



Amtliche Mitteilungen der Westfälischen Hochschule

Ausgabe Nr. 2

8. Jahrgang

Gelsenkirchen, 28.01.2022

Inhalt:

**Gleichstellungsplan
2022-2025
Rahmenplan der Westfälischen Hochschule**



**Westfälische
Hochschule**

Gelsenkirchen Bocholt Recklinghauser

Gleichstellungsplan 2022-2025

Rahmenplan der Westfälischen Hochschule



Inhalt

Seitenzahl

Gleichstellungsplan 2022-2025	33
Präambel	36
1. Status quo und Analyse der Beschäftigten- sowie Studierendenstruktur (Baustein 1)	37
2. Prognosezahlen (Baustein 2)	44
3. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (Baustein 3)	44
4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	46
5. Weitere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	47
6. Gleichstellungspläne der Fachbereiche, Verwaltung und sonstigen Organisationseinheiten der Hochschule	47
7. Fortschreibung und Überprüfung	48
8. Schlussbestimmungen	48
Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans 2018-2020 (Baustein 4)	49

Präambel

Die Umsetzung von Chancengleichheit in allen Lebensbereichen ist eine Aufgabe, welcher wir uns an der Westfälischen Hochschule täglich stellen müssen. Diese Chancengleichheit ist im Grundgesetz Art. 3 Abs. 3 verankert und gilt als Verfassungsauftrag auch für Hochschulen. Der Staat fordert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) dient der Verwirklichung dieses Grundrechtes.

Die Westfälische Hochschule nimmt ihren gesetzlichen Auftrag der Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer ernst und ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als Ausbildungsstätte und als Arbeitgeberin bewusst. Gleichstellung wird an der Westfälischen Hochschule als ein Aspekt verstanden, der in alle Strukturentscheidungen eingebunden werden soll. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Studium, Lehre sowie Forschung und insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen an der Westfälischen Hochschule bleibt eine gemeinsame Herausforderung von Hochschulleitung und Gleichstellungsakteuren.

Ein Instrument zur Förderung der Durchsetzung von Gleichberechtigung ist die Erstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen gemäß § 5 ff LGG. Hochschulen haben die Aufgabe, einen Rahmenplan für die gesamte Hochschule zu entwerfen und zu verabschieden. Dieser bildet die Basis für die Gleichstellungspläne aller Organisationseinheiten im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich, denen mindestens 20 Beschäftigte zugeordnet sind. Er gilt uneingeschränkt für alle Statusgruppen der Hochschule (Studierende, Mitarbeitende in Technik und Verwaltung, das wissenschaftliche Personal sowie die Lehrenden). Eine aktive Umsetzung und das Verwirklichen der Zielsetzungen ist nur durch das Zusammenwirken aller Hochschulmitglieder möglich.

Die Ausgangssituation, unter der sich die Westfälische Hochschule der Querschnittsaufgabe Gleichstellung zu stellen hat, ist angesichts der Ausrichtung der Westfälischen Hochschule besonders herausfordernd: Das stark technisch geprägte Profil der Hochschule führt in zahlreichen Fachbereichen zu einer Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten und Studentinnen. Der Gleichstellungsplan soll für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Maßnahmen enthalten, um Möglichkeiten zur positiven Beeinflussung des Frauenanteils aufzuzeigen und strategische Ziele zu verbinden.

Der folgende Gleichstellungsplan setzt sich aus 4 Bausteinen zusammen. Der 1. Baustein ist die Analyse der Beschäftigungsstruktur, um deutlich Bereiche mit Frauenunterrepräsentanz zu benennen und Handlungsbedarf sichtbar zu machen. Der 2. Baustein fasst kurz die Prognosezahlen der in den nächsten 3 Jahren neu zu besetzenden Stellen in der Statusgruppe der Professorinnen und Professoren zusammen. Aufbauend auf den Ergebnissen der Ist Analyse, werden Maßnahmen im Baustein 3 festgelegt und im Baustein 4 die Zielerreichung bezogen auf den vorherigen Gleichstellungsplan überprüft.

1. Status quo und Analyse der Beschäftigten- sowie Studierendenstruktur (Baustein 1)

Angesichts der heterogenen Organisationseinheiten der Westfälischen Hochschule im Allgemeinen und dem stark technischen Profil einiger Studiengänge im Besonderen ist zu erwarten, dass die Herausforderungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern 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 – soweit statistische Daten vorliegen - eine Zeitraumbetrachtung zugrunde gelegt.

1.1 Frauenanteile bei den Beschäftigten

Im Rahmen der Verpflichtung zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern wird das Geschlechterverhältnis der Westfälischen Hochschule im Folgenden getrennt nach Beschäftigten und Studierenden aufbereitet.

1.1.1 Geschlechterverhältnis in den Fachbereichen

Jahr	Professuren					Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen					Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen				
	gesamt	weiblich		männlich		gesamt	weiblich		männlich		gesamt	weiblich		männlich	
		abs.	in %	abs.	in %		abs.	in %	abs.	in %		abs.	in %	abs.	in %
2015	189	34	17,99	155	82,01	197	49	24,87	148	75,13	44	31	70,45	13	29,55
2016	189	34	17,99	155	82,01	180	44	24,44	136	75,56	44	31	70,45	13	29,55
2017	189	34	17,99	155	82,01	184	43	23,36	141	76,63	43	30	69,76	13	30,23
2018	190	32	16,843	158	83,16	203	42	20,69	161	79,31	52	31	59,62	21	40,38
2019	194	33	17,01	161	82,99	191	48	25,13	143	74,87	43	20	46,51	23	53,49
2020	192	31	16,15	161	83,85	207	46	22,01	163	77,99	48	28	58,33	20	41,67

Tabelle 1: Beschäftigte in den Fachbereichen

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
FB Maschinenbau, Umwelt- und Gebäudetechnik						
Professorinnen	18,52	18,52	17,86	16,66	14,29	17,86
Wiss. Mitarbeiterinnen	12,5	25,00	13,56	9,38	16,60	16,00
Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	46,45	50,00	60,00	46,66	35,71	38,46
FB Elektrotechnik und angewandte Naturwissenschaften¹						
Professorinnen	13,89	11,76	8,25	7,60	8,33	9,09
Wiss. Mitarbeiterinnen	20,93	17,50	19,23	14,58	21,62	8,70
Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	70,00	75,00	77,78	66,66	37,50	60,00
FB Informatik und Kommunikation						
Professorinnen	14,81	14,29	17,24	21,42	16,00	20,00
Wiss. Mitarbeiterinnen	20,51	13,89	21,62	19,57	29,79	27,73
Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	60,00	66,67	50,00	37,50	50,00	50,00
FB Wirtschaft						
Professorinnen	29,41	29,41	29,14	29,41	27,78	29,41
Wiss. Mitarbeiterinnen	75,00	75,00	71,43	75,00	75,00	75,00
Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	100	100	100	100	100	100
FB Wirtschaft und Informationstechnik						
Professorinnen	20,69	26,92	25,93	24,00	26,92	25,00
Wiss. Mitarbeiterinnen	19,05	22,22	28,57	30,77	30,77	35,71
Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	83,33	80,00	80,00	75,00	66,66	75,00
FB Maschinenbau						
Professorinnen	11,11	10,53	10,53	10,00	10,00	10,53
Wiss. Mitarbeiterinnen	23,81	18,75	44,44	13,04	20,00	14,29
Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	50,00	50,00	33,33	50,00	50,00	50,00
FB Wirtschaftsrecht						
Professorinnen	21,43	18,75	21,43	18,18	12,50	14,29
Wiss. Mitarbeiterinnen	44,44	60,00	33,33	33,33	50,00	33,33
Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	100	100	0	50,00	50,00	50,00
FB Ingenieur- und Naturwissenschaft¹						
Professorinnen	19,05	18,18	19,05	18,75	18,18	22,22
Wiss. Mitarbeiterinnen	41,18	33,33	27,78	29,99	33,33	28,57
Nicht wiss. Mitarbeiterinnen	100	100	100	100	100	100

Tabelle 2: Frauenanteile in den Fachbereichen in %

Der Anteil der Professorinnen ist leicht gesunken, der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen weist weiterhin Schwankungen auf und liegt zwischen 20 % und 25 %, während der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Fachbereichen über 50 % liegt.

Lehraufträge

Die Anzahl der weiblichen Lehrbeauftragten ist an der Westfälischen Hochschule deutlich geringer als die der männlichen Lehrbeauftragten. Bisher wurden hierzu noch keine jährlichen Zahlen erhoben. Im Sommersemester 2020 und Wintersemester 2020/21 wurden von insgesamt 179 Lehraufträgen 25 an Frauen vergeben. Dabei ist keine Differenzierung nach Stundenumfang vorgenommen worden.

¹ Am 01.08.2018 wurde der Fachbereich Ingenieur- und Naturwissenschaften neu gegründet, ihm wurden die Studiengänge des ehemaligen Fachbereichs Wirtschaftsingenieurwesen (Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen und Chemie) sowie der Studiengang Biologie (vormals Fachbereich Elektrotechnik und angewandte Naturwissenschaften) zugeordnet.

1.1.2 Geschlechterverhältnis in den zentralen Betriebseinheiten und wissenschaftlichen Einrichtungen

Institut/Betriebseinheit	männlich	weiblich	Frauenanteil in %	
			2020	2017
Zentrum für IT und Medien (ZIM)	17	20	54,05	47,50
Institut Arbeit und Technik	15	23	60,53	54,05
Institut für Innovationsforschung	7	10	58,82	62,50
ZKLF	10	16	61,54	60,00
Sprachenzentrum	8	8	50,00	43,75
Talentförderung	11	30	73,17	71,43

Tabelle 3: Geschlechterverhältnis in den Betriebseinheiten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen (2020)

Die Beschäftigten in den zentralen Betriebseinheiten und wissenschaftlichen Einrichtungen gehören zum wesentlichen Teil dem wissenschaftlichen Personal an. Der Anteil der Mitarbeiterinnen ist weiter gestiegen und liegt in allen Einheiten über 50 %.

1.1.3 Geschlechterverhältnis in der Verwaltung

Jahr	Nichtwissenschaftliche Beamte/Beamtinnen					Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen				
	gesamt	weiblich		männlich		gesamt	weiblich		männlich	
		abs.	in %	abs.	in %		abs.	in %	abs.	in %
2015	18	9	50,00	9	50,00	67	35	52,24	32	47,76
2016	17	8	47,06	9	52,94	73	44	60,27	29	39,73
2017	16	8	50,00	8	50,00	74	45	60,81	29	39,19
2018	14	7	50,00	7	50,00	91	57	62,64	33	36,26
2019	13	6	46,15	7	53,85	86	56	65,12	30	34,88
2020	13	6	46,15	7	53,85	87	57	65,52	30	34,48

Tabelle 4: Geschlechterverhältnis in der Verwaltung

Der Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ist insgesamt weiter gestiegen, im Angestelltenbereich liegt er zum Ende des Berichtszeitraums bei über 65 %, leicht gesunken ist der Anteil der Beamtinnen.

