

Gleichstellungsplan der Hochschule Furtwangen

gemäß des Leitfadens des Ministeriums

für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg

Inhaltsverzeichnis

1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten	4
1.1 Systematische Umsetzung der Chancengleichheit auf allen Ebenen der HFU	4
1.2 Akteurinnen und Akteure – Mitteleinsatz zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen	5
2. Chancengleichheitsziele – Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums	5
2.1 Erhöhung der Frauenanteile – Studierende	5
2.2 Erhöhung der Frauenanteile – Professuren und Lehrbeauftragte	6
2.3 Erhöhung der Frauenanteile – Akademische Mitarbeiterinnen	7
2.4 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	7
2.5 Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie	7
3 Bestimmung von Entwicklungszielen	8
3.1. Erhöhung der Frauenanteile – Studierende	8
3.2 Erhöhung der Frauenanteile – Professuren und Lehrbeauftragte	8
3.3 Erhöhung der Frauenanteile – Akademische Mitarbeiterinnen und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	8
3.4 Verbesserte Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie	8
4 Umsetzungsstrategie - Darstellung der weiterführenden Gleichstellungsmaßnahmen	9
4.1 Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden	9
4.2 Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren und Lehrbeauftragten	10
4.3 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	10
4.4 Verbesserte Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie	11
5 Anhang	12
5.1 Anteil der Frauen: Studierende und Absolventinnen	12
5.1.1 HFU gesamt	12
5.1.2 Fakultät Product Engineering/Wirtschaftsingenieurwesen	12
5.1.3 Fakultät Industrial Technologies	13
5.1.4 Fakultät Informatik	13
5.1.5 Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik	14
5.1.6 Fakultät Computer & Electrical Engineering	14
5.1.7 Fakultät Wirtschaftsinformatik	15
5.1.8 Fakultät Digitale Medien	15
5.1.9 Fakultät Wirtschaft	16
5.1.10 Studiengang Angewandte Gesundheitswissenschaften	16
5.2 Anteil der Frauen auf ausgewählten Positionen im wissenschaftlichen Dienst sowie auf Leitungsebene	17
5.3 Anteil der Frauen auf Professuren	18

5.3.1 HFU gesamt	18
5.3.2 Fakultät Product Engineering/Wirtschaftsingenieurwesen	18
5.3.3 Industrial Technologies	18
5.3.4 Fakultät Informatik	19
5.3.5 Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik	19
5.3.6 Fakultät Computer & Electrical Engineering	19
5.3.7 Fakultät Wirtschaftsinformatik	19
5.3.8 Fakultät Digitale Medien	20
5.3.9 Studiengang Angewandte Gesundheitswissenschaften	20
5.3.10 Fakultät Wirtschaft	20
5.4 Anteil der Frauen: Lehrbeauftragte	20
5.4.1 HFU gesamt	20
5.4.2 Fakultät Industrial Technologies	21
5.4.3 Fakultät Informatik	21
5.4.4 Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik	21
5.4.5 Fakultät Computer & Electrical Engineering	21
5.4.6 Fakultät Wirtschaftsinformatik	22
5.4.7 Fakultät Digitale Medien	22
5.4.8 Fakultät Wirtschaft	22
5.4.9 Studiengang Angewandte Gesundheitswissenschaften	22
5.4.10 Fakultät Product Engineering / Wirtschaftsingenieurwesen	23
5.5 Akteurinnen und Akteure der Gleichstellung im Überblick	23
5.6 Überblick über die laufenden und geplanten Maßnahmen der Fakultäten	24

1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Hochschule Furtwangen (HFU) entstand in enger Abstimmung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten, dem Kanzler und der Gleichstellungsreferentin. An der Erstellung der Statistiken haben maßgeblich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personal- und Studierendenabteilung mitgewirkt.

1.1 Systematische Umsetzung der Chancengleichheit auf allen Ebenen der HFU

Der Strategie Gender Mainstreaming (GM) folgend, ist Gleichstellungsarbeit an der HFU als Querschnittsaufgabe systematisch über alle Ebenen institutionalisiert und im Leitbild verankert. Dort heißt es:

„Wir fördern aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium, die Berücksichtigung von Genderthemen und nehmen Rücksicht auf besondere Lebenssituationen aller Mitglieder der Hochschule.“

Als beratende Kommission des Senats wurde 2011 der **Ausschuss Gender & Diversity** eingesetzt. Er hat die Aufgabe, die Gleichstellung auf der Ebene der Fakultäten und Abteilungen voranzutreiben und Senatsbeschlüsse zu Fragen der Gleichstellung vorzubereiten. Zudem wird dort über die jährliche Vergabe des Frauenförderpreises entschieden, der mit 1.500,00 € dotiert ist.

Seit September 2010 gibt es an der HFU das **Referat Gender und Diversity**, welches die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt, gendersensible Kommunikation an der Hochschule umsetzt, Genderaspekte an der HFU analysiert und den Ausschuss Gender & Diversity koordiniert. Die konsequente Umsetzung der Maßnahme „**Familiengerechte Hochschule**“ ist durch das Rektorat als Stabstelle fest an der HFU verankert und zeigt sich u.a. in der Auditierung 2008 und der Reauditierung mit neuen Zielvereinbarungen im Dezember 2011. Auch in den Strategien der Stabsstellen **Qualitätsmanagement (QM)** und **Nachhaltige Entwicklung (NE)** ist das Prinzip Gender Mainstreaming fest verankert.

Bei der **Personalrekrutierung** werden gezielt Instrumente genutzt, um den Frauenanteil der akademischen Mitarbeiterinnen und Professorinnen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Auch im Bereich der **Öffentlichkeitsarbeit** werden mit der neuen HFU-Homepage die Gleichstellungsthemen, mit nur zwei Klicks, übersichtlich präsentiert und zugänglich gemacht. Bei der Erstellung von Werbe- und Präsentationsmaterial wird stets auf die gendergerechte Bild- und Textsprache geachtet.

