagen sich die Frauenanteile in den Hochschulgremien nieder:

	2008			2012		
	männlich	weiblich	in %	männlich	weiblich	in %
Senat				12	4	25,00
Präsidium	3	2	40,00	3	2	40,00
Hochschulrat	8	2	20,00	6	4	40,00
Fachbereichsräte				75	26	25,74
Studierendenparlamente				11	4	26,67
AStA				15	6	28,57

Demgegenüber stellt sich die Entwicklung des Frauenanteils in Berufungskommissionen positiv dar: Die Zahl der Frauen als Kommissionsteilnehmerinnen stellt sich inzwischen als relativ hoch dar. Wenngleich die Zahl der Bewerbungen von Frauen gesunken ist, konnte der Anteil der Professorinnen in den Fachbereichen deutlich gesteigert werden.

	Gesamt	Bewerbungen von Frauen		Gesamt	Frauen in Berufungskommissionen	
		absolut	relativ		absolut	Relativ
2008	78	14	17,95	34	12	35,29
2009	88	3	3,41	42	16	38,10
2010	138	33	23,91	27	9	33,33
2011	268	40	14,93	67	28	41,79
2012	96	16	16,67	61	27	44,26

Bündelt man die Strukturdaten, lässt sich die Unterrepräsentanz von Frauen lokalisieren (Unterrepräsentanz wird dabei im Sinne des LGG definiert und für das Bezugsjahr 2012 abgebildet).

Unterrepräsentanz in Gremien:

Bereich	ja	Nein
Senat	X	
Hochschulrat	X	
Präsidium		
Hauptamtlich		X
Nebenamtlich	X	
Fachbereichsräte	X	
Studierendenparlament	X	
AStA	X	
Berufungskommissionen	X	

Unterrepräsentanz bei Beschäftigten und Studierenden:

Bereich	ja	Nein
Professuren	x	
Wissenschaftliche Mitarbeiter	x	
Nicht wissenschaftliche Mitarbeiter		X
Studierende	x	

2 Zielvorgaben zur Frauenförderung

Angesichts der skizzierten Unterrepräsentanzen ergeben sich in der Hochschule unterschiedliche Handlungsbedarfe zur Gleichstellung. Um die Situation weiter zu verbessern, sollen vor allem

- die Zahl der Professorinnen,
- der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in technischen Fachbereichen
- der Anteil an Frauen in Gremien der Hochschule und
- der Anteil an Studentinnen in technischen Studienfächern

gesteigert werden.

Darüber hinaus sollen Frauen bei Beförderungen und Höhergruppierungen bei gleicher Qualifikation, Befähigung und Leistung bevorzugt behandelt werden, soweit im Bereich und in der jeweiligen Hierarchieebene Frauen unterrepräsentiert sind. Für einen Bereich werden als Beschäftigte Beamtinnen/Beamte und Angestellte zusammengefasst.

3 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an der Westfälischen Hochschule adressieren im Kern zwei Aktionsfelder, um die Erreichung der o.g. Ziele zu unterstützen:

-
- Erhöhung des Anteils von Frauen bei Beschäftigten und Studierenden, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

3.1 Erhöhung des Anteils von Frauen bei Beschäftigten und Studierenden

3.1.1 Steigerung des Anteils an Studentinnen

Zur Steigerung des Anteils an Studentinnen werden einerseits Maßnahmen umgesetzt, die sich auf die Gestaltung der Studienangebote beziehen, und andererseits solche, die Schülerinnen direkt ansprechen.

- Um Schülerinnen für technisch ausgerichtete Studiengänge zu interessieren, hat die Hochschule beispielsweise ein Studienangebot „Bionik“ entwickelt, das nach den ersten Erfahrungen einen Anteil von ca. 25 % Frauen akquiriert und über einen „Biologieast“ an Technik heranführt.
- Die zentrale Initiative der Hochschule, den Anteil dualer Studiengänge auszubauen, hat die erwarteten Effekte erbracht, einen höheren Anteil von Frauen anzusprechen als in den korrespondierenden grundständigen Studienangeboten (für die Studiengänge mit deutlicher Unterrepräsentanz liegt der Anteil im Mittel um den Faktor drei höher).
- Über eine von der Westfälischen Hochschule angestoßene Kooperation mit der Bergischen Universität Wuppertal konnte ein Studienangebot im Bereich der Lehrerausbildung realisiert werden. Es ist für Studierende nun möglich, im Bachelor-Studiengang „Versorgungs- und Entsorgungstechnik“ die Weichen für eine Karriere als Berufskolleglehrer/in zu stellen. Es wird erwartet, dass dieses Studienangebot verstärkt von Frauen aufgegriffen wird, weil die beruflichen Perspektiven eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf eröffnen.