1.2 Frauenanteil bei den Studierenden

Fachbereich	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Maschinenbau, Umwelt- und Gebäudetechnik	22,28	21,99	21,88	21,87	22,49	23,44
Elektrotechnik und angewandte Naturwissenschaften ¹	30,68	30,82	32,76	26,86*	26,42	27,30
Informatik und Kommunikation	30,29	30,87	29,48	32,43	32,64	32,70
Wirtschaft	46,88	47,41	45,46	43,69	45,04	44,46
Wirtschaft und Informationstechnik	33,31	33,97	28,80	34,49	34,43	32,01
Maschinenbau	17,07	17,27	18,44	19,92	19,80	24,93
Wirtschaftsrecht	58,73	59,29	60,00	60,85	61,84	62,69
Ingenieur- und Naturwissenschaften (vormals FB Wirtschaftsingenieurwesen ¹)	24,65	25,66	25,76	36,94*	36,51	37,23

Tabelle 5: Studentinnenanteil im Wintersemester in %

Der Anteil der weiblichen Studierenden ist insbesondere in den technischen Fachbereichen und im Fachbereich Wirtschaftsrecht leicht gestiegen. Aufgrund der Umstrukturierung ist in den Fachbereichen Elektrotechnik, angewandte Naturwissenschaften und Ingenieur- und Naturwissenschaften nur ein Vergleich der Jahre 2018 bis 2020 sinnvoll.

Fachbereich	2018	2019	2020
Maschinenbau, Umwelt- und Gebäudetechnik	16,20	18,84	17,54
Elektrotechnik und angewandte Naturwissenschaften ¹	10,34	25,49	23,26
Informatik und Kommunikation	42,35	53,89	47,71
Wirtschaft	59,71	51,47	48,55
Wirtschaft und Informationstechnik	31,85	46,31	34,78
Maschinenbau	13,60	19,67	19,27
Wirtschaftsrecht	57,46	58,82	64,00
Ingenieur- und Naturwissenschaften (vormals FB Wirtschaftsingenieurwesen ¹)	44,17	35,96	31,11

Tabelle 6: Absolventinnenanteil im Studienjahr in %

Fachbereich	2018		2019		2020	
	Stud.	Absolv.	Stud.	Absolv.	Stud.	Absolv.
Maschinenbau, Umwelt- und Gebäudetechnik	21,87	16,20	22,49	18,84	23,44	17,54
Elektrotechnik und angewandte Naturwissenschaften ¹	26,86	10,34	26,42	25,49	27,30	23,26
Informatik und Kommunikation	32,43	42,35	32,64	53,89	32,70	47,71
Wirtschaft	43,69	59,71	45,04	51,47	44,46	48,55
Wirtschaft und Informationstechnik	34,49	31,85	34,43	46,31	32,01	34,78
Maschinenbau	19,92	13,60	19,80	19,67	24,93	19,27
Wirtschaftsrecht	60,85	57,46	61,84	58,82	62,69	64,00
Ingenieur- und Naturwissenschaften (vormals FB Wirtschaftsingenieurwesen ¹)	36,94	44,17	36,51	35,96	37,23	31,11

Tabelle 7: Gegenüberstellung Studentinnen- und Absolventinnenanteil in %

Bei einem Vergleich der Anfänger- und Absolventinnenzahlen der weiblichen Studierenden fällt auf, dass die Erfolgsquote der Studentinnen in den Fachbereichen mit den Fächern Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsrecht und Journalismus überdurchschnittlich ist, während in den Fachbereichen mit technischen Fächern im Vergleich zu den Anfängerzahlen deutlich weniger Frauen das Studium erfolgreich abschließen.

1.3 Geschlechterverhältnis in den Organen der Hochschule

	2014			2017			2020		
	m	w	in %	m	w	in %	m	w	in %
Senat	12	4	25,00	15	7	31,32	17	6	26,09
Präsidium	3	2	40,00	4	1	20,00	5*	1*	16,67*
							4*	2*	33,33*
Hochschulrat	6	4	40,00	6	4	40,00	5	5	50,00

*Zusammensetzung bis 31.07. 2020 bzw. seit 01.08.2020

Tabelle 8: Frauenanteil in den zentralen Gremien

Während sich der Anteil der weiblichen Mitglieder im Präsidium und Hochschulrat deutlich erhöht hat, ist er im Senat um ca. 5 % gesunken.

Fachbereichsrat	Gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil in %	
				2018 - 2020	2017
Maschinenbau, Umwelt- und Gebäudetechnik	12	9	3	25,00	14,28
Elektrotechnik u. angewandte Naturwissenschaften¹	15	11	4	26,67	23,08
Informatik und Kommunikation	16	9	7	43,75	18,75
Wirtschaft	13	8	5	38,46	41,67
Wirtschaft und Informationstechnik	15	10	5	33,33	25,00
Maschinenbau	13	9	4	30,77	13,33
Wirtschaftsrecht	13	10	3	23,08	28,57
Ingenieur- und Naturwissenschaften¹	15	10	5	33,33	23,08

Tabelle 9: Frauenanteil in den Fachbereichsräten (2018-2020)

Der Anteil der weiblichen Mitglieder in sechs Fachbereichsräten ist - zum Teil deutlich – gestiegen. Ausnahmen bilden die Fachbereichsräte der Fachbereiche Wirtschaft/GE und Wirtschaftsrecht.