Die Repräsentanz von Frauen in den **Hochschulgremien** entspricht im Wesentlichen der Unterrepräsentanz in der gesamten Professorenschaft. Im **Rektorat** der HFU findet sich momentan keine Frau und im 27-köpfigen Senat sind 6 Frauen vertreten. Im **Hochschulrat** sind 4 von 11 Mitgliedern Frauen. Damit wird die Frauenquote von 40%, die für die Hochschulräte in Baden-Württemberg vom Ministerrat vorgegeben wurde, nur knapp verfehlt.

1.2 Akteurinnen und Akteure – Mitteleinsatz zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen

Hauptverantwortlich für die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen und der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen, sind die **Gleichstellungsbeauftragte** (GSB) und ihre **drei Stellvertreterinnen** an allen Standorten der HFU¹. Mit einer Deputatsermäßigung von 4 SWS wird die GSB von ihren Dienstaufgaben entlastet. Ihr steht ein jährliches Budget von bis zu 20.500 € für Gleichstellungsmaßnahmen und eine monatlichen Funktionszulage von 400 € zur Verfügung. Zudem ist das **Referat „Gender und Diversity** mit einer 70 %igen Personalstelle ausgestattet (mit 50% Arbeitszeit G&D und 20% Arbeitszeit familiengerechte Hochschule). Die **beratende Gleichstellungskommission Gender & Diversity** tagt – unter Vorsitz der GSB – mindestens einmal pro Semester und setzt sich momentan aus 17 Frauen und neun Männern zusammen. In ihr sind Mitglieder der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen sowie die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten vertreten.

Für die Kooperation mit Kinderbetreuungseinrichtungen an den Standorten Furtwangen und VS-Schwenningen stellt die HFU zusätzlich etwa 30.000 € im Jahr zu Verfügung.

2. Chancengleichheitsziele – Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

2.1 Erhöhung der Frauenanteile – Studierende

Schon im vorangegangenen Gleichstellungskonzept der HFU (Stand 2009) hatte die Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden eine sehr hohe Priorität. Durch die Forcierung des Ausbaus 2012 verzeichnete die HFU im WS 2011/12 einen Zuwachs von 2000 Studierenden auf insgesamt 5060 Studierenden gegenüber dem WS 2008/09 mit 3770 Studierenden. Dabei stieg der Frauenanteil unter den Studierenden ebenfalls von knapp 30% im WS 2008/09 auf 32,6% im WS 2011/12.² Damit hat die HFU das angestrebte Ziel von 35% Studentinnen fast erreicht.

Bei der Konzipierung neuer Studiengänge an der HFU sollen auch die Interessen von Frauen stärker berücksichtigt werden. So hat die Fakultät Informatik (IN) den Bachelorstudiengang Software Produktmanagement eingerichtet und konnte den Frauenanteil von ca. 7,5% in 2009 auf 12,6% im WS 2011/12 und jetzt aktuell im WS 2012/13 sogar auf 15% erhöhen.³

Auch die Fakultät Digitale Medien (DM) konnte mit Hilfe des neuen Studiengangs Medienkonzeption den Frauenanteil von ca. 25% im Jahr 2009 auf knapp 30% im WS 2011/12 erhöhen.⁴

Mit der Neugründung des Studiengangs Allgemeine Gesundheitswissenschaften hat sich die HFU am Standort Furtwangen einen neuen Schwerpunkt im Gesundheitswesen geschaffen. Mit einem Frauenanteil unter den Studierenden von 88% liegt er weit über dem Durchschnitt.⁵

Die Fakultät Wirtschaftsinformatik (WI) weist durch die Erhöhung der Studienplätze im Frauenstudiengang Wirtschaftsnetze eine für dieses Fachgebiet ungewöhnlich gute Bilanz von insgesamt 44% Stu-

¹ Furtwangen, Villingen-Schwenningen und Tuttlingen

² Vgl. 5.1.1 Anteil der Frauen: Studierende und Absolventinnen – HFU gesamt

³ Vgl. 5.1.4 Anteil der Frauen: Studierende und Absolventinnen – Fakultät Informatik

⁴ Vgl. 5.1.8 Anteil der Frauen: Studierende und Absolventinnen – Fakultät Digitale Medien

⁵ Vgl. 5.1.10 Anteil der Frauen: Studierende und Absolventinnen – Studiengang Angewandte Gesundheitswissenschaften

dentinnen im WS 2011/12 auf. Vergleicht man die Anfängerinnenquote des Jahres 2007 (28%) mit der Absolventinnenquote des Jahres 2011 von 30,8%, so zeichnet sich die Tendenz ab, dass relativ gesehen offenbar etwas mehr Frauen das Studium erfolgreich abschließen als ihre männlichen Kommilitonen.⁶

In den Fakultäten Maschinenbau und Verfahrenstechnik, Computer und Electrical Engineering erhöhte sich der Frauenanteil unter den Studierenden jeweils um ca. 5%.⁷ Im Bereich der Masterstudierenden hat sich keine wesentliche Änderung ergeben. Der Anteil der Studentinnen liegt weiterhin mit Schwankungen um die 20%.

2.2 Erhöhung der Frauenanteile – Professuren und Lehrbeauftragte

Die HFU erhielt aus dem Professorinnen Programm I eine Förderung für die Berufung von insgesamt drei Professorinnen in den Bereichen Mathematik/Informatik, Elektrotechnik und Biotechnologie/Humanbiologie. Es handelte sich dabei um vorgezogene Berufungen. Insgesamt konnten in den Jahren 2009 bis 2012 sieben Berufungsverfahren mit der Berufung von Professorinnen abgeschlossen werden, so dass sich die Anzahl der Professorinnen an der HFU von 14 im SS 2009 auf 20 im WS 2011/12 erhöht hat.⁸ Gleichzeitig stieg durch den Ausbau 2012 die Gesamtzahl der Professuren von 121,5 im SS 2009 auf 150 im WS 2011/12, so dass sich prozentual nur ein geringer Anstieg von knapp 11,5% auf ca. 13,3% ergibt. Die Hauptursache für diese schwache Steigerungsrate liegt nach wie vor in der geringen Bewerberinnenanzahl bei Ausschreibungen in MINT-Fächern. Anzumerken ist aber auch, dass die Bewerbungslage in diesen Fächern generell schlecht war und Zweit- und Drittausschreibungen keine Seltenheit waren.

Bei Betrachtung der Statistik über den Anteil der Frauen in den W2 Berufungsverfahren, lässt sich sehen, dass bei 13% Frauenanteil bei den Bewerbungen, immerhin 14,5% Frauen zum Berufungsvortrag bzw. -gespräch geladen wurden, dass 16,5% Frauen auf Listenplätzen gewesen sind und ca. 15% der weiblichen Bewerber letztlich ernannt wurden.

Die Aufschlüsselung nach Fakultäten macht die Schwierigkeit, Frauen gerade in den Bereichen Informatik und Technik zu finden, noch deutlicher. Andererseits zeigt diese Erhebung auch, dass die Qualifikation und Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten durch die Berufungskommissionen insgesamt als vergleichbar eingestuft wurden und Frauen eine geringfügig bessere Chance hatten, auf einen Listenplatz zu kommen. Dennoch bleibt die Neuernennung von nur 15% Frauen bei den W2-Stellen deutlich hinter dem ambitionierten Ziel, 30% der neuen Professorenstellen mit Frauen zu besetzen, zurück. Immerhin gingen zwei der vier Ersternennungen bei den W3-Professuren an Frauen. Damit beträgt der Frauenanteil bei diesen wichtigen profilbildenden Berufungsverfahren sogar 50 %.

Lehrbeauftragte werden in den Fakultäten hauptsächlich eingesetzt, um das Lehrangebot im Bereich Sozialkompetenz abzudecken und aktuelle Themen aus der Wirtschaft oder dem jeweiligen Fachgebiet anzubieten. Dementsprechend schwanken sowohl die absoluten Zahlen der Lehrbeauftragten als auch der Anteil an Frauen. Generell liegt der Frauenanteil von Lehrbeauftragten in Fakultäten durchschnittlich zwischen 20% und 30%. Nur im Bereich des Fremdsprachenunterrichts verzeichnen wir ca. 80%.

⁶ Vgl. 5.1.1 Anteil der Frauen: Studierende und Absolventinnen – HFU gesamt

⁷ Vgl. 5.1.5 Anteil der Frauen: Studierende und Absolventinnen – Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik

⁸ Vgl. 5.3.1 Anteil der Frauen auf Professuren – HFU gesamt

2.3 Erhöhung der Frauenanteile – Akademische Mitarbeiterinnen

Durch den Ausbau 2012 und den steigenden Umfang von Drittmittel- und Forschungsprojekten stieg die Anzahl der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 67 beschäftigten Personen im SS 2009 auf 96 im WS 2011/12 (in Vollzeitäquivalenten gerechnet). Von diesen 96 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ca. 45% weiblich, was gegenüber dem Stand von 2009 einen Zuwachs von 10% entspricht.⁹

2.4 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die HFU-Akademie ist die Weiterbildungseinrichtung der HFU. Neben Angeboten für externe Personen hat die HFU-Akademie auch ein umfangreiches Angebot für die interne Fort- und Weiterbildung aufgebaut. Dabei wurde jetzt die akademische Mitarbeiterschaft als wichtiger Adressatenkreis besonders berücksichtigt. Die Selbstbindung der Hochschulen an die Weiterqualifizierung des befristeten akademischen Personals gemäß der entsprechenden HRK-Erklärung zum WissZVG ist an der HFU umgesetzt worden. In ausgewiesenen Forschungsprofilgebieten werden an der HFU seit neuestem auch Promotionen betreut. Dabei sollen künftig exzellente Masterabsolventinnen und -absolventen der HFU noch stärker zum Zug kommen.

2.5 Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Mit der von der Hochschulleitung vorangetriebenen Auditierung als Familiengerechte Hochschule 2008 wurde ein effizienter und strategischer Weg zu einer familienfreundlichen Organisationsstruktur und -kultur angeschoben, der seitdem konsequent verfolgt wurde. Im Dezember 2011 wurde die Reauditierung mit neuen Zielvereinbarungen ausgesprochen.

Für die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen der Auditierung und der Reauditierung hat das Rektorat die Stabstelle Familiengerechte Hochschule mit 20%iger Arbeitszeit installiert. Diese treibt die Umsetzung der Maßnahmen voran und arbeitet dabei mit den unterschiedlichsten Akteuren und Akteurinnen der Hochschule zusammen. Wie der erste Jahresbericht der Reauditierung zeigt, ist die HFU auf einem sehr guten Weg, ihre ambitionierten Ziele zu erreichen. Viele entsprechende Maßnahmen wie z.B. die Ermöglichung von Telearbeit mit besonderem Fokus auf Menschen mit Familienverpflichtungen wurden bereits umgesetzt.

Ergänzend ist die HFU aktiv in der Netzwerkarbeit tätig, um die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie weiter voranzutreiben. Genannt seien u.a. das familyNET, 2Careers – Bodenseeraum und das Dual Career Netzwerk Oberrhein.

Zur Kinderbetreuungssituation ist zu berichten, dass bereits seit 2003 am Standort Furtwangen zwischen der HFU, der Stadt Furtwangen, dem Studentenwerk Freiburg und der katholischen Kirchengemeinde als Trägerin des Kindergartens Maria Goretti eine Kooperationsvereinbarung besteht. Seit 2010 gibt es mit der Kita "Campus Minimus" am Standort VS-Schwenningen ein vergleichbares Angebot. Die HFU hat sich in Kooperation mit der Hochschule für Polizei, der Dualen Hochschule und der Stadt Villingen-Schwenningen an den Investitionen dieser neuen Kinderbetreuungseinrichtung beteiligt und Belegplätze für die Betreuung von Kindern von Mitarbeitenden und Studierenden erworben. Am neugegründeten Standort Tuttlingen zeichnet sich bislang noch kein Bedarf an zusätzlichen Kinderbetreuungsangeboten ab.

⁹ Vgl. 5.4.1 Anteil der Frauen: Lehrbeauftragten– HFU gesamt

3 Bestimmung von Entwicklungszielen

Die Gleichstellung an der HFU ist Thema und Motor der Organisationsentwicklung und zielt auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaftsinstitution ab. Dies beinhaltet Maßnahmen der Hochschule für die Erhöhung der Frauenanteile in allen Qualifikationsstufen, in denen sie unterrepräsentiert sind, und Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familienverantwortung und wissenschaftlicher Karriere.

3.1. Erhöhung der Frauenanteile – Studierende

Im WS 2011/12 lag der Frauenanteil der Studierenden der HFU bei 32,5%. Das Entwicklungsziel für 2016 ist auf 35% festgelegt worden.¹⁰

3.2 Erhöhung der Frauenanteile – Professuren und Lehrbeauftragte

Die HFU räumt der Erhöhung des Professorinnenanteils hohe Priorität ein. Die bisherigen Maßnahmen zur Akquise von potentiellen Professorinnen sollen weiter ausgebaut werden und Frauen auch verstärkt über Netzwerke informiert werden. Das konkrete und ehrgeizige Ziel der Steigerung des Anteils neuberufener Professorinnen auf 30% bleibt damit bestehen.

Im Bereich der Lehrbeauftragten soll wieder verstärkt auf die Förderung durch das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm zurückgegriffen werden. Dies bietet Frauen eine gute Chance, die HFU und den Lehrbetrieb kennenzulernen und sich bzgl. Lehrerfahrung weiter zu qualifizieren, zumal ihnen das Lehrangebot des Didaktik-Zentrums des Landes Baden-Württemberg offen steht. Das langfristige Ziel ist, dass sich die Teilnehmerinnen für eine Professur qualifizieren und damit der Professorinnenanteil an der HFU weiter erhöht wird.

3.3 Erhöhung der Frauenanteile – Akademische Mitarbeiterinnen und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Mit der Möglichkeit der Weiterqualifikation akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ein Masterstudium, bis hin zu einer Promotion ist ein Grundstein zur geschlechtergerechten Personalentwicklung gelegt. Die Weiterqualifizierung des anwachsenden akademischen Mittelbaus wird v. a. durch hausinterne Weiterbildungsangebote der HFU Akademie gefördert und unterstützt. Dieser Weg soll in den nächsten Jahren konsequent weiter verfolgt werden.

Es ist ein erklärtes Ziel der HFU, den Anteil der forschenden Doktorandinnen deutlich zu steigern, in dem zwei zusätzliche Promotionsstellen im Umfang von 50% bis max. 70% (E 13 TV-L) geschaffen werden sollen. Die Finanzierung ist derzeit noch nicht gesichert. Eine Möglichkeit bestünde in der Förderung durch das Professorinnenprogramm II. Daher wird eine erneute Bewerbung an diesem Programm in Betracht gezogen.

3.4 Verbesserte Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Die Verfügbarkeit freier Kinderbetreuungsplätze ist eine wichtige Bedingung für eine verbesserte Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Ab dem 1. August 2013 haben Eltern für ihre ein bis drei Jah-

¹⁰ Vgl. 5.1.1 HFU gesamt

re alten Kinder einen gesetzlichen Anspruch auf einen Betreuungsplatz in einer Kindertagesstätte oder bei einer Tagesmutter. Die HFU hat sich zum Ziel gesetzt, den Ausgleich von Bedarf und Angebot weiter zu unterstützen. Nachdem die Kommunen rechtlich zur Schaffung der Betreuungsplätze verpflichtet sind, rückt die Förderung von zusätzlichen Angeboten, auf die sich der Rechtsanspruch nicht bezieht, wie z. B. die Betreuung außerhalb üblicher Betreuungszeiten, in den Vordergrund.

Weiterhin hat sich die HFU zum Ziel gesetzt Doppelkarriere-Paare zu fördern, in dem bei der Personalrekrutierung u.a. eine berufliche und soziale Integration des Partners oder der Partnerin in der hiesigen Region unterstützt wird. Dazu soll das regionale Unternehmensnetzwerk mit der HFU weiter ausgebaut werden.

4 Umsetzungsstrategie - Darstellung der weiterführenden Gleichstellungsmaßnahmen

4.1 Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden

Da in der Hochschullandschaft nach wie vor eine geschlechtstypische Studienfachwahl¹¹ zu erkennen ist, verfolgt die HFU das strategische Ziel, die einzelnen Studiengänge inhaltlich für Frauen ansprechender zu gestalten. Weiterhin werden Programme und Veranstaltungen fortgeführt, die zum Ziel haben, insbesondere Schülerinnen für das Studienfachangebot der HFU zu interessieren.

Zu nennen sind:

- das Studienbotschafterprogramm
- Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler an den Fakultäten
- Girls-Day und Girls Day Academy
- Mentorinnenprogramme

Das Netzwerk F.I.T. ist ein vom MWK finanziertes an der HFU angesiedeltes Projekt, das durch verschiedene Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Natur- und Ingenieurwissenschaften beiträgt. Zu den Maßnahmen zählen

- *meccanica femminile* (seit 2010) - die Frühjahrsuniversität für Studentinnen des Maschinenbaus, der Elektrotechnik und für alle interessierten Fachfrauen - wird in Kooperation und im Wechselkonzept zwischen Uni Stuttgart (Campus Vaihingen) und Hochschule Furtwangen (Campus Schwenningen) ausgerichtet.
- *informatica femminile Baden-Württemberg* (seit 2001) - die Sommeruniversität für Studentinnen der Informatik und Informationswissenschaften und für alle interessierten Fachfrauen - wird in Kooperation und im Wechselkonzept zwischen der Technischen Fakultät der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und der HFU ausgerichtet.
- Wanderausstellung *Patente Frauen* (seit 2011) - Rollup-Exponate zu weiblichen Erfinderinnen. Die Foto-Dokumentation 'Patente Frauen' stellt eine Hommage an diejenigen Frauen dar, deren Erfindergeist besonders bemerkenswert ist und deren Erfindungen bis in die heutige Zeit hinein relevant sind. Die Exponate sind als Rollups konzipiert und werden als Rahmenprogramm zu HFU-Veranstaltungen im Gender- und Diversity-Umfeld angemietet und eingesetzt.