-
- Die Westfälische Hochschule beteiligt sich inzwischen an vier ZDI-Zentren, um junge Menschen im Allgemeinen und Mädchen im Besonderen für MINT-Studiengänge zu interessieren.
 - Im zentral aufgebauten Talentmanagement werden gezielt Schülerinnen angesprochen, die über ein hohes Leistungspotenzial verfügen, aber aufgrund ihres sozialen Hintergrundes ein Studium oft nicht in Betracht ziehen. Inzwischen sind zur Umsetzung dieses Ansatzes stabile Kooperationen mit 10 Schulen aufgebaut worden.
 - In den Auswahlkriterien für das Deutschlandstipendium wird die Beurteilung von Studentinnen aus Studiengängen mit einem Frauenanteil kleiner 10 % mit einem Bonus versehen.
 - Die Gleichstellungsbeauftragte organisiert jährlich einen Girls Day für die Klassenstufen 5-10 sowie einen Schülerinneninformationstag (engineer for a day) für die Klassenstufen 11-13. Über diese Formate sollen Schülerinnen für „nicht frauentypische“ Studiengänge sensibilisiert werden.

3.1.2 Steigerung des Frauenanteils bei den Beschäftigten

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei den Beschäftigten adressieren insbesondere das wissenschaftliche Personal, da hier eine zum Teil deutliche Unterrepräsentanz besteht. Im Vordergrund stehen dabei folgende Aktivitäten:

- Bei Stellenausschreibungen in Bereichen und Hierarchieebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird ausdrücklich betont, dass Frauen bei der Einstellung bei gleicher Qualifikation, Befähigung und Leistung bevorzugt behandelt werden.
- Bei der Besetzung von Berufungskommissionen ist auf eine geschlechterparitätische Besetzung zu achten (vgl. Berufsordnung vom 22. Oktober 2008, § 3 Absatz 2). Weiterhin ist ein aktives Suchen nach geeigneten Kandidatinnen von Seiten der Dekanatsleitungen

wünschenswert, da nur so, gerade in den technischen Disziplinen, genügend weibliche Bewerberinnen gefunden werden können.

- Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe (Laufbahn) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind. Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist dies schriftlich zu begründen. Es ist anzuführen, inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde und inwieweit die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde.
- Der Wiedereinstieg von Beschäftigten nach Elternzeiten oder anderen familiär bedingten Auszeiten wird aktiv befördert. Es ist ausdrücklich gewünscht, dass gerade Frauen auch in den einzelnen Organisationseinheiten unterstützt werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte koordiniert die Beteiligung der Hochschule am Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschule“. Im Programmstrang Nachwuchsförderung werden dabei Maßnahmen umgesetzt, um die Qualifizierung auf dem Weg zur Professorin zu unterstützen.
- Frauen sollen gezielt zur Beteiligung an der Gremienarbeit der Westfälischen Hochschule ermutigt werden.

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Die Westfälische Hochschule strebt eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium an. Dabei konzentrieren sich unsere Maßnahmen insbesondere auf die Gestaltung der Arbeitszeit und Angebote zur Kinderbetreuung

-
- Für die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen sind – soweit das mit den betrieblichen Abläufen und Erfordernissen vereinbar ist – Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung einzuräumen. Im Verwaltungsbereich ist dazu eine Gleitzeit und für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden eine „Flexible Arbeitszeit“ vereinbart worden, die den Rahmen für eine höhere Autonomie schafft. Bei Professorinnen mit Kindern soll bei der Stundenplanerstellung auf eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf geachtet werden.
 - Die von der Gleichstellungsbeauftragten initiierte flexible Kinderbetreuung wird als zusätzliches Angebot weiter umgesetzt. Das operative Geschäft ist dabei weitgehend auf einen externen Dienstleister übertragen worden. In der Vergangenheit hat das Präsidium für Studierende Mittel aus Studienbeiträgen zur Verfügung gestellt, die später durch Qualitätsverbesserungsmittel ersetzt wurden.

3.2 Abschlussbemerkung

Unabhängig von konkreten Maßnahmen in den beschriebenen Handlungsfeldern soll für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Westfälischen Hochschule mehr Sensibilität geschaffen werden. Das betrifft vor allem die Lehre aber auch die Forschung. Hier sollen durchaus frauenspezifische Belange und Facetten berücksichtigt werden. Rein formal findet das auch seinen Ausdruck in gesprochener und geschriebener Sprache. Frauen und Männer werden durch gendersensible Sprache gleichermaßen angesprochen. Formulare, Anträge und sonstige Texte sind geschlechtsneutral zu formulieren.

Die Fortschritte in der Frauenförderung sind drei Jahre nach Bekanntmachung dieses Frauenförderplans in der Fortschreibung zu dokumentieren.

Im Folgenden werden die Frauenförderpläne der einzelnen Organisationseinheiten dargestellt:

Fachbereich Maschinenbau und Facilities Management		
Unterrepräsentanz	ja	nein
Studentinnen	X	
Professorinnen	X	
Wiss. Mitarbeiterinnen	X	
Nicht-wiss. Mitarbeiterinnen		X
Fachbereichsrat	X	
Ziele	ja	Nein
Die Ziele aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	X	
Wenn nein, bitte Begründung:		
Spezifische Ziele	Kurz benennen:	
Maßnahmen	ja	Nein
Die Maßnahmen aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	X	
Wenn nein, bitte Begründung:		
Spezifische Maßnahmen	Bitte kurz skizzieren:	

Fachbereich Elektrotechnik und angewandte Naturwissenschaften		
Unterrepräsentanz	ja	nein
Studentinnen	X	
Professorinnen	X	
Wiss. Mitarbeiterinnen	X	
Nicht-wiss. Mitarbeiterinnen		X
Fachbereichsrat	X	
Ziele	ja	Nein
Die Ziele aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	X	
Wenn nein, bitte Begründung:		
Spezifische Ziele	Kurz benennen:	
Maßnahmen	ja	Nein
Die Maßnahmen aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	X	
Wenn nein, bitte Begründung:		
Spezifische Maßnahmen	Bitte kurz skizzieren:	

Fachbereich Informatik und Kommunikation		
Unterrepräsentanz	ja	nein
Studentinnen	ja	
Professorinnen	ja	
Wiss. Mitarbeiterinnen	ja	
Nicht-wiss. Mitarbeiterinnen		nein
Fachbereichsrat	ja	
Ziele	ja	Nein
Die Ziele aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	ja	
Wenn nein, bitte Begründung:		
Spezifische Ziele	Kurz benennen:	
Maßnahmen	ja	Nein
Die Maßnahmen aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	ja	
Wenn nein, bitte Begründung:		
Spezifische Maßnahmen	Bitte kurz skizzieren: <ul style="list-style-type: none"> • Initiative zur Teilnahme am Professorinnenprogramm. • Jährliche Beteiligung am Girls Day für die Klassenstufen 5-10. • Jährliche Beteiligung sowie einen Schülerinneninformationstag (Engineer for a Day) für die Klassenstufen 11-13. 	

Fachbereich Wirtschaft		
Unterrepräsentanz	ja	nein
Studentinnen	X	
Professorinnen	X	
Wiss. Mitarbeiterinnen		X
Nicht-wiss. Mitarbeiterinnen		X
Fachbereichsrat	X	
Ziele		
	ja	Nein
Die Ziele aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	X	
Wenn nein, bitte Begründung:		
Spezifische Ziele	Kurz benennen:	
Maßnahmen		
	ja	Nein
Die Maßnahmen aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	X	
Wenn nein, bitte Begründung:		
Spezifische Maßnahmen	Bitte kurz skizzieren:	

Fachbereich Wirtschaft und Informationstechnik		
Unterrepräsentanz	ja	nein
Studentinnen	X	
Professorinnen	X	
Wiss. Mitarbeiterinnen	X	
Nicht-wiss. Mitarbeiterinnen		X
Fachbereichsrat	X (Frauenanteil 45,45%)	
Ziele	ja	Nein
Die Ziele aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	X	
Wenn nein, bitte Begründung:		
Spezifische Ziele	<p>Der Versuch, mehr junge Frauen für männlich dominierte Studienprogramme zu interessieren, setzt mittelfristig voraus, dass der Lehrkörper auch entsprechende weibliche Identifikationsfiguren anbieten kann, die außerdem in der SchülerInnenwerbung aktiv sind. Der FB 5 strebt daher eine Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft an und das durchaus mit Erfolg: Die letzten 3 Berufungen (eine technische, zwei betriebswirtschaftliche) gingen an Frauen. Inzwischen hat der FB 5 (Stand 2012), trotz der im FB enthaltenen Lehreinheit Elektrotechnik, mit 21,43% den höchsten professoralen Frauenanteil in der Hochschule. Gleiches gilt übrigens für den Fachbereichsrat mit 45,45%.</p>	
Maßnahmen	ja	Nein
Die Maßnahmen aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	X	
Spezifische Maßnahmen:	<p>Anmerkung: Das "Ja" bezieht sich auf die Maßnahmen, die der Fachbereichsebene zuzuordnen sind.</p> <p>Der FB beteiligt sich an dem von der Hochschule organisierten Girlsday.</p> <p>Der FB unterstützt aktuell eine junge Professorin beim Wunsch flexibler Arbeitszeiten im Zusammenhang mit Kinderbetreuung. Kurz nach Dienstantritt wurde sie für ein Jahr völlig freigestellt. Aktuell ist sie in 66,67% Teilzeit beschäftigt, die wunschgemäß von der</p>	

	Stundenplanung auf zwei Tage pro Woche Präsenz in der Hochschule konzentriert sind.
--	---

Fachbereich Maschinenbau		
Unterrepräsentanz	ja	nein
Studentinnen	X	
Professorinnen	X	
Wiss. Mitarbeiterinnen	X	
Nicht-wiss. Mitarbeiterinnen		X
Fachbereichsrat	X	
Ziele		
	ja	Nein
Die Ziele aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	X	
Wenn nein, bitte Begründung:		
Spezifische Ziele	Kurz benennen: Frauenanteil insbesondere im technischen Bereich erhöhen.	
Maßnahmen		
	ja	Nein
Die Maßnahmen aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	X	
Wenn nein, bitte Begründung:		
Spezifische Maßnahmen	Bitte kurz skizzieren: 1. Einführung des Studiengangs Bionik <ul style="list-style-type: none"> • Professorinnen ↑ • Wiss. Mitarbeiterinnen ↑ • Studentinnen ↑ 	

	2. Schülerwerbung 3. Girls' day
--	------------------------------------

Fachbereich Wirtschaftsrecht		
Unterrepräsentanz	ja	nein
Studentinnen		x
Professorinnen	x	
Wiss. Mitarbeiterinnen		X
Nicht-wiss. Mitarbeiterinnen		x
Fachbereichsrat	x	
Ziele	ja	Nein
Die Ziele aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	soweit relevant	
Wenn nein, bitte Begründung:		
Spezifische Ziele	Kurz benennen:	
Maßnahmen	ja	Nein
Die Maßnahmen aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	X, soweit relevant, aber siehe spez. Maßnahmen...	
Wenn nein, bitte Begründung:		
Spezifische Maßnahmen	Bitte kurz skizzieren: ...aktive Suche nach Bewerberinnen bei Berufungsverfahren oder vorher wird nach Möglichkeit gemacht (siehe letztes Verfahren), aber nicht als Voraussetzung für ein ordnungsgemäßes Berufungsverfahren gesehen oder akzeptiert.	

Fachbereich Wirtschaftsingenieurwesen		
Unterrepräsentanz	ja	nein
Studentinnen	X	
Professorinnen	X	
Wiss. Mitarbeiterinnen	X	
Nicht-wiss. Mitarbeiterinnen		X
Fachbereichsrat	X	
Ziele	ja	Nein
Die Ziele aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	X	
Wenn nein, bitte Begründung:	./.	
Spezifische Ziele		
Maßnahmen	ja	Nein
Die Maßnahmen aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	X	
Wenn nein, bitte Begründung:	./.	
Spezifische Maßnahmen	Bitte kurz skizzieren: ./.	

Hochschulverwaltung		
Unterrepräsentanz	ja	nein
Beamte		
<i>Höherer Dienst</i>		x
<i>Gehobener Dienst</i>	x	

Angestellte		
<i>Höherer Dienst</i>		x
<i>Gehobener Dienst</i>		x
<i>Mittlerer Dienst</i>		x
Ziele		
	ja	nein
Die Ziele aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	x	
Spezifische Ziele	Kurz benennen:	
Maßnahmen		
	ja	nein
Die Maßnahmen aus dem Frauenförderrahmenplan werden voll übernommen	x	
Spezifische Maßnahmen	Bitte kurz skizzieren: Der hohe Frauenanteil wird u.a. durch ein sehr flexibles Gleitzeitmodell gestützt.	

Bekannt gegeben und veröffentlicht durch den Präsidenten der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen

Gelsenkirchen, den 19.12.2013

Der Präsident
der Westfälischen Hochschule
Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen

gez. Prof. Dr. Bernd Kriegesmann