1.4 Beteiligung von Frauen in Berufungsverfahren

	Bewerbungen von Frauen			Frauen in Berufungskommissionen		
	gesamt	absolut	in %	gesamt	absolut	in %
2015	142	25	17,61	16	7	43,75
2016	54	3	5,56	14	7	50,00
2017	72	6	8,33	30	13	43,33
2018	129	14	10,85	45	18	40,00
2019	174	36	20,69	45	21	46,67
2020	159	29	18,24	47	19	40,43

Tabelle 10: Frauenanteil bei Bewerbungen und in Berufungskommissionen

1.5 Leistungsbezüge

Berufungs- und Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren

Um der aktuellen Diskussion zum Gender-Pay-Gap Rechnung zu tragen, wurden die Leistungsbezüge erstmalig in die Betrachtung aufgenommen. Dabei erfolgt zunächst keine Differenzierung nach Fachdisziplin, nach Einstiegsalter, nach Dauer der Zugehörigkeit zur Westfälischen Hochschule, erfolgte Antragstellung etc. Insofern können die folgenden Darstellungen derzeit noch zu keiner Interpretation herangezogen werden:

Berufungszulage: Vergleicht man die bisher verhandelten Berufungszulagen, sind diese bei den Professorinnen im Durchschnitt etwas höher als bei den Professoren (berücksichtigt 21 Professorinnen und 65 Professoren).

Befristete Bezüge für besondere Leistungen: Bei den befristet gewährten Leistungsbezügen erhalten die Professoren im Durchschnitt etwas mehr als die Professorinnen. Diese Zahl ist jedoch wenig aussagekräftig, da lediglich 5 Professorinnen und 19 Professoren diese Leistungsbezüge erhalten.

Unbefristete Bezüge für besondere Leistungen: Hier erhalten die Professoren derzeit ebenfalls im Durchschnitt etwas mehr; auch hier ist die Anzahl der Begünstigten jedoch bisher gering (3 Professorinnen, 24 Professoren).

Um zukünftig zu belastbaren Aussagen zu kommen, soll ein entsprechendes Monitoring aufgebaut werden.

Leistungsprämien der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In der Antragsrunde 2019/2020 wurden in der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung sowohl die Einzel- als auch die Teamprämien ausschließlich an Mitarbeiterinnen vergeben.

In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden Einzelprämien an 7 Mitarbeiter (6,9 VZÄ) und 5 Mitarbeiterinnen (3,63 VZÄ) vergeben.

Teamprämien erhielten 8 wissenschaftliche Mitarbeiter und 7 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.

2. Prognosezahlen (Baustein 2)

2.1 Prognosezahlen der Professorenschaft

Neu im Gleichstellungsplan der Westfälischen Hochschule sind Prognosezahlen der zu besetzenden Professuren. Die Prognosezahlen zeigen die quantitative Veränderungsmöglichkeit in der Geschlechterverteilung an der Hochschule. Im Zeitraum Wintersemester 2021/22 bis Sommersemester 2024 sind 32 Stellen in der Professorenschaft neu zu besetzen. Das macht das Potenzial deutlich, mit entsprechenden Maßnahmen die durch altersbedingtes Ausscheiden freiwerdenden Stellen in den Fachbereichen mit Frauen zu besetzen. Der Fokus auf Professuren erfolgt, da hier im Sinne von Rolemodels eine Multiplikatorwirkung gerade für Studentinnen erwartet wird.

3. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (Baustein 3)

Aus den Strukturdaten geht hervor, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Gruppen der Professorinnen und Professoren, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Studierenden zu verzeichnen ist. In der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil in der Hochschulverwaltung und den sonstigen Organisationseinheiten deutlich über 50 %, so dass es für diese Gruppe nicht erforderlich ist, weitere Maßnahmen festzulegen. Zur Einbindung der Frauenförderung in die Hochschulstrukturen werden für die verschiedenen Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Zielvorgaben festgelegt.

3.1 Steigerung des Frauenanteils in der Gruppe der Professorinnen und Professoren

Gemäß § 37 a Hochschulgesetz hat das Präsidium für die Lehreinheiten der Westfälischen Hochschule eine Gleichstellungsquote (beschlossen am 19.12.2018 und am 10.01.2019 bekanntgegeben) festgelegt. Diese Zielgröße wird bei der Besetzung von Professorenstellen in den Fachbereichen konsequent verfolgt. Eine Überprüfung und Neufestsetzung der Gleichstellungsquote wird Anfang 2022 erfolgen.

Ist die Gleichstellungsquote nicht erreicht, ist im besonderen Maße darauf zu achten, dass die Vorgabe gemäß § 13 Absatz 3 der Berufsordnung der Westfälischen Hochschule eingehalten wird, wonach in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer

oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Professur erfüllen.

Bei der Besetzung von Berufungskommissionen ist auf eine geschlechterparitätische Besetzung gemäß § 6 Absatz 2 der Berufsordnung zu achten. Des Weiteren wirken die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche bei der Durchführung von Berufungsverfahren an der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages mit.

Die Berufungskommission erstellt entsprechend § 11 der Berufsordnung der Westfälischen Hochschule auf Grundlage des Ausschreibungstextes den Kriterienkatalog. Zur Unterstützung des Berufungsverfahrens soll ein Leitfaden für den Umgang mit den sich bewerbenden Personen sowie den Umgang im Vorstellungsgespräch erarbeitet werden, der insbesondere Genderaspekte berücksichtigt.

Die Fachbereichsleitungen sollen die aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen unterstützen, da nur so, gerade in den technischen Disziplinen, genügend Bewerberinnen gefunden werden können.

3.2 Steigerung des Frauenanteils in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen adressieren insbesondere das Personal in den technisch ausgerichteten Fachbereichen, da hier zum Teil eine deutliche Unterrepräsentanz besteht.

Stellen für diese Zielgruppe sollten in der Regel zunächst hochschulintern ausgeschrieben werden, wenn Bewerbungen von geeigneten Kandidatinnen zu erwarten sind. Bei der Stellenausschreibung wird ausdrücklich betont, dass Frauen bei der Einstellung bei gleicher Qualifikation, Befähigung und Leistung bevorzugt behandelt werden.

Wenn auf die interne Stellenausschreibung von unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden keine Bewerbung von Frauen mit geforderter Qualifikation eingeht und die Gleichstellungsquote entsprechend der Statusgruppe nicht erfüllt ist, soll die Stelle öffentlich ausgeschrieben werden.

Zu den Vorstellungsgesprächen sind mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen.

Sofern eine Auswahlkommission gebildet wird, ist diese zur Hälfte mit Frauen zu besetzen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

Eine teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterin, die den Wunsch nach einer Erhöhung ihrer Arbeitszeit angezeigt hat, ist bei der Besetzung einer entsprechenden freien Stelle bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende Gründe dem entgegenstehen.

3.3 Steigerung des Frauenanteils in der Gruppe der Studentinnen

Zur Steigerung des Frauenanteils in der Gruppe der Studentinnen werden verschiedene Maßnahmen umgesetzt, welche sich einerseits auf Maßnahmen im Studium beziehen und andererseits solche, die Schülerinnen direkt ansprechen.

So werden durch die Microsite „Frauen-in-mint“ aktiv Schülerinnen mit naturwissenschaftlichem Schwerpunkt angesprochen. Durch die permanente Aktualisierung der Seite soll die Aufmerksamkeit der Schülerinnen und damit das Interesse an einem technischen Studium gesteigert werden. Zusammen mit der Studienberatung werden neue Konzepte zur Gewinnung von Schülerinnen z.B. in Form

von Aktionstagen online oder in Präsenz an der Hochschule entwickelt. Die gestaltete Mint-Microsite bildet dabei eine aktive Plattform zur Bewerbung des Studienangebotes.

Die Interessen der Schülerinnen und Studentinnen gehen aktiv in die Weiterentwicklung neuer Studienangebote der Westfälischen Hochschule ein. So soll unter anderem der Bereich der ausbildungs-, praxis- und berufsintegrierenden Studiengänge weiter ausgebaut werden. Bei Studierenden mit einer Kombination von Ausbildung und Studium ist der Anteil der Frauen – auch in technischen Studiengängen - deutlich höher als in den korrespondierenden Vollzeitstudiengängen.

In der zentral aufgebauten Talentförderung werden gezielt Schülerinnen angesprochen, die über ein hohes Leistungspotenzial verfügen, aber aufgrund ihres familiären Hintergrundes ein Studium oft nicht in Betracht ziehen. Inzwischen sind zur Umsetzung dieses Ansatzes stabile Kooperationen mit 30 Schulen aufgebaut worden.

Um Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 5 bis 10 bereits vor der eigentlichen Berufs- und Studienfachwahl einen Kontakt zur Westfälischen Hochschule und evtl. geschlechtsuntypischen Studiengängen zu ermöglichen, organisiert die Gleichstellungsbeauftragte jährlich einen „Girls ‘und Boys` Day“.

Das Empowerment der bereits eingeschriebenen Studentinnen in Hinblick auf die Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit und der Karriereentwicklung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte durch zusätzliche Angebote und neue Formate wie z.B. Führungskräfteworkshops oder digitale Talkrunden mit Frauen in Führungspositionen als Vorbildfrauen.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie wird sichtbarer und markanter Teil des Profils der Westfälischen Hochschule. Mit dem 2021 eröffneten Familienbüro schafft die Hochschule Transparenz über Angebote und Möglichkeiten zu diesem Thema.

Die Westfälische Hochschule definiert den Familienbegriff wie folgt: „Familie umfasst alle Lebensgemeinschaften, in denen Menschen sich umeinander kümmern und langfristig eine gegenseitige soziale Verantwortung übernehmen.“ Zertifiziert durch die berufundfamilie Service GmbH, einer Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, wurden familiengerechte Maßnahmen und strategischen Ziele der Hochschule festgelegt.

So wurden Ziele zum Handlungsfeld Arbeits-, Forschungs- und Studienzeiten sowie deren Organisation definiert. Weitere Handlungsfelder des Audits sind Informationen und Kommunikation, Führung, Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifikation, Entgeltbestandteile und Service für Familien. Aus den für die jeweiligen Handlungsfelder gesetzten Ziele leiten sich Maßnahmen ab, welche jährlich in Form eines Berichtes auf ihre Umsetzung überprüft werden.

Um Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigungen weiter zu flexibilisieren werden die Dienstvereinbarungen regelmäßig überprüft sowie weiterentwickelt und so Möglichkeiten zum situativen dezentralen Arbeiten verbessert. Die Digitalisierung unterstützt dabei die flexiblen Rahmenbedingungen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das eröffnete Familienbüro bündelt die Informationen, die Kommunikation und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie und erhöht die Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeberin.

Es unterstützt den Wiedereinstieg von Beschäftigten nach Elternzeiten oder anderen familiär bedingten Auszeiten. Darüber hinaus kann das Familienbüro auch als Eltern-Kind-Zimmer nach Absprache als Arbeitsplatz mit Spielecke genutzt werden.

Die etablierte Kinderbetreuung wird bei vorliegendem Bedarf um den Hochschulstandort Bocholt erweitert und ein Ferienbetreuungsprogramm von 4 Wochen im Jahr (eine Woche Osterferien, zwei Wochen Sommerferien, eine Woche Herbstferien) fest im Kinderbetreuungsprogramm der Hochschule verankert.

Das Thema Pflege von Angehörigen wird durch Informationsveranstaltungen und Unterstützung bei der Vernetzung mit externen Ansprechpartnern sowie Angeboten durch das Familienbüro verstärkt in den Fokus der Arbeits- und Studierfähigkeit genommen und weiterentwickelt.

5. Weitere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

5.1 Qualifizierungsmaßnahmen

Die Westfälische Hochschule fördert die Fort- und Weiterbildung ihrer Hochschulmitglieder. Alle Beschäftigten haben dabei verstärkt die Möglichkeit an Online-Seminaren zur Steigerung der Qualifizierung der beruflichen Entwicklung teilzunehmen. Insbesondere soll es den Mitarbeiterinnen auch in Teilzeit durch angepasste Veranstaltungskonzepte im Vormittagsbereich ermöglicht werden, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, werden über Fortbildungsangebote informiert. Sie können an den Qualifizierungsmaßnahmen während der Beurlaubungszeit teilnehmen, soweit ein dienstliches Interesse beim Wiedereinstieg in den Beruf gegeben ist. Gezielt werden Veranstaltungen zum Thema „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ für alle Beschäftigten mit Care-Aufgaben angeboten.

Ebenso werden Mitarbeitende mit Führungsaufgaben durch gezielte Fortbildungsangebote mit Schwerpunkt Gender, Diversität und Management zur Stärkung und Entwicklung der eigenen Genderkompetenzen unterstützt.

5.2 Gendersensible Sprache

In der internen und externen dienstlichen Kommunikation achten die Mitglieder der Westfälischen Hochschule auf die sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter. Formulare, Anträge und sonstige Texte sind geschlechtsneutral zu formulieren. Sofern keine geschlechtsneutrale Bezeichnung gefunden werden kann, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

6. Gleichstellungspläne der Fachbereiche, Verwaltung und sonstigen Organisationseinheiten der Hochschule

Fachbereiche, die Verwaltung und sonstige Organisationseinheiten der Hochschule, denen mindestens 20 Beschäftigte zugeordnet sind, erstellen auf der Grundlage des LGG und dieses Rahmenplans eigene Gleichstellungspläne. Verantwortlich für die Erstellung ist die Leiterin oder der Leiter der Or-

ganisationseinheit. Die erforderlichen Daten werden auf Anforderung vom Dezernat für Personalservice zur Verfügung gestellt. Nach Ablauf der Laufzeit des Rahmenplans ist dem Präsidium ein Bericht über Umsetzung der Gleichstellungspläne der Organisationseinheiten vorzulegen.

7. Fortschreibung und Überprüfung

Die Zielerreichung des Gleichstellungsrahmenplans wird vom Präsidium in regelmäßigen Abständen überprüft. Der Gleichstellungsrahmenplan wird nach Ablauf der festgelegten Laufzeit fortgeschrieben, mit der Fortschreibung wird ein Bericht über die Umsetzung des vorherigen Plans erstellt.

8. Schlussbestimmungen

Das Präsidium der Westfälischen Hochschule hat dem Rahmenplan am 15.12.2021 zugestimmt. Er tritt am 01.02.2022 in Kraft. Gleichzeitig tritt der Gleichstellungsrahmenplan vom 31.01.2019 außer Kraft. Die Laufzeit des Rahmenplans beträgt ab Inkrafttreten drei Jahre.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 22.12.2021

Gelsenkirchen, den 26.01.2022

Der Präsident

der Westfälischen Hochschule

Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen

gez. Prof. Dr. Bernd Kriegesmann

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans 2018-2020 (Baustein 4)

Gemäß § 5a Landesgleichstellungsgesetz ist nach Ablauf des Gleichstellungsplans ein Bericht über die Personalentwicklung und durchgeführte Maßnahmen zu erarbeiten.

In dem am 23.01.2019 in den Amtlichen Mitteilungen veröffentlichten Gleichstellungsplan wurden zwei Aktionsfelder vorgegeben, um die Erreichung des Ziels „Förderung der Gleichstellung“ durch geeignete Maßnahmen 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

1. Erhöhung des Anteils von Frauen bei Beschäftigten und Studierenden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

a) In der **Professorenschaft** hat sich der Anteil der Frauen (in %) im Berichtszeitraum wie folgt entwickelt:

Fachbereich	2018	2019	2020
Maschinenbau, Umwelt- und Gebäudetechnik	16,66	14,29	17,86
Elektrotechnik und angewandte Naturwissenschaften	7,60	8,33	9,09
Informatik und Kommunikation	21,42	16,00	20,00
Wirtschaft	29,41	27,78	29,41
Wirtschaft und Informationstechnik	24,00	26,92	25,00
Maschinenbau	10,00	10,00	10,53
Wirtschaftsrecht	18,18	12,50	14,29
Ingenieur- und Naturwissenschaften	18,75	18,18	22,22

Der Anteil der Professorinnen hat sich in der Zeit vom 01.01.2018 bis 31.12.2020 in keinem Fachbereich wesentlich verändert. Im Fachbereich Wirtschaftsrecht ist ein leichter Rückgang, im Fachbereich

Ingenieur- und Naturwissenschaften ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Es wurden drei Professorinnen neu berufen (in den Lehreinheiten Maschinenbau GE, Informatik, Wirtschaft Bocholt).

Vergleicht man die prozentualen Anteile der Professorinnen zum Ende des Berichtszeitraums (Dezember 2020) mit den aufgrund von § 37a Hochschulgesetz NRW vom Präsidium am 19.12.2018 festgelegten fächergruppenspezifischen Gleichstellungsquoten zur Gewährleistung von Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren, ist festzustellen, dass diese Quoten in vielen Lehreinheiten weiterhin nicht erreicht werden:

Lehreinheit	Gleichstellungsquote	Anteil Professorinnen
Maschinenbau GE	14 %	15,38 %
Facilities Management	14 %	20,00 %
Elektrotechnik GE	12 %	0 %
Physikalische Technik	24 %	16,67 %
Informatik	14 %	16,67 %
Journalismus/PR	53 %	25,00 %
Wirtschaft GE	35 %	29,41 %
Wirtschaft BOH	35 %	40,00 %
Elektrotechnik BOH	12 %	7,69 %
Maschinenbau BOH	32 %	10,00 %
Wirtschaftsrecht	38 %	14,29 %
Wirtschaftsingenieurwesen	22 %	15,38 %
Chemie	39 %	20,00 %
Biologie	59 %	19,05 %

Der Anteil der Frauen, die sich in Berufungskommissionen an der Auswahl neuer Professorinnen und Professoren beteiligt haben, ist erfreulich hoch, er lag im Berichtszeitraum zwischen 39 und 50 %.

b) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in den Fachbereichen

Fachbereich	2018	2019	2020
Maschinenbau, Umwelt- und Gebäudetechnik	9,38	16,60	16,00
Elektrotechnik und angewandte Naturwissenschaften	14,58	21,62	8,70
Informatik und Kommunikation	19,57	29,79	27,73
Wirtschaft	75,00	75,00	75,00
Wirtschaft und Informationstechnik	30,77	30,77	35,71
Maschinenbau	13,04	20,00	14,29
Wirtschaftsrecht	33,33	50,00	33,33
Ingenieur- und Naturwissenschaften	29,99	33,33	28,57

Bei der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schwankte der Anteil der Frauen zum Teil erheblich. In den Fachbereichen mit ausschließlich technischen Studiengängen ist der Anteil weiterhin niedrig. Stellen wurden in einigen Fällen im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen mit (ehemaligen) Studierenden oder Mitarbeitern besetzt, die sich zuvor bereits in einem Beschäftigungsverhältnis an der Westfälischen Hochschule bewährt hatten und daher besonders geeignet waren, so dass (mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten) auf eine formale Ausschreibung verzichtet wurde, da die Personalentwicklung – sowohl der Mitarbeiterinnen als auch der Mitarbeiter – ebenfalls ein wichtiger Erfolgsfaktor der Hochschule ist.

c) Mitarbeiterinnen in den Betriebseinheiten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen

Institut/Betriebseinheit	Frauenanteil in %	
	2017	2020
Zentrum für IT und Medien (ZIM)	47,50	54,05
Institut Arbeit und Technik	54,05	60,53
Institut für Innovationsforschung	62,50	58,82
ZKLF	60,00	61,54
Sprachenzentrum	43,75	50,00
Talentförderung	71,43	73,17

Der Anteil der Mitarbeiterinnen in den Betriebseinheiten und zentralen wissenschaftlichen Instituten ist bei fast allen Einrichtungen in den vergangenen drei Jahren weiter gestiegen und liegt bei

mindestens 50 %, zum Teil deutlich darüber. Diese Beschäftigten sind zum wesentlichen Teil der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuzurechnen.

d) Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

aa) In der **Hochschulverwaltung** sind die Frauen nicht unterrepräsentiert. Bei den Angestellten ist der Anteil der Mitarbeiterinnen in den vergangenen Jahren stetig gestiegen und lag Ende 2020 bei über 65 %. Der Anteil der Beamtinnen ist im Berichtszeitraum leicht abgesunken, dies liegt jedoch an der längerfristigen Beurlaubung einer Beamtin aus familiären Gründen.

Jahr	Nichtwissenschaftliche Beamte/Beamtinnen					Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
		abs.	in %	abs.	in %		abs.	in %	abs.	in %
2018	14	7	50,00	7	50,00	91	57	62,64	33	36,26
2019	13	6	46,15	7	53,85	86	56	65,12	30	34,88
2020	13	6	46,15	7	53,85	87	57	65,52	30	34,48

bb) In fast allen **Fachbereichen** lag der Anteil der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zum Ende des Berichtszeitraums bei mindestens 50 %, zum Teil deutlich darüber.

Fachbereich	2018	2019	2020
Maschinenbau, Umwelt- und Gebäudetechnik	46,45 %	35,71 %	38,46 %
Elektrotechnik und angewandte Naturwissenschaften	66,66 %	37,50 %	60,00 %
Informatik und Kommunikation	37,50 %	50,00 %	50,00 %
Wirtschaft	100 %	100 %	100 %
Wirtschaft und Informationstechnik	75,00 %	66,66 %	75,00 %
Maschinenbau	50,00 %	50,00 %	50,00 %
Wirtschaftsrecht	50,00 %	50,00 %	50,00 %
Ingenieur- und Naturwissenschaften	100 %	100 %	100 %

d) Studierende

Im Berichtszeitraum hat sich der Anteil der Studentinnen nicht wesentlich verändert. In den technischen Fachbereichen ist er leicht gestiegen.

Fachbereich	2018	2019	2020
Maschinenbau, Umwelt- und Gebäudetechnik	21,87	22,49	23,44
Elektrotechnik und angewandte Naturwissenschaften	26,86*	26,42	27,30
Informatik und Kommunikation	32,43	32,64	32,70
Wirtschaft	43,69	45,04	44,46
Wirtschaft und Informationstechnik	34,49	34,43	32,01
Maschinenbau	19,92	19,80	24,93
Wirtschaftsrecht	60,85	61,84	62,69
Ingenieur- und Naturwissenschaften	36,94	36,51	37,23

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der **allgemeinen Studienberatung** und in der **Talentförderung** legen weiterhin ein Augenmerk darauf, insbesondere auch Mädchen über die Möglichkeiten eines Studiums in den MINT-Fächern zu informieren. Interessierte und geeignete Schülerinnen wurden gezielt gefördert.

Die Gleichstellungsbeauftragte organisierte 2018 und 2019 einen „**Girls und Boys Day**“, durch den Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 5 bis 10 für Studiengänge, die typisch dem anderen Geschlecht zugeordnet werden, sensibilisiert werden sollten. 2020 musste die Veranstaltung aufgrund der mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen entfallen. Zudem fand einmal im Jahr für junge Frauen, die die Sekundarstufe II besuchen, der Schülerinneninformationstag „**Engineer for a Day**“ statt, mit dem Ziel, Frauen für ein technisches Studium an der Westfälischen Hochschule zu akquirieren.

e) Absolventinnen

Der Anteil der Absolventinnen ist in den meisten Fachbereichen leicht gestiegen, dies gilt auch für die Fachbereiche mit technischen Studienfächern. Der starke Anstieg im Fachbereich Elektrotechnik und angewandte Naturwissenschaften im Jahr 2019 sowie das Absinken der Absolventinnenquote im Fachbereich Ingenieur- und Naturwissenschaften erklärt sich durch die Umstrukturierung dieser Fachbereiche zum 01.08.2018 verbunden mit der geänderten Zuordnung der Lehrinheit Biologie. Gesunken ist der Anteil der Absolventinnen im Bereich Wirtschaft/Gelsenkirchen.

Fachbereich	2018	2019	2020
Maschinenbau, Umwelt- und Gebäudetechnik	16,20	18,84	17,54
Elektrotechnik und angewandte Naturwissenschaften	10,34	25,49	23,26
Informatik und Kommunikation	42,35	53,89	47,71
Wirtschaft	59,71	51,47	48,55
Wirtschaft und Informationstechnik	31,85	46,31	34,78
Maschinenbau	13,60	19,67	19,27
Wirtschaftsrecht	57,46	58,82	64,00
Ingenieur- und Naturwissenschaften	44,17	35,96	31,11

f) Beteiligung von Frauen in Gremien

Während sich der Anteil der weiblichen Mitglieder im Präsidium und Hochschulrat deutlich erhöht hat, ist er im Senat um ca. 5 % gesunken. Der Anteil der weiblichen Mitglieder in sechs Fachbereichsräten ist - zum Teil deutlich – gestiegen. Ausnahmen bilden die Fachbereichsräte der Fachbereiche Wirtschaft/GE und Wirtschaftsrecht.

aa) Zentrale Gremien

	2017			2020		
	männlich	weiblich	in %	männlich	weiblich	in %
Senat	15	7	31,32	17	6	26,09
Präsidium	4	1	20,00	5*	1*	16,67*
				4*	2*	33,33*
Hochschulrat	6	4	40,00	5	5	50,00

*Zusammensetzung bis 31.07. 2020 bzw. seit 01.08.2020

bb) Fachbereichsräte

Fachbereichsrat	Frauenanteil in %	
	2017	2018 - 2020
Maschinenbau, Umwelt- und Gebäudetechnik	14,28	25,00
Elektrotechnik u. angewandte Naturwissenschaften ¹	23,08	26,67
Informatik und Kommunikation	18,75	43,75
Wirtschaft	41,67	38,46
Wirtschaft und Informationstechnik	25,00	33,33
Maschinenbau	13,33	30,77
Wirtschaftsrecht	28,57	23,08
Ingenieur- und Naturwissenschaften	23,08	33,33

2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Im Berichtszeitraum bestand unverändert die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für die Beschäftigten. Den Wünschen der in Teilzeit tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verteilung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wurde in der Regel entsprochen.

Die flexible Kinderbetreuung in Kooperation mit dem „Kinderhaus Rasselbande“ wurde weiterhin angeboten.

Zum 30.09.2020 wurde der Westfälischen Hochschule das Zertifikat zum Audit familiengerechte Hochschule erteilt. Grundlage ist eine Zielvereinbarung, in der die Umsetzung von umfangreichen Maßnahmen in acht Handlungsfeldern innerhalb der nächsten drei Jahre festgelegt wurde. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie soll sichtbarer Teil der Westfälischen Hochschule werden.

Zum 01.10.2020 wurde im Dezernat für Personalservice eine Mitarbeiterin in Vollzeit eingestellt, die sich schwerpunktmäßig mit dem Thema Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium befasst.