

Gleichstellungsplan der Hochschule Furtwangen

Informatik, Technik, Wirtschaft, Medien, Gesundheit

gemäß des Leitfadens des Ministeriums

für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg

Stand: 24. Juni 2014



**STUDIERN
AUF HÖCHSTEM
NIVEAU**

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 in den Hochschulgremien	8
3.4 Erhöhung der Frauenanteile – Akademische Mitarbeiterinnen und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	9
3.5 Verbesserte Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie	9
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	11
4.4 Verbesserte Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie	12
4.5 Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten	13
4.6 Öffentlichkeitsarbeit und Marketing	13
5 Anhang	14
5.1 Anteil der Frauen: Studierende und Absolvierende	14
5.1.1 HFU gesamt	14
5.1.2 Fakultät Product Engineering/Wirtschaftsingenieurwesen	14
5.1.3 Fakultät Industrial Technologies	15
5.1.4 Fakultät Informatik	15
5.1.5 Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik	16
5.1.6 Fakultät Computer & Electrical Engineering	16
5.1.7 Fakultät Wirtschaftsinformatik	17
5.1.8 Fakultät Digitale Medien	17
5.1.9 Fakultät Wirtschaft	18
5.1.10 Studiengang Angewandte Gesundheitswissenschaften	18
	2

5.2 Anteil der Frauen auf ausgewählten Positionen im wissenschaftlichen Dienst sowie auf Leitungsebene	19
5.3 Anteil der Frauen auf Professuren	20
5.3.1 HFU gesamt	20
5.3.2 Fakultät Product Engineering/Wirtschaftsingenieurwesen	20
5.3.3 Industrial Technologies	20
5.3.4 Fakultät Informatik	21
5.3.5 Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik	21
5.3.6 Fakultät Computer & Electrical Engineering	21
5.3.7 Fakultät Wirtschaftsinformatik	21
5.3.8 Fakultät Digitale Medien	22
5.3.9 Studiengang Angewandte Gesundheitswissenschaften	22
5.3.10 Fakultät Wirtschaft	22
5.4 Anteil der Frauen: Lehrbeauftragte	22
5.4.1 HFU gesamt	22
5.4.2 Fakultät Industrial Technologies	23
5.4.3 Fakultät Informatik	23
5.4.4 Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik	23
5.4.5 Fakultät Computer & Electrical Engineering	23
5.4.6 Fakultät Wirtschaftsinformatik	24
5.4.7 Fakultät Digitale Medien	24
5.4.8 Fakultät Wirtschaft	24
5.4.9 Studiengang Angewandte Gesundheitswissenschaften	24
5.4.10 Fakultät Product Engineering / Wirtschaftsingenieurwesen	25
5.5 Anteil der Frauen: Promovierende	25
5.6 Anteil der Frauen: Hochschulgremien	25
5.6 Akteurinnen und Akteure der Gleichstellung im Überblick	26
5.7 Überblick über die laufenden und geplanten Maßnahmen der Fakultäten	27

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 € 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 Professorenenschaft. Im **Rektorat** der HFU findet sich momentan keine Frau und im 27-köpfigen Senat sind sechs Frauen vertreten. Im **Hochschulrat** sind vier von elf 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 & Diversity** mit einer 50 %igen und die **Stabstelle Familiengerechte Hochschule** mit einer 20 %igen Personalstelle ausgestattet (jeweils E 13 TV-L). 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.²

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 33 % im WS 2011/12.³ 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. 8 % in 2009 auf 13% im WS 2011/12 und jetzt aktuell im WS 2012/13 sogar auf 15% erhöhen.⁴

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.⁵

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.⁶

Die Fakultät Wirtschaftsinformatik (WI) weist durch die Erhöhung der Studienplätze im Frauenstudiengang WirtschaftsNetze eBusiness eine für dieses Fachgebiet ungewöhnlich gute Bilanz von insgesamt

¹ Furtwangen, Villingen-Schwenningen und Tuttlingen

² Vgl. 5.7 Akteurinnen und Akteure der Gleichstellung im Überblick

³ Vgl. 5.1.1 Anteil der Frauen: Studierende und Absolvierende – HFU gesamt

⁴ Vgl. 5.1.4 Anteil der Frauen: Studierende und Absolvierende – Fakultät Informatik

⁵ Vgl. 5.1.8 Anteil der Frauen: Studierende und Absolvierende – Fakultät Digitale Medien

⁶ Vgl. 5.1.10 Anteil der Frauen: Studierende und Absolvierende – Studiengang Angewandte Gesundheitswissenschaften

44% Studentinnen im WS 2011/12 auf. Vergleicht man die Anfängerinnenquote des Jahres 2007 (28%) mit der Absolvierenden-Quote des Jahres 2011 von 31 %, so zeichnet sich die Tendenz ab, dass relativ gesehen offenbar etwas mehr Frauen das Studium erfolgreich abschließen als ihre männlichen Kommilitonen.⁷

In den Fakultäten Maschinenbau und Verfahrenstechnik, Computer und Electrical Engineering erhöhte sich der Frauenanteil unter den Studierenden jeweils um ca. 5%.⁸ 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.⁹ 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 17 % 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%.

⁷ Vgl. 5.1.1 Anteil der Frauen: Studierende und Absolvierende – HFU gesamt

⁸ Vgl. 5.1.5 Anteil der Frauen: Studierende und Absolvierende – Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik

⁹ 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.¹⁰

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 Master Absolvierende 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 **Telarbeit** 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.

¹⁰ 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.¹¹

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 in den Hochschulgremien

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 27köpfigen **Senat** sind nur 7 Frauen vertreten. Im Hochschulrat sind 3 von 11 Mitgliedern Frauen. Die aktive Ansprache von Frauen für Wahlämter v. a. durch das Rektorat wurde bereits in die wahlvorbereitenden Routinen integriert. Das neue Landeshochschulgesetz sieht eine 40% Frauenquote für den **Hochschulrat** vor. Dieses Vorhaben deckt sich mit den Zielvorstellungen der Hochschulleitung.¹² Schon jetzt werden mögliche Kandidatinnen (bspw. weibliche Mitglieder der Kommission „Gender & Diversity“) motiviert, ihre Kandidatur der Findungskommission mitteilen. Die Hochschulleitung setzt sich zum Ziel, den Anteil der Frauen in sämtlichen Gremien zu erhöhen, um die Qualität hochschulpolitischer Entscheidungen zu verbessern. Bei einem Professorinnenanteil von knapp 15% entstünde ein Ungleichgewicht zu Lasten der Frauen. Als Ausgleich für die aktive Gremienarbeit, sollen Professorinnen künftig durch die Bereitstellung finanzieller Mittel (bspw. für Lehraufträge) entlastet werden.

¹¹ Vgl. 5.1.1 HFU gesamt

¹² Vgl. 5.6 Anteil der Frauen: Hochschulgremien

3.4 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.

Als Hochschule für angewandte Wissenschaften sind stabile Kooperationen mit Universitäten unabdingbar, um die wissenschaftliche Weiterqualifikation der Absolvierenden und Mitarbeitenden zu unterstützen. Es ist aber ein erklärtes Ziel der HFU, den Anteil der forschenden Doktorandinnen auf von derzeit 7 % auf 20 % zu steigern¹³.

3.5 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 Jahre 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. Um die Vereinbarkeit an allen drei Standorten zu verbessern ist es ein Ziel der HFU, für den neuen Campus in Tuttlingen eine Kooperationsmöglichkeit mit einer hochschulnahen und pädagogisch wertvollen Kinderbetreuungseinrichtung ausfindig zu machen.

Auch 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 Studienfachwahl¹⁴ 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

¹³ vgl. 5.5 Anteil der Frauen: Promovierende

¹⁴ vgl. Lojewsky, J. (2012, S.279ff.)

- 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 Sommerhochschule 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) – Roll-Up-Exponate zu weiblichen Erfinderrinnen. 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 Roll-Ups konzipiert und werden als Rahmenprogramm zu HFU-Veranstaltungen im Gender- und Diversity-Umfeld angemietet und eingesetzt.
- 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 ist 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 AcademiaNet und FemConsult. Außerdem wurden verstärkt Fachfrauen zu interessanten Vorträgen im Rahmen des Studium Generale oder zu Vortragsprogrammen der Fakultäten eingeladen. Als neue Maßnahme plant die HFU erstmalig ein fachwissenschaftliches Symposium für Wissenschaftlerinnen aus dem MINT-Bereich. Diese Veranstaltung soll in erster Linie dem fachlichen und interdisziplinären Austausch zwischen den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern dienen. Hochkarätige Expertinnen aus Wissenschaft und Wirtschaft können sich kompetent miteinander vernetzen und vielversprechende Kooperationen aufbauen. Das Symposium soll sich sowohl an Expertinnen aus der Wissenschaft sowie weibliche Fach- und Führungskräfte aus der Wirtschaft richten. Bestenfalls ergeben sich aus dem Studium Generale und dem Symposium nachhaltige Verbindungen der Expertinnen zur Hochschule.

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 Kommission Gender & Diversity kommuniziert und die Fakultäten in der Beantragung durch die Personalabteilung unterstützt, dennoch ist ein Rückgang der Nutzung zu verzeichnen. Die Mitglieder der Kommission „Gender & Diversity“ sollen bei der Neuerteilung von Lehraufträgen auf Geschlechterparität achten. 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“¹⁵. 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 Ausbau 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 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 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 Masterabsolvierenden eine Promotionsmöglichkeit anzubieten (vgl. 3.4). Hiervon verspricht sich die HFU auch wiederum positive Rückwirkungen zum weiteren Ausbau der Forschungsaktivitäten. Zu dem sollen zwei zusätzliche Promoti-

¹⁵ Beide Projekte werden jeweils aus dem Landesprogramm Innovations- und Qualitätsfond Baden Württemberg finanziell unterstützt.

onsstellen im Umfang von 50% bis max. 70% (E 13 TV-L) geschaffen werden. 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. Um die Steigerung ermitteln zu können, muss die Gesamtzahl der Promovierenden an der HFU ermittelt werden. Die genaue Ermittlung der Promovierenden an der HFU gestaltet sich als schwierig, da zwischen DoktorandInnen, die bereits in ein Verfahren aufgenommen sind und solchen, die eine Promotion planen, unterschieden wird. Daher sollen Promovierende quantifiziert und in das Gender-Monitoring integriert werden, die an der HFU eingeschrieben sind und auch an der HFU an ihrer Promotion arbeiten (vgl. Tabelle 5.5).

Ergänzend soll die Förderung der akademisch Mitarbeitenden durch ein umfangreiches (wissenschaftliches) **Weiterbildungsangebot** durch die HFU Akademie fortgeführt werden. Dies enthält auch Schulungen zur angemessenen Durchführung des Personaldialogs auch unter Gender- und Familienaspekten für Vorgesetzte und Mitarbeitende.

Für spezifische Veranstaltungen zur Karriereförderungen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb, insbesondere der **Weiterqualifizierung zur FH-Professur**, können – auf Antrag – über das Referat Gender & Diversity Fahrtkosten und Teilnahmegebühren erstattet 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.

Wie in Punkt 3.4 bereits erwähnt, strebt die Hochschule eine Kooperation mit einer **Kinderbetreuungseinrichtung am Campus in Tuttlingen** an, um die Vereinbarkeit von Mitarbeitenden und Studierenden zu unterstützen. Weiterhin möchte die Hochschule auch Studierende mit Familienpflichten zu Auslandssemestern und –praktika motivieren und sie bei den organisatorischen Vorbereitungen unterstützen.

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 Informationsveranstaltungen an allen drei Standorten soll ein Sensibilisierungsprozess für diese Thematik in die Wege geleitet werden und die Arbeits- und Lebensbedingungen für Pflegende verbessert werden.

4.5 Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten

Angesichts der gewachsenen Komplexität der Gleichstellungsarbeit und der Vielzahl von Partizipationsmöglichkeiten, sollen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen zukünftig weiter entlastet werden. Beispielsweise bei der Unterstützung der Suche nach weiblichem wissenschaftlichem Personal in Expertinnen-Datenbanken durch die Mitglieder der Kommission „Gender & Diversity“ oder durch studentische Hilfskräfte zur Entlastung ihrer Haupttätigkeiten.

4.6 Öffentlichkeitsarbeit und Marketing

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule Furtwangen ist gleichstellungsorientiert und diskriminierungsfrei gestaltet. Es wird auf die Vermeidung von Stereotypen in bildlichen Darstellungen und eine gendergerechte Sprache geachtet. In Planung ist eine **Handreichung zur gendergerechten Sprache** und **Weiterbildungen** für gendersensiblen Bildsprache für das Hochschul-Marketing. Zur Sichtbarmachung von gleichstellungspolitischen Aktivitäten werden verschiedene Plattformen genutzt, beispielsweise die Homepage, den Newsletter oder die Jahresberichte der HFU. Das Referat „Gender & Diversity“ wird – zusätzlich zu den regelmäßigen Veröffentlichungen – verstärkt Aufmerksamkeit für aktuelle und hochschulrelevante Gleichstellungsthemen generieren. Dazu soll auf der Homepage unter „Familie und Gender“ eine Rubrik „Aktuelles“ eingeführt werden und die Homepage transparenter gestaltet werden.

5 Anhang

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

5.1 Anteil der Frauen: Studierende und Absolvierende

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 %	32 %	35 %
Absolvierende (**)			
- Gesamt	786	646	
- Anzahl Frauen	226	193	
- Frauen in % ¹⁶	29 %	30 %	35 %

(*) 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 %	31 %	30 %
Absolvierende (**)		
- Gesamt	128	118
- Anzahl Frauen	37	36
- Frauen in % ¹⁷	29 %	31 %

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

¹⁶ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

¹⁷ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

5.1.3 Fakultät Industrial Technologies

Entwicklung Qualifizierungsstufe	Ist-Wert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan (Stand: WS 2009/10)	Stand: WS 2011/12
Studierende (*)		
- Gesamt	119	354
- Anzahl Frauen	16	65
- Frauen in %	13 %	18 %

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

5.1.4 Fakultät Informatik

Entwicklung Qualifizierungsstufe	Ist-Wert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Studierende (*)		
- Gesamt	302	452
- Anzahl Frauen	22	57
- Frauen in %	7 %	13 %
Absolvierende (**)		
- Gesamt	88	77
- Anzahl Frauen	10	6
- Frauen in % ¹⁸	11 %	8 %

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

¹⁸ 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 %	33 %
Absolvierende (**)		
- Gesamt	142	164
- Anzahl Frauen	29	39
- Frauen in % ¹⁹	20 %	24 %

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

5.1.6 Fakultät Computer & Electrical Engineering²⁰

Entwicklung Qualifizierungsstufe	Ist-Wert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Studierende (*)		
- Gesamt	317	484
- Anzahl Frauen	21	47
- Frauen in %	7 %	10 %
Absolvierende (**)		
- Gesamt	71	88
- Anzahl Frauen	4	5
- Frauen in % ²¹	6 %	6 %

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

¹⁹ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

²⁰ SSB trennt sich im SS 2013 von CEE und formt mit AGW die eigene Fakultät GSG

²¹ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

5.1.7 Fakultät Wirtschaftsinformatik

Entwicklung Qualifizierungsstufe	Ist-Wert im vorausgegangenem Gleichstellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Studierende (*)		
- Gesamt	492	588
- Anzahl Frauen	192	260
- Frauen in %	39 %	44 %
Absolvierende (**)		
- Gesamt	83	115
- Anzahl Frauen	27	50
- Frauen in % ²²	33 %	44 %

(*) 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 vorausgegangenem Gleichstellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Studierende (*)		
- Gesamt	478	644
- Anzahl Frauen	117	200
- Frauen in %	24 %	31 %
Absolvierende (**)		
- Gesamt	105	137
- Anzahl Frauen	17	35
- Frauen in % ²³	16 %	26 %

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

²² 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

²³ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

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 %	65 %
Absolvierende (**)		
- Gesamt	169	133
- Anzahl Frauen	102	80
- Frauen in % ²⁴	60 %	60 %

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

5.1.10 Studiengang Angewandte Gesundheitswissenschaften²⁵

Entwicklung Qualifizierungsstufe	Stand: WS 2011/12
Studierende (*)	
- Gesamt	40
- Anzahl Frauen	35
- Frauen in %	88 %
Absolvierende (**)	
- Gesamt	-
- Anzahl Frauen	-
- Frauen in % ²⁶	-

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

²⁴ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

²⁵ Der Studiengang ist erst seit WS 2011/12 an der HFU installiert.

²⁶ 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	Zielwert für 2016
Akademische Mitarbeite- rinnen in VZÄ²⁷			
- Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	66,96 23,50 35 %	96,18 43,48 45 %	50 %
Akademische Mitarbeite- rinnen in VZÄ^{28*} <i>in befristeten Arbeitsver- hältnissen</i>			
- Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % ²⁹	43 16 37 %	68,35 32 47 %	
Akademische Mitarbeite- rinnen^{30*} <i>in Teilzeit</i>			
- Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % ³¹	17,53 10,85 62 %	31,44 18,26 58 %	

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

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

²⁹ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

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

³¹ 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 ³²	Zielwert für 2016
Professorinnen			45	
- gesamt (ohne Rektor)	121,5	151		196
- Anzahl Frauen	14	20		35
- Frauen in %	12 %	13 %		18 %

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 %	6 %	10 %

5.3.3 Industrial Technologies

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

³² Es handelt sich dabei sowohl um frei werdende 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 %	8 %	8 %

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 %	20 %

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 %	10 %

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 %	19 %

5.3.8 Fakultät Digitale Medien

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Zielwert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan SS 2009	Stand: WS 2011/12
Professorinnen		
- gesamt	18	21
- Anzahl Frauen	0	1
- Frauen in %	0%	5%

5.3.9 Studiengang Angewandte Gesundheitswissenschaften

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	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 Qualifi- zierungsstufe	Zielwert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan SS 2009	Stand: WS 2011/12
Professorinnen		
- gesamt	13,5	14
- Anzahl Frauen	3	4
- Frauen in %	22 %	29 %

5.4 Anteil der Frauen: Lehrbeauftragte

5.4.1 HFU gesamt

Aktuelle Situation/ Zielwert Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12	Zielwert für 2016
Lehrbeauftragte			
- gesamt	219	251	
- Anzahl Frauen	76	88	
- Frauen in %	35 %	35 %	40 %

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 %	-	10 %

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 %	30 %

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 %	37 %	35 %

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 %	15 %

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 %	33 %

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 %	8 %

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 %	35 %

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 %

5.4.10 Fakultät Product Engineering / Wirtschaftsingenieurwesen

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenem Gleich- stellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12
Lehrbeauftragte		
- gesamt	41	37
- Anzahl Frauen	11	4
- Frauen in %	27 %	11 %

5.5 Anteil der Frauen: Promovierende

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Stand: SS 2013	Zielwert für 2016
Eingeschriebene Promo- vierende		
- gesamt	14	20
- Anzahl Frauen	1	4
- Frauen in %	7 %	20 %

5.6 Anteil der Frauen: Hochschulgremien

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenem Gleich- stellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12	Zielwert für 2016
Rektorat			
- gesamt	5	5	5
- Anzahl Frauen	0	0	1
- Frauen in %	0%	0%	20 %

Entwicklung Qualifi- zierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenem Gleich- stellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12	Zielwert für 2016
Hochschulrat			
- gesamt	9	11	11
- Anzahl Frauen	1	3	5
- Frauen in %	11 %	27 %	40 %

Entwicklung Qualifizierungsstufe	Ist-Wert im voraus- gegangenen Gleich- stellungsplan (Stand: SS 2009)	Stand: WS 2011/12	Zielwert für 2016
Senat			
- gesamt	25	27	33
- Anzahl Frauen	2	7	13
- Frauen in %	8 %	26 %	40 %

5.7 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 €

5.8 Überblick über die laufenden und geplanten Maßnahmen der Fakultäten

Fakultät	Laufenden Maßnahmen
Product Engineering/ Wirtschaftsingenieurwesen	<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 Schüler an der Fakultät • Projekt TREFFER IN • Beteiligung am Girls' Day
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) • Beteiligung am 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 auch unter Gender-Aspekten • 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
Maschinenbau und Verfahrenstechnik	<ul style="list-style-type: none"> • Meccanica Feminale
Wirtschaftsinformatik	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau des Alumni Netzes