¹¹ vgl. Lojewsky, J. (2012, S.279ff.)

- Internetportal scientifica (seit 2008) - Baden-Württembergs Informationsplattform für Frauen aus Wissenschaft und Technik - bietet Informationen für (angehende) Wissenschaftlerinnen aus Baden-Württemberg. Angegliedert finden sich ebenso Programme für technik- und naturwissenschaftlich interessierte Mädchen in Baden-Württemberg.

4.2 Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren und Lehrbeauftragten

Jedes Berufungsverfahren an der HFU wird durch ein systematisches Qualitätsmanagement und Monitoring begleitet. Die Routine für Berufungsverfahren wurde überarbeitet und die Gleichstellungsbeauftragten sind seitdem ab der Erstellung der Stellenausschreibung kontinuierlich an dem gesamten Verfahren beteiligt. Das Gender-Monitoring der Berufungskommissionen berücksichtigt Bewerbungen, Listenplätze, Ernennungen und Ersternennungen für die gesamte Hochschule und nach Fakultäten aufgeschlüsselt. Um die Bewerberinnenzahlen zu erhöhen, erfolgte außer den Veröffentlichungen von Stellenausschreibungen in Printmedien und Onlineportalen immer auch eine gezielte Suche über entsprechende Datenbanken bzw. Plattformen der LaKof und teilweise aktiv über AkademiaNet und FemConsult. Außerdem wurden verstärkt Fachfrauen zu interessanten Vorträgen im Rahmen des Studium Generale oder zu Vortragsprogrammen der Fakultäten eingeladen.

Um den Frauenanteil der Lehrbeauftragten an der HFU zu erhöhen, soll wieder verstärkt das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm genutzt werden. Diese Möglichkeit wurde bereits kontinuierlich durch die Gender & Diversity Kommission kommuniziert und die Fakultäten in der Beantragung durch die Personalabteilung unterstützt, dennoch ist ein Rückgang der Nutzung zu verzeichnen. Die Ursache könnte darin bestehen, dass das Antragsverfahren umgestellt und dies nicht ausreichend kommuniziert wurde. Es muss das kurzfristige Ziel sein, die Nutzungsquote auf das in der Vergangenheit bereits erreichte Niveau zurückzuführen. Dazu sind mehrere Erinnerungen an die Fakultäten durch das Rektorat bereits ausgesprochen worden. Dies wird künftig fortlaufend wiederholt werden. Außerdem wurde ein entsprechender konkreter Hinweis im Intranet der HFU (FRIEDA) aufgenommen.

4.3 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs

Karriereberatung für Studentinnen ist insbesondere im Bereich der MINT-Fächer sinnvoll und gefragt. Das erfolgreiche Pilotprojekt der MINT-Karriere-Beratungs-Stelle (2011/12) hat dies eindeutig gezeigt. Allerdings sollte nach den Evaluationsergebnissen dieses Konzept in ein breiter angelegtes Gesamtkonzept der Karriereberatung integriert werden. Dies wurde im Rahmen der Evaluierung der Förderung der Beratungsstellen an den geförderten Hochschulen in Baden Württemberg belegt. Daher sollen die spezifischen Anforderungen der Karriereberatung von Studentinnen an der HFU in ein Gesamtangebot einer anerkannten kompetenten Studierendenberatung eingebettet werden. Erste Schritte gelangen im Rahmen der erfolgreichen Beantragung der Projekte „Zentrale Studienberatung Furtwangen, ZEBU“ und „Innovations- und Gründerzentrum an der HFU“¹². Dabei werden die Fragestellungen aus dem Pilotprojekt der MINT-Karriereberatung wieder aufgenommen: Unter Berücksichtigung der Familien- und Berufsplanung wird ein umfassendes Kursprogramm vor allem auch zu Themen wie Genderkompetenz, Interkulturelle Kompetenz, Karriereplanung, aber auch Selbstmanagement und Präsentationstechniken aufgebaut.

Die Landesregierung plant als Fortsetzung des Ausbaus in grundständigen Bachelorstudiengängen nunmehr einen Ausbau an Masterangeboten. Die HFU beantragt in diesem Zusammenhang den Aus-

¹² Beide Projekte werden jeweils aus dem Landesprogramm Innovations- und Qualitätsfond Baden Württemberg finanziell unterstützt.

bau von insgesamt 240 Masterstudienplätzen. In diesem Zusammenhang ist geplant, die Übergangsquote vom Bachelor in den Master deutlich zu steigern. Insbesondere Bachelorabsolventinnen sollen dazu motiviert werden, mit dem Abschluss eines Masterstudiengangs eine höhere wissenschaftliche Qualifikation und damit bessere Voraussetzung beim Wettbewerb um eine spätere Führungsposition zu erreichen. Diese Entwicklung wird durch die neue unterstützende Studienberatung und die geplanten Karriereberatungsmaßnahmen unterstützt.

Die HFU betreibt seit 2012 ein kooperatives Promotionskolleg mit der Universität Freiburg und seit 2011 eine enge Promotionskooperation mit der Universität Plymouth. Im Rahmen dieser und weiterer Einzelfall-Kooperationen vor allem mit ausländischen Universitäten werden derzeit 22 Doktorand/innen an der HFU betreut. Die HFU hat ausgewiesene Forschungsprofile in den Bereichen Medizinische Technologien, Webbasierte Architekturen und Infrastrukturen, Produktionstechnik, Smart Systems sowie Gesellschaft, Gesundheit und Nachhaltigkeit. Im Rahmen weiter ausgebauter Kooperationen mit Universitäten ist es ein strategisches Ziel, insbesondere den eigenen exzellenten Masterabsolventen eine Promotionsmöglichkeit anzubieten (vgl. 3.3). Hiervon verspricht sich die HFU auch wiederum positive Rückwirkungen zum weiteren Ausbau der Forschungsaktivitäten.

Ergänzend soll die Förderung der akademischen Mitarbeiterinnen durch ein umfangreiches wissenschaftliches Weiterbildungsangebot durch die HFU Akademie fortgeführt werden.

4.4 Verbesserte Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie

Die HFU ist seit 2008 als familiengerechte Hochschule zertifiziert und 2011 reauditert worden. Mit der angestrebten Konsolidierung in 2013 ist die kontinuierliche Umsetzung weiterer Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie essentiell.

Seit Ende 2012 ist ein Pilotprojekt umgesetzt worden, das in der Region bislang einzigartig ist: In Zusammenarbeit mit dem Kindergarten Maria Goretti ist am Standort Furtwangen ein Eltern-Kind-Arbeitsraum zur Verfügung gestellt worden, der es den Studierenden und Beschäftigten der HFU erlaubt –in fußläufiger Entfernung zum Campus – zu arbeiten und gleichzeitig ihre Kinder zu betreuen. Das Angebot hilft insbesondere dann, wenn Kinder nicht am regulären Betreuungsangebot teilnehmen können, z. B. bei Krankheit und Ansteckungsgefahr. Die Kosten hierfür übernimmt die Hochschule.

Zusätzlich zu den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Kinder und wissenschaftlicher Karriere, sind Informationsveranstaltungen rund um das Thema Pflege bzw. Elder Care geplant. Auf Grund des demographischen Wandels steigt die Anzahl der HFU-Mitarbeitenden, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit Ihre Angehörigen pflegen. Dies kann – besonders für Frauen –eine enorme Belastung darstellen, da ihnen nach wie vor Pflege- und Betreuungsarbeiten zugeschrieben werden. Durch die Veranstaltungen soll ein Sensibilisierungsprozess für diese Thematik in die Wege geleitet werden und die Arbeits- und Lebensbedingungen für Pflegenden verbessert werden.

5 Anhang

Die Zielwerte für den Frauenanteil für sämtliche Qualifizierungsstufen sind jeweils für die gesamte HFU festgelegt worden. Eine Differenzierung nach einzelnen Fakultäten ist bei dieser Hochschulgröße nicht sinnvoll.

5.1 Anteil der Frauen: Studierende und Absolventinnen

5.1.1 HFU gesamt

Entwicklung/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im vorausge- gangenem Gleichstel- lungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12	3 Zielwert für 2016
Studierende (*)			
- Gesamt	3565	5060	
- Anzahl Frauen	1098	1642	
- Frauen in %	31,00%	32,50%	35,00%
Absolventinnen (**)			
- Gesamt	786	646	
- Anzahl Frauen	226	193	
- Frauen in % ¹³	28,75%	29,88%	35,00%

(*) WS 2011/12 nach Ablauf der Immatrikulationsfrist; (**) Prüfungsjahr d.h. SS und vorhergehendes WS

5.1.2 Fakultät Product Engineering/Wirtschaftsingenieurwesen

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im vorausge- gangenem Gleichstel- lungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Studierende (*)		
- Gesamt	500	601
- Anzahl Frauen	153	179
- Frauen in %	30,60%	29,80%
Absolventinnen (**)		
- Gesamt	128	118
- Anzahl Frauen	37	36
- Frauen in % ¹⁴	28,90%	30,50%

(*) WS 2011/12 nach Ablauf der Immatrikulationsfrist; (**) Prüfungsjahr d.h. SS und vorhergehendes WS

¹³ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

¹⁴ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

5.1.3 Fakultät Industrial Technologies

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im vorausge- gangenem Gleichstel- lungsplan (Stand: WS 2009/10)	Stand: WS 2011/12
Studierende (*)		
- Gesamt	119	354
- Anzahl Frauen	16	65
- Frauen in %	13,40%	18,40%

(*) WS 2011/12 nach Ablauf der Immatrikulationsfrist; (**) Prüfungsjahr d.h. SS und vorhergehendes WS

5.1.4 Fakultät Informatik

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im vorausge- gangenem Gleichstel- lungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Studierende (*)		
- Gesamt	302	452
- Anzahl Frauen	22	57
- Frauen in %	7,30%	12,60%
Absolventinnen (**)		
- Gesamt	88	77
- Anzahl Frauen	10	6
- Frauen in % ¹⁵	11,40%	7,80%

(*) WS 2011/12 nach Ablauf der Immatrikulationsfrist; (**) Prüfungsjahr d.h. SS und vorhergehendes WS

¹⁵ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

5.1.5 Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik

Entwicklung Qualifizierungsstufe	Ist-Wert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Studierende (*)		
- Gesamt	972	1327
- Anzahl Frauen	270	391
- Frauen in %	28,00%	32,60%
Absolventinnen (**)		
- Gesamt	142	164
- Anzahl Frauen	29	39
- Frauen in % ¹⁶	20,42%	23,76%

(*) WS 2011/12 nach Ablauf der Immatrikulationsfrist; (**) Prüfungsjahr d.h. SS und vorhergehendes WS

5.1.6 Fakultät Computer & Electrical Engineering¹⁷

Entwicklung Qualifizierungsstufe	Ist-Wert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Studierende (*)		
- Gesamt	317	484
- Anzahl Frauen	21	47
- Frauen in %	6,62%	9,71%
Absolventinnen (**)		
- Gesamt	71	88
- Anzahl Frauen	4	5
- Frauen in % ¹⁸	5,63%	5,68%

(*) WS 2011/12 nach Ablauf der Immatrikulationsfrist; (**) Prüfungsjahr d.h. SS und vorhergehendes WS

¹⁶ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

¹⁷ SSB trennt sich im SoSe 2013 von CEE und formt mit AGW die eigene Fakultät GSG

¹⁸ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

5.1.7 Fakultät Wirtschaftsinformatik

Entwicklung Qualifizierungsstufe	Ist-Wert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Studierende (*)		
- Gesamt	492	588
- Anzahl Frauen	192	260
- Frauen in %	39,00%	44,20%
Absolventinnen (**)		
- Gesamt	83	115
- Anzahl Frauen	27	50
- Frauen in % ¹⁹	32,50%	43,50%

(*) WS 2011/12 nach Ablauf der Immatrikulationsfrist; (**) Prüfungsjahr d.h. SS und vorhergehendes WS

5.1.8 Fakultät Digitale Medien

Entwicklung Qualifizierungsstufe	Ist-Wert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Studierende (*)		
- Gesamt	478	644
- Anzahl Frauen	117	200
- Frauen in %	24,48%	31,06%
Absolventinnen (**)		
- Gesamt	105	137
- Anzahl Frauen	17	35
- Frauen in % ²⁰	16,19%	25,50%

(*) WS 2011/12 nach Ablauf der Immatrikulationsfrist; (**) Prüfungsjahr d.h. SS und vorhergehendes WS

¹⁹ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopffzahlen

²⁰ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopffzahlen

5.1.9 Fakultät Wirtschaft

Entwicklung Qualifizierungsstufe	Ist-Wert im vorausgegangenem Gleichstellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Studierende (*)		
- Gesamt	504	570
- Anzahl Frauen	323	372
- Frauen in %	64,10%	65,30%
Absolventinnen (**)		
- Gesamt	169	133
- Anzahl Frauen	102	80
- Frauen in % ²¹	60,36%	60,15%

(*) WS 2011/12 nach Ablauf der Immatrikulationsfrist; (**) Prüfungsjahr d.h. SS und vorhergehendes WS

5.1.10 Studiengang Angewandte Gesundheitswissenschaften²²

Entwicklung Qualifizierungsstufe	Stand: WS 2011/12
Studierende (*)	
- Gesamt	40
- Anzahl Frauen	35
- Frauen in %	88,00%
Absolventinnen (**)	
- Gesamt	-
- Anzahl Frauen	-
- Frauen in % ²³	-

(*) WS 2011/12 nach Ablauf der Immatrikulationsfrist; (**) Prüfungsjahr d.h. SS und vorhergehendes WS

²¹ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

²² Der Studiengang ist erst seit WS 2011/12 an der HFU installiert.

²³ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

5.2 Anteil der Frauen auf ausgewählten Positionen im wissenschaftlichen Dienst sowie auf Leitungsebene

Entwicklung/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im vorausge- gangenem Gleichstel- lungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12	3 Zielwert in Prozent für 2016
Akademische Mitarbeite- rinnen in VZÄ²⁴			
- Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	66,96 23,50 35,10%	96,18 43,48 45,21%	50,00 %
Akademische Mitarbeite- rinnen in VZÄ^{25*} <i>in befristeten Arbeitsver- hältnissen</i>			
- Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % ²⁶	43 16 37,20%	68,35 32 46,82%	
Akademische Mitarbeite- rinnen^{27*} <i>in Teilzeit</i>			
- Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % ²⁸	17,53 10,85 61,89%	31,44 18,26 58,07%	

²⁴ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; * in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

²⁵ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; * in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

²⁶ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

²⁷ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; * in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

²⁸ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

5.3 Anteil der Frauen auf Professuren

5.3.1 HFU gesamt

Entwicklung/ Zielwert Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenem Gleichstellungs- plan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12	Im Planungszeitraum frei werdende Stellen 2011-2016 ²⁹	Zielwert
Professorinnen			45	
- gesamt (ohne Rektor)	121,5	151		196
- Anzahl Frauen	14	20		35
- Frauen in %	11,52%	13,33%		17,85%

5.3.2 Fakultät Product Engineering/Wirtschaftsingenieurwesen

Entwicklung Qualifi- Zierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenem Gleichstellungs- plan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Professorinnen		
- gesamt	18	21
- Anzahl Frauen	1	2
- Frauen in %	5,56%	9,52%

5.3.3 Industrial Technologies

Entwicklung Qualifi- Zierungsstufe	Stand: WS 2011/12
Professorinnen	
- gesamt	10
- Anzahl Frauen	0
- Frauen in %	0%

²⁹ Es handelt sich dabei sowohl um frei werdenden Stellen (4) als auch um freie Stellen (41).

5.3.4 Fakultät Informatik

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Zielwert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan SS 2009	Stand: WS 2011/12
Professorinnen		
- gesamt	13	12
- Anzahl Frauen	1	1
- Frauen in %	7,69%	8,33%

5.3.5 Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Zielwert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan SS 2009	Stand: WS 2011/12
Professorinnen		
- gesamt	26	35
- Anzahl Frauen	4	7
- Frauen in %	15,38%	20,00%

5.3.6 Fakultät Computer & Electrical Engineering

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Zielwert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan SS 2009	Stand: WS 2011/12
Professorinnen		
- gesamt	18	21
- Anzahl Frauen	2	2
- Frauen in %	11,11%	9,52%

5.3.7 Fakultät Wirtschaftsinformatik

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Zielwert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan SS 2009	Stand: WS 2011/12
Professorinnen		
- gesamt	15	16
- Anzahl Frauen	3	3
- Frauen in %	20,00%	18,75%

5.3.8 Fakultät Digitale Medien

Entwicklung Qualifizierungsstufe	Zielwert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan SS 2009	Stand: WS 2011/12
Professorinnen		
- gesamt	18	21
- Anzahl Frauen	0	1
- Frauen in %	0%	4,76%

5.3.9 Studiengang Angewandte Gesundheitswissenschaften

Entwicklung Qualifizierungsstufe	Zielwert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan SS 2009	Stand: WS 2011/12
Professorinnen		
- gesamt	-	1
- Anzahl Frauen	-	0
- Frauen in %	-	0%

5.3.10 Fakultät Wirtschaft

Entwicklung Qualifizierungsstufe	Zielwert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan SS 2009	Stand: WS 2011/12
Professorinnen		
- gesamt	13,5	14
- Anzahl Frauen	3	4
- Frauen in %	22,2%	28,6%

5.4 Anteil der Frauen: Lehrbeauftragte

5.4.1 HFU gesamt

Aktuelle Situation/ Zielwert Qualifizierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12	Zielwert
Lehrbeauftragte			
- gesamt	219	251	
- Anzahl Frauen	76	88	
- Frauen in %	34,70%	35,10%	40,00%

5.4.2 Fakultät Industrial Technologies

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenem Gleich- stellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Lehrbeauftragte		
- gesamt	-	21
- Anzahl Frauen	-	2
- Frauen in %	-	9,5%

5.4.3 Fakultät Informatik

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenem Gleich- stellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Lehrbeauftragte		
- gesamt	10	10
- Anzahl Frauen	1	3
- Frauen in %	10,0%	30,0%

5.4.4 Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenem Gleich- stellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Lehrbeauftragte		
- gesamt	41	57
- Anzahl Frauen	15	20
- Frauen in %	36,6%	35,1%

5.4.5 Fakultät Computer & Electrical Engineering

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenem Gleich- stellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Lehrbeauftragte		
- gesamt	21	13
- Anzahl Frauen	3	2
- Frauen in %	14,3%	15,4%

5.4.6 Fakultät Wirtschaftsinformatik

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenem Gleich- stellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Lehrbeauftragte		
- gesamt	33	24
- Anzahl Frauen	10	8
- Frauen in %	30,3%	33,3%

5.4.7 Fakultät Digitale Medien

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenem Gleich- stellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Lehrbeauftragte		
- gesamt	19	13
- Anzahl Frauen	1	1
- Frauen in %	5,3%	7,7%

5.4.8 Fakultät Wirtschaft

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenem Gleich- stellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Lehrbeauftragte		
- gesamt	17	29
- Anzahl Frauen	6	10
- Frauen in %	35,3%	34,5%

5.4.9 Studiengang Angewandte Gesundheitswissenschaften

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenem Gleich- stellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Lehrbeauftragte		
- gesamt	-	4
- Anzahl Frauen	-	2
- Frauen in %	-	50,0%

5.4.10 Fakultät Product Engineering / Wirtschaftsingenieurwesen

Entwicklung Qualifizierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Lehrbeauftragte		
- gesamt	41	37
- Anzahl Frauen	11	4
- Frauen in %	26,8%	10,8%

5.5 Akteurinnen und Akteure der Gleichstellung im Überblick

Akteurinnen und Akteure	Zuständigkeit	Umfang
Gleichstellungsbeauftragte (GSB)	LHG §4	20.500 € für Gleichstellungs- maßnahmen 4 SWS Deputatsermäßigung Funktionszulage von 400 €
3 stellvertretende GSB	LHG §4	
Beauftragte für Chancen- gleichheit	ChancenG	20% Stellenumfang
Projektstelle „Familiengerech- te Hochschule“	Reauditierung berufund- familie	20% Stellenumfang Projektmittel von 3.200 €
Projektstelle „Gender und Diversity“		50% Stellenumfang
Mitglieder der beratenden Gleichstellungs-kommission	u.a. Beratung des Senats	Regelmäßige Sitzungen Vergabe des Frauenförderpreises
Kooperationen mit Kinderta- gesstätte Maria Goretti (FU) und „Campus Minimus“. (VS)	Kinderbetreuung	30.000 €

5.6 Überblick über die laufenden und geplanten Maßnahmen der Fakultäten

Fakultät	Laufenden Maßnahmen
Product Engineering/ Wirtschafts-ingenieurwesen	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Anteils fremdsprachiger Veranstaltungen • Erhöhung der Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Professorinnen
Industrial Technologies	<ul style="list-style-type: none"> • Studienbotschafterprogramm • gendersensible Veranstaltungen für Schülerinnen und Schuler an der Fakultät • Beteiligung am Girls Day
Informatik	<ul style="list-style-type: none"> • Studienbotschafterprogramm • gendersensible Veranstaltungen für Schülerinnen und Schuler an der Fakultät • Projekt TREFFER
Maschinenbau und Verfahrenstechnik	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung am Girls Day, gendersensibler Infotag an und für Schulen und Meccanica Feminale • Netzwerke STAFF, EFFINET, E²xellenz und ESGI
Computer & Electrical Engineering	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung am Girls Day und Girls Day academy, Mentorinnenprogramm, Meccanica Feminale
Wirtschaftsinformatik	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenstudiengang Wirtschaftsnetze (WNB) • Girls Day • Projekt TREFFER
Digitale Medien	<ul style="list-style-type: none"> • gendersensible Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler
HFU Akademie	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungsangebote • E²xellenz-Programm

Fakultät	Geplante Maßnahmen
Product Engineering /Wirtschaftsingenieurwesen	<ul style="list-style-type: none"> • Neuer Studiengang „Service Management“ mit Lehrplaninhalten „Kommunikation“ und „Psychologie“ • Zusammenarbeit mit Mathilde-Planck-Programm zur Frauenförderung
Informatik	<ul style="list-style-type: none"> • Informatica Feminale • Beteiligung am Girls Day
Maschinenbau und Verfahrenstechnik	<ul style="list-style-type: none"> • Meccanica Feminale
Wirtschaftsinformatik	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau des Alumni Netzes