



**HAWK**

**GLEICHSTELLUNGSPLAN  
DER HAWK  
2021–2023**

**HOCHSCHULE  
FÜR ANGEWANDTE  
WISSENSCHAFT UND KUNST  
HILDESHEIM/HOLZMINDEN/GÖTTINGEN**

## Inhaltsübersicht

<b>1</b>	<b>Vorworte.....</b>	<b>5</b>
1.1	Vorwort Präsident.....	5
1.2	Vorwort Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte.....	6
<b>2</b>	<b>Hintergrund, Ziele und Vorgehensweise.....</b>	<b>7</b>
2.1	Rechtlicher Hintergrund .....	7
2.2	Ziele .....	7
2.3	Vorgehensweise bei der Erstellung des Plans.....	8
2.4	Datengrundlagen.....	9
<b>3</b>	<b>HAWK gesamt .....</b>	<b>11</b>
3.1	Bestandsaufnahme und Ziele.....	11
3.1.1	Personal.....	11
3.1.1.1	Personal nach Statusgruppen.....	11
3.1.1.2	Professuren.....	13
3.1.1.3	Wissenschaftliche Mitarbeitende, Promovierende .....	16
3.1.1.4	Lehraufträge.....	18
3.1.1.5	Mitarbeitende Technik und Verwaltung.....	19
3.1.1.6	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.....	21
3.1.2	Studierende.....	23
3.1.2.1	Studierende .....	23
3.1.2.2	Absolvent*innen .....	26
3.1.3	Leitungspositionen und Gremien .....	28
3.1.3.1	Führungsebenen .....	28
3.1.3.2	Senat und Senatskommissionen .....	29
3.1.3.3	Gremien der Fakultäten .....	30
3.2	Maßnahmen .....	33
3.2.1	Organisationsentwicklung.....	33
3.2.1.1	Aktueller Stand .....	33
3.2.1.2	Maßnahmen bis 2023 .....	37
3.2.2	Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung .....	40
3.2.2.1	Aktueller Stand .....	40
3.2.2.2	Maßnahmen bis 2023 .....	42
3.2.3	Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren .....	44

3.2.3.1	Aktueller Stand .....	44
3.2.3.2	Maßnahmen bis 2023 .....	47
3.2.4	<b>Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung .....</b>	<b>49</b>
3.2.4.1	Aktueller Stand .....	49
3.2.4.2	Maßnahmen bis 2023 .....	51
3.2.5	<b>Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie .....</b>	<b>52</b>
3.2.5.1	Aktueller Stand .....	52
3.2.5.2	Maßnahmen bis 2023 .....	54
3.3	<b>Zusammenfassung Ziele und Maßnahmen - HAWK gesamt .....</b>	<b>56</b>
<b>4</b>	<b>Gleichstellungspläne der Fakultäten.....</b>	<b>59</b>
4.1	Fakultät Bauen und Erhalten .....	59
4.2	Fakultät Gestaltung .....	68
4.3	Fakultät Ingenieurwissenschaften und Gesundheit .....	74
4.4	Fakultät Management, Soziale Arbeit und Bauen .....	80
4.5	Fakultät Ressourcenmanagement.....	88
4.6	Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit .....	94
<b>5</b>	<b>Quellen.....</b>	<b>102</b>
<b>6</b>	<b>Anhang - Datentabellen.....</b>	<b>103</b>
	<b>Impressum .....</b>	<b>111</b>

## Abkürzungen

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
DV	Datenverarbeitung
FGB	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
HGB	Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte
LfbA	Lehrkraft für besondere Aufgaben
NGG	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
NHG	Niedersächsisches Hochschulgesetz
VZÄ	Vollzeitäquivalente

### Fakultäten:

B	Bauen und Erhalten
G	Gestaltung
I	Ingenieurwissenschaften und Gesundheit
M	Management, Soziale Arbeit und Bauen
R	Ressourcenmanagement
S	Soziale Arbeit und Gesundheit



## **1 Vorworte**

### **1.1 Vorwort Präsident**

Liebe Mitglieder der HAWK,

mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan wird unser Weg zur Fortführung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der HAWK aufgezeigt. Das Präsidium der HAWK begrüßt und unterstützt den vorgelegten Plan und die in ihm aufgeführten Ziele und Maßnahmen und bedankt sich bei allen Beteiligten für die Erarbeitung dieses wichtigen Steuerungsinstruments.

Die Ausgangsbasis für den Bericht und die entwickelten Ziele und Maßnahmen ist eine umfangreiche Bestandsaufnahme des Status Quo der gleichstellungspolitischen Aspekte an der HAWK. Durch die erhobenen Daten werden in zahlreichen Bereichen Fortschritte und Erfolge der Gleichstellungsarbeit an der HAWK deutlich, auf die alle Beteiligten stolz sein können, und auf denen wir aufbauen können.

Die Bestandsaufnahme macht aber ebenso deutlich, dass, wie so vieles an einer Hochschule, auch die Gleichstellungsarbeit ein ständiger Prozess der Fort- und Weiterentwicklung ist, und dass an einigen Stellen noch eine Menge Arbeit und Engagement erforderlich ist, um die definierten Ziele zu erreichen bzw. weitere Fortschritte zu erzielen.

Hier sind Sie und wir alle gefordert, denn dieses weitere Engagement kann und soll nicht allein von den Gleichstellungsbeauftragten und den Mitarbeitenden in diesem Bereich geleistet werden, es braucht dazu die Unterstützung aller Mitglieder aus allen Statusgruppen der Hochschule.

In diesem Zusammenhang wird es auch wesentlich sein, dass Sie alle weiterhin achtsam und offen sowie sensibel für mögliche Ungleichbehandlungen durch die Hochschule gehen und bereit sind, diese auch anzusprechen. Denn wir wissen schon jetzt, dass auch der nun vorliegende Plan eine Fortschreibung erfahren wird, und die Auswertung, ständige Beobachtung und Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen bleibt eine ständige Aufgabe.

Lassen Sie uns sowohl das Erreichen der beschriebenen Ziele als auch deren Weiterentwicklung und die flankierenden Maßnahmen als gemeinsame Aufgabe sehen. Und lassen Sie uns diese Aufgabe trotz der unvermeidbar mit ihr verbundenen Herausforderungen niemals als Last, sondern stets als Chance begreifen.



Dr. Marc Hudy

## 1.2 Vorwort Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte

Liebe Hochschulmitglieder,

mit der Erstellung eines Gleichstellungsplans für die Jahre 2021-2023 liegen geschlechtsspezifische Daten vor, auf deren Grundlage spezifische Maßnahmen in fünf Handlungsfeldern entwickelt wurden.

Der Gleichstellungsplan ist in einem umfangreichen Prozess gemeinsam mit allen Fakultäten entstanden. In vielen Besprechungen und Gesprächen haben Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, Dekanate, Gleichstellungsbüro, Präsidium und weitere Interessierte Ideen zur Förderung der Gleichstellung diskutiert. Nun können Sie das Ergebnis nachlesen - diejenigen konkreten Ziele und Maßnahmen wurden ausgewählt, die bis 2023 umgesetzt werden sollen.

Unser Ziel ist es, die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der HAWK weiter zu stärken: in Studium, Lehre und Forschung, in Gremien und Verwaltung. Die Zahlen in diesem Gleichstellungsplan zeigen anschaulich, in welchen Bereichen wir Erfolge zu verzeichnen haben und wo weiterhin Handlungsbedarf besteht. Die Studierendenzahlen sind insgesamt ausgewogen, variieren jedoch stark nach Studienfach. Ein wichtiges Ziel wird es weiterhin sein, den Anteil von Frauen bei den Professuren und in Führungspositionen zu steigern. Die aktuell und in den nächsten Jahren an der HAWK in großer Zahl anstehenden Berufungsverfahren bieten die Chance, mehr Frauen in den Bereichen zu gewinnen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind.

Mein Dank gilt allen Mitwirkenden für dieses umfangreiche Engagement. Die Bereitschaft zeigt den hohen Stellenwert, den Gleichstellung und Vielfalt an der HAWK einnehmen. Besonders danken möchte ich der Referentin für Gleichstellung, die sich der Erstellung des Gleichstellungsplans mit viel Energie und Ausdauer gewidmet hat.

Nun gilt es, die beschlossenen Maßnahmen in die Tat umzusetzen. Wir alle können daran mitwirken, zu einer geschlechtergerechten Hochschule beizutragen.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!



Nicola Hille

## 2 Hintergrund, Ziele und Vorgehensweise

### 2.1 Rechtlicher Hintergrund

§ 15 NGG verpflichtet alle Dienststellen des Landes Niedersachsen, so auch die HAWK, zur Erstellung eines Gleichstellungsplans. Ziel ist die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile.

Der Gleichstellungsplan ist Teil der Hochschulentwicklungsplanung und alle drei Jahre neu zu erstellen. Der Senat der Hochschule beschließt ihn im Einvernehmen mit dem Präsidium (§41 Abs.2 NHG). Für die Geltungsdauer sind Ziele und Maßnahmen zum Abbau von geschlechtsbezogener Unterrepräsentanz in den verschiedenen Bereichen der Hochschule sowie zur Verbesserung von Beruf und Familienverantwortung zu vereinbaren. Grundlage hierfür ist eine Bestandaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur (Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Bereichen).

Weitere wichtige Rechtsgrundlagen der Gleichstellungsarbeit an der HAWK, die sich aus dem Grundgesetz, NHG, NGG und AGG ableiten, finden sich auf der [Homepage des Gleichstellungsbüros](#).

### 2.2 Ziele

Die HAWK setzt sich mit der Erstellung des Gleichstellungsplans folgende Ziele:

#### Strategische Ziele

- Förderung der tatsächlichen Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Beseitigung bestehender Nachteile in denjenigen Bereichen und Funktionen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

#### Prozessziele:

- Schaffung von Verbindlichkeit bei der Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie
- Erhöhung der Sensibilität für strukturelle Ungleichheiten und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts bei den Hochschulangehörigen

#### Operative Ziele:

- Erstellung eines Gleichstellungsplans, den der Senat bis Ende 2021 beschließt
- Erfüllung des Ziels 25 („Erstellung eines Gleichstellungsplans“) in der Zielvereinbarung 2019-2021 mit dem MWK

## 2.3 Vorgehensweise bei der Erstellung des Plans

Zur Erstellung des Gleichstellungsplans hat das Gleichstellungsbüro ein Konzept erstellt und dieses mit dem Präsidium und der Senatskommission für Gleichstellung abgestimmt. Folgende Prozessschritte wurden daraufhin durchgeführt:



### 1 - Datenerhebung und -auswertung (April – August 2020)

Das Gleichstellungsbüro stellte in Absprache mit der Personal- und Studierendenabteilung die erforderlichen Daten für die Bestandsaufnahme zusammen und bereitete die Daten auf. Eine Auswertung erfolgte auf der Ebene der gesamten Hochschule, für jede Fakultät sowie für die Zentralen Einrichtungen/Stabsstellen/Stabsabteilungen.

### 2 - Besprechung und Festlegung von Zielen und Maßnahmen (September 2020 – März 2021)

Das Gleichstellungsbüro organisierte gemeinsam mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (FGB) in jeder Fakultät einen Termin zur Besprechung von Zielen und Maßnahmen für den Teil-Gleichstellungsplan der Fakultät. In einem Vorgespräch bereiteten das Gleichstellungsbüro und die FGBs das jeweilige Gespräch vor.

Am Besprechungstermin nahmen das Dekanat, die FGBs und weitere interessierte Fakultätsangehörige teil. Das Gleichstellungsbüro stellte zunächst die ausgewerteten Daten für die Fakultät vor. Anschließend wurden die Daten und die bisher durchgeführten Maßnahmen reflektiert und Ideen für zukünftige Ziele und Maßnahmen gesammelt. Maßnahmen für die nächsten drei Jahre und die Inhalte für den Kurzbericht der Fakultät (vgl. Kapitel 4) wurden besprochen. In vielen Fakultäten fanden danach intern weitere Besprechungen zur Konkretisierung der Maßnahmen statt.

Zur Besprechung der hochschulübergreifenden Maßnahmen (vgl. Kapitel 3.2) fand ein Termin zwischen Präsidium und Gleichstellungsbüro statt. Dort stellte das Gleichstellungsbüro zunächst die Daten auf der Ebene der gesamten Hochschule und für die Zentralen Einrichtungen/Stabsstellen/Stabsabteilungen vor. Gemeinsam wurden die Daten diskutiert und hochschulweite Ziele und Maßnahmen für die nächsten drei Jahre festgelegt.

### 3 - Kurzberichte der Fakultäten (November 2020 – April 2021)

Die jeweiligen Fakultäten fügten die Ergebnisse der Besprechungstermine in einem Kurzbericht zusammen. Das Gleichstellungsbüro war hierbei beratend eingebunden. Die Kurzberichte wurden dem jeweiligen Fakultätsrat zur Zustimmung vorgelegt.

#### 4 - Erstellung des Gesamtplans (März – April 2021)

Das Gleichstellungsbüro erstellte anhand der Ergebnisse des Termins mit dem Präsidium das Gesamtdokument des Gleichstellungsplans und fügte die Kurzberichte der Fakultäten in das Dokument ein.

#### 5 - Genehmigung und Veröffentlichung (April – Juli 2021)

Das Gesamtdokument wurde dem Präsidium, der Senatskommission für Gleichstellung, der Planungskommission, dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung vorgelegt und vom Senat beschlossen.

## 2.4 Datengrundlagen

Stichtag für die Erhebung der Personaldaten war der 31.12.2019. Die Daten wurden von der Personalabteilung zur Verfügung gestellt. Es wurde die Anzahl der Vollzeitäquivalente (VZÄ) als Grundlage genommen. Diese Berechnung<sup>1</sup> ermöglicht es, Aussagen zum tatsächlichen zeitlichen Umfang des Einsatzes der Beschäftigten zu treffen und dem Umstand Rechnung zu tragen, dass Frauen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten. Frauen stellen bei einer Berechnung nach Kopfzahlen häufig viele Personen dar, können die Hochschule jedoch bei einem hohen Teilzeitanteil zu einem geringeren zeitlichen Umfang als Männer mitgestalten.

Ergänzend zu den Personaldaten der Professuren wurde das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Stufen der Berufungsverfahren der Jahre 2014-2019 ausgewertet. Grundlage waren alle Berufungsberichte, die im Zeitraum 2014-2019 dem Senat vorgelegt wurden. Die Ernennungsdaten wurden von der Personalabteilung zur Verfügung gestellt.

Die Geschlechterverteilung bei den Lehraufträgen, den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften wurde auf Basis der Anzahl der Vertragsstunden im Jahr 2019 ausgewertet.

Bei den Leitungspositionen und Gremien war der 01.03.2020 der Stichtag der Datenauswertung. Datenquelle waren hier die Angaben der Fakultäten und des Präsidialbüros anhand der Wahlergebnisse der Hochschulwahlen.

Die Anzahl der Promovierenden im Jahr 2019 wurde anhand der Ergebnisse der Datenabfrage der Stabsabteilung „Forschung und Transfer“ für das Forschungsinformationssystem ermittelt. Die Professor\*innen und wissenschaftlichen Mitarbeitenden geben dort die Zahl der von Ihnen (kooperativ mit Universitäten) betreuten Promovierenden an.

Bei den Studierenden wurde die Daten des Wintersemesters 2019/2020, zusammengestellt von der Studierendenabteilung, herangezogen. Die Daten der Absolvent\*innen wurden auf Basis des Studienjahres 2019 erhoben (WiSe 2018/19 + SoSe 2019). Diese Daten stellte das zentrale Controlling der HAWK zur Verfügung.

Um Veränderungen im Zeitverlauf feststellen zu können, wurden alle Daten, soweit möglich, auch zum Zeitpunkt drei Jahre zuvor erhoben und ausgewertet (31.12.2016, WiSe 2016/17, Studienjahr 2016). Bei den Leitungspositionen, Gremien, Promovierenden sowie den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften liegen nur die aktuellen Daten vor.

<sup>1</sup> Beispiel: Ein Vollzeitäquivalent entspricht der Arbeitszeit eines\*einer Vollzeitbeschäftigten. Zwei Teilzeitbeschäftigte mit je 20 Stunden ergeben somit 1 Vollzeitäquivalent, jedoch 2 Köpfe.

Die Daten wurden für die Geschlechtsoptionen „weiblich“, „männlich“, „divers“ und „keine Angabe“ angefordert. Zum Zeitpunkt der Datenerhebungen wurden an der HAWK keine Studierenden und Beschäftigten mit Personenstand „divers“ oder „keine Angabe“ erfasst<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Da sich auch abseits der offiziellen Datenerfassung Personen an der HAWK als nicht-binär oder genderqueer verstehen, wird der Einbezug geschlechtlicher Vielfalt an der HAWK mit verschiedenen Maßnahmen gefördert, z.B. durch die Einführung einer inklusiven geschlechtergerechten Sprache (vgl. Kap. 3.2.1.1), von Toiletten für alle Geschlechter an jedem HAWK-Standort und der AGG-Beschwerdestelle (vgl. Kap. 3.2.1.1).

## 3 HAWK gesamt

In diesem Kapitel werden zunächst die Geschlechterverteilungen beim Personal, bei den Studierenden, bei den Absolvent\*innen und in den Leitungspositionen und Gremien der HAWK analysiert und Ziele zur Förderung der Gleichstellung bis 2023 beschrieben. Anschließend werden konkrete Maßnahmen in fünf Handlungsfeldern dargestellt.

### 3.1 Bestandsaufnahme und Ziele

In diesem Abschnitt wird die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Bereichen und Gruppen der HAWK beschrieben. Ein Vergleich der Datenlage 2016 und 2019 sowie zwischen den Fakultäten wird vorgenommen. Es wird festgestellt, ob ein Geschlecht in der Statusgruppe aktuell unterrepräsentiert ist. Nach jedem Abschnitt werden Zielsetzungen der HAWK zum Abbau von Unterrepräsentanz bis 2023 dargelegt.

Laut § 21 Abs. 3 NHG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauenanteil beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unter 50% liegt. Unterrepräsentanz im Sinne des NGG (§ 3 Abs. 3) liegt zudem vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45% liegt.

#### 3.1.1 Personal

##### 3.1.1.1 Personal nach Statusgruppen

	Stand 31.12.2016									
	Anzahl			%		VZÄ			%	
	ges	w	m	w	m	ges	w	m	w	m
Professuren	186	62	124	33,3%	66,7%	176,4	56,4	120,0	32,0%	68,0%
<i>davon Regelprofessuren</i>	164	54	110	32,9%	67,1%	159,0	50,0	109,0	31,5%	68,5%
<i>davon Verwaltungsprofessuren</i>	22	8	14	36,4%	63,6%	17,3	6,3	11,0	36,5%	63,5%
Wiss. Mitarbeitende inkl. LfBA	201	111	90	55,2%	44,8%	135,1	76,6	67,3	56,7%	49,8%
Mitarbeitende Technischer Dienst, DV	108	41	67	38,0%	62,0%	91,9	29,4	62,6	31,9%	68,1%
Mitarbeitende Verwaltung	122	100	22	82,0%	18,0%	99,3	79,6	19,7	80,2%	19,8%

	Stand 31.12.2019									
	Anzahl			%		VZÄ			%	
	ges	w	m	w	m	ges	w	m	w	m
Professuren	180	64	116	35,6%	64,4%	169,9	58,6	111,3	34,5%	65,5%
<i>davon Regelprofessuren</i>	152	53	99	34,9%	65,1%	150,3	49,8	100,55	33,1%	66,9%
<i>davon Verwaltungsprofessuren</i>	28	11	17	39,3%	60,7%	19,6	8,9	10,75	45,2%	54,9%
Wiss. Mitarbeitende inkl. LfBA	231	128	103	55,4%	44,6%	174,0	91,3	82,71	52,5%	47,5%
Mitarbeitende Technischer Dienst, DV	113	42	71	37,2%	62,8%	99,7	32,9	66,85	33,0%	67,0%
Mitarbeitende Verwaltung	139	110	29	79,1%	20,9%	116,4	90,4	25,95	77,7%	22,3%

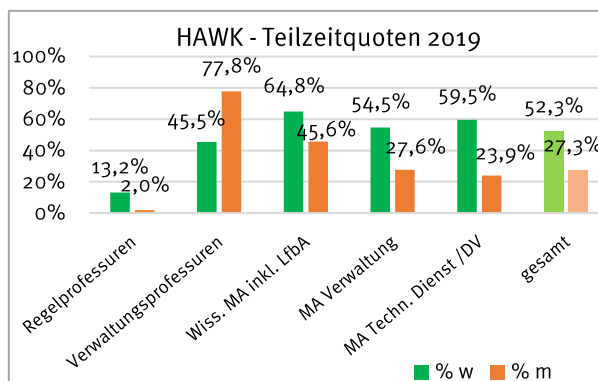
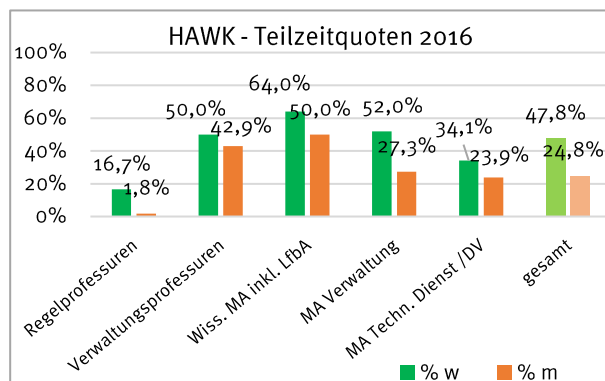
gelbe Markierung = Frauen- oder Männeranteil unter 45%

Frauen sind an der HAWK in der Gruppe der Professuren (34,5% VZÄ 2019) und unter den Mitarbeitenden Technischer Dienst/Datenverarbeitung (33,0% VZÄ 2019) unterrepräsentiert. Die Frauenanteile in beiden Gruppen konnten seit 2016 leicht gesteigert werden (+ 2,5% VZÄ bei den Professuren, + 1,1% VZÄ bei den Mitarbeitenden Technischer Dienst/DV).

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist das Geschlechterverhältnis insgesamt nahezu ausgewogen (Frauenanteil 52,5%). Der Frauenanteil in VZÄ ist seit 2016 leicht gesunken.

Bei den Mitarbeitenden der Verwaltung besteht eine Unterrepräsentanz von Männern (22,3%). Der Männeranteil ist seit 2016 leicht gestiegen.

## Teilzeit



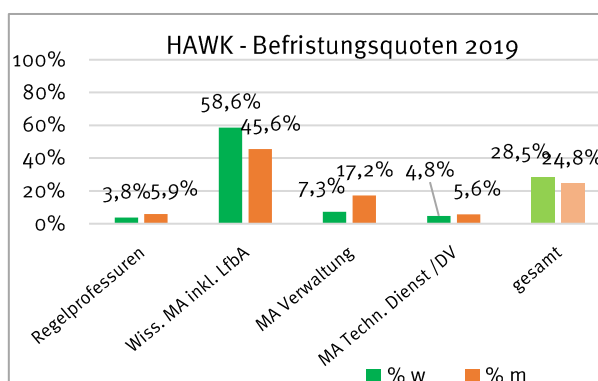
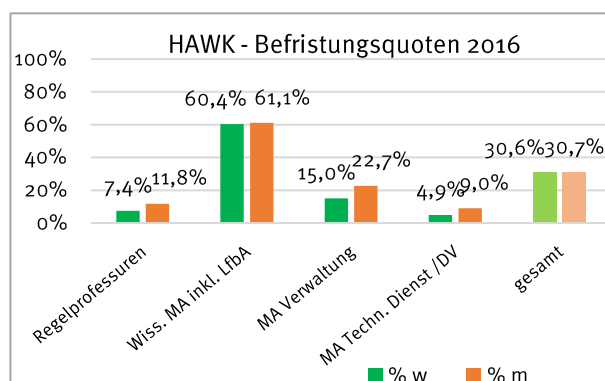
*Teilzeitquote = Anteil Frauen/Männer in Teilzeit an allen Frauen/Männern, jeweils pro Statusgruppe, absolute Zahlen siehe Anhang Kapitel 6.1*

In nahezu allen Statusgruppen arbeiten Frauen an der HAWK häufiger in Teilzeit. Insgesamt waren in 2019 52,3% der weiblichen, aber nur 27,3% der männlichen Beschäftigten in Teilzeit tätig. Besonders groß ist die Differenz bei den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung.

Grund für den höheren Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigungen ist, dass Frauen nach wie vor in vielen Familien die Hauptverantwortung für Kindererziehung, Pflege und Haushalt übernehmen. Aufgrund der derzeit noch bestehenden strukturellen Beschaffenheit der Arbeitswelt bedeuten Teilzeitbeschäftigungen oft ein Karrierehemmnis. Der Zugang zu gut bezahlten, verantwortungsvollen Stellen und Führungspositionen ist erschwert (vgl. Behrens/Kreimer/Mucke 2018, S. 63 ff.).

Regelprofessor\*innen arbeiten an der HAWK kaum in Teilzeit (Frauen: 13,2%, Männer: 2,0%). Dies hängt damit zusammen, dass eine Verbeamtung auf eine Professur in Teilzeit nicht oder nur erschwert möglich ist. Eine Vollzeittätigkeit ist somit üblich für eine Professur, was ein strukturelles Zugangshindernis für Frauen darstellen kann. Bei den Verwaltungsprofessuren waren in 2019 hingegen 77,8% der Männer, aber nur 45,5% der Frauen in Teilzeit tätig. Dies könnte mit parallelen Qualifizierungsmaßnahmen zusammenhängen.

## Befristung



*Befristungsquote = Anteil Frauen/Männer befristet an allen Frauen/Männern, jeweils pro Statusgruppe, absolute Zahlen siehe Anhang Kapitel 6.2*



Insgesamt sind Frauen an der HAWK etwas häufiger befristet beschäftigt als Männer (2019: Frauen 28,5%, Männer 24,8%). In 2016 war das Geschlechterverhältnis bei den Befristungen insgesamt gleich (30,6% bzw. 30,7%).

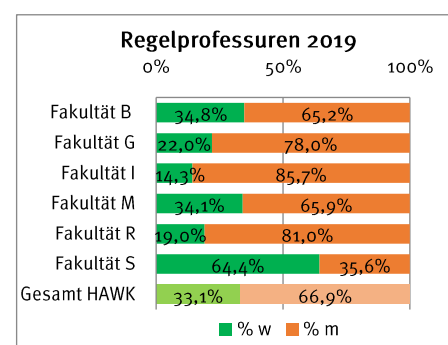
Unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist, wie häufig an Hochschulen, der Anteil der Befristungen besonders hoch. Auffällig ist, dass der Anteil der befristet beschäftigten männlichen wissenschaftlichen Mitarbeiter von 61,1% in 2016 auf 45,6% in 2019 gesunken ist (-14,5%). Der Frauenanteil ist hingegen nur um 1,8 Prozentpunkte gesunken.

Bei den Mitarbeitenden der Verwaltung sind Männer etwas häufiger befristet beschäftigt als Frauen (2019: Frauen 7,3%, Männer 17,2%).

### 3.1.1.2 Professuren

#### Regelprofessuren

Fakultät	VZÄ 2016 (Stand 31.12.2016)					VZÄ 2019 (Stand 31.12.2019)				
	ges	w	m	% w	% m	ges	w	m	% w	% m
Fakultät B	34,5	10,5	24,0	30,4%	69,6%	23,0	8,0	15,0	34,8%	65,2%
Fakultät G	19,5	4,5	15,0	23,1%	76,9%	20,5	4,5	16,0	22,0%	78,0%
Fakultät I	20,0	3,0	17,0	15,0%	85,0%	21,0	3,0	18,0	14,3%	85,7%
Fakultät M	29,5	8,5	21,0	28,8%	71,2%	30,8	10,5	20,3	34,1%	65,9%
Fakultät R	22,0	4,0	18,0	18,2%	81,8%	21,0	4,0	17,0	19,0%	81,0%
Fakultät S	23,5	15,5	8,0	66,0%	34,0%	25,3	16,3	9,0	64,4%	35,6%
Gesamt HAWK	159,0	50,0	109,0	31,5%	68,5%	150,3	49,8	100,6	33,1%	66,9%



Im Fakultätsvergleich weist die Fakultät S den höchsten Frauenanteil bei den Regelprofessuren auf (64,4%). In allen anderen Fakultäten sind Frauen unterrepräsentiert. Am niedrigsten ist der Frauenanteil in der Fakultät I mit 14,4%. Zur Einordnung dieser Werte ist ein Vergleich mit dem Studentinnenanteil (vgl. Auswertung nächste Seite) sinnvoll.

In der Fakultät M konnte der Frauenanteil von 28,8% auf 34,1%, in der Fakultät B von 30,4% auf 34,8% erhöht werden. In der Fakultät R gab es eine leichte Steigerung von 18,2% auf 19,0%. In den Fakultäten G, I und S ist der Frauenanteil leicht gesunken (-1,1%, -0,7% und -1,6%).

#### Verwaltungsprofessuren

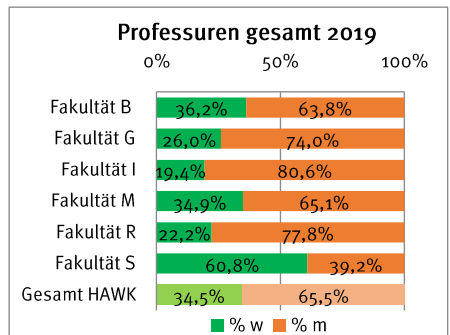
Fakultät	VZÄ 2016 (Stand 31.12.2016)					VZÄ 2019 (Stand 31.12.2019)				
	ges	w	m	% w	% m	ges	w	m	% w	% m
Fakultät B	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,5	0,5	0,0	100,0%	0,0%
Fakultät G	2,0	0,0	2,0	0,0%	100,0%	4,5	2,0	2,5	44,4%	55,6%
Fakultät I	3,0	1,0	2,0	33,3%	66,7%	3,5	1,8	1,7	50,4%	49,6%
Fakultät M	6,0	2,5	3,5	41,7%	58,3%	5,0	2,0	3,0	40,0%	60,0%
Fakultät R	1,5	1,0	0,5	66,7%	33,3%	1,5	1,0	0,5	66,7%	33,3%
Fakultät S	4,8	1,8	3,0	37,9%	62,1%	4,1	1,6	2,5	39,0%	61,0%
Gesamt HAWK	17,3	6,3	11,0	36,5%	63,5%	19,6	8,9	10,8	45,2%	54,9%

Verwaltungsprofessuren vertreten eine Professur, bis diese wieder regulär besetzt ist. Die Vertretungsstellen ermöglichen es den Inhaber\*innen einerseits, Qualifikationen (z.B. Lehrerfahrungen) für eine Professur zu erlangen, zeichnen sich jedoch aufgrund der Befristung durch unsichere Anschlussperspektiven aus.

Die Frauenanteile bei den Verwaltungsprofessuren sind in allen Fakultäten, bis auf Fakultät S, höher als bei den Regelprofessuren. Insgesamt erhöhte sich der Frauenanteil in dieser Gruppe von 36,5% in 2016 auf 45,2% in 2019.

## Professuren gesamt

Fakultät	VZÄ 2016 (Stand 31.12.2016)					VZÄ 2019 (Stand 31.12.2019)				
	ges	w	m	% w	% m	ges	w	m	% w	% m
Fakultät B	34,5	10,5	24,0	30,4%	69,6%	23,5	8,5	15,0	36,2%	63,8%
Fakultät G	21,5	4,5	17,0	20,9%	79,1%	25,0	6,5	18,5	26,0%	74,0%
Fakultät I	23,0	4,0	19,0	17,4%	82,6%	24,5	4,8	19,7	19,4%	80,6%
Fakultät M	35,5	11,0	24,5	31,0%	69,0%	35,8	12,5	23,3	34,9%	65,1%
Fakultät R	23,5	5,0	18,5	21,3%	78,7%	22,5	5,0	17,5	22,2%	77,8%
Fakultät S	28,4	17,4	11,0	61,2%	38,8%	29,4	17,9	11,5	60,8%	39,2%
Gesamt HAWK	176,4	56,4	120,0	32,0%	68,0%	169,9	58,6	111,3	34,5%	65,5%



Hier sind Regelprofessuren und Verwaltungsprofessuren zusammengezählt. Die Frauenanteile sind leicht höher als bei den Regelprofessuren aufgrund der höheren Frauenanteile bei den Verwaltungsprofessuren.

## Vergleich Professorinnen- und Studentinnenanteil

Fakultät	2016			2019		
	Student- innen	Professor- innen	Differenz	Student- innen	Professor- innen	Differenz
Fakultät B	34,2%	30,4%	-3,8%	36,9%	36,2%	-0,7%
Fakultät G	64,9%	20,9%	-44,0%	63,1%	26,0%	-37,1%
Fakultät I	16,5%	17,4%	+0,9%	31,8%	19,4%	-12,3%
Fakultät M	49,6%	31,0%	-18,6%	54,6%	34,9%	-19,7%
Fakultät R	26,1%	21,3%	-4,9%	25,4%	22,2%	-3,2%
Fakultät S	76,8%	61,2%	-15,6%	76,8%	60,8%	-16,0%
Gesamt	47,3%	32,0%	-15,4%	49,8%	34,5%	-15,3%

Mit steigender Qualifikationsebene bzw. Karrierestufe in der Wissenschaft sinkt in der Regel der Frauenanteil. Gerade bei der höchsten wissenschaftlichen Qualifikation, der Professur, sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert, und das trotz guter und vor allem gleicher Qualifikation.

Der obige Vergleich zeigt, ob Frauen als Professorinnen an einer HAWK-Fakultät entsprechend des Studentinnenanteils vertreten sind. Der Vergleich kann als Indikator für Zugangsbarrieren und strukturelle Hindernisse für Frauen auf dem Weg in eine Professur im jeweiligen Fachgebiet dienen<sup>3</sup>.

In den Fakultäten B und R bestehen geringe Unterschiede (Differenz -0,7% und -3,2%): Professorinnen sind in diesen Fakultäten entsprechend des Anteils der Studentinnen vertreten. Die Fakultät G weist hingegen eine sehr große Differenz auf: Während der Studentinnenanteil 63,1% in 2019 beträgt, liegt der Professorinnenanteil bei 26,0%. In den Fakultäten I, M und S ist der Frauenanteil bei den Professuren immerhin noch um 12,3%, 19,7% bzw. 16,0% niedriger als der Studentinnenanteil.

<sup>3</sup> Noch aussagekräftiger wären Zeitvergleiche (z.B. Studentinnenanteil vor 20 Jahren, Professorinnenanteil heute). Aus Gründen der Datenverfügbarkeit werden hier die aktuellen Zahlen verglichen. In den Fakultäten I und M wurden die Zahlen aufgrund ihrer Heterogenität auch nach Lehreinheiten ausgewertet (siehe Anhang Kapitel 6.5).

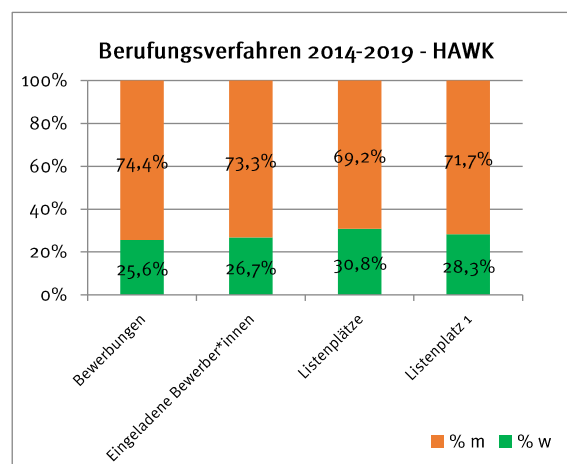
## Berufungsverfahren 2014-2019

Bewerbungsstufe	ges	w	m	% w	% m
Bewerbungen	983	252	731	25,6%	74,4%
Eingeladene Bewerber*innen	217	58	159	26,7%	73,3%
Listenplätze	91	28	63	30,8%	69,2%
Listenplatz 1	46	13	33	28,3%	71,7%

*Berufungsverfahren, deren Berufsbericht im Zeitraum 2014-2019 dem Senat vorgelegt wurde*

*Quellen: Senatsprotokolle, Personalabteilung*

Nur 25,6% der Bewerbungen in Berufungsverfahren im Zeitraum 2014-2019 wurden von Frauen eingereicht. Dieser Anteil ist niedriger als der Frauenanteil bei den derzeitigen Regelprofessuren der HAWK (31,5% in 2016, 33,1% in 2019).



Auf der Ebene der gesamten Hochschule wird deutlich, dass Frauen im Laufe der Berufungsverfahren etwas häufiger auf Listenplatz 1 stehen: Die Frauenanteile steigen von 26,7% bei den eingeladenen Bewerber\*innen hin zu 28,3% auf Listenplatz 1.

Dennoch gibt es in den einzelnen Fakultäten zum Teil gegenläufige Entwicklungen: In der Fakultät G bspw. sinkt der Frauenanteil im Laufe der Berufungsverfahren (vgl. Auswertung Berufungsverfahren nach Fakultäten im Anhang, Kapitel 6.6).

## Anzahl laufende und freiwerdende Professuren / Berufungsverfahren bis 2023

Fakultät	Anzahl laufende/startende Berufungsverfahren bis 2023
Fakultät B	11
Fakultät G	3
Fakultät I	13
Fakultät M	16
Fakultät R	6
Fakultät S	6
Gesamt	55

Bis 2023 scheiden an der HAWK 55 Professor\*innen aus dem Dienst aus. Es zeichnet sich 50 Jahre nach der Gründung der Hochschule ein weiterer Generationenwechsel ab. Die zu erwartende hohe Anzahl an Berufungsverfahren bietet die Chance, mehr Frauen als Professorinnen zu gewinnen und ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis zu erreichen.

Besonders viele Berufungsverfahren laufen bzw. starten bis 2023 in den Fakultäten M und I. In Fakultät I hängt dies mit dem Aufbau des neuen Gesundheitscampus zusammen. Hier bieten sich besondere Gelegenheiten, den derzeitigen Frauenanteil an der Fakultät zu erhöhen.

## Ernennungen

Jahr	Anzahl			%	
	ges	w	m	w	m
2013	3	2	1	66,7%	33,3%
2014	4	1	3	25,0%	75,0%
2015	4	0	4	0,0%	100,0%
2016	5	1	4	20,0%	80,0%
2017	6	3	3	50,0%	50,0%
2018	5	1	4	20,0%	80,0%
2019	9	4	5	44,4%	55,6%
Summe	36	12	24	33,3%	66,7%

In der nebenstehenden Tabelle sind die Ernennungen nach Geschlecht in den Jahren 2013-2019 dargestellt. Insgesamt sind 33,3% der Ernennungen an Frauen vergeben worden, 66,7% an Männer. Damit entspricht der Frauenanteil in etwa dem Anteil bei den derzeitigen Regelprofessuren (31,5% in 2016, 33,1% in 2019).

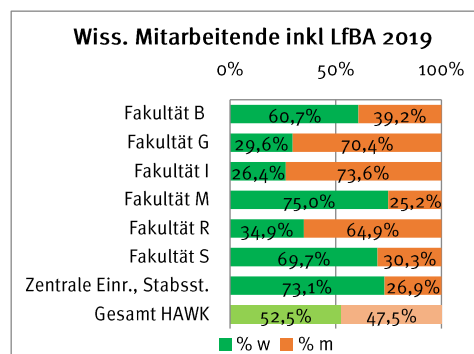
## Ziel Professuren

Die HAWK hat das Ziel, den Frauenanteil bei den Professuren bis 2021 bei mindestens 35% zu halten (Zielvereinbarung mit dem MWK) und bis 2023 weiter zu steigern. Dazu sollen für alle ausgeschriebenen Professuren, wenn immer möglich, qualifizierte Frauen gewonnen werden.

Gemäß Kaskadenmodell<sup>4</sup> soll der Frauenanteil bei den Professuren langfristig mindestens dem Frauenanteil bei den bundesweiten Promovierenden<sup>5</sup> im jeweiligen Fachgebiet entsprechen.

## 3.1.1.3 Wissenschaftliche Mitarbeitende, Promovierende

Fakultät	VZÄ 2016 (Stand 31.12.2016)					VZÄ 2019 (Stand 31.12.2019)				
	ges	w	m	% w	% m	ges	w	m	% w	% m
Fakultät B	17,1	10,6	6,6	61,7%	38,3%	18,1	11,0	7,1	60,7%	39,2%
Fakultät G	15,8	5,5	10,3	34,8%	65,2%	13,5	4,0	9,5	29,6%	70,4%
Fakultät I	18,7	6,0	12,0	32,2%	64,3%	36,9	9,7	27,2	26,4%	73,6%
Fakultät M	17,7	13,8	3,9	77,9%	22,1%	27,0	20,2	6,8	75,0%	25,2%
Fakultät R	19,1	5,1	14,0	26,9%	73,1%	16,6	5,8	10,8	34,9%	64,9%
Fakultät S	20,5	14,2	6,3	69,3%	30,7%	19,0	13,3	5,8	69,7%	30,3%
Zentrale Einr., Stabsst.	26,8	16,3	10,5	60,8%	39,2%	26,0	19,0	7,0	73,1%	26,9%
Gesamt HAWK	135,1	76,6	67,3	56,7%	49,8%	174,0	91,3	82,7	52,5%	47,5%



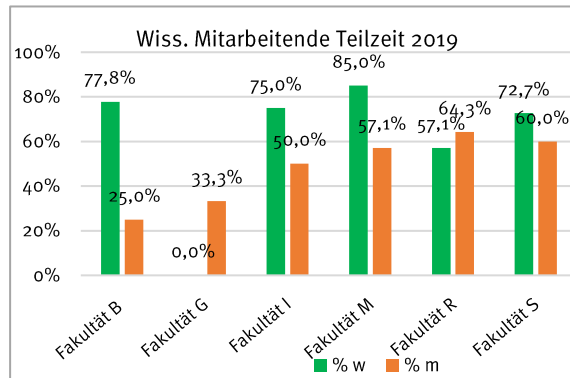
Das Geschlechterverhältnis in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist an der HAWK insgesamt ausgewogen (52,5% Frauen, 47,5% Männer), schwankt jedoch zwischen den Fakultäten/Bereichen stark: Während in den Fakultäten B, M, S sowie in den Zentralen Einrichtungen/Stabsstellen die Frauenanteile hoch sind (60,7% bis 75,0%), sind in den Fakultäten G und I nur wenige Frauen vertreten (29,6% bzw. 26,4%).

<sup>4</sup> Nach dem Kaskadenmodell ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe. Hintergrund ist die Annahme, dass prozentual jeweils gleich viele Frauen wie Männer die nächsthöhere Qualifikationsstufe erreichen sollen. (vgl. DFG 2017)

<sup>5</sup> In den gestalterischen Fächern kann der Frauenanteil bei den Master-Absolvent\*innen herangezogen werden.

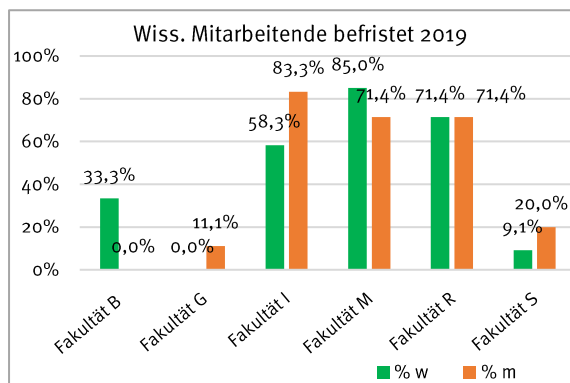
Die Frauenanteile sind in allen Fakultäten höher als bei den Professuren. Dies kann Chancen zur gezielten Förderung und Qualifizierung hin zu einer Professur bieten.

Aussagen für die Gründe der höheren oder schwankenden Frauenanteile lassen sich schwer pauschal feststellen, denn die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist an der HAWK heterogen: Sie sind z.B. als Lehrkräfte für besondere Aufgaben, als Werkstattleitungen (Fakultät Gestaltung) oder in (Drittmittel)-Forschungsprojekten angestellt. In den Berichten der Fakultäten (siehe Kapitel 4) finden sich Anhaltspunkte zur Ursachenanalyse und zur Förderung.



Die Teilzeitquote<sup>6</sup> bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist in allen Fakultäten, bis auf Fakultät G, hoch.

In den Fakultäten I, M, R und S liegt der Teilzeitanteil bei den Männern bei 50% bis 65%, bei den Frauen 57% bis 85%. In der Fakultät B sind 77,8% der Frauen, jedoch nur 25,0% der Männer in Teilzeit tätig. In Fakultät G arbeiten alle drei Frauen in Vollzeit, und drei der neun Männer in Teilzeit.

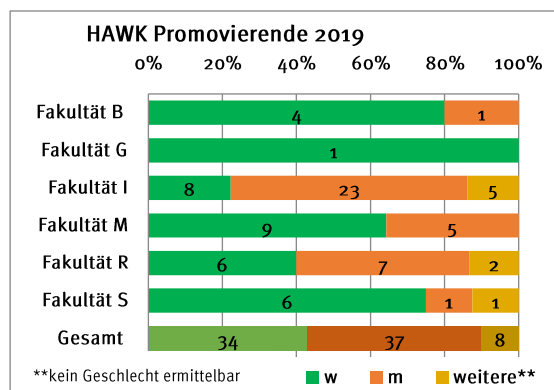


Der Anteil der Befristungen<sup>7</sup> ist vor allem in den Fakultäten I, M und R hoch: An Fakultät I sind sieben der 12 Frauen und 25 der 30 Männer befristet tätig. An Fakultät M sind 17 der 20 Frauen und fünf der sieben Männer, an der Fakultät R sind fünf der sieben Frauen und zehn der 14 Männer befristet beschäftigt. Ursache für den hohen Befristungsanteil ist häufig die Beschäftigung in (Drittmittel)-Projekten.

<sup>6</sup> Teilzeitquote: Anteil Frauen bzw. Männer der Fakultät in Teilzeit an allen Frauen bzw. Männern der Fakultät

<sup>7</sup> Befristungsquote: Anteil befristet beschäftigte Frauen bzw. Männer der Fakultät an allen Frauen bzw. Männern der Fakultät

## Promovierende



Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gewinnt auch an der HAWK an Bedeutung. Die Grafik<sup>8</sup> zeigt, dass das Geschlechterverhältnis bei den Promovierenden insgesamt nahezu ausgewogen ist (34 Frauen und 37 Männer). Bei acht Personen liegt keine Angabe zum Geschlecht vor.

In der Fakultät I werden mit Abstand die meisten Promovierenden betreut (36 Personen, davon acht Frauen und 23 Männer).

### Ziel Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende

Die HAWK hat das Ziel, das ausgewogene Geschlechterverhältnis bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Promovierenden insgesamt zu halten.

In den Fakultäten bzw. Lehrereinheiten ist das Ziel, dass der Frauenanteil gemäß Kaskadenmodell<sup>9</sup> mindestens dem Frauenanteil auf der jeweils darunterliegenden Karrierestufe<sup>9</sup> entspricht.

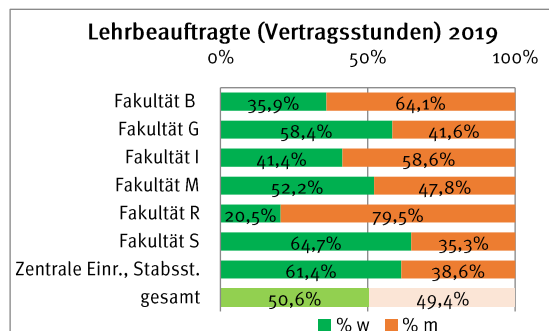
### 3.1.1.4 Lehraufträge

Fakultät	Anzahl Vertragsstunden 2016					Anzahl Vertragsstunden 2019				
	ges	w	m	% w	% m	ges	w	m	% w	% m
Fakultät B	5.145	1.718	3.427	33,4%	66,6%	5.220	1.876	3.344	35,9%	64,1%
Fakultät G	7.603	3.031	4.572	39,9%	60,1%	4.955	2.893	2.062	58,4%	41,6%
Fakultät I	2.253	583	1.670	25,9%	74,1%	2.016	834	1.182	41,4%	58,6%
Fakultät M	5.125	1.515	3.610	29,6%	70,4%	9.271	4.835	4.436	52,2%	47,8%
Fakultät R	3.947	549	3.398	13,9%	86,1%	3.889	796	3.094	20,5%	79,5%
Fakultät S	10.247	6.817	3.431	66,5%	33,5%	8.649	5.600	3.049	64,7%	35,3%
Zentrale Einr., Stabsst.	6.700	3.612	3.089	53,9%	46,1%	3.479	2.137	1.342	61,4%	38,6%
Gesamt	41.020	17.823	23.196	43,5%	56,5%	37.478	18.970	18.508	50,6%	49,4%

Lehraufträge bieten qualifizierten Externen die Chance, Lehrerfahrungen z.B. für eine spätere Professur zu sammeln. Dies gilt insbesondere, wenn die Personen außerhalb der Wissenschaft tätig sind (Einstellungsvoraussetzung für eine FH-Professur). Werden Lehraufträge verstärkt an Frauen vergeben, stellt dies somit eine Qualifikationsmaßnahme zur mittel- bis langfristigen Erhöhung des Professorinnenanteils dar.

<sup>8</sup> Die Grafik zeigt die Ergebnisse der Datenabfrage für das Jahr 2019 der Stabsabteilung „Forschung und Transfer“ für das Forschungsinformationssystem. Die Professor\*innen und wissenschaftlichen Mitarbeitenden geben dort die Zahl der von Ihnen (kooperativ mit Universitäten) betreuten Promovierenden an.

<sup>9</sup> Je nach Anforderung der Stelle ist die darunterliegende Karrierestufe z.B.: Promovierende, Absolvent\*innen Master, Absolvent\*innen Bachelor.



Weibliche Lehrbeauftragte bieten Studentinnen zudem gerade in Studienfächern mit einem niedrigen Frauenanteil ein Rollenvorbild.

An der HAWK wurden 2019 49,4% der Vertragsstunden für Lehraufträge an Frauen vergeben. Diese Zahl ist höher als der Professorinnenanteil (34,5%) und entspricht in etwa dem Studentinnenanteil (49,8%).

In den Fakultäten B, G, I und R ist der Anteil der von Frauen ausgeübten Lehraufträge höher als der Professorinnenanteil, in den Fakultäten M und S ist er niedriger (vgl. Kapitel 3.1.1.2).

## Ziel Lehraufträge

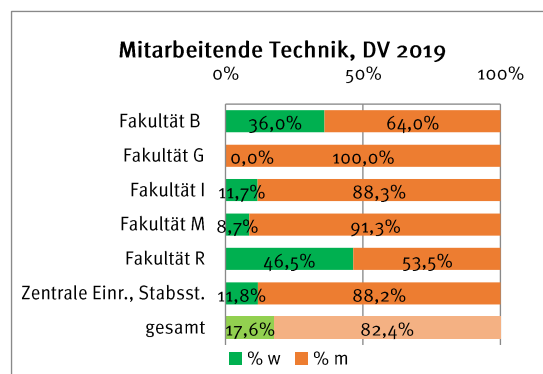
Ziel ist, den Frauenanteil bei den Lehraufträgen an der HAWK insgesamt auf dem Niveau des Studentinnenanteils zu halten.

In denjenigen Fakultäten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter mindestens dem Studentinnenanteil entsprechen.

## 3.1.1.5 Mitarbeitende Technik und Verwaltung

### Mitarbeitende Technischer Dienst, Datenverarbeitung

Fakultät	VZÄ 2016 (Stand 31.12.2016)					VZÄ 2019 (Stand 31.12.2019)				
	ges	w	m	% w	% m	ges	w	m	% w	% m
Fakultät B	11,2	3,4	7,8	30,5%	69,5%	10,6	3,8	6,8	36,0%	64,0%
Fakultät G	2,0	0,0	2,0	0,0%	100,0%	2,0	0,0	2,0	0,0%	100,0%
Fakultät I	11,7	0,5	11,2	4,3%	95,7%	11,8	1,4	10,4	11,7%	88,3%
Fakultät M	6,1	1,1	5,0	18,4%	81,6%	4,4	0,4	4,0	8,7%	91,3%
Fakultät R	6,3	2,5	3,8	39,6%	60,4%	7,0	3,3	3,7	46,5%	53,5%
Fakultät S	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%
Zentrale Einr., Stabsst.	44,0	8,0	36,0	18,2%	81,8%	44,0	5,2	38,8	11,8%	88,2%
gesamt	81,4	15,6	65,8	19,1%	80,9%	79,8	14,0	65,7	17,6%	82,4%



Im Technischen Dienst/der Datenverarbeitung sind Frauen deutlich unterrepräsentiert (17,6% Frauenanteil VZÄ 2019). Ursache ist, dass sich nur wenige Frauen für eine Ausbildung oder ein Studium in den technischen Berufen entscheiden.

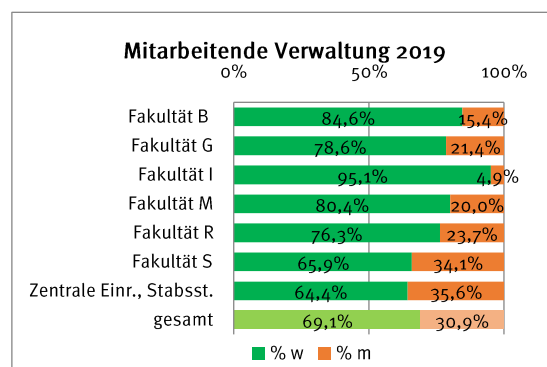
## Ziel Mitarbeitende Technischer Dienst/Datenverarbeitung

Ziel ist, den Frauenanteil im technischen Dienst und der Datenverarbeitung zu erhöhen.

Dazu sollen freiwerdende Stellen, wenn immer möglich, mit qualifizierten Frauen besetzt werden und Maßnahmen, wie eine aktive Rekrutierung und Nachwuchsgewinnung (z.B. Teilnahme am Zukunftstag, an Berufsmessen) ergriffen werden.

## Mitarbeitende Verwaltung

	VZÄ 2016 (Stand 31.12.2016)					VZÄ 2019 (Stand 31.12.2019)				
	ges	w	m	% w	% m	ges	w	m	% w	% m
Fakultät										
Fakultät B	6,4	5,4	1,0	84,4%	15,6%	6,5	5,5	1,0	84,6%	15,4%
Fakultät G	3,2	3,2	0,0	100,0%	0,0%	4,7	3,7	1,0	78,6%	21,4%
Fakultät I	6,5	6,0	0,5	92,3%	7,7%	9,2	8,8	0,5	95,1%	4,9%
Fakultät M	11,1	10,1	1,0	91,0%	9,0%	11,3	9,1	2,3	80,4%	20,0%
Fakultät R	4,8	4,0	0,5	83,2%	10,5%	3,4	2,6	0,8	76,3%	23,7%
Fakultät S	9,3	7,3	2,0	78,4%	21,6%	8,8	5,8	3,0	65,9%	34,1%
Zentrale Einr., Stabsst.	56,1	41,7	14,4	74,4%	25,6%	108,6	69,9	38,6	64,4%	35,6%
gesamt	97,3	77,6	19,4	79,8%	19,9%	152,4	105,3	47,1	69,1%	30,9%



## Mitarbeitende Verwaltung nach Entgeltgruppen:

	2016					2019				
	VZÄ			%		VZÄ			%	
	ges	w	m	w	m	ges	w	m	w	m
E 13-15 TV-L	7,5	5,5	2,0	73,3%	26,7%	11,0	8,0	3,0	72,7%	27,3%
E 9-12 TV-L	26,7	20,3	6,4	76,2%	23,8%	31,8	24,6	7,3	77,2%	22,8%
E 5-8 TV-L	21,9	15,9	6,0	72,6%	27,4%	23,1	15,9	7,3	68,7%	31,3%
E 1-4 TV-L	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%
gesamt	56,1	41,7	14,4	74,4%	25,6%	66,0	48,5	17,5	73,5%	26,5%

Bei den Mitarbeitenden der Verwaltung beträgt der Männeranteil 30,9%, der Frauenanteil 69,1%. Die organisierenden, beratenden und koordinierenden Tätigkeiten der Verwaltung sprechen Frauen in ihrer Berufswahl traditionell besonders an. Für viele Männer sind hingegen die geringen Aufstiegschancen und die niedrige Bezahlung im Vergleich zu anderen Berufen wenig attraktiv.

Häufig sinkt der Frauenanteil unter den Verwaltungsmitarbeitenden mit steigender Entgeltgruppe. An der HAWK zeigt sich dies nicht: Der Frauenanteil beträgt 2019 in den Entgeltgruppen E 5-8 68,9%, in E9-12 77,2% und in E13-15 72,7%.

### Ziel Mitarbeitende Verwaltung

Ziel ist, den Männeranteil bei den Mitarbeitenden der Verwaltung zu erhöhen. Entsprechende Maßnahmen dazu sollen in naher Zukunft bereichsspezifisch entwickelt werden.

Es sollen mehr männliche Nachwuchskräfte für eine Ausbildung oder ein Studium in den Berufsfeldern der Zentralen Einrichtungen/Stabsstellen/Stabsabteilungen gewonnen werden. Dazu sollen verstärkt Maßnahmen, wie z.B. die Teilnahme am Zukunftstag und an Berufsmessen, umgesetzt werden.

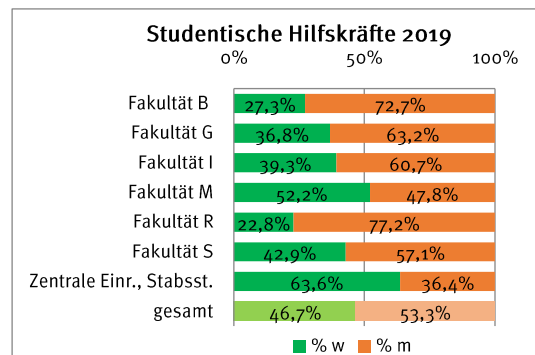


## 3.1.1.6 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Eine Beschäftigung als studentische und wissenschaftliche Hilfskraft bietet Studierenden Einblicke in wissenschaftliche Tätigkeiten und kann das Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere wecken. Um mehr Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Professorin an der HAWK zu gewinnen, ist die Vergabe von Hilfskraftstellen gezielt an Studentinnen daher sinnvoll.

### Studentische Hilfskräfte

Fakultät	Anzahl Vertragsstunden 2019					Bezugsgröße
	ges	w	m	% w	% m	% Studentinnen Bachelor WiSe 19/20
Fakultät B	8.668	2.366	6.302	27,3%	72,7%	32,8%
Fakultät G	5.111	1.882	3.229	36,8%	63,2%	61,6%
Fakultät I	6.304	2.478	3.826	39,3%	60,7%	38,3%
Fakultät M	9.271	4.835	4.436	52,2%	47,8%	54,4%
Fakultät R	1.403	320	1.083	22,8%	77,2%	37,2%
Fakultät S	10.974	4.703	6.270	42,9%	57,1%	75,9%
Zentrale Einr., Stabsst.	17.244	10.972	6.272	63,6%	36,4%	/
gesamt	58.974	27.556	31.419	46,7%	53,3%	50,1%

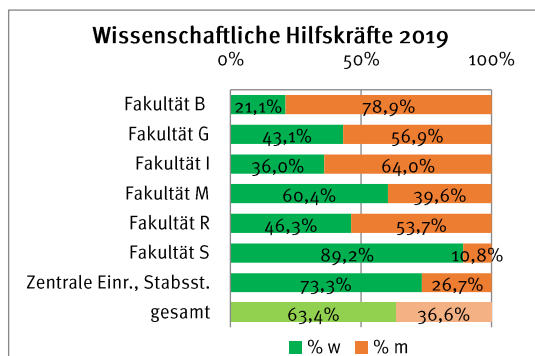


Das Geschlechterverhältnis (in Vertragsstunden) bei den studentischen Hilfskräften ist insgesamt ausgewogen: 46,7% Frauen, 53,3% Männer.

In allen Fakultäten außer Fakultät I ist der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften niedriger als der Frauenanteil unter den Bachelorstudierenden.

### Wissenschaftliche Hilfskräfte

Fakultät	Anzahl Vertragsstunden 2019					Bezugsgröße
	ges	w	m	% w	% m	% Studentinnen Master WiSe 19/20
Fakultät B	1.738	367	1.371	21,1%	78,9%	52,0%
Fakultät G	2.442	1.053	1.389	43,1%	56,9%	71,2%
Fakultät I	3.503	1.260	2.243	36,0%	64,0%	8,7%
Fakultät M	2.626	1.586	1.040	60,4%	39,6%	46,5%
Fakultät R	2.618	1.212	1.406	46,3%	53,7%	37,2%
Fakultät S	5.894	5.256	638	89,2%	10,8%	88,4%
Zentrale Einr., Stabsst.	11.994	8.791	3.202	73,3%	26,7%	/
gesamt	30.815	19.525	11.290	63,4%	36,6%	46,4%



Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften liegt der Frauenanteil (in Vertragsstunden) bei 63,4%, der Männeranteil bei 36,6%. Der Frauenanteil ist damit höher als bei den studentischen Hilfskräften, was im Hinblick auf die Förderung des weiblichen Nachwuchses hin zu einer wissenschaftlichen Tätigkeit positiv zu bewerten ist.

Nur in den Fakultäten B und G ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften niedriger als der Frauenanteil unter den Master-Studierenden. In Fakultät I ist der Frauenanteil sogar um 27,3 Prozentpunkte höher als der Studentinnenanteil, was am momentanen Aufbau des Gesundheitscampus begründet sein kann.

**Ziel Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte**

Ziel ist, dass der Frauenanteil

- bei den studentischen Hilfskräften mindestens dem Anteil der Bachelor-Studentinnen in der Fakultät entspricht.
- bei den wissenschaftlichen Hilfskräften mindestens dem Anteil der Master-Studentinnen in der Fakultät entspricht.

## 3.1.2 Studierende

### 3.1.2.1 Studierende

**Bachelor, Master und gesamt nach Fakultät:**

		WiSe 2016/2017					WiSe 2019/2020				
Fakultät		ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	%w	%m
Fakultät B	Bachelor	812	241	571	29,7%	70,3%	860	289	571	33,6%	66,4%
	Master	210	109	101	51,9%	48,1%	239	116	123	48,5%	51,5%
	Gesamt	1.022	350	672	34,2%	65,8%	1.099	405	694	36,9%	63,1%
Fakultät G	Bachelor	599	379	220	63,3%	36,7%	625	382	243	61,1%	38,9%
	Master	154	110	44	71,4%	28,6%	164	116	48	70,7%	29,3%
	Gesamt	753	489	264	64,9%	35,1%	789	498	291	63,1%	36,9%
Fakultät I	Bachelor	526	99	427	18,8%	81,2%	639	259	380	40,5%	59,5%
	Master	189	19	170	10,1%	89,9%	227	16	211	7,0%	93,0%
	Gesamt	715	118	597	16,5%	83,5%	866	275	591	31,8%	68,2%
Fakultät M	Bachelor	1.041	524	517	50,3%	49,7%	994	549	445	55,2%	44,8%
	Master	267	125	142	46,8%	53,2%	230	119	111	51,7%	48,3%
	Gesamt	1.308	649	659	49,6%	50,4%	1.224	668	556	54,6%	45,4%
Fakultät R	Bachelor	732	168	564	23,0%	77,0%	703	162	541	23,0%	77,0%
	Master	110	52	58	47,3%	52,7%	168	59	109	35,1%	64,9%
	Gesamt	842	220	622	26,1%	73,9%	871	221	650	25,4%	74,6%
Fakultät S	Bachelor	1.163	889	274	76,4%	23,6%	1.181	894	287	75,7%	24,3%
	Master	98	79	19	80,6%	19,4%	112	99	13	88,4%	11,6%
	Gesamt	1.261	968	293	76,8%	23,2%	1.293	993	300	76,8%	23,2%
HAWK gesamt	Bachelor	4.874	2.300	2.574	47,2%	52,8%	5.002	2.535	2.467	50,7%	49,3%
	Master	1.028	494	534	48,1%	51,9%	1.140	525	615	46,1%	53,9%
	Gesamt	5.902	2.794	3.108	47,3%	52,7%	6.142	3.060	3.082	49,8%	50,2%

gelbe Markierung = Frauen- oder Männeranteil unter 45%

### Bachelor-Studiengänge:

		WiSe 2016/2017					WiSe 2019/2020				
Fakultät	Bachelor-Studiengang	ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	%w	%m
Fakultät B	Architektur-BA	233	103	130	44,2%	55,8%	285	136	149	47,7%	52,3%
	Bauingenieurwesen-BA	329	60	269	18,2%	81,8%	343	64	279	18,7%	81,3%
	Holzingenieurwesen-BA	187	27	160	14,4%	85,6%	167	32	135	19,2%	80,8%
	Restaurier./PrävKonservier.-BA/Dipl.	63	51	12	81,0%	19,0%	65	57	8	87,7%	12,3%
Fakultät G	Gestaltung-BA	599	379	220	63,3%	36,7%	625	382	243	61,1%	38,9%
Fakultät I	Physikalische Technologien-BA	69	18	51	26,1%	73,9%	43	8	35	18,6%	81,4%
	Elektro-/Informationstechnik-BA	191	11	180	5,8%	94,2%	150	13	137	8,7%	91,3%
	Präzisionsmaschinenbau-BA	202	18	184	8,9%	91,1%	164	23	141	14,0%	86,0%
	Mediziningenieurwesen-BA	0	0	0	/	/	51	23	28	45,1%	54,9%
	Soziale Arbeit i. Gesund.Wesen-BA	0	0	0	/	/	34	30	4	88,2%	11,8%
	Therapiewissenschaften(dual)-BA	36	28	8	77,8%	22,2%	132	108	24	81,8%	18,2%
	Pflege(dual)-BA	28	24	4	85,7%	14,3%	65	54	11	83,1%	16,9%
Fakultät M	Baumanagement-BA.	118	36	82	30,5%	69,5%	131	42	89	32,1%	67,9%

	Green Building-BA	87	29	58	33,3%	66,7%	52	14	38	26,9%	73,1%
	Immo.wirtschaft/-managem.-BA	416	184	232	44,2%	55,8%	366	168	198	45,9%	54,1%
	BWL-online - BA	49	20	29	40,8%	59,2%	115	69	46	60,0%	40,0%
	Wirtschaftsingenieur BA	56	18	38	32,1%	67,9%	3	1	2	33,3%	66,7%
	Soziale Arbeit/ Holzminden-BA	315	237	78	75,2%	24,8%	327	255	72	78,0%	22,0%
Fakultät R	Arboristik-BA	166	27	139	16,3%	83,7%	168	24	144	14,3%	85,7%
	Forstwirtschaft-BA/Dipl./dual	292	86	206	29,5%	70,5%	304	86	218	28,3%	71,7%
	Wirtschaftsingenieurwesen-BA	274	55	219	20,1%	79,9%	231	52	179	22,5%	77,5%
Fakultät S	Kindheitspäd./Bildung u. Erz. i. Kind.alt.-BA	212	189	23	89,2%	10,8%	207	181	26	87,4%	12,6%
	Soziale Arbeit/Hildesheim-BA	764	528	236	69,1%	30,9%	813	570	243	70,1%	29,9%
	Ergo.,Logo.Physio.-BA	167	154	13	92,2%	7,8%	146	129	17	88,4%	11,6%
	Pflegepädagogik-BA	2	1	1	50,0%	50,0%	0	0	0	/	/
	Gesundheitswissenschaft BA	18	17	1	94,4%	5,6%	15	14	1	93,3%	6,7%
BA gesamt		4.874	2.300	2.574	47,2%	52,8%	5.002	2.535	2.467	50,7%	49,3%

gelbe Markierung = Frauen- oder Männeranteil unter 45%

## Master-Studiengänge:

Fakultät	Master-Studiengang	WiSe 2016/2017					WiSe 2019/2020				
		ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	%w	%m
Fakultät B	Architektur-MA	108	53	55	49,1%	50,9%	136	71	65	52,2%	47,8%
	Bauingenieurwesen-MA	58	14	44	24,1%	75,9%	61	10	51	16,4%	83,6%
	Restaurierung/Konservierung-MA	42	41	1	97,6%	2,4%	41	35	6	85,4%	14,6%
	Baudenkmalpflege-MA	2	1	1	50,0%	50,0%	1	0	1	0,0%	100,0%
Fakultät G	Gestaltung-MA	154	110	44	71,4%	28,6%	164	116	48	70,7%	29,3%
Fakultät I	Elektro-/Informationstechnik-MA	67	4	63	6,0%	94,0%	86	3	83	3,5%	96,5%
	Präzisionsmaschinenbau-MA	87	9	78	10,3%	89,7%	109	7	102	6,4%	93,6%
	Laser-PlasmaTe./Opt.Eng.u.Phot.-MA	35	6	29	17,1%	82,9%	32	6	26	18,8%	81,3%
Fakultät M	Energieeffizientes Bauen-MA	107	36	71	33,6%	66,4%	109	54	55	49,5%	50,5%
	Immobilienmanagement-MA	106	46	60	43,4%	56,6%	69	23	46	33,3%	66,7%
	Soziale Arbeit/ Holzminden-MA	54	43	11	79,6%	20,4%	52	42	10	80,8%	19,2%
Fakultät R	Urb.Baum-u.Waldmanagement-MA	0	0	0	/	/	40	15	25	37,5%	62,5%
	Nachwachsende Rohstoffe-MA	52	11	41	21,2%	78,8%	45	15	30	33,3%	66,7%
	Regionalmanagement-MA	58	41	17	70,7%	29,3%	40	23	17	57,5%	42,5%
	Wirtschaftsingenieurwesen-MA	0	0	0	/	/	43	6	37	14,0%	86,0%
Fakultät S	Soziale Arbeit/Hildesheim-MA	57	43	14	75,4%	24,6%	70	58	12	82,9%	17,1%
	Ergo.,Logo.Physio.-MA	41	36	5	87,8%	12,2%	42	41	1	97,6%	2,4%
MA gesamt		1.028	494	534	48,1%	51,9%	1.140	525	615	46,1%	53,9%

gelbe Markierung = Frauen- oder Männeranteil unter 45%

Das Geschlechterverhältnis in den Bachelor-Studiengängen der HAWK ist paritätisch: der Frauenanteil beträgt im WiSe 2019/2020 50,7%, der Männeranteil 49,3%. Der Frauenanteil hat sich seit 2016 um 3,5 Prozentpunkte erhöht. In den Masterstudiengängen ist der Frauenanteil etwas geringer (46,1%), er ist seit 2016 um 2,0 Prozentpunkte gesunken.

Zwischen den Fakultäten und Studiengängen der HAWK zeigen sich große Unterschiede in der Geschlechterverteilung. Grund ist die je nach Fachrichtung unterschiedliche Attraktivität der Studiengänge für ein Geschlecht (geschlechterstereotype Studienwahlentscheidung). Die Berichte der Fakultäten (vgl. Kapitel 4) gehen hier genauer auf Unterschiede und entsprechende Maßnahmen ein.

In den Fakultäten B, G, R und S ist im WiSe 2019/2020 der Frauenanteil im Master höher als im Bachelor (Fak. B: + 14,9%, Fak. G: + 9,6%, Fak. R: +12,1%, Fak. S: +12,7%) (vgl. Tabelle „Bachelor, Master und gesamt nach Fakultät“). Im Hinblick auf die späteren Karriere- und Gehaltsperspektiven der Studentinnen<sup>10</sup> ist dies positiv zu bewerten. Im Umkehrschluss heißt dies jedoch auch, dass der Männeranteil im Übergang vom BA zum MA in diesen Fakultäten abnimmt. In denjenigen Studiengängen, in denen der Frauenanteil besonders hoch ist, sollte hier gegengesteuert werden.

Im Vergleich von 2016 zu 2019 hat sich die Geschlechterverteilung in den Fakultäten nur leicht verändert. Die Ausnahme ist Fakultät I, wo der Frauenanteil von 16,5% in 2016 auf 31,8% in 2019 gestiegen ist. Grund ist die Einführung von Bachelor-Studiengängen in den Gesundheitsberufen (Therapiewiss. Medizin-ingenieurwiss., Pflege), die Frauen traditionell deutlich stärker ansprechen.

### **Ziel Studierende**

Ziel ist,

- Anteil von Frauen in denjenigen Studiengängen zu steigern, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- Anteil von Männern in denjenigen Studiengängen zu steigern, in denen sie unterrepräsentiert sind.

---

<sup>10</sup> Trotz gleichwertigen und guten Abschlüssen finden sich Frauen nach wie vor deutlich seltener in Führungspositionen wider und verdienen im Schnitt 20% weniger als Männer ([Gender Pay Gap](#)).

### 3.1.2.2 Absolvent\*innen

#### Bachelor, Master und gesamt nach Fakultät:

		Studienjahr 2016 (WiSe 2015/16 + SoSe 2016)					Studienjahr 2019 (WiSe 2018/19 + SoSe 2019)				
		ges	w	m	%w	% m	ges	w	m	%w	% m
Fakultät B	Bachelor	133	53	80	39,8%	60,2%	136	51	85	37,5%	62,5%
	Master	96	44	52	45,8%	54,2%	96	51	45	53,1%	46,9%
	Gesamt	229	97	132	42,4%	57,6%	232	102	130	44,0%	56,0%
Fakultät G	Bachelor	164	115	49	70,1%	29,9%	148	105	43	70,9%	29,1%
	Master	49	38	11	77,6%	22,4%	39	26	13	66,7%	33,3%
	Gesamt	213	153	60	71,8%	28,2%	187	131	56	70,1%	29,9%
Fakultät I	Bachelor	89	11	78	12,4%	87,6%	78	7	71	9,0%	91,0%
	Master	51	2	49	3,9%	96,1%	38	4	34	10,5%	89,5%
	Gesamt	140	13	127	9,3%	90,7%	116	11	105	9,5%	90,5%
Fakultät M	Bachelor	245	130	115	53,1%	46,9%	202	120	82	59,4%	40,6%
	Master	130	48	82	36,9%	63,1%	113	53	60	46,9%	53,1%
	Gesamt	375	178	197	47,5%	52,5%	315	173	142	54,9%	45,1%
Fakultät R	Bachelor	126	31	95	24,6%	75,4%	135	32	103	23,7%	76,3%
	Master	38	17	21	44,7%	55,3%	54	19	35	35,2%	64,8%
	Gesamt	164	48	116	29,3%	70,7%	189	51	138	27,0%	73,0%
Fakultät S	Bachelor	301	260	41	86,4%	13,6%	324	279	45	86,1%	13,9%
	Master	28	25	3	89,3%	10,7%	23	21	2	91,3%	8,7%
	Gesamt	329	285	44	86,6%	13,4%	347	300	47	86,5%	13,5%
HAWK gesamt BA / MA	Bachelor	1.062	604	458	56,9%	43,1%	1.023	594	429	58,1%	41,9%
	Master	392	174	218	44,4%	55,6%	363	174	189	47,9%	52,1%
	Gesamt	1.454	778	676	53,5%	46,5%	1.386	768	618	55,4%	44,6%

gelbe Markierung = Frauen- oder Männeranteil unter 45%

#### Bachelor-Studiengänge:

		Studienjahr 2016 (WiSe 2015/16 + SoSe 2016)					Studienjahr 2019 (WiSe 2018/19 + SoSe 2019)				
Fakultät	Bachelor-Studiengang	ges	w	m	% w	% m	ges	w	m	% w	% m
Fakultät B	Architektur-BA	47	21	26	44,7%	55,3%	40	27	13	67,5%	32,5%
	Bauingenieurwesen-BA	41	10	31	24,4%	75,6%	43	7	36	16,3%	83,7%
	Holzingenieurwesen-BA	27	4	23	14,8%	85,2%	44	9	35	20,5%	79,5%
	Restaurier./PrävKonservier.-BA/Dipl.	18	18	0	100,0%	0,0%	9	8	1	88,9%	11,1%
Fakultät G	Gestaltung-BA	164	115	49	70,1%	29,9%	148	105	43	70,9%	29,1%
Fakultät I	Physikalische Technologien-BA	20	5	15	25,0%	75,0%	7	4	3	57,1%	42,9%
	Elektro-/Informationstechnik-BA	24	1	23	4,2%	95,8%	27	1	26	3,7%	96,3%
	Präzisionsmaschinenbau-BA	45	5	40	11,1%	88,9%	44	2	42	4,5%	95,5%
Fakultät M	Baumanagement-BA.	19	5	14	26,3%	73,7%	21	10	11	47,6%	52,4%
	Green Building-BA	14	1	13	7,1%	92,9%	22	8	14	36,4%	63,6%
	Immo.wirtschaft/-managem.-BA	104	53	51	51,0%	49,0%	86	46	40	53,5%	46,5%
	BWL-online - BA	0	0	0	/	/	0	0	0	/	/
	Wirtschaftsingenieur BA	15	0	15	0,0%	100,0%	6	2	4	33,3%	66,7%
	Soziale Arbeit/ Holzminden-BA	93	71	22	76,3%	23,7%	67	54	13	80,6%	19,4%
Fakultät R	Arboristik-BA	16	6	10	37,5%	62,5%	17	4	13	23,5%	76,5%

	Forstwirtschaft-BA/Dipl.	67	15	52	22,4%	77,6%	63	17	46	27,0%	73,0%
	Wirtschaftsingenieurwesen-BA	43	10	33	23,3%	76,7%	55	11	44	20,0%	80,0%
Fakultät S	Kindheitspäd./Bild. u. Erz. i. Kindesalt.-BA	58	55	3	94,8%	5,2%	65	59	6	90,8%	9,2%
	Soziale Arbeit/Hildesheim-BA	147	114	33	77,6%	22,4%	186	150	36	80,6%	19,4%
	Pflegepädagogik	18	16	2	88,9%	11,1%	0	0	0	/	/
	Ergo.,Logo.Physio.-BA	78	75	3	96,2%	3,8%	69	66	3	95,7%	4,3%
	Gesundheitswissenschaft-BA	0	0	0	/	/	4	4	0	100,0%	0,0%
BA gesamt		1.062	604	458	56,9%	43,1%	1.023	594	429	58,1%	41,9%

gelbe Markierung = Frauen- oder Männeranteil unter 45%

## Master-Studiengänge:

		Studienjahr 2016 (WiSe 2015/16 + SoSe 2016)					Studienjahr 2019 (WiSe 2018/19 + SoSe 2019)				
Fakultät	Master-Studiengang	ges	w	m	% w	% m	ges	w	m	% w	% m
Fakultät B	Architektur/Hild.-MA	45	19	26	42,2%	57,8%	33	20	13	60,6%	39,4%
	Bauingenieurwesen/Hild.-MA	29	5	24	17,2%	82,8%	48	16	32	33,3%	66,7%
	Restaurierung/Konservierung-MA	22	20	2	90,9%	9,1%	15	15	0	100,0%	0,0%
Fakultät G	Gestaltung-MA.	49	38	11	77,6%	22,4%	39	26	13	66,7%	33,3%
Fakultät I	Elektro-/Informationstechnik-MA	22	0	22	0,0%	100,0%	16	0	16	0,0%	100,0%
	Präzisionsmaschinenbau-MA	22	1	21	4,5%	95,5%	17	1	16	5,9%	94,1%
	Laser-PlasmaTe./Opt.Eng.u.Phot.-MA	7	1	6	14,3%	85,7%	5	3	2	60,0%	40,0%
Fakultät M	Energieeffizientes Bauen-MA	56	14	42	25,0%	75,0%	55	15	40	27,3%	72,7%
	Immobilienmanagement-MA	64	28	36	43,8%	56,3%	44	26	18	59,1%	40,9%
	Soziale Arbeit/ Holzminden-MA	10	6	4	60,0%	40,0%	14	12	2	85,7%	14,3%
	Nachwachsende Rohstoffe-MA	27	9	18	33,3%	66,7%	14	2	12	14,3%	85,7%
	Regionalmanagement-MA	11	8	3	72,7%	27,3%	22	12	10	54,5%	45,5%
	Forstwirtschaft-MA	0	0	0	/	/	2	2	0	100,0%	0,0%
	Wirtschaftsingenieurwesen-MA	0	0	0	/	/	16	3	13	18,8%	81,3%
Fakultät S	Soziale Arbeit/Hildesheim-MA	15	13	2	86,7%	13,3%	6	4	2	66,7%	33,3%
	Ergo.,Logo.Physio.-MA	13	12	1	92,3%	7,7%	17	17	0	100,0%	0,0%
MA gesamt		392	174	218	44,4%	55,6%	363	174	189	47,9%	52,1%

gelbe Markierung = Frauen- oder Männeranteil unter 45%

Im Studienjahr 2019 waren 55,4% der Absolvent\*innen an der HAWK weiblich, 44,6% männlich. Der Frauenanteil ist seit dem Studienjahr 2016 um 1,9 Prozentpunkte gestiegen.

In den Bachelorstudiengängen ist der Frauenanteil bei den Absolvent\*innen von 56,9% (2016) auf 58,1% (2019), in den Masterstudiengängen von 44,4% (2016) auf 47,9% (2019) gestiegen.

Die Frauenanteile sind im Bachelor etwas höher als bei den Studierenden. Frauen schließen somit ein Bachelorstudium an der HAWK insgesamt etwas häufiger erfolgreich ab als Männer.

### Ziel Absolvent\*innen

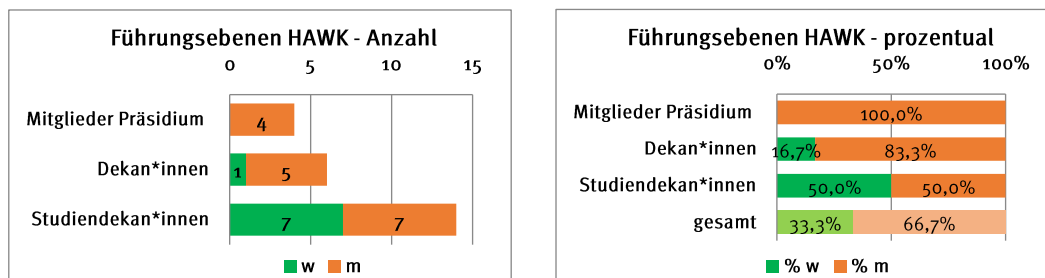
Ziel ist,

- den Anteil von Frauen in denjenigen Studiengängen zu steigern, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- den Anteil von Männern in denjenigen Studiengängen zu steigern, in denen sie unterrepräsentiert sind.

## 3.1.3 Leitungspositionen und Gremien

Nachfolgend werden Daten zur Geschlechterverteilung in den Führungsebenen und verschiedenen zentralen und dezentralen Gremien der HAWK vorgestellt. Stichdatum der Auswertung war der 01.03.2020.

### 3.1.3.1 Führungsebenen



Das Präsidium der HAWK ist zum Zeitpunkt der Datenauswertung männlich besetzt, es gibt eine Dekanin und fünf Dekane. Damit entspricht die HAWK Studien, die zeigen, dass Frauen sich deutlich seltener in hohen Führungspositionen/-ämtern wiederfinden<sup>11</sup>. Frauen haben dadurch aufgrund struktureller Barrieren seltener die Möglichkeit, die Geschicke von Hochschulen maßgeblich mitzugestalten und ein hohes Status- und Gehalts- bzw. Besoldungsniveau zu erreichen.

Bei den Studiendekan\*innen ist das Geschlechterverhältnis hingegen ausgewogen: 7 Frauen und 7 Männer bekleiden das Amt.

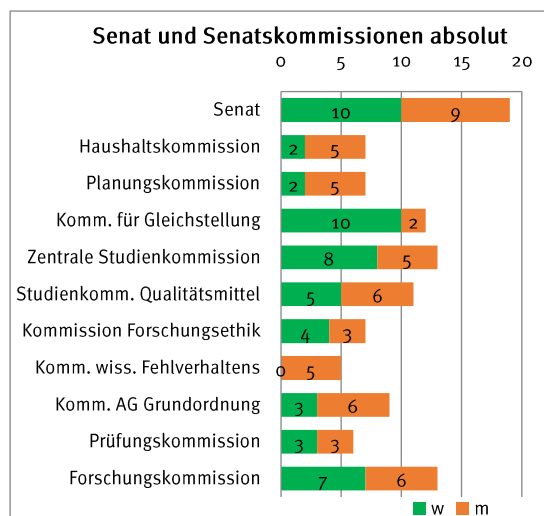
#### Ziel Führungsebenen

Ziel ist, mittelfristig wieder mindestens eine Frau als Präsidiumsmitglied zu gewinnen und die Zahl der Dekaninnen zu erhöhen. Das Geschlechterverhältnis bei den Studiendekan\*innen soll bei 50% gehalten werden.

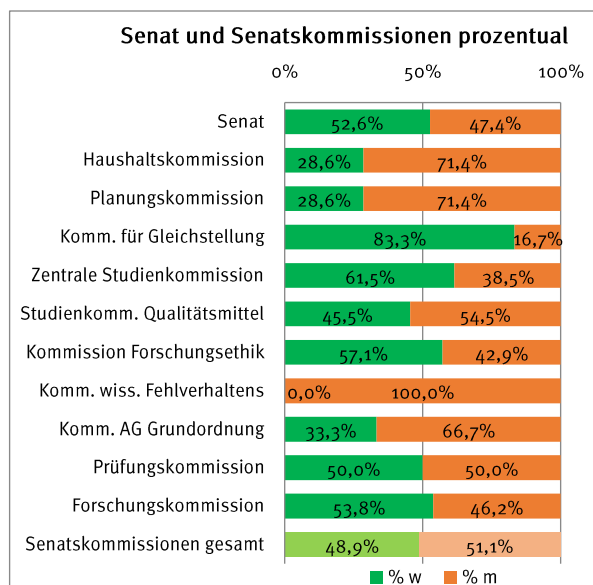
<sup>11</sup> Vgl. z.B.: „Dritte und Vierte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes“



## 3.1.3.2 Senat und Senatskommissionen

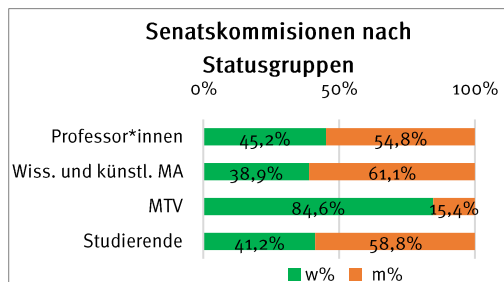
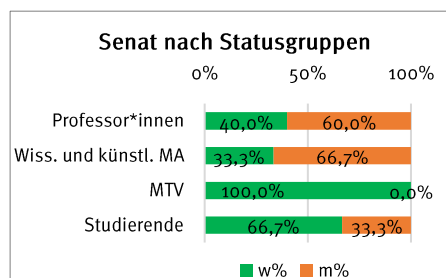


*Mitglieder (ohne Vorsitzende und Stellvertretungen)*



Im Senat der Wahlperiode 2019-2021 sind 52,6% der Mitglieder weiblich, 47,4% männlich. Auch in den Senatskommissionen ist das Geschlechterverhältnis insgesamt nahezu ausgewogen: 48,9% der Mitglieder sind weiblich, 51,1% sind männlich.

Am höchsten ist der Frauenanteil in der Kommission für Gleichstellung (83,3%), am niedrigsten in der Kommission wissenschaftlichen Fehlverhaltens (0,0%). Auch in der Haushalts- und der Planungskommission sind die Frauenanteile mit jeweils 28,6% niedrig.



*Absolute Zahlen siehe Anhang Kapitel 6.3*

Nach Statusgruppen ausgewertet sind Frauen unter den Senatsmitgliedern in der Gruppe der Professor\*innen und in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit 40,0% bzw. 33,3% leicht unterrepräsentiert. Das insgesamt ausgeglichene Geschlechterverhältnis im Senat kommt somit durch die hohen Frauenanteile in den Gruppen der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung sowie der Studierenden zustande (100,0% bzw. 66,7% weiblich).

In den Senatskommissionen ist der Professorinnenanteil mit 45,2% höher als im Senat. Der Studentinnenanteil ist hingegen mit 41,2% deutlich geringer.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind im Vergleich zu ihrem Anteil an der HAWK (52,5% in 2019) im Senat und den Senatskommissionen unterrepräsentiert. Professorinnen engagieren sich im Vergleich zu ihrem Anteil an der HAWK (34,5% in 2019) häufiger im Senat und den Kommissionen. Studentinnen sind

im Verhältnis zu ihrem Anteil an der HAWK (49,4% in 2019) in den Senatskommissionen etwas unterrepräsentiert.

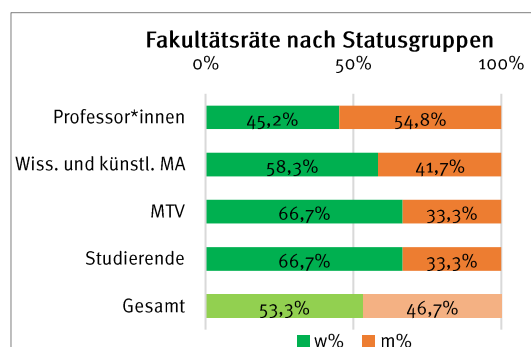
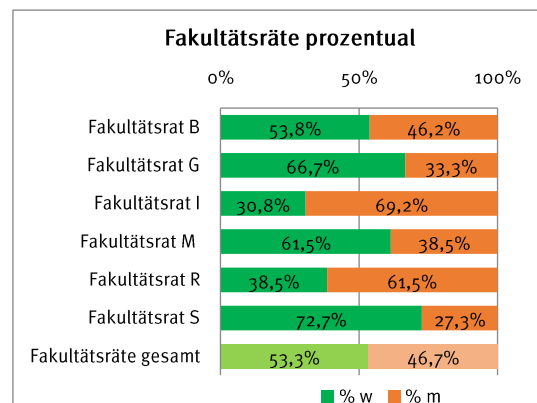
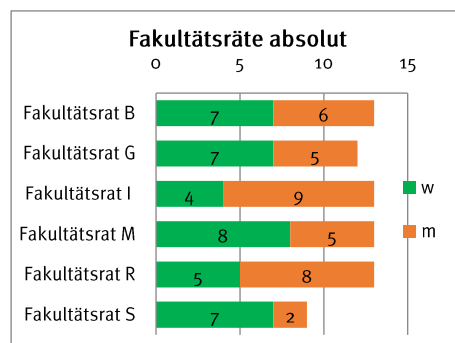
## Ziel Senat und Senatskommissionen

Ziel ist, das ausgewogene Geschlechterverhältnis im Senat und in den Senatskommissionen insgesamt zu halten sowie

- mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen für eine Mitarbeit im Senat und in den Senatskommissionen zu gewinnen, sodass der Frauenanteil in diesen Gremien ihrem Anteil an der HAWK entspricht,
- mehr Studentinnen für eine Mitarbeit in den Senatskommissionen zu gewinnen, sodass der Frauenanteil in diesen Gremien ihrem Anteil an der HAWK entspricht.

## 3.1.3.3 Gremien der Fakultäten

### Fakultätsräte



In den Fakultätsräten ist das Geschlechterverhältnis insgesamt ausgewogen: 53,3% der Fakultätsratsmitglieder sind Frauen, 46,7% Männer. In Fakultät I und R wird die gesetzliche Vorgabe eines Frauenanteils von mindestens 40% (leicht) unterschritten.

In der Statusgruppe der Professor\*innen beträgt der Frauenanteil in den Fakultätsräten 45,2%, er ist damit um mehr als 10 Prozentpunkte höher als der Professorinnenanteil insgesamt an der HAWK. Professorinnen sind damit, bedingt durch die Vorgabe nach § 16 Abs. 6 NHG, die

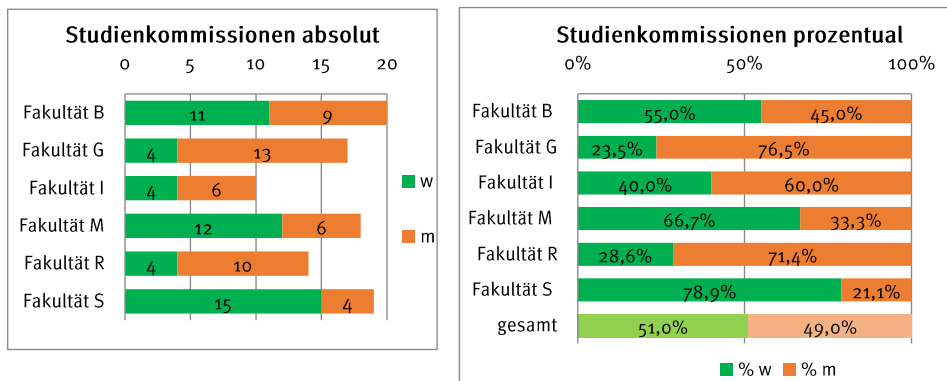
eine angemessene Repräsentanz von Frauen sicherstellen soll, durch die Arbeit im Fakultätsrat im Verhältnis stärker belastet als ihre männlichen Kollegen. Die Schaffung eines entsprechenden Ausgleichs ist sinnvoll.

## Ziel Fakultätsräte

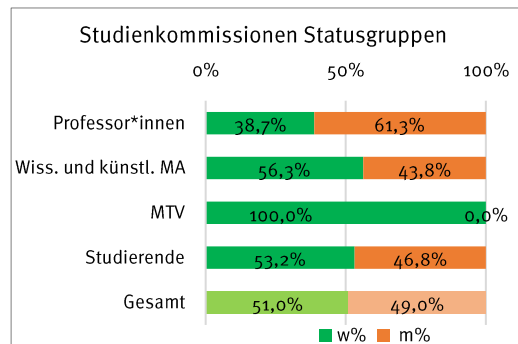
Ziel ist,

- das ausgewogene Geschlechterverhältnis in den Fakultätsräten insgesamt zu halten,
- in allen Fakultätsräten die gesetzliche Vorgabe eines Frauenanteils von 40% (§ 16 Abs. 6 NHG), einzuhalten.

## Studienkommissionen



Auch in den Studienkommissionen ist das Geschlechterverhältnis insgesamt ausgewogen: 51,0% der Kommissionsmitglieder sind Frauen, 49,0% sind Männer. In den Fakultäten G und R wird die gesetzliche Vorgabe eines Frauenanteils von mindestens 40% unterschritten<sup>12</sup>.



Der Frauenanteil in der Statusgruppe der Professor\*innen ist nur leicht höher als der Professorinnenanteil insgesamt an der HAWK (+ 4,2 Prozenpunkte).

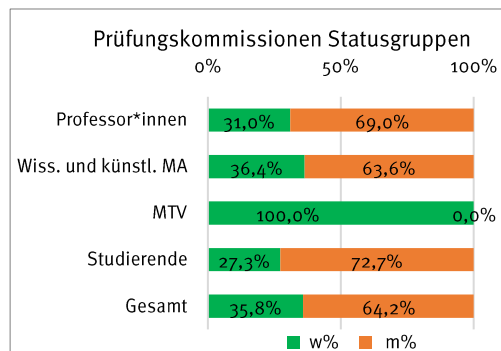
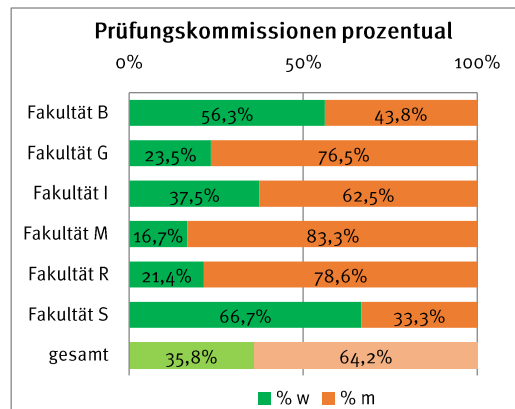
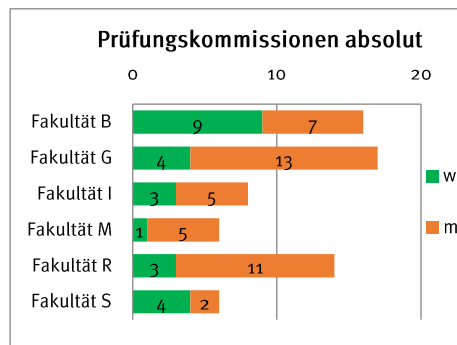
## Ziel Studienkommissionen

Ziel ist,

- das ausgewogene Geschlechterverhältnis in den Studienkommissionen insgesamt zu halten,
- in allen Studienkommissionen die gesetzliche Vorgabe eines Frauenanteils von 40% (§ 16 Abs. 6 NHG), einzuhalten.

<sup>12</sup> In Fakultäten mit mehreren Studienkommissionen wurden die Zahlen addiert. Eine Aufschlüsselung nach Lehreinheiten befindet sich in Kapitel 6.4 im Anhang.

## Prüfungskommissionen



In den Prüfungskommissionen der HAWK sind Frauen unterrepräsentiert: Nur 35,8% der Mitglieder sind weiblich. Damit wird die gesetzliche Vorgabe von 40% nicht eingehalten.

In den Fakultäten G (die Kommission entspricht der Studienkommission), M und R ist der Frauenanteil besonders niedrig. Positiv ist der im Verhältnis zur Geschlechterverteilung bei den Beschäftigten relativ hohe Frauenanteil in Fakultät I<sup>13</sup>.

Die Frauenanteile bei den Studierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Professor\*innen sind zum Teil

deutlich niedriger als in der Statusgruppe an der HAWK insgesamt. Bei den Studentinnen beträgt die Differenz minus 22,1 %, bei den wiss. Mitarbeiterinnen minus 16,4% und bei den Professorinnen minus 3,5%.

### Ziel Prüfungskommissionen

Ziel ist, den Frauenanteil in den Prüfungskommissionen der HAWK auf die in § 16 Abs. 6 NHG vorgeschriebenen 40% zu erhöhen und somit mehr Frauen für eine Mitarbeit in den Prüfungskommissionen zu gewinnen.

<sup>13</sup> In Fakultäten mit mehreren Prüfungskommissionen wurden die Zahlen addiert. Eine Aufschlüsselung nach Lehreinheiten befindet sich in Kapitel 6.4 im Anhang.

## **3.2 Maßnahmen**

Um die in Kapitel 3.1 festgestellten Unterrepräsentanzen eines Geschlechts abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu verbessern, wird in diesem Abschnitt zunächst der aktuelle Stand der hochschulübergreifenden Maßnahmen in den fünf zentralen Handlungsfeldern beschrieben (Stand Februar 2021). Anschließend werden Maßnahmen bis 2023 festgelegt. Diese werden jeweils anhand einer Tabelle beschrieben.

### **3.2.1 Organisationsentwicklung**

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Rahmenbedingungen: Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Prozessen, Strukturen (Gender Mainstreaming)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Hochschul- und Entwicklungsplanung, Richtlinien, Ordnungen, Entscheidungsprozesse, Beteiligung von Frauen in Gremien, Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, geschlechtergerechte Sprache

#### **3.2.1.1 Aktueller Stand**

##### **Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags nach NHG**

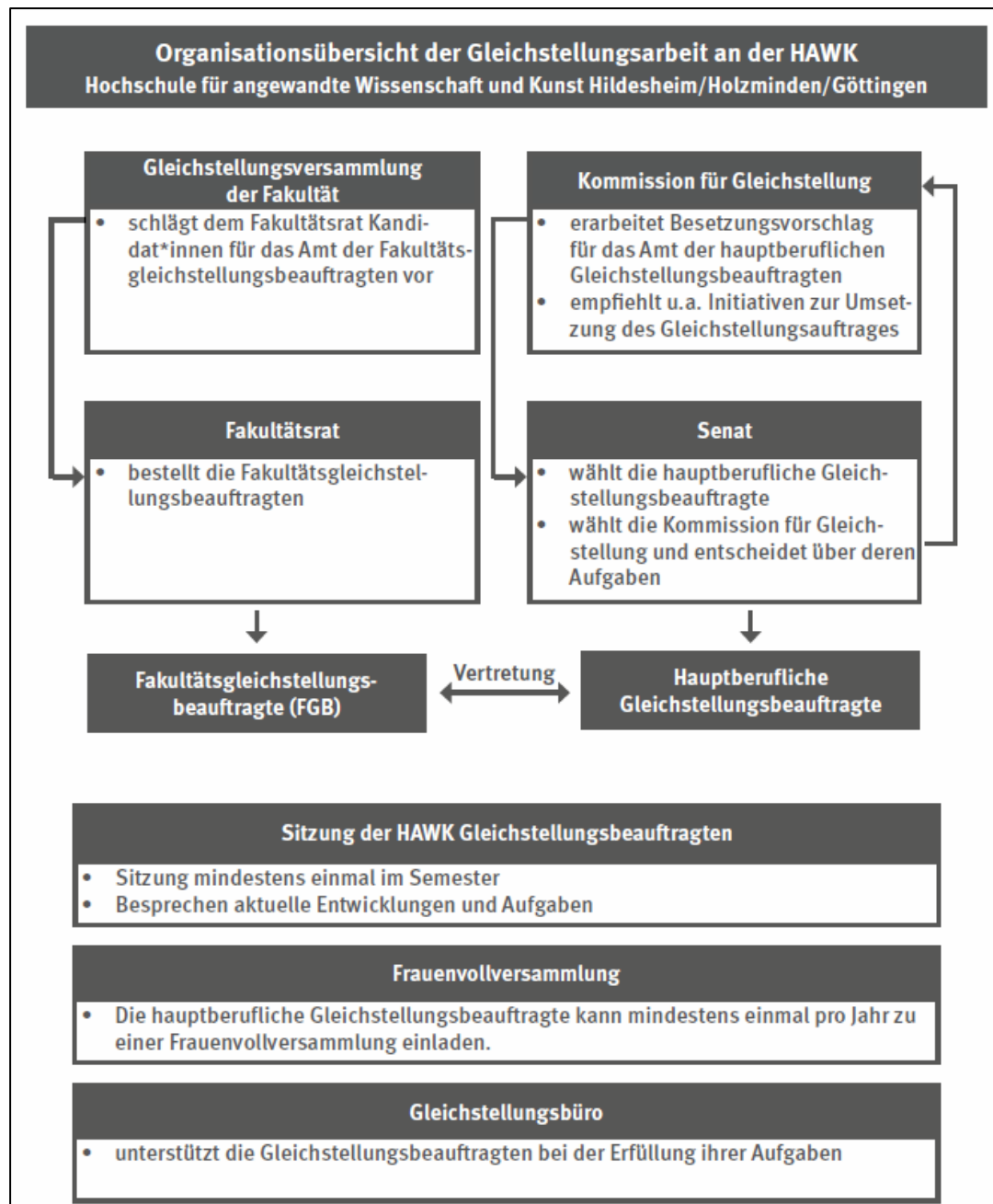
Mit der „Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags nach NHG“ setzt die HAWK den gesetzlichen Auftrag um, die strukturelle Benachteiligung von Frauen an der Hochschule abzubauen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Die Richtlinie konkretisiert zum einen die Struktur der Gleichstellungsarbeit an der HAWK. So werden bspw. die Wahl, Amtszeit und Aufgaben der hauptberuflichen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben beschrieben. Des Weiteren enthält die Richtlinie Angaben zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren, in Studium und Lehre, Weiterbildung sowie bei der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie.

Die Richtlinie stammt aus dem Jahr 2002. Eine Aktualisierung soll im Zuge der Neufassung der HAWK-Grundordnung erfolgen.

##### **Struktur der Gleichstellungsarbeit an der HAWK**

Das folgende Organigramm fasst die Struktur der Gleichstellungsarbeit an der HAWK gemäß der „Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags nach NHG“ zusammen:



## Gleichstellungspolitische Mittel

Für konkrete Projekte zur Förderung der Gleichstellung stellt die HAWK einmal im Jahr auf Antrag jeweils zwischen 1.000 und 5.000 € zur Verfügung. Die Formate reichen von Workshops über Tagungen, Informationsveranstaltungen, Kampagnen bis hin zu Forschungsdesigns. Die Kategorie Geschlecht soll durch die Projekte explizit adressiert werden. Darüber hinaus können weitere Vielfaltsdimensionen berücksichtigt werden. Die Entscheidung, welche Projekte gefördert werden, trifft die Senatskommission für Gleichstellung. Antragsberechtigt sind Studierende, Mitarbeitende, Promovierende und Professor\*innen, sowohl als Einzelpersonen als auch als Gruppe, Einrichtung oder Fakultät.

Um gleichstellungspolitische Mittel beantragen zu können, sollte das Projekt zu mindestens zum einem der folgenden Ziele einen Beitrag leisten:

- Sensibilisierung zu Gleichstellungsaspekten für Studierende, Mitarbeitende und/oder Lehrende
- Steigerung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts, z. B. Professorinnen, Studentinnen, Absolventinnen, wiss. Mitarbeiterinnen
- Integration von Gender in Studium, Lehre, Forschung
- Abbau von Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts



Im Jahr 2020 wurden neun Projekte in zwei Antragsrunden bewilligt.

Weitere Informationen zu den Gleichstellungspolitischen Mitteln finden sich auf der [Homepage des Gleichstellungsbüros](#).

## Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt im Studium und am Arbeitsplatz verstoßen gegen geltendes Recht. Die HAWK fördert ein Arbeitsklima, in dem die Persönlichkeitsrechte aller Hochschulangehörigen und die individuellen Persönlichkeitsgrenzen anerkannt und geachtet werden.

Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte (HGB) berät Studierende, Lehrende und Beschäftigte der HAWK bei Vorfällen oder bei Fragen zu Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sexueller Belästigung. Alle Anfragen werden vertraulich behandelt.

Das Gleichstellungsbüro sensibilisiert die Hochschulangehörigen zudem regelmäßig zum Thema. So lud das Büro alle Beschäftigten anlässlich des „Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen“ am 25.11.2020 zu einem [Online-Vortrag „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt – \(K\)ein Thema an der HAWK?“](#) ein. Die Referentin und promovierte Sozialpsychologin Dr. Mareike Gerke erläuterte in ihrem Vortrag, wie sich sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen äußert und was Hochschulen und Hochschulangehörige tun können, um sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu verhindern. Im Anschluss stellte der hauptamtliche Vizepräsident Martin Böhnke die neue Richtlinie zur Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor, die einen hochschulweiten Umgang mit Gewalt, Belästigung, Benachteiligungen und Diskriminierungen festlegt.

Des Weiteren organisierte die HGB in Kooperation mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten die Teilnahme der HAWK an der Beleuchtungsaktion „Orange the world“: Am 25.11.2020 wurden an allen drei HAWK-Standorten Gebäude in oranger Farbe angestrahlt, um ein Zeichen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu setzen.



### **Aufbau einer Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Das Präsidium hat im Auftrag der Senatskommission für Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro ein Konzept zum Aufbau einer Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erarbeitet. Das Konzept wurde in der „[Senatsrichtlinie zur Schaffung einer Anlaufstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz](#)“ konkretisiert. Die neue Richtlinie wurde am 11.02.2021 vom Senat beschlossen.

Ziel der Richtlinie ist es, eine offizielle Anlaufstelle und ein standardisiertes Verfahren zu schaffen für die Betroffenen von Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Die Richtlinie eröffnet betroffenen Personen ein Beschwerderecht. Damit soll Diskriminierung aufgedeckt und aufgeklärt werden und zur Konfliktlösung beigetragen werden. Die Richtlinie verpflichtet die HAWK zudem zu präventiven, strukturellen und kompensatorischen Maßnahmen und ermöglicht Sanktionen.

Die neue AGG-Beschwerdestelle besteht aus einem Koordinierungsgremium. Es wird sich nach Statusgruppen zusammensetzen und aus insgesamt fünf Personen, möglichst zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern, bestehen. Die Standorte der Hochschule sind mit je einem Mitglied vertreten. Die Amtszeit der Mitglieder beträgt zwei Jahre. Offene Positionen des Gremiums werden hochschulweit bekannt gemacht und ausgeschrieben.

### **Geschlechtergerechte Sprache**

Die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt soll künftig auch in der Sprache der HAWK abgebildet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte hat daher in einem neuen Flyer Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache an der HAWK vorgelegt, welche die aktuelle Rechtsprechung zu diversen Geschlechtsidentitäten berücksichtigen. Es wird empfohlen, statt des bisher in Fließtexten verwendeten Schrägstrichs („Mitarbeiter/inn/en“), geschlechtsneutrale Sprachformen („Mitarbeitende“) oder den Genderstern („Mitarbeiter\*innen“) zu verwenden.

Die Senatskommission für Gleichstellung hat den Flyer der Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Sitzung am 22.01.2020 zustimmend zur Kenntnis genommen. Der Senat hat die neuen Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache und den diesbezüglichen Präsidiumsbeschluss in seiner Sitzung am 25.11.2020 ebenfalls zustimmend zur Kenntnis genommen.

Die neue Schreibweise soll zukünftig bei allen offiziellen Schriftstücken beachtet werden. Für alle rechtskräftigten Dokumente (Zulassungsbescheide, etc.) hat das Präsidium bereits 2019 beschlossen, die Anrede „Guten Tag Vorname Nachname“ zu verwenden. Die Umsetzung der neuen HAWK-Schreibweise erfolgt schrittweise, sodass vorhandene Materialien und Medien noch genutzt und aufgebraucht werden können. Der Flyer soll eine Orientierungshilfe sein.

Der neue Flyer sowie Tipps zur geschlechtergerechten Sprache sind auf der [Homepage des Gleichstellungsbüros](#) zu finden.



### 3.2.1.2 Maßnahmen bis 2023

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Die HGB wird weiterhin bei allen wichtigen <b>Entscheidungen</b> des Präsidiums, hochschulweiten Prozessen und externen Anfragen (z.B. MWK) frühzeitig einbezogen.	Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit in Strategien und Prozessen, Verhinderung von geschlechtsbezogenen Benachteiligungen	Präsidium	laufend
Verankerung von Gleichstellung im <b>Hochschulentwicklungsplan</b> , weiterhin frühzeitige Beteiligung der HGB	Förderung der Gleichstellung in der Hochschulentwicklungsplanung, Verhinderung von geschlechtsbezogenen Benachteiligungen	Präsidium	ab April 2021 (neuer Senat)
Wie bewährt, frühzeitige Beteiligung der HGB und der Gleichstellungskommission bei der Überarbeitung der <b>Grundordnung</b> . Die HGB, das Gleichstellungsbüro und die Gleichstellungskommission erarbeiten hierfür Kernelemente, die in den entsprechenden Regelungen zur Gleichstellung umgesetzt werden sollen.	Verankerung von Gleichstellungsaspekten in der Grundordnung	Präsidium, Planungskommission, HGB, Gleichstellungsbüro, Gleichstellungskommission	nach Verabschiedung NHG-Novelle
Die HGB und jeweiligen FGBs werden einmal jährlich zu den regelmäßigen <b>Strategiegesprächen</b> (Quartalsgesprächen) <b>in den Fakultäten</b> eingeladen.	Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit in Strategien und Prozessen, Verhinderung von geschlechtsbezogenen Benachteiligungen	Präsidium, Dekanate	ab sofort
Grundlegende Überarbeitung der <b>Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags</b> nach NHG	Transparenz zu Zielen, Aufgaben und Struktur der Gleichstellungsarbeit an der HAWK	Senatsgleichstellungskommission, Gleichstellungsbüro	nach Verabschiedung NHG-Novelle
Erhöhung der <b>Freistellung der FGBs</b> , Verankerung in der Senatsrichtlinie	Qualitätssicherung der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in den Berufungsverfahren	Präsidium	ab sofort

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Kommunikation und Bekanntmachung der neuen <b>Regelung zur geschlechtergerechten Sprache</b> an der HAWK	Sichtbarmachung und Ansprache aller Geschlechter in Wort, Text und Bild	Pressestelle in Kooperation mit Gleichstellungsbüro	ab sofort
<b>Anträge aus Gleichstellungspolitischen Mitteln</b> , die der Umsetzung der Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans dienen (insbesondere auch der Maßnahmen in den Fakultäten, vgl. Kapitel 4), werden begrüßt. Bei der Öffentlichkeitsarbeit zu den Gleichstellungspolitischen Mitteln wird auf diesen Gleichstellungsplan besonders hingewiesen.	Bekanntmachung der Möglichkeit der finanziellen Unterstützung zur Umsetzung der Maßnahmen aus diesem Gleichstellungsplan	Senatsgleichstellungskommission	ab 2022
Durchführung <b>jährlicher Statusgespräche zur Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans</b> mit den Dekanaten der Fakultäten sowie mit dem Präsidium, organisiert durch das Gleichstellungsbüro (Präsentation aktueller Daten, Besprechung der Umsetzung der Maßnahmen und der weiteren Schritte)	Evaluation der Umsetzung und ggf. Anpassung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans	Gleichstellungsbüro, Präsidium, Dekanate	ab 2022
Beibehaltung und Ausbau des <b>Gender Monitorings</b> (Erhebung und Auswertung geschlechterdifferenzierter Daten), Verbesserung der Datenlage	Herstellung von Transparenz zu Unterrepräsentanzen aufgrund eines Geschlechts, Überprüfung der Zielerreichung	Referentin für Gleichstellung, Studierendenabteilung, Personalabteilung, Controlling	laufend
Gleichstellungsaspekte bei <b>Organisationsumstrukturierungen</b> berücksichtigen, HGB einbeziehen	Paritätische Geschlechterverteilung in den Leitungsfunktionen der Zentralen Einrichtungen und Stabsstellen, Verhinderung von Benachteiligungen z.B. aufgrund von Teilzeit/Elternzeit	Präsidium	laufend
Einführung und Bekanntmachung der <b>AGG-Beschwerdestelle</b>	Aufdeckung, Aufklärung und Verhinderung von Diskriminierungen nach dem AGG	Präsidium in Kooperation mit Justizariat, Gleichstellungsbüro, AStA und Personalrat	ab sofort

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Konzeption und Durchführung von Schulungen und Informationsangeboten für Beschäftigte und Studierende zu <b>sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt</b>	Sensibilisierung zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Empowerment von Betroffenen, Verhinderung von Vorfällen	Gleichstellungsbüro	laufend
Schulung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten	Unterstützung der kompetenten und (rechts)sicheren Ausübung des Amtes	Gleichstellungsbüro	laufend
Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts zur gezielten Information und Ansprache von Frauen, sich für die <b>HAWK-Gremien ab 2023</b> zur Wahl zu stellen	Erhöhung des Frauenanteils in den HAWK-Gremien und Kommissionen, Sicherstellung der angemessenen Beteiligung gemäß NHG	Gleichstellungsbüro	2022
Gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme eines <b>Präsidiumspostens</b> , → bei gleicher Qualifikation Frau bevorzugt berücksichtigen (§ 21 Abs. 3 NHG)	Erhöhung des Frauenanteils im Präsidium, Sicherstellung der angemessenen Beteiligung gemäß NHG	Präsidium	ab Herbst 2021
Die <b>Erweiterung des Präsidiums</b> zur Abdeckung weiterer Themenbereiche (z.B. Internationalisierung, Diversität, Soziale Öffnung) <b>in den Entwurf einer neuen Grundordnung einbringen</b>	Strategische Verankerung von Gleichstellung und Diversität im Präsidium	Präsidium, Senat	Nach Verabschiedung NHG-Novelle
Konzeption und Umsetzung von Informationsmaßnahmen zum Thema <b>Gender Pay Gap/ Entgeltgleichheit</b> in der Wissenschaft und im Verwaltungsbereich von Hochschulen	Sensibilisierung für das Thema Gender Pay Gap/ Entgeltgleichheit, Hinwirken auf den Abbau von geschlechterbezogenen Benachteiligungen	Gleichstellungsbüro	laufend
Wenn <b>Professorinnen</b> durch Gremientätigkeiten aufgrund Vorgabe NHG überproportional belastet sind: <b>Schaffung Entlastungsmöglichkeiten</b>	Sicherstellung Beteiligung von Professorinnen in Gremien gemäß NHG	Präsidium, Dekanate	laufend

### 3.2.2 Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit im konkreten Führungshandeln (z.B. Reflexion von geschlechterstereotyper Zuschreibungen, mitarbeitendenorientierte Führung)
- Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen (z.B. weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs, auf dem Weg zur FH-Professorin, in Führungspositionen)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Schulungen zur Genderkompetenz für Führungskräfte, Promotionsprogramme, Mentoring, Weiterbildung, Coaching, Teilnahme an Tagungen, Übertragung von (Forschungs-)Projekten, Übertragung Stellvertretungsfunktion, Mitarbeitendengespräche, Berufungstrainings für Frauen

#### 3.2.2.1 Aktueller Stand

##### Führungskräfteentwicklung

Führungskräfte bestimmen den Karriereverlauf ihrer Mitarbeiter\*innen maßgeblich mit. Eine beschäftigtenorientierte Haltung zu Führung ist dabei die Grundlage, welche ein gendersensibles Führungsverhalten erst ermöglicht.

Um gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer an der HAWK weiter zu fördern, ist die Entwicklung von Genderkompetenz bei den Führungskräften von zentraler Bedeutung. Genderkompetenz meint „das Wissen, in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im privaten und beruflichen Alltag zu erkennen und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden“<sup>14</sup>.

Führungskräfte an der HAWK sind die Mitglieder des Präsidiums, die Dekan\*innen, Studiendekan\*innen, Professor\*innen, Leitungen der Stabsstellen und Zentralen Einrichtungen sowie die Leitungen von Forschungsgruppen und Projektteams.

Führungskräfte der HAWK können an folgenden Angeboten teilnehmen:

- Seminare zur Führungskräfteentwicklung und Angebote des individuellen Coachings der Hochschulübergreifenden Weiterbildung ([HüW](#))
- Wahlpflichtbausteine „Coaching für Professorinnen und Professoren zu Führungsthemen“ und „Führen von Teams im Wissenschaftskontext“ im Zertifikatsprogramm „[Weiterbildung in der Hochschullehre](#)“ ([WindH](#)) des „Kompetenzzentrums Hochschuldidaktik für Niedersachsen“
- Zusatzmodul „Projektteams prozess- und ergebnisorientiert führen“ im Curriculum „[Lehrentwicklung und Hochschuldidaktik \(HoDiDa\)](#)“ der Universität Hildesheim
- Seminare zu Diversität im internen [Weiterbildungsprogramm](#) für alle Mitarbeiter\*innen der HAWK
- Fortbildungen des [Centrums für Hochschulentwicklung](#) und des [Deutschen Hochschulverbands](#)

<sup>14</sup> Metz-Göckel/Roloff 2002: [Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation](#).

## Promotionskolleg und Promovierendenvertretung

An der HAWK werden insgesamt fast 80 Promotionen kooperativ mit Universitäten betreut (vgl. Kapitel 3.1.1.3). Die eigene Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses bietet die Chance, Kandidat\*innen für Professuren auszubilden, die die fachlich-praktische und anwendungsorientierte Ausrichtung einer FH-Professur bereits in ihrer Bildungssozialisation verinnerlicht haben<sup>15</sup>. Professuren können so passgenauer und schneller besetzt werden.

Durch die eigene Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses kann zudem das Potential von Frauen auf dem Weg zu einer FH-Professur gezielter gefördert werden. Mit spezifischen Maßnahmen kann verhindert werden, dass Frauen sich - wie häufig in Studien festgestellt - nach der Promotion aus der Wissenschaft verabschieden<sup>16</sup>.

Das Promotionskolleg bietet institutionalisierte Angebote des fachlichen und überfachlichen Austausches für HAWK-Promovierende, macht Promotionsvorhaben an der HAWK sichtbar und vermittelt wichtige Soft Skills für eine wissenschaftliche Karriere. Das Kolleg arbeitet fach- und fakultätsübergreifend und ist eine zentrale Anlauf- und Koordinationsstelle für alle Promotionsvorhaben, für Studierende, Promovierende sowie Professor\*innen. Die Koordinatorin des Promotionskollegs ist entfristet, was die nachhaltige Bedeutung der Promotionsförderung an der HAWK widerspiegelt.

Alleinstellungsmerkmal in Niedersachsen ist auch die unter allen Doktorand\*innen gewählte **Promovierendenvertretung** mit Mitgliedern von allen Standorten und aus drei Fakultäten.

Weitere Informationen unter <https://www.hawk.de/de/forschung/promotionskolleg>

## Konzept „Zukunft FH-Prof“

Die HAWK war im Jahr 2020 mit ihrem Antrag „Zukunft FH-Prof“ im Rahmen des Bund-Länder-Programms „FH-Personal“ erfolgreich: Die Hochschule erhält in den kommenden sechs Jahren insgesamt vier Millionen Euro zur Umsetzung von Maßnahmen zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal.

Mit der Förderung ist unter anderem die Einrichtung von sieben Qualifikationsstellen auf dem Weg zu einer FH-Professur in den Bereichen Informatik, Ingenieurwissenschaften, Konservierung, Restaurierung und Management vorgesehen. Die Stellen dienen dem Nachholen der für eine FH-Professur notwendigen berufspraktischen Erfahrungen (49% Lehre an HAWK, 51% Berufstätigkeit bei externem Kooperationspartner).

Des Weiteren wird mit der Förderung ein Promotionskolleg "Digitale Gesundheit" in den zu akademisierenden Gesundheitsberufen (Therapie, Pflege, Hebammenwesen) eingerichtet werden.

Die Berücksichtigung der Chancengerechtigkeit für Professorinnen spielte im Antrag der HAWK eine große Rolle. Das Gleichstellungsbüro war an der Antragstellung kontinuierlich beteiligt und brachte Maßnahmen aus seinem bereits erstellten „Konzept zur Gewinnung von Professorinnen“ ein. Die Umsetzung von spezifischen Maßnahmen zur Gewinnung und Entwicklung von Frauen auf dem Weg zu einer Professur wird, wie beantragt, mit einer 25%-Stelle gefördert (Erhöhung der Arbeitszeit der Referentin für Gleichstellung).

<sup>15</sup> Promovierte Bewerber\*innen für Professuren haben oft wenig Bezug zu Fachhochschulen und sind an Universitäten bildungssozialisiert.

<sup>16</sup> Vgl. hierzu die Statistiken zur „Leaky Pipeline“ des Center of Excellence Women in Science (CEWS): [Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf: Analyse idealtypischer Karriereverläufe: Studienbeginn \(2000\) bis Berufung \(2017-2019\)](#) und [Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf, 2019](#)

### 3.2.2.2 Maßnahmen bis 2023

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Bedarfserhebung und Konzeptentwicklung zu <b>Berufungstrainings</b> für Frauen (Modul 2 „Marketing“ Antrag Zukunft FH-Prof)	Stärkung der Selbstpräsentation von Frauen im Berufungsverfahren	Referentin für Gleichstellung	bis Ende 2023
Einhaltung der Vorgabe, 50% der sieben <b>Qualifikationsstellen</b> zum Nachholen von berufspraktischen Zeiten auf dem Weg zur Professur mit Frauen zu besetzen (Modul 3 „Qualifikation“ Antrag Zukunft FH-Prof)	Qualifikation von promovierten Frauen für Professur	Projektleitung und Projektkoordination Modul Qualifikation Zukunft FH-Prof	bis 2027
Berücksichtigung der angemessenen Repräsentanz von Frauen (entsprechend ihres Anteils in den jeweiligen Studienrichtungen) und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der <b>Vernetzung und Konzeptentwicklung für ein internationales Nachwuchswissenschaftler*innen-Austauschprogramm</b> (Modul 4 „Internationalisierung und Vernetzung“ Antrag Zukunft FH-Prof)	Mehr Bewerbungen von Frauen auf Professuren und Stellen als wiss. Mitarbeiterinnen, Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen	Projektkoordination Modul Internationalisierung und Vernetzung Zukunft FH-Prof	2021-2024
Besetzung der Promotionsstellen im <b>Promotionskolleg „Digitale Gesundheit“</b> mit Frauen und Männern entsprechend der Geschlechterverteilung bei den Master-Studierenden oder Absolvent*innen in den jeweiligen Studienrichtungen (Therapie, Pflege, Hebammenwesen) (Modul 5 „Promotionskolleg“ Antrag Zukunft FH-Prof)	Sicherstellung der Repräsentanz von Frauen entsprechend des Anteils im Studienfach, Qualifikation von Frauen auf Weg zu Professur	Leitungen und Koordination Promotionskolleg Zukunft FH-Prof	2022

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
<b>Portraitsreihe von Absolventinnen</b> der HAWK im Rahmen des 50-jährigen HAWK-Jubiläums	Karrierewege von Absolventinnen sichtbar machen, Vorbilder für Studentinnen	HGB	2021
Prüfung, ob die HAWK an der <b>BMBF-Ausschreibung</b> „Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation: Leistungen und Potenziale sichtbar machen, Sichtbarkeit strukturell verankern“ teilnehmen kann (ggf. Teilnahme in der dritten Antragsrunde, Frist: 30. November 2022)	Leistungen und Potentiale von Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation sichtbar machen	HGB/Gleichstellungsbüro, Fakultäten, VP Forschung	2022
Pilotprojekt <b>Mentoring für Promovendinnen und promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen der HAWK</b> , Verankerung im Rahmen des Projekts Zukunft FH-Prof	Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur	Projektleitung und Projektkoordinator*innen Zukunft FH-Prof	2023
Stärkere <b>Bekanntmachung</b> der vorhandenen externen <b>Angebote der Führungskräfteentwicklung</b> (z.B. Coaching), Klärung der Finanzierung	Erweiterung der Führungskompetenzen	Präsidium, Personalabteilung	ab sofort

### 3.2.3 Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Gewinnung von Personal in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist
- insbesondere Gewinnung von Professorinnen
- Beispiele für Ansatzpunkte: Aktives Recruiting, Bekanntmachung des Karrierewegs FH-Professur, strukturierte Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, Anforderungsprofile, geschlechtersensible Ausschreibungstexte, Schulung der Beteiligten im Auswahlverfahren

#### 3.2.3.1 Aktueller Stand

##### **Qualitätssicherung – Begleitung der Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragten**

Alle Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren werden durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte begleitet. So werden eine kontinuierliche Qualitätssicherung im Hinblick auf die Chancengleichheit der Geschlechter gewährleistet und, den Beteiligten oft unbewussten, Verzerrungseffekten in der Wahrnehmung und Entscheidung vorgebeugt.

Aufgrund der sehr hohen Anzahl der laufenden und startenden Berufungsverfahren sind die Gleichstellungsbeauftragten zeitlich hier sehr eingebunden. Um eine fortwährende Begleitung zu sichern, wird eine Erhöhung der Freistellungsregelung angestrebt.

##### **Leitfaden für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungsverfahren**

Der Leitfaden unterstützt Beteiligte in Berufungsverfahren darin, diese gleichstellungsorientiert zu gestalten. Jedem Verfahrensabschnitt, von der Erstellung des Profilpapiers über die proaktive Ansprache bis zum Berufungsvorschlag, ist jeweils ein Kapitel gewidmet. Eine Checkliste dient der Reflektion während des Verfahrens, sie ist dem Berufsbericht beizulegen.

Der Leitfaden findet sich auf der [Homepage des Gleichstellungsbüros](#).

##### **Geschlechtersensible Ausschreibungstexte**

Die HAWK möchte neue Mitarbeitende gewinnen, die Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit in ihrem Berufsalltag leben. Daher sind folgende Passagen standardmäßig in Stellenausschreibungen der HAWK zu finden:

*"Die HAWK versteht sich als ein Ort der Chancenermöglichung. Daher wird auch von Seiten der Person, die die Stelle ausübt, ein gleichstellungsorientierter und vielfaltsfreundlicher Umgang im Kollegium und mit den Studierenden vorausgesetzt."*

*Als vielfaltsfreundliche Hochschule wünschen wir uns Mitarbeitende, die unterschiedliche Lebenshintergründe mitbringen. Daher sind Menschen aus unterrepräsentierten Gruppen besonders zur Bewerbung aufgefordert. Unsere Hochschule fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter anderem durch sehr flexible Arbeitszeitmodelle. Auf diesbezügliche Fragen geben Ihnen das Gleichstellungsbüro und der Personalrat gern Auskunft."*



Für die Ausschreibungen von Professuren stehen drei Passagen zur Auswahl (siehe unten). Mindestens wird Passus A in die Ausschreibung aufgenommen. Darüber hinaus wird geprüft, ob sich Passus B oder C als Auswahlkriterium für die jeweilige Professur eignet und Verwendung finden kann (vgl. § Abs. 3 NHG).

A) Gleichstellungsorientierung in Bezug auf die Lehrtätigkeit und das Führungshandeln

*„Die HAWK versteht sich als ein Ort der Chancenermöglichung. Daher wird auch von Seiten der Person, die die Professur ausübt, ein gleichstellungsorientierter und vielfaltsfreundlicher Umgang im Kollegium und mit Studierenden als wesentlicher Bestandteil der Lehr- und Führungskompetenz vorausgesetzt.“*

B) Gleichstellungsorientierung in Bezug auf die Lehrtätigkeit und das Führungshandeln sowie gender- und diversitätssensible Lehre und Forschung

*„Die HAWK versteht sich als ein Ort der Chancenermöglichung. Daher wird auch von Seiten der Person, die die Professur ausübt, ein gleichstellungsorientierter und vielfaltsfreundlicher Umgang im Kollegium und mit Studierenden als wesentlicher Bestandteil der Lehr- und Führungskompetenz vorausgesetzt. Darüber hinaus wird von der Professur erwartet, dass Gender und andere Diversitätsdimensionen als relevante Teilaspekte in Lehre und Forschung berücksichtigt werden.“*

C) Gleichstellungsorientierung in Bezug auf die Lehrtätigkeit und das Führungshandeln sowie explizite Berücksichtigung von Geschlecht und/oder anderen Diversitätsdimensionen in Lehre und Forschung

*„Die HAWK versteht sich als ein Ort der Chancenermöglichung. Daher wird auch von Seiten der Person, die die Professur ausübt, ein gleichstellungsorientierter und vielfaltsfreundlicher Umgang im Kollegium und mit Studierenden als wesentlicher Bestandteil der Lehr- und Führungskompetenz vorausgesetzt. Darüber hinaus wird von der Professur erwartet, dass Gender und/oder andere Diversitätsdimensionen explizit in Lehre und Forschung betrachtet werden.“*

Des Weiteren prüfen die Gleichstellungsbeauftragten alle Ausschreibungen im Vorfeld insgesamt auf eine geschlechtersensible Wortwahl.

### **Schulung „Gleichstellungsfragen im Berufungsverfahren“**

Für Professor\*innen und Fakultätsgleichstellungsbeauftragte hat das Gleichstellungsbüro im Januar 2021 das Seminar des DHV „Gleichstellungsfragen im Berufungsverfahren“ inhouse als Online-Veranstaltung angeboten. Das Interesse war groß, die Plätze waren schnell belegt.

Die Referentin und Juristin Dr. Juliane Lorenz gab hilfreiche Informationen zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren. Folgende Themen wurden behandelt:

1. Rechtliche Grundlagen zur Gleichstellung an Hochschulen
2. Gleichstellung in Berufungsverfahren
  - a. Gebot öffentlicher Ausschreibung
  - b. Grundsätze der Bewerber\*innenauswahl (Fachprinzip, Befangenheit, Bestenauslese)
  - c. Auswahl der Bewerber\*innen/Bestenauslese (Anforderungen an „Vorsingen“, Kommissionsgespräch, Leistungsbewertung)
  - d. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Teilnehmenden erhielten die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und zur Diskussion.

### **Konzept „Zukunft FH-Prof“**

Wie in Kapitel 3.2.2.1 beschrieben, war die HAWK mit ihrem Antrag „Zukunft-FH-Prof“ im Rahmen des Bund-Länder-Programms „FH-Personal“ erfolgreich.

Mit Hilfe der Förderung kann die Optimierung der internen Berufungsprozesse an der HAWK weiter voranschreiten. So sind beispielsweise der Ausbau des aktiven Recruitings und die Einrichtung von zusätzlichen fakultätseigenen Berufungsbeauftragten vorgesehen. Eine hohe Professionalität der Berufungsprozesse fördert die Chancengleichheit, da standardisierte Verfahren geschlechterbezogene Verzerrungseffekte und Benachteiligungen verhindern. Das aktive Recruiting eröffnet weitere Möglichkeiten, Frauen gezielt auf Professuren der HAWK aufmerksam zu machen.

### 3.2.3.2 Maßnahmen bis 2023

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Umsetzung eines <b>Konzepts zur Optimierung des Berufungsprozesses</b> an der HAWK, Mitwirkung der HGB (Modul 1 „Optimierung interner Prozesse“ Antrag Zukunft FH-Prof)	Verhinderung von geschlechterbezogenen Verzerrungseffekten durch professionelle und standardisierte Verfahren, schnellere Besetzung der ausgeschriebenen Professuren	Präsidium, Projektleitung Zukunft FH-Prof in Kooperation mit HGB	bis Ende 2023
Alle neu eingerichteten <b>fakultätseigenen Berufungsbeauftragten</b> erhalten eine <b>Schulung</b> zu Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren (Modul 1 „Optimierung interner Prozesse“ Antrag Zukunft FH-Prof)	Verhinderung von geschlechterbezogenen Verzerrungseffekten, Chancengleichheit für alle Geschlechter im Verfahren	Präsidium, Dekanate in Kooperation mit Gleichstellungsbüro	zu Beginn der Amtszeit (ca. 2022)
Entwicklung eines Konzepts zur Nutzung eines <b>Alumninetzwerks</b> zur gezielten Bewerbung von professoralem Personal (Modul 2 „Marketing“ Antrag Zukunft FH-Prof)	Bekanntmachung ausgeschriebener Stellen bei Alumni, Gewinnung von Alumna der HAWK für Professuren	Alumni- und Gleichstellungsbeauftragte, Marketing	bis Ende 2023
Entwicklung von <b>passgenauen Informationsinstrumenten</b> , die gezielt Frauen auf die HAWK und den Karriereweg „FH-Professorin“ aufmerksam machen (Modul 2 „Marketing“ Antrag Zukunft FH-Prof)	mehr Bewerbungen von Frauen auf Professuren	Referentin für Gleichstellung in Kooperation mit Fakultäten, HGB, Projektleitung Zukunft FH-Prof	bis Ende 2023

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Sicherstellung der ausreichenden Repräsentanz von Frauen (entsprechend des Studentinnenanteils im jeweiligen Fach) in einem neu eingerichteten <b>Stellenpool für Lehrbeauftragte/ Verwaltungsprofessuren</b> der niedersächsischen Hochschulen  (Modul 4 „Internationalisierung und Vernetzung“ Antrag Zukunft FH-Prof)	Erhöhung des Frauenanteils bei den Lehrbeauftragten und Verwaltungsprofessor*innen, Sammlung Lehrerfahrungen für eine spätere Professur, Vorbilder für Studentinnen	Projektleitung Zukunft FH-Prof, HGB	bis Ende 2023
Integration des „ <b>Leitfadens für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungsverfahren</b> “ an der HAWK“ in die Berufsrichtlinie der HAWK, stärkere Berücksichtigung der Inhalte des Leitfadens in Berufungsverfahren	Sicherstellung von Chancengleichheit im Verfahren	Präsidium, AG Prozessoptimierung Berufungsverfahren (siehe erste Maßnahme) in Kooperation mit HGB, FGBs	ab 2021
Wiederholung <b>Workshop „Gleichstellungsfragen im Berufungsverfahren“</b> für Mitglieder Berufungskommissionen	Verhinderung von geschlechterbezogenen Verzerrungseffekten, Chancengleichheit für alle Geschlechter im Verfahren	Gleichstellungsbüro	2022
Durchführung <b>Workshop Gender Bias</b> für Mitglieder Berufungskommissionen und Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Sensibilisierung für geschlechterbezogene Verzerrungseffekte, Sicherstellung von Chancengleichheit im Verfahren	Gleichstellungsbüro	2021
Integration in die Berufsrichtlinie: <b>Verlängerung der Ausschreibungsfrist</b> oder ggf. Neuausschreibung, wenn sich keine Frau beworben hat	Mehr Bewerbungen von Frauen im Berufungsverfahren	Präsidium, Fakultäten	ab 2021
Verstärkte <b>aktive Ansprache von Frauen</b> : Entwicklung einer Handreichung, Dokumentation der Bemühungen des Aktiven Recruiting	Mehr Bewerbungen von Frauen im Berufungsverfahren	Dekanate in Kooperation mit Gleichstellungsbüro	ab 2022

### 3.2.4 Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Gewinnung von Studierenden des unterrepräsentierten Geschlechts für ein Studium an der HAWK (z.B. Frauen für naturwissenschaftlicher Studiengänge, Männer für Studiengänge im Bereich Gesundheit)
- Vermittlung von Genderkompetenz für Studierende (Schlüsselkompetenz im späteren Berufsleben)
- Integration von Genderaspekten in die Lehre (Lehrinhalte, geschlechtersensible Methodik und Didaktik) und in die Forschung (z.B. Einbezug unterschiedlicher Auswirkungen der Forschungsergebnisse auf ein Geschlecht)
- Beispiele für Ansatzpunkte: MINT-Projekte für Schülerinnen und Abiturientinnen, Zukunftstag für Mädchen und Jungen, Weiterbildung und Beratung zur Integration von Gender für Lehrende und Forschende, Gender Zertifikat, Förderung der Geschlechterforschung, (Teil-)Denomination Gender

#### 3.2.4.1 Aktueller Stand

##### **Zukunftstag für Mädchen und Jungen**

Die HAWK beteiligt sich jährlich am bundesweiten Zukunftstag für Mädchen und Jungen. An diesem Aktionstag (Girls`Day, Boys`Day) lernen Mädchen und Jungen geschlechteruntypische Berufe kennen. Mädchen haben die Möglichkeit, Bereiche für sich zu entdecken, in denen bisher noch wenige Frauen arbeiten. Jungen erhalten Einblick in Berufsfelder, in denen aktuell nur wenige Männer tätig sind.

An der HAWK können Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 5 bis 9 an spannenden Workshops der Fakultäten und Organisationseinheiten teilnehmen. Das Gleichstellungsbüro koordiniert die Veranstaltung. Im Jahr 2020 musste der Zukunftstag aufgrund der Corona-Pandemie leider kurzfristig abgesagt werden. Der Zukunftstag 2021 findet digital statt.

Weitere Informationen finden sich unter <https://www.hawk.de/zukunftstag>.

##### **Gender Zertifikat**

Eine Kooperation zwischen der Universität Hildesheim und der HAWK ermöglicht es Studierenden beider Hochschulen ein Gender Zertifikat zu erwerben. Das Zertifikat würdigt die freiwillige und zusätzliche wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema Gender während des Studiums. Die Studierenden besuchen dazu mindestens sechs fachübergreifende Lehrveranstaltungen, in denen Fragen zur Geschlechterforschung und Gleichstellung eine zentrale Rolle spielen. Zwei der Lehrveranstaltungen finden an der jeweils anderen Hochschule statt.

Weitere Informationen finden sich auf der [Homepage von HAWKplus](#).

## HAWKplus

Im Individuellen Profilstudium (IPS) von HAWKplus erwerben die Studierenden fächerübergreifende Zusatzqualifikationen in sieben Profildbereichen. Veranstaltungen, die Genderkompetenz vermitteln, werden regelmäßig angeboten. Im Wintersemester 2020/21 waren dies z.B. die Lehrveranstaltungen „Grundlagen des Rechts - Teilaspekt rechtliche Regelungen bei sexuell intendierten Übergriffen“ sowie „Unconscious Bias und Sexismus“.

Weitere Informationen finden sich unter <https://www.hawk.de/hawk-plus>.

## Integration von Genderaspekten in die Lehre – Workshop für Lehrende

Am 16. Januar 2020 organisierte die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit LernkulTour einen Workshop, in dem die [Gender-Curricula-Datenbank](#) des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW vorgestellt wurde.

Die Datenbank enthält Vorschläge und Best Practice-Beispiele zur Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in die Curricula von (fast) allen in der Bundesrepublik Deutschland studierbaren Studienfächern. Die Inhalte werden regelmäßig aktualisiert. Der Kurz-Workshop für Lehrende der HAWK vermittelte Ideen zur Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in die Curricula verschiedener Studienfächer.



## Integration von Genderaspekten in die Forschung - Vortrag „Gender Bias in der Forschung“

Am HAWK-Forschungstag am 27. Februar 2020 hielt die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte einen Kurzvortrag zum Thema „Gender Bias in der Forschung“. Gender Bias bezeichnet Verzerrungseffekte, die durch geschlechtsbezogene Stereotypisierungen und Vorurteile geprägt sind. Sie beeinflussen Wahrnehmungen und Entscheidungen. Untersuchungen über die Verzerrungseffekte in der Wissenschaft zeigen, dass die wissenschaftliche Leistung von Frauen oftmals unsichtbar bleibt: Frauen werden weniger oft zitiert und Männer zitieren häufiger Männer („Gender Citation Gap“).

### 3.2.4.2 Maßnahmen bis 2023

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Ermutigung der Lehrenden, mehr Veranstaltungen im „Gender Zertifikat“ anzubieten, stärkere Bekanntmachung bei Lehrenden und Studierenden, bessere Kennzeichnung im Vorlesungsverzeichnis	Erwerb von Genderkompetenz für Studierende	Gleichstellungsbüro, Koordination HAWK plus	laufend
Beibehaltung der Teilnahme am <b>Zukunftstag</b> für Mädchen und Jungen	Gewinnung von Mädchen bzw. Jungen für Studiengänge, in denen ihr Geschlecht unterrepräsentiert ist	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit Fakultäten und Organisationseinheiten	jährlich
<b>Sensibilisierung der Lehrenden für Genderaspekte in der Lehre</b> (z.B. Gendertage, Schulungen, Ausbau Kooperation mit Zentrum für Geschlechterforschung Uni Hildesheim etc.)	Integration von Genderaspekten in der Lehre	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit ZfG, Studiendekan*innen, VP Lehre	ab 2022
Erhebung des Ist-Stands zum Einbezug von Gleichstellungsaspekten in den <b>Lehrveranstaltungsevaluationen</b> , Ableitung von Handlungsbedarfen	Evaluation der Integration von Genderaspekten in der Lehre	Studiendekan*innen, Gleichstellungsbüro	ab 2023

### **3.2.5 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie**

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen
- Unterstützung für Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung (Kinder, zu pflegende Angehörige)
- Beispiele für Ansatzpunkte: persönliche Beratungsangebote, Finanzielle Unterstützung/Stipendienprogramme, Teilzeitstudium, flexible Arbeitszeiten und -orte, flexible Studienzeiten, familienfreundliche Gremienzeiten, Kinderbetreuung in Not- und Sonderfällen, vorzeitige Eintragung in Lehrveranstaltungen

#### **3.2.5.1 Aktueller Stand**

Die HAWK hat sich als familienfreundliche Hochschule in den letzten Jahren stark weiterentwickelt. Das Thema hat eine strategische Verankerung und einen hohen Durchdringungsgrad innerhalb der Organisation erfahren.

An der HAWK sollen alle, Studierende und Beschäftigte, gute Bedingungen haben, um zu studieren und zu arbeiten. Daher versteht sich die HAWK als familienfreundliche Hochschule. Familienverantwortung bedeutet daher für die HAWK die Sorge- und Erziehungsverantwortung für Kinder, die Sorge- und Lebensverantwortung für Partnerinnen und Partner sowie die Sorge- und Pflegeverantwortung für ältere und pflegebedürftige Angehörige. Familie umfasst daher im Verständnis der HAWK alle Lebensgemeinschaften, in denen langfristig soziale Verantwortung für andere Personen übernommen wird.

Der Familienservice im Gleichstellungsbüro der HAWK ist die zentrale Koordinations- und Beratungsstelle für alle Fragen und weiteren Anliegen rund um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienverantwortung. Der Familienservice koordiniert die familienfreundlichen Maßnahmen und Angebote der Hochschule, die über die Jahre bedarfsorientiert kontinuierlich weiterentwickelt und verstetigt worden sind. Seit 2015 ist der Familienservice mit einer unbefristeten Vollzeit-Stelle als Referent\*in für den Familienservice besetzt, was die Relevanz des Themas Familienfreundlichkeit für die HAWK verdeutlicht.

Der Familienservice berät des Weiteren die zentralen Abteilungen und Fakultäten im Sinne der familienfreundlichen Organisationsentwicklung. Über die Beteiligung an Gremien und Arbeitsgruppen, beispielsweise zur Musterprüfungsordnung, ist der Familienservice in die Prozess- und Strukturentwicklung eingebunden.

Für Studierende mit Familienverantwortung wird als unterstützende Maßnahme beispielsweise das Abschlussstipendium „Mit Verantwortung zum Abschluss“ angeboten, das pro Semester zwei Studierende, die sich in der Abschlussphase des Studiums befinden, mit einer einmaligen Zahlung in Höhe von 1.000 Euro unterstützt. Auch der mittlerweile über die Musterprüfungsordnung weitestgehend vereinheitlichte Nachteilsausgleich für Studierende in besonderen Lebenslagen wird von Studierenden mit Familienverantwortung häufig für u.a. eine Verlängerung von Bearbeitungszeiten (Haus- oder Abschlussarbeiten) beantragt.

Die mobile Kinderbetreuung in Not- und Sonderfällen unterstützt Hochschulangehörige mit Erziehungsverantwortung für Kinder in Betreuungsnotfällen. Die Betreuungen finden in Räumlichkeiten der Hochschule statt und werden vom Familienservice organisiert. In der Zeit der Corona-Pandemie wurde ersatzweise das digitale Kinderprogramm „HAWK Kids online“ für Kinder im Grundschulalter entwickelt und angeboten.



Die Dienstvereinbarung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung bietet einen Rahmen für individuelle Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten der HAWK, die Verantwortung für erkrankte oder pflegebedürftige Angehörige übernehmen.

Der Familienservice bietet außerdem für alle Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung individuelle und persönliche Beratungsgespräche an. Bei Bedarf kann an externe Beratungsstellen weitervermittelt werden.

Die HAWK hat 2014 die Charta der hochschulübergreifenden Best Practice-Clubs von „Familie in der Hochschule“ unterschrieben und ist seit der Überführung des Clubs in den Verein „Familie in der Hochschule e.V.“ aktives Mitglied. Außerdem wurde die HAWK für ihre Familienfreundlichkeit mehrmalig mit dem Familiensiegel des Bündnisses für Familie der Stadt Hildesheim ausgezeichnet.



Weitere Informationen finden sich auf der [Homepage des Familienservices der HAWK](#).

### 3.2.5.2 Maßnahmen bis 2023

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
<p>Weiterentwicklung des Angebots zur <b>Notfallkinderbetreuung</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedarfserhebung und Bestandsaufnahme: Prüfung der Angebote und Möglichkeiten für ein neues Modell der Notfallkinderbetreuung mit externen Partner*innen an allen Standorten der HAWK</li> </ul> <p>Bzw.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Weiterentwicklung der mobilen Kinderbetreuung in Not- und Sonderfällen, vor allem Standorte Holzminden und Göttingen (Gesundheitscampus)</li> <li>- Anschaffung von „Kids Boxen“ für alle Fakultäten (Antrag gleichstellungspolitische Mittel)</li> </ul>	Unterstützung von Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung für Kinder bei der Betreuung in Not- und Sondersituationen	HGB / Familienservice	ab 2021
Erstellung einer <b>Broschüre für Lehrende</b> : „Studieren mit Familienverantwortung“	Sensibilisierung der Lehrenden für die Situation von Studierenden mit Familienverantwortung	HGB / Familienservice	2022
<b>Familienräume</b> : Renovierung / Neugestaltung (Ausstattung, Mobiliar)	Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur der Hochschule	HGB / Familienservice mit den jeweiligen FGBs, Gebäudemanagement	ab 2021

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Entwicklung eines <b>Konzeptes zur strategischen Weiterentwicklung und Zielsetzung zur Familienfreundlichkeit an der HAWK</b> (z.B. Teilnahme am <a href="#">Dialogverfahren audit familiengerechte Hochschule</a> )	Strategische Ausrichtung der Ziele und Qualitätssicherung im Bereich Familienfreundlichkeit an der HAWK  Personalmarketing /Employer Branding als familienfreundliche Arbeitgeberin	HGB / Familienservice mit Präsidium	2022
Prüfung, wie die während der Corona-Pandemie erworbenen Erfahrungen mit <b>digitalen Lehr- und Lernformaten und mit dem mobilen Arbeiten</b> für Beschäftigte dauerhaft zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie genutzt werden können	Verbesserung der Vereinbarkeit des Studierens und Arbeitens mit Familienverantwortung durch die Nutzung digitaler Lehr-, Lern- und Arbeitsformen	Studiendekan*innen, Personalabteilung, Präsidium in Kooperation mit Familienservice / HGB	ab 2021

### 3.3 Zusammenfassung Ziele und Maßnahmen - HAWK gesamt

Die HAWK hat sich anhand der Bestandsaufnahme der Geschlechterverteilung in den einzelnen Bereichen (vgl. Kap. 3.1) folgende Ziele bis 2023 gesetzt:

Bereich	Zielformulierung
Professuren	<p>Die HAWK hat das Ziel, den Frauenanteil bei den Professuren bis 2021 bei mindestens 35% zu halten (Zielvereinbarung mit dem MWK) und bis 2023 weiter zu steigern. Dazu sollen für alle ausgeschriebenen Professuren, wenn immer möglich, qualifizierte Frauen gewonnen werden.</p> <p>Gemäß Kaskadenmodell<sup>17</sup> soll der Frauenanteil bei den Professuren langfristig mindestens dem Frauenanteil bei den bundesweiten Promovierenden<sup>18</sup> im jeweiligen Fachgebiet entsprechen.</p>
Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende	<p>Die HAWK hat das Ziel, das ausgewogene Geschlechterverhältnis bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Promovierenden insgesamt zu halten.</p> <p>In den Fakultäten bzw. Lehreinheiten ist das Ziel, dass der Frauenanteil gemäß Kaskadenmodell<sup>17</sup> mindestens dem Frauenanteil auf der jeweils darunterliegenden Karrierestufe<sup>19</sup> entspricht.</p>
Lehraufträge	<p>Ziel ist, den Frauenanteil bei den Lehraufträgen an der HAWK insgesamt auf dem Niveau des Studentinnenanteils zu halten.</p> <p>In denjenigen Fakultäten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter mindestens dem Studentinnenanteil entsprechen.</p>
Mitarbeitende Technischer Dienst/Datenverarbeitung	<p>Ziel ist, den Frauenanteil im technischen Dienst und der Datenverarbeitung zu erhöhen.</p> <p>Dazu sollen freiwerdende Stellen, wenn immer möglich, mit qualifizierten Frauen besetzt werden und Maßnahmen, wie eine aktive Rekrutierung und Nachwuchsgewinnung (z.B. Teilnahme am Zukunftstag, an Berufsmessen) ergriffen werden.</p>
Mitarbeitende Verwaltung	<p>Ziel ist, den Männeranteil bei den Mitarbeitenden der Verwaltung zu erhöhen. Entsprechende Maßnahmen dazu sollen in naher Zukunft bereichsspezifisch entwickelt werden.</p> <p>Es sollen mehr männliche Nachwuchskräfte für eine Ausbildung oder ein Studium in den Berufsfeldern der Zentralen Einrichtungen/Stabsstellen/Stabsabteilungen gewonnen werden. Dazu sollen verstärkt Maßnahmen, wie z.B. die Teilnahme am Zukunftstag und an Berufsmessen, umgesetzt werden.</p>

<sup>17</sup> Nach dem Kaskadenmodell ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe. Hintergrund ist die Annahme, dass prozentual jeweils gleich viele Frauen wie Männer die nächsthöhere Qualifikationsstufe erreichen sollen. (vgl. DFG 2017)

<sup>18</sup> In den gestalterischen Fächern kann der Frauenanteil bei den Master-Absolvent\*innen herangezogen werden.

<sup>19</sup> Je nach Anforderung der Stelle ist die darunterliegende Karrierestufe z.B.: Promovierende, Absolvent\*innen Master, Absolvent\*innen Bachelor.

Bereich	Zielformulierung
Studentische und wiss. Hilfskräfte	<p>Ziel ist, dass der Frauenanteil</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bei den studentischen Hilfskräften mindestens dem Anteil der Bachelor-Studentinnen in der Fakultät entspricht.</li> <li>- bei den wissenschaftlichen Hilfskräften mindestens dem Anteil der Master-Studentinnen in der Fakultät entspricht.</li> </ul>
Studierende	<p>Ziel ist,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anteil von Frauen in denjenigen Studiengängen zu steigern, in denen sie unterrepräsentiert sind.</li> <li>- Anteil von Männern in denjenigen Studiengängen zu steigern, in denen sie unterrepräsentiert sind.</li> </ul>
Absolvent*innen	<p>Ziel ist,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- den Anteil von Frauen in denjenigen Studiengängen zu steigern, in denen sie unterrepräsentiert sind.</li> <li>- den Anteil von Männern in denjenigen Studiengängen zu steigern, in denen sie unterrepräsentiert sind.</li> </ul>
Führungsebenen	<p>Ziel ist, mittelfristig wieder mindestens eine Frau als Präsidiumsmitglied zu gewinnen und die Zahl der Dekaninnen zu erhöhen. Das Geschlechterverhältnis bei den Studiendekan*innen soll bei 50% gehalten werden.</p>
Senat und Senatskommissionen	<p>Ziel ist, das ausgewogene Geschlechterverhältnis im Senat und in den Senatskommissionen insgesamt zu halten sowie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen für eine Mitarbeit im Senat und in den Senatskommissionen zu gewinnen, sodass der Frauenanteil in diesen Gremien ihrem Anteil an der HAWK entspricht,</li> <li>- mehr Studentinnen für eine Mitarbeit in den Senatskommissionen zu gewinnen, sodass der Frauenanteil in diesen Gremien ihrem Anteil an der HAWK entspricht.</li> </ul>
Studienkommissionen	<p>Ziel ist,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- das ausgewogene Geschlechterverhältnis in den Studienkommissionen insgesamt zu halten,</li> <li>- in allen Studienkommissionen die gesetzliche Vorgabe eines Frauenanteils von 40% (§ 16 Abs. 6 NHG), einzuhalten.</li> </ul>
Prüfungskommissionen	<p>Ziel ist, den Frauenanteil in den Prüfungskommissionen der HAWK auf die in § 16 Abs. 6 NHG vorgeschriebenen 40% zu erhöhen und somit mehr Frauen für eine Mitarbeit in den Prüfungskommissionen zu gewinnen</p>

Um die in Kapitel 3.1 festgestellten Unterrepräsentanzen eines Geschlechts abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu verbessern, wurden **hochschulübergreifende Maßnahmen** in fünf zentralen Handlungsfeldern bis 2023 festgelegt.

Im Folgenden werden die Schwerpunkte zusammengefasst:

#### **Maßnahmen Organisationsentwicklung (vgl. Kap. 3.2.1.2)**

- Ein Schwerpunkt ist die Verankerung von Gleichstellungsthemen im neuen Hochschulentwicklungsplan und bei der Überarbeitung der Grundordnung.
- Zudem ist die Erhöhung der Freistellung der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten eine wichtige Maßnahme, um die Chancengleichheit für Frauen in der Vielzahl anstehender Berufungsverfahren sicherzustellen und die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten (vgl. Kap. 4) zu fördern.
- Die Entwicklung eines Konzepts, um mehr Frauen für die Gremien, in denen sie unterrepräsentiert sind (siehe Ziele oben), zu gewinnen, ist ebenfalls ein Schwerpunkt.

#### **Maßnahmen Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung (vgl. Kap. 3.2.2.2)**

- Die HAWK war mit ihrem Antrag „Zukunft-FH-Prof“ im Rahmen des Bund-Länder-Programms „FH-Personal“ erfolgreich. Die Hochschule erhält in den kommenden sechs Jahren insgesamt vier Millionen Euro zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal. Die Berücksichtigung von Chancengerechtigkeit für Professorinnen bei der Umsetzung des Programms ist ein zentraler Schwerpunkt dieses Handlungsfeldes:
  - o Es werden spezifische Maßnahmen zur Gewinnung und Entwicklung von Frauen auf dem Weg zu einer Professur entwickelt.
  - o Des Weiteren soll sichergestellt werden, dass Frauen angemessen bei der Vergabe von Qualifikations- und Promotionsstellen sowie im internationalen Austauschprogramm für Nachwuchswissenschaftler\*innen angemessen berücksichtigt werden.

#### **Maßnahmen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren (vgl. Kap. 3.2.3.2)**

- Konkrete Maßnahmen zur weiteren Optimierung des Berufungsprozesses an der HAWK wurden festgelegt, um die Chancengleichheit für Frauen in standardisierten und professionell durchgeführten Berufungsverfahren sicherzustellen.
- Passgenaue Informationsinstrumente sollen entwickelt werden, um gezielt Frauen auf die HAWK und den Karriereweg „FH-Professorin“ aufmerksam zu machen und mehr Bewerbungen von qualifizierten Frauen zu erhalten.

#### **Maßnahmen Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung (vgl. Kap. 3.2.4.2)**

- Ein Schwerpunkt bildet die Sensibilisierung der Lehrenden für Genderaspekte in der Lehre und die Erhöhung der Anzahl der Lehrveranstaltungen mit Genderbezug.
- Damit einher geht die stärkere Bekanntmachung des „Gender Zertifikats“ für Studierende.
- Gezielte Maßnahmen zur Gewinnung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts für die Studiengänge der HAWK wurden in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten festgehalten (vgl. Kap. 4).

#### **Maßnahmen Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie (vgl. Kap. 3.2.5.2)**

- Das Angebot der Kinderbetreuung in Not- und Sonderfällen soll bedarfsgerecht weiterentwickelt werden. Hierzu wird die Zusammenarbeit mit externen Partner\*innen geprüft.
- Eine wichtige Maßnahme ist die Prüfung, wie die während der Corona-Pandemie erworbenen Erfahrungen mit digitalen Lehr- und Lernformaten und mit dem mobilen Arbeiten für Beschäftigte dauerhaft zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie genutzt werden können.
- Die Entwicklung eines Konzepts zur strategischen Ausrichtung des Themenfelds „Familienfreundlichkeit an der HAWK“ ist ein weiterer Schwerpunkt.

## 4.1 Bericht Fakultät Bauen und Erhalten - Gleichstellungsplan 2021-2023

### 4.1.1. Bestandsaufnahme und Ursachenanalyse

#### 4.1.1.1 Daten

	2016*		2019*			
	%**		Personen/VZÄ**		%**	
	w	m	w	m	w	m
Professuren	30,4%	69,6%	8,5	15,0	36,2%	63,8%
Wiss. Mitarbeitende	61,7%	38,3%	11,0	7,1	60,7%	39,2%
Lehraufträge (Vertragsstunden)	33,4%	66,6%	1.876	3.344	35,9%	64,1%
Stud. Hilfskräfte (Vertragsstunden)	/	/	2.366	6.302	27,3%	72,7%
Wiss. Hilfskräfte (Vertragsstunden)	/	/	367	1.371	21,1%	78,9%
Mitarbeitende Technischer Dienst, DV	30,5%	69,5%	3,8	6,8	36,0%	64,0%
Mitarbeitende Verwaltung	84,4%	15,6%	5,5	1,0	84,6%	15,4%
Absolvent*innen Master	45,8%	54,2%	51	45	53,1%	46,9%
Studierende Master	51,9%	48,1%	116	123	48,5%	51,5%
Absolvent*innen Bachelor	39,8%	60,2%	51	85	37,5%	62,5%
Studierende Bachelor	29,7%	70,3%	289	571	33,6%	66,4%

\* Personal: 31.12., Studierende: WiSe, Absolvent\*innen: Studienjahr (WiSe + SoSe)

\*\* Beschäftigte = Anzahl Vollzeitäquivalente (VZÄ), Studierende/Absolvent\*innen = Anzahl Personen

#### 4.1.1.2 Ursachenanalyse und Zielformulierung

Pro Statusgruppe und für die Leitungspositionen und Gremien der Fakultät wird jeweils ein kurzer Text verfasst. Auf die folgenden Fragestellungen wird dabei eingegangen:

- Kurze Reflexion der Daten dieser Statusgruppe: Was hat sich seit 2016 verändert? Mögliche Gründe?
- Ist ein Geschlecht unterrepräsentiert (Prozentanteil unter 45%)?
- Welche Ursachen hat die Unterrepräsentanz?
- Strebt die Fakultät an, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen?
- Beschäftigte: Gibt es Unterschiede in der Befristung oder bei der Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung? Wenn ja: Mögliche Gründe?
- Studierende: Bestehen Unterschiede zwischen den Studiengängen, zwischen Bachelor- und Masterstudium oder zwischen Studierenden- und Absolvent\*innenzahlen? Wenn ja, mögliche Gründe?

#### Professuren

Der Anteil der Professorinnen stieg von 30,4% im Jahr 2016 auf 36,2% im Jahr 2019. Diese positive Tendenz erklärt sich mit Blick auf die Gesamtzahl der Professuren an der Fakultät B auch durch den stark wirksam gewordenen Generationenwechsel: So sank die Anzahl der Regelprofessuren von 35 im Jahr 2016 auf nur noch 24 im Jahr 2019. Der gestiegene Frauenanteil in der Gruppe der Professuren ist daher auch darauf zurückzuführen, dass allein neun Professoren im betrachteten Zeitraum aus dem Dienst ausgeschieden sind, während es bei den Professorinnen lediglich zwei waren.

Der laufende Prozess der Neuberufungen verweist hinsichtlich einer ausgewogenen Geschlechterrepräsentanz in den Professuren insgesamt in eine positive Richtung: So zeigt eine Analyse von neun Berufungsverfahren, die in den Jahren 2014 bis 2019 an der Fakultät B durchgeführt wurden, dass die weiblichen Bewerberinnen zwar nur etwa ein Fünftel (20,6%) der insgesamt eingegangenen Bewerbungen stellten, sie jedoch in fünf der neun betrachteten Verfahren den ersten Listenplatz errangen.

Die Zahl der befristeten Professuren ist, in gleicher Weise wie die Gesamtzahl der Professuren, insgesamt rückläufig und betrug im Jahr 2019 nur noch drei Stellen, die ausschließlich männliche Stelleninhaber betraf. Dies entspricht einer Befristungsquote von 20,0%. Im Jahr 2016 gab es in der Fakultät B noch sechs befristete Professuren, von denen eine weibliche Stelleninhaberin betroffen war.

Im Vergleich mit dem Anteil der weiblichen Studierenden (36,9%) im Jahr 2019 zeigt sich an der Fakultät B ein annähernd ausgeglichenes Verhältnis zum Anteil der Professorinnen.

Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen bei den Professuren der Fakultät B ist zum einen der geringe Studentinnen- bzw. Absolventinnenanteil in den Fachgebieten Bau- und Holzingenieurwesen. Des Weiteren gibt es vielfältige Hürden für Frauen auf dem Weg zu einer Professur, die sich auch in denjenigen Studienfächern mit einem hohen Frauenanteil zeigen. Dazu gehören z.B. Rollenverteilungen in Kindererziehung und Pflege, fehlende Vorbilder als Professorin, eine männlich geprägte wissenschaftliche Fachkultur, eine oft unbewusste geringere berufliche Förderung von Frauen und stereotype Vorstellungen über „Frauen“ und „Männer“ in Begutachtungs- und Auswahlverfahren.

Um den Professorinnenanteil zu erhöhen, strebt die Fakultät die unter Kap. 2 vorgeschlagenen Maßnahmen an.

### **Wissenschaftliche Mitarbeitende (inkl. LfbA), Promovierende**

In der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden blieb der hohe Frauenanteil in den letzten Jahren bestehen: So stieg der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter von 38,3% im Jahr 2016 nur leicht auf 39,2% im Jahr 2019. Absolut betrachtet erhöhte sich die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im betrachteten Zeitraum sogar von 16 auf 18, während die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter mit acht Personen konstant blieb. Der prozentuale Anstieg des Männeranteils ist demnach auf die Umrechnung in Vollzeitäquivalente zurückzuführen.

Auffällig ist in dieser Statusgruppe die ungleiche Teilzeitquote: Während nur ein Viertel (25,0%) der wissenschaftlichen Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt sind, beträgt die Quote bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 55,6%.

Die Zahl der befristeten Stellen in dieser Statusgruppe sank von acht Stellen im Jahr 2016 auf sechs Stellen im Jahr 2019. Während im Jahr 2016 ein männlicher Stelleninhaber befristet angestellt war, sind die befristeten Stellen im Jahr 2019 ausschließlich von weiblichen Stelleninhaberrinnen besetzt gewesen. Dies entspricht einer Befristungsquote von 33,3% bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen.

Die Gründe für den hohen Frauenanteil bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden könnten darin zu suchen sein, dass die geringen Aufstiegschancen bei nicht promovierten Bewerber\*innen sowie der im Verhältnis zur freien Wirtschaft unter Umständen geringere Verdienst die Stelle für männliche Bewerber eher unattraktiv macht, während weibliche Bewerberinnen eine Stelle im öffentlichen Dienst aufgrund der geregelten Arbeitszeiten sowie Teilzeitmodellen einer Anstellung in der freien Wirtschaft vorziehen.

Ziel ist, dass die Geschlechterverteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen in den jeweiligen Lehreinheiten (Architektur, Bauingenieurwesen, Holzingenieurwesen, Restaurierung/Konservierung) der Geschlechterverteilung in den entsprechenden Studiengängen (vgl. Kap. 1.2.7) entspricht. Um die Potentiale der Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu fördern, strebt die Fakultät die unter Kap. 2.2 vorgeschlagenen Maßnahmen an.

### **Lehraufträge**

Die Vergabe von Lehraufträgen erfolgte sowohl im Jahr 2016 als auch im Jahr 2019 nur etwa zu einem Drittel an Frauen. Hier stieg der Frauenanteil von 33,4% im Jahr 2016 nur leicht auf 35,9% im Jahr 2019. Der Anteil entspricht damit in etwa dem Frauenanteil unter den Studierenden (37,1%).

Lehraufträge bieten eine Möglichkeit, Lehrerfahrten auf dem Weg zu einer Professur zu sammeln. Die Vergabe von Lehraufträgen an Frauen kann damit einen Beitrag zur mittel- bis langfristigen Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren leisten.

Um den Frauenanteil bei den Lehraufträgen zu erhöhen, strebt die Fakultät daher die unter Kap. 2.2



vorgeschlagenen Maßnahmen an.

### **Mitarbeitende Technischer Dienst, Datenverarbeitung**

Der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden im technischen Dienst/Datenverarbeitung stieg von 30,5% im Jahr 2016 auf 36,0% im Jahr 2019.

Die Erhöhung des Frauenanteils ist wohl maßgeblich auf die Reduzierung der absoluten Beschäftigtenzahl von 13 im Jahr 2016 auf nur noch 12 im Jahr 2019 zurückzuführen, da hier die Zahl der weiblichen Mitarbeitenden mit fünf Personen konstant blieb, während sie bei den männlichen Mitarbeitenden von acht auf sieben sank.

Auch in dieser Statusgruppe besteht eine sehr ungleiche Teilzeitquote: Während nur 14,3% der männlichen Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt sind, beträgt die Quote bei den Mitarbeiterinnen 60,0%.

Es liegen keine befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor.

Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen sind hier die noch immer niedrigen Frauenanteile in den (informations-)technischen Ausbildungsberufen und Studiengängen.

Bei freiwerdenden Stellen im Bereich Technischer Dienst/Datenverarbeitung sollen, wenn möglich, qualifizierte Frauen gewonnen werden.

### **Mitarbeitende Verwaltung**

Die größte Differenz in der Teilzeitquote weist die Statusgruppe der Verwaltungsmitarbeitenden auf: Hier sind annähernd Dreiviertel (71,4%) der weiblichen Mitarbeitenden in Teilzeit beschäftigt, während sämtliche männliche Mitarbeitenden in Vollzeit beschäftigt sind.

Die Geschlechterverteilung blieb in dieser Statusgruppe im hier betrachteten Zeitraum zwischen 2016 und 2019 konstant bei 84,4 bzw. 84,6% weibliche Mitarbeitende gegenüber 15,6 bzw. 15,4% männliche Mitarbeitende. Auch die absolute Zahl der Mitarbeitenden blieb unverändert bei acht Personen.

Es liegen keine befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor.

Ursachen für den niedrigen Männeranteil sind geschlechterspezifische Berufswahlentscheidungen sowie die geringen Verdienst- und Aufstiegschancen im Verwaltungsbereich. Die Fakultät strebt langfristig ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Verwaltungsbereich an.

Die hohe Teilzeitquote bei den Mitarbeitenden in der Verwaltung resultiert vermutlich unmittelbar aus dem hohen Frauenanteil in dieser Statusgruppe. Sollten die Stellen nicht bereits nur als Teilzeitstellen ausgeschrieben worden sein, scheinen hier möglicherweise die noch überwiegend von Frauen übernommenen Careaufgaben im privaten Umfeld der Stelleninhaberinnen hervor.

### **Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte**

Aus dem Jahr 2016 liegen keine Zahlen für die Statusgruppe der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte vor. Im Jahr 2019 betrug der Frauenanteil lediglich 27,3% bei den studentischen und 21,1% bei den wissenschaftlichen Hilfskräften. Betrachtet werden hier nicht die Zahl der Beschäftigten, sondern die Vertragsstunden.

Besonders auffällig ist der geringe Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften vor dem Hintergrund der Studierendenzahlen in den Masterstudiengängen der Fakultät B, da der Studentinnenanteil im WiSe 2019/20 mit 48,5% deutlich höher ist.

Um den Frauenanteil bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften zu erhöhen, strebt die Fakultät die unter Kap. 2.2 u. 2.4 vorgeschlagenen Maßnahmen an.

## **Studierende, Absolvent\*innen**

In den Bachelorstudiengängen der Fakultät B betrug der Anteil der Studentinnen im Jahr 2016 lediglich 30% und erhöhte sich zum Jahr 2019 nur leicht auf 33,6%. Die Anzahl der Absolventinnen sank in den Bachelorstudiengängen im gleichen Zeitraum zwar leicht von 39,8% auf nur noch 37,5%, insgesamt zeigt sich hier jedoch, dass die weiblichen Studierenden eine höhere Erfolgsquote im Bachelorstudium erreichen als ihre männlichen Kommilitonen.

In den Masterstudiengängen der Fakultät B ist die Geschlechterverteilung deutlich ausgeglichener. Der Anteil der Studentinnen ist leicht gesunken: von 51,9% im Jahr 2016 auf 48,5% im Jahr 2019.

Diese Statistik ist aufgrund der sehr unterschiedlichen Zahlenverhältnisse innerhalb der einzelnen Studiengänge nur bedingt aussagekräftig und muss differenzierter betrachtet werden:

Im Studiengang **Architektur** ist die Geschlechterverteilung im Bachelorstudium nahezu ausgeglichen. Hier stieg der Anteil der Studentinnen von 44,2% im Jahr 2016 auf 47,7% im Jahr 2019. Im Masterstudium stellen inzwischen die männlichen Studierenden mit 47,8% im Jahr 2019 das unterrepräsentierte Geschlecht. Im Jahr 2016 betrug der Anteil der Studenten 49,1%.

Im Studiengang **Bauingenieurwesen** klafft dagegen eine große Lücke in der Geschlechterverteilung. So lag der Frauenanteil bei den Bachelorstudierenden sowohl 2016 als auch 2019 gleichbleibend niedrig bei nur 18,2% bzw. 18,7%. Im Masterstudium sind die Zahlen der Studentinnen sogar rückläufig und sanken von 24,1% im Jahr 2016 auf nur noch 16,4% im Jahr 2019.

Dasselbe Bild zeigt sich im Bachelorstudiengang **Holzingenieurwesen**. Auch hier stellen die Studentinnen das deutlich unterrepräsentierte Geschlecht. Hier konnte der Anteil der Studentinnen allerdings leicht von 14,4% im Jahr 2016 auf 19,2% im Jahr 2019 gesteigert werden.

Der Studiengang **Restaurierung/Konservierung** weist ebenfalls eine sehr ungleiche Geschlechterverteilung auf, allerdings stellen hier die männlichen Studenten die unterrepräsentierte Gruppe. So sank der Anteil der Bachelorstudenten zwischen 2016 und 2019 von 19,0% auf nur noch 12,3%. Im Masterstudium lag der Anteil der Studenten auf ähnlich niedrigem Niveau, konnte im gleichen Zeitraum jedoch von 2,4% auf 14,6% gesteigert werden.

Ursache für die ungleiche Geschlechterverteilung in den Studiengängen sind geschlechterstereotype Berufswahlentscheidungen. Junge Frauen und Männer gehen häufig davon aus, dass Berufe, in denen viele Personen des eigenen Geschlechts arbeiten, besser zu ihnen passen.

Um den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den Studiengängen zu erhöhen, strebt die Fakultät die unter Kap. 2.4 vorgeschlagenen Maßnahmen an.

## **Leitungspositionen und Gremien**

Die Gremien sind in der Fakultät B zur Zeit (Stand: SoSe 2020) durchweg paritätisch besetzt, wobei der Frauenanteil in jedem Gremium leicht über 50% liegt. Der Fakultätsrat bildet sich aus sieben weiblichen und sechs männlichen Mitgliedern; in der Studienkommission liegt die Verteilung bei elf zu neun, in der Prüfungskommission bei neun zu sieben und im Fachschaftsrat bei vier zu drei.

Hierbei wird der leicht höhere Frauenanteil in den genannten Gremien stets durch eine größere Anzahl an Frauen aus der Statusgruppe der wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeitenden und/oder den Studierenden gebildet.

#### 4.1.2. Maßnahmen

Um die in Kapitel 1 festgestellten Unterrepräsentanzen eines Geschlechts abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu verbessern, werden in diesem Abschnitt fakultätsspezifische Maßnahmen festgelegt. Diese werden fünf Handlungsfeldern zugeordnet und jeweils in eine Tabelle eingetragen.

##### 4.1.2.1 Organisationsentwicklung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Rahmenbedingungen: Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Prozessen, Strukturen (Gender Mainstreaming)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Leitbild, Hochschul- und Entwicklungsplanung, Richtlinien, Ordnungen, Entscheidungsprozesse, Beteiligung von Frauen in Gremien, Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, geschlechtergerechte Sprache

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Frühzeitige Einbindung der FGBs in Prozesse und Entscheidungen	Guter Informationsfluss	Dekanat und Studiendekanat	Sofort
Einrichtung einer Beratungsstelle/ Konfliktberatung für Studierende und Mitarbeitende mit Migrationshintergrund	Qualifiziertes Beratungsangebot zur Aufarbeitung und Verhinderung von Diskriminierungen, u.a. aufgrund des Geschlechts in Verbindung mit einem Migrationshintergrund	Präsident	Sofort
Berücksichtigung des „Leitfaden für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungsverfahren an der HAWK“ vom August 2019	Gleichstellungsorientiert es Berufungsverfahren	Alle Beteiligten eines Berufungsverfahrens	Sofort
Wenn es aufgrund der paritätischen Gleichbesetzung in Gremien zur Doppelbelastung von Professorinnen kommt, sollte es eine Entlastung durch eine studentische Hilfskraft geben	Reduzierung der Arbeitsbelastung, Sicherstellung der Beteiligung von Professorinnen in Gremien	Dekanat	Bei Bedarf

#### 4.1.2.2 Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit im konkreten Führungshandeln (z.B. Reflexion von geschlechterstereotypen Zuschreibungen, mitarbeitendenorientierte Führung)
- Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen (z.B. weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs, auf dem Weg zur FH-Professorin, in Führungspositionen)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Schulungen zur Genderkompetenz für Führungskräfte, Promotionsprogramme, Mentoring, Weiterbildung, Coaching, Studien- und Abschlussstipendien, Teilnahme an Tagungen, Übertragung von (Forschungs-)Projekten, Übertragung Stellvertretungsfunktion, Mitarbeitendengespräche, Berufungstrainings für Frauen

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Lehraufträge gezielt an Frauen vergeben, damit sie Lehrerfahrung sammeln können	Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur	Hochschullehrende Dekanat und Studiendekanat	Sofort
FGBs werden in die Vergabe von Lehraufträgen und Verwaltungsprofessuren aktiv einbezogen, damit sie ihre Netzwerke aktivieren können	Förderung von Frauen auf Weg zu Professur	Dekanat und Studiendekanat	Sofort
Alumni-Kontakte ausbauen	auch zur Gewinnung von Frauen als Lehrbeauftragte	Alle	Sofort
Mehr Studentinnen als studentische Hilfskräfte einstellen, ggf. gezielt ansprechen	Interesse für wissenschaftliche Karriere wecken, Einblicke ermöglichen	Hochschullehrende	Sofort
Informationen zu Promotionsmöglichkeiten für Studierende (z.B. auf Homepage Gleichstellungsbüro – geplant über Mittel Antrag FH-Personal)	Interesse für wissenschaftliche Karriere wecken, informieren	Gleichstellungs-büro	So bald wie möglich
Bekanntmachung Karriereweg FH Professur	Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur	Hochschullehrende	Sofort
Austausch mit Universitäten intensivieren, um Promotionsmöglichkeiten auszubauen	Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur	Hochschullehrende	Sofort
Mentoring (z.B. Professor*innen begleiten interessierte Studierende, insbesondere Studentinnen, auf dem Weg zur Promotion)	Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur	Professor*innen	Sofort

#### 4.1.2.3 Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Gewinnung von Personal in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist
- insbesondere Gewinnung von Professorinnen
- Beispiele für Ansatzpunkte: Aktives Recruiting, Bekanntmachung des Karrierewegs FH-Professur, strukturierte Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, Anforderungsprofile, geschlechtersensible Ausschreibungstexte, Schulung der Beteiligten im Auswahlverfahren

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Fachspezifische Netzwerke stärker aktivieren zur gezielten Ansprache von Frauen	Erhöhung der Zahl der Bewerbungen von Frauen in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren	Mitglieder Berufungskommissionen, Professor*innen	Sofort
Frühzeitige Personalplanung bei Professuren	Erhöhung des Frauenanteils	Präsidium Dekanate	Sofort
Berufungsmanagement in Fakultät ausbauen, mehr Unterstützung der Berufungskommissionen (z.B. Formblatt für die Bewerber*innen zur Auflistung der K-Kriterien)	Professionalisierung und Verkürzung der Verfahren	Dekanat und Studiendekanat	Sofort
Zukünftige Vorsitzende und weitere Mitglieder von Berufungskommissionen nehmen an der vom Gleichstellungsbüro organisierten Schulung zu „Gleichstellungsfragen in Berufungsverfahren“ am 22.01.2021 teil.  → bei guter Evaluation regelmäßige Wiederholung	Sensibilisierung der Beteiligten, Professionalisierung der Verfahren	Mitglieder Berufungskommissionen, Professor*innen	22.01.2021 bzw. bei Bedarf

#### 4.1.2.4 Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Gewinnung von Studierenden des unterrepräsentierten Geschlechts für ein Studium an der HAWK (z.B. Frauen für naturwissenschaftlicher Studiengänge, Männer für Studiengänge im Bereich Gesundheit)
- Vermittlung von Genderkompetenz für Studierende (Schlüsselkompetenz im späteren Berufsleben)
- Integration von Genderaspekten in die Lehre (Lehrinhalte, geschlechtersensible Methodik und Didaktik) und in die Forschung (z.B. Einbezug unterschiedlicher Auswirkungen der Forschungsergebnisse auf ein Geschlecht)
- Beispiele für Ansatzpunkte: MINT-Projekte für Schülerinnen und Abiturientinnen, Zukunftstag für Mädchen und Jungen, Weiterbildung und Beratung zur Integration von Gender für Lehrende und Forschende, Gender Zertifikat, Förderung der Geschlechterforschung, (Teil)Denomination Gender

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Kooperation mit Schulen (z.B. Tag der offenen Tür „Berichte aus der Praxis“ → Ingenieurinnen berichten in Schulen	Gewinnung von Studentinnen	Anja Markwart?	Läuft bereits
Holz.ing: Marketing an Berufsschulen, Betrieben, Zukunftstag an HAWK	Tischlerinnen für Studium gewinnen	Studiendekan*in	Sofort
Bau.ing: Erhöhung des Frauenanteils bei den Hochschullehrenden (siehe Kapitel 2.2 und 2.3)	Verbesserung Studienbedingungen / Willkommenskultur für Studentinnen	Hochschullehrende	Sofort
Sensibilität für Diversität im Studium generell stärken (mehr als 30% Migrationshintergrund)	Verbesserung Studienbedingungen für Studierende in verschiedenen Lebenslagen	Hochschullehrende und Mitarbeitende	Sofort

#### 4.1.2.5 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen
- Unterstützung für Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung (Kinder, zu pflegende Angehörige)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Teilzeitstudium, flexible Arbeitszeiten und -orte, flexible Studienzeiten, familienfreundliche Gremienzeiten, Kinderbetreuung, bevorzugte Zulassung zu Lehrveranstaltungen

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Wiederaufnahme des Familientreffs, Kooperation mit FGB (online Familientreff wird seit SoSe 2020 angeboten)	Vernetzung und Beratung	Familienservice	Sofort
Renovierung Familienraum Hohnsen 1	Unterstützung von Studierenden mit Kindern	Gebäudemanagement	2021
Kooperation mit Familienservice beim Ausbau der mobilen Kinderbetreuung bzw. bei der Einrichtung eines neuen Notfallbetreuungsmodells	Unterstützung von Studierenden mit Kindern	Hochschullehrende	2021
Gezielte Ansprache von Studierenden mit Familienverantwortung zur Studienorganisation	Individuelle Lösungsansätze zur Vereinbarkeit von Familie und Studium	Hochschullehrende	Sofort
Pflichtveranstaltungen/-module sollten vormittags stattfinden, Wahlmodule dagegen nachmittags	Verlässliche Planbarkeit der Betreuung von Kindern und/oder Angehörigen	Hochschullehrende, Dekanat, Studiendekanat	Sofort

## 4.2 Bericht Fakultät Gestaltung - Gleichstellungsplan 2021-2023

### 4.2.1 Bestandsaufnahme und Ursachenanalyse

#### 4.2.1.1 Daten

	2016*		2019*			
	%**		Anzahl/VZÄ**		%**	
	w	m	w	m	w	m
Professuren	21,4%	78,6%	6,5	17,5	27,1%	72,9%
Wiss. Mitarbeitende	34,8%	65,2%	4,0	9,5	29,6%	70,4%
Lehraufträge (Vertragsstunden)	39,9%	60,1%	2.062	2.893	41,6%	58,4%
Stud. Hilfskräfte (Vertragsstunden)	/	/	1.882	3.229	36,8%	63,2%
Wiss. Hilfskräfte (Vertragsstunden)	/	/	1.053	1.389	43,1%	56,9%
Mitarbeitende Technischer Dienst, DV	0,0%	100,0%	0	2,0	0,0%	100,0%
Mitarbeitende Verwaltung	100,0%	0,0%	3,7	1	78,6%	21,4%
Absolvent*innen Master	77,6%	22,4%	26	13	66,7%	33,3%
Studierende Master	71,4%	28,6%	116	48	70,7%	29,3%
Absolvent*innen Bachelor	70,1%	29,9%	105	43	70,9%	29,1%
Studierende Bachelor	63,3%	36,7%	382	243	61,1%	38,9%

\* Personal: 31.12., Studierende: WiSe, Absolvent\*innen: Studienjahr (WiSe + SoSe)

\*\* Beschäftigte = Anzahl Vollzeitäquivalente (VZÄ), Studierende/Absolvent\*innen = Anzahl Personen

#### 4.2.1.2 Ursachenanalyse und Zielformulierung

Pro Statusgruppe und für die Leitungspositionen und Gremien der Fakultät wird jeweils ein kurzer Text verfasst. Auf die folgenden Fragestellungen wird dabei eingegangen:

- Kurze Reflexion der Daten dieser Statusgruppe: Was hat sich seit 2016 verändert? Mögliche Gründe?
- Ist ein Geschlecht unterrepräsentiert (Prozentanteil unter 45%)?
- Welche Ursachen hat die Unterrepräsentanz?
- Strebt die Fakultät an, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen?
- Beschäftigte: Gibt es Unterschiede in der Befristung oder bei der Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung? Wenn ja: Mögliche Gründe?
- Studierende: Bestehen Unterschiede zwischen den Studiengängen, zwischen Bachelor- und Masterstudium oder zwischen Studierenden- und Absolvent\*innenzahlen? Wenn ja, mögliche Gründe?

#### Professuren

Der Professorinnenanteil stieg von 21,4% in 2016 auf 27,1% in 2019. Grund ist der Anstieg des Frauenanteils bei den Verwaltungsprofessuren. Bei den Regelprofessuren ist die Anzahl der Frauen (4,5 VZÄ) gleichgeblieben, die Anzahl der Männer hat sich um eine VZÄ erhöht (16,0 VZÄ).

Professorinnen sind somit in der Fakultät G unterrepräsentiert. Dies gilt umso mehr, als dass der Professorinnenanteil in 2019 um 36,5 Prozentpunkte niedriger ist als der Studentinnenanteil (27,1% Professorinnen, 63,6% Studentinnen). 2016 betrug die Differenz sogar 43,9 Prozentpunkte.

Die Ursachen dafür sind möglicherweise mehrdimensional: Rollenverteilungen in Kindererziehung und Pflege, fehlende Vorbilder als Professorin, eine männlich geprägte wissenschaftliche Fachkultur



(Werte, Verhaltensregeln, Erwartungen), eine oft unbewusste geringere berufliche Förderung von Frauen, stereotype Vorstellungen über „Frauen“ und „Männer“ bei Begutachtungs- und Auswahlpraxen/Gender Bias.

In den zehn ausgewerteten Berufungsverfahren der letzten Jahre erhielt die Fakultät 113 Bewerbungen von Frauen und 230 Bewerbungen von Männern (32,9% Frauenanteil). Insbesondere auf die Professuren „Medienwissenschaft“, „Motion Design“ und „Produktdesign“ haben sich nur wenige Frauen beworben.

Bei den eingeladenen Bewerber\*innen betrug der Frauenanteil 30,9%, auf den Listenplätzen 26,1%. Auf Listenplatz 1 setzten sich zwei Frauen und acht Männer durch (20,0% Frauenanteil).

Der Frauenanteil im Rahmen der Berufungsverfahren könnte als Indikator gedeutet werden, dass spezifische Maßnahmen zur Akquise und Förderung von qualifizierten Frauen auf dem Weg zu einer Professur in der Gestaltung sinnvoll sind. Die Fakultät bemüht sich die Voraussetzungen des NHGs transparenter zu kommunizieren.

Die Fakultät strebt an, den Professorinnenanteil mit geeigneten Maßnahmen zu erhöhen und ausgeschriebene Professuren, wenn immer möglich, mit qualifizierten Frauen zu besetzen.

#### **Wissenschaftliche Mitarbeitende (inkl. LfbA), Promovierende**

Die Anzahl der weiblichen Personen ist leicht gesunken: In 2016 waren es acht, in 2019 nur noch fünf Frauen. An der Fakultät gibt es eine weibliche Promovierende.

Frauen sind auch in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden das unterrepräsentierte Geschlecht. Der Anteil ist auch hier deutlich niedriger als der Studentinnenanteil. Ein Grund dafür ist, dass die wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der Fakultät G meist als Werkstattleitungen tätig sind. Diese handwerklich-technisch orientierten Stellen sprechen traditionell eher Männer an.

Die Fakultät strebt an, den Frauenanteil bei den wiss. Mitarbeitenden zu erhöhen und Stellen, wenn immer möglich, mit qualifizierten Frauen zu besetzen.

#### **Lehraufträge**

Bei den Lehrbeauftragten liegt der Frauenanteil in 2019 bei 41,6%. Der Frauenanteil ist damit höher als bei den Professuren und den wissenschaftlichen Mitarbeitenden, jedoch niedriger als bei den Studierenden.

Lehraufträge bieten eine Möglichkeit, Lehrerfahrungen auf dem Weg zu einer Professur zu sammeln. Die Vergabe von Lehraufträgen an Frauen kann damit einen Beitrag zur mittel- bis langfristigen Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren leisten.

Die Fakultät strebt an, den Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten zu erhöhen und Lehraufträge gezielt an Frauen zu vergeben.

#### **Mitarbeitende Technischer Dienst, Datenverarbeitung**

Im technischen Dienst/der Datenverarbeitung sind drei Männer (zwei VZÄ) beschäftigt. Bei freiwerdenden Stellen sollen, wenn möglich, qualifizierte Frauen gewonnen werden.

#### **Mitarbeitende Verwaltung**

In der Verwaltung arbeiten in 2019 vier Frauen (Anzahl). Bei freiwerdenden Stellen sollen, wenn möglich, qualifizierte Männer gewonnen werden.

#### **Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte**

Der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften beträgt in 2019 36,8% und ist damit deutlich niedriger als der Frauenanteil bei den Bachelor-Studierenden (61,6%).

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften beträgt in 2019 43,1%. Der Anteil ist deutlich niedriger als der Frauenanteil bei den Master-Studierenden (71,2%).

Hilfskraftstellen bieten Studierenden einen Einblick in die wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten der Fakultät und können ein Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere sein. Die Fakultät strebt daher an, den Frauenanteil bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, auch angesichts der hohen Studentinnenzahlen, deutlich zu erhöhen.

## Studierende, Absolvent\*innen

Im Bachelorstudium sind in 2019 61,1 % der Studierenden weiblich und 38,9% männlich. Im Masterstudium steigt der Frauenanteil noch einmal an: Hier sind 70,7% der Studierenden weiblich und 29,3% männlich. Insgesamt beträgt der Frauenanteil 63,1%, der Männeranteil 36,9%. Bei den Absolvent\*innen zeigen sich ähnliche Zahlen.

Männer sind bei den Studierenden und Absolvent\*innen insgesamt das unterrepräsentierte Geschlecht. Jedoch wird vermutet, dass das Geschlechterverhältnis in einigen Kompetenzfeldern ausgewogen ist oder sogar mehr Männer studieren. Eine Auswertung nach Kompetenzfeldern würde eine differenziertere Betrachtung ermöglichen.

Die Fakultät strebt an, den Männeranteil unter den Studierenden insgesamt zu steigern und mit geeigneten Maßnahmen mehr Männer als Studierende der Gestaltung zu gewinnen.

## Leitungspositionen und Gremien

Mit Stand Sommersemester 2020 sind im Fakultätsrat sieben Frauen und fünf Männer vertreten. In die Studien- und Prüfungskommission sind vier Frauen und 13 Männer gewählt. Im Fachschaftsrat engagieren sich vier Frauen und drei Männer.

Im Fakultätsrat und im Fachschaftsrat zeigt sich somit trotz der Unterrepräsentanzen bei den weiblichen Beschäftigten erfreulicherweise eine hohe Beteiligung von Frauen. Drei der Frauen im Fakultätsrat stammen aus der Gruppe der Professorinnen. In der Studien-/Prüfungskommission ist hingegen keine Professorin vertreten.

### 4.2.2 Maßnahmen

Um die in Kapitel 1 festgestellten Unterrepräsentanzen eines Geschlechts abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu verbessern, werden in diesem Abschnitt fakultätsspezifische Maßnahmen festgelegt. Diese werden fünf Handlungsfeldern zugeordnet und jeweils in eine Tabelle eingetragen.

#### 4.2.2.1 Organisationsentwicklung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Rahmenbedingungen: Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Prozessen, Strukturen (Gender Mainstreaming)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Leitbild, Hochschul- und Entwicklungsplanung, Richtlinien, Ordnungen, Entscheidungsprozesse, Beteiligung von Frauen in Gremien, Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, geschlechtergerechte Sprache

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Frühzeitige Einbindung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (FGB) in Prozesse und Entscheidungen	Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Prozessen und Strukturen	Dekanat	Laufend
Gleichstellungstag der Fak. G: Durchführung und Umsetzung Maßnahmen	Förderung der Vernetzung der weiblichen Beschäftigten, Ableitung von Maßnahmen	Frau Prof. Kotte, Frau Ropeter	Ab Frühjahr 2021

#### 4.2.2.2 Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit im konkreten Führungshandeln (z.B. Reflexion von geschlechterstereotyper Zuschreibungen, mitarbeitendenorientierte Führung)

- Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen (z.B. weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs, auf dem Weg zur FH-Professorin, in Führungspositionen)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Promotionsprogramme, Mentoring, Weiterbildung, Coaching, Studien- und Abschlussstipendien, Teilnahme an Tagungen, Übertragung von (Forschungs-) Projekten, Übertragung Stellvertretungsfunktion, Mitarbeitendengespräche, Berufungstrainings für Frauen, bei Bedarf Schulungen zur Genderkompetenz für Führungskräfte.

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Alumni-Netzwerk ausbauen, Kontakte halten:  Proaktive Ansprache / Einladungen von weiblichen Alumni zu <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gastvorträgen,</li> <li>- Lehraufträgen,</li> <li>- Veranstaltung „Design am Mittwoch“,</li> <li>- als Jurorinnen bei Kolloquiumswoche</li> </ul> Wiederbesetzung der Funktion Alumni-Beauftragte*r	Karrierewege von Frauen sichtbarer machen, Vorbilder für Studentinnen  Gewinnung von weiblichen Alumni für Professuren und Stellen an Fak. G	Kompetenzfelder, Design-am-Mittwoch-Team, Fakultätsmarketing  Jurorinnen: Studiendekan  Besetzung Alumni-Beauftragte*r: Dekanat, Fakultätsrat	Laufend
Mentoring-Programm: Tandems Ehemalige mit Studentinnen und Realisierung Ausstellung  zunächst als Modellprojekt aus gleichstellungspolitischen Mitteln, bei positiver Evaluation verstetigen	Karriereförderung für Studentinnen, Förderung weiblicher wiss. Nachwuchs, Frauen sichtbar machen	Frau Prof. Kotte, Frau Ropeter	Ab SoSe 2021
Lehraufträge gezielt an Frauen vergeben, damit sie Lehrerfahrung sammeln können	Förderung von Frauen auf Weg zu Professur, Vorbilder für Studentinnen	Kompetenzfelder	laufend
Veröffentlichung von möglichen Tutoren- und Tutorinnenverträgen	Transparenz bei der Vergabe der Verträge	Dekanat	Der Prozess ist angestoßen

#### 4.2.2.3 Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Gewinnung von Personal in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist
- insbesondere Gewinnung von Professorinnen
- Beispiele für Ansatzpunkte: Aktives Recruiting, Bekanntmachung des Karrierewegs FH-Professur, strukturierte Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, Anforderungsprofile, geschlechtersensible Ausschreibungstexte, Schulung der Beteiligten im Auswahlverfahren

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Studierende über „promotionsadäquate Leistungen“ und Voraussetzungen für gestalterische Tätigkeiten an Fak. G informieren → Organisation von Informationsveranstaltungen → insbesondere Studentinnen ermutigen	Bekanntmachung der Karrierewege „FH-Professur“ und „gestalterische Stellen“ an Fak. G bei Studierenden  Mehr qualifizierte Bewerbungen von Frauen auf Professuren und Stellenausschreibungen	Frau Prof. Foraita und Dekanat	Ab 2021
Sensibilisierung im Berufungsverfahren für eine Berücksichtigung von Zeiten der Kindererziehung und Pflege, Herstellung Sensibilität für Thematik	Chancengleichheit für Bewerber*innen mit Familienverantwortung im Berufungsverfahren	politische Institutionen, zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Laufend
Aktives Recruiting: Netzwerke aktivieren, um Frauen gezielt zur Bewerbung aufzufordern  (z.B. weibliche Alumni, Fachkontakte)	Erhöhung der Zahl der qualifizierten Bewerbungen von Frauen in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren	Mitglieder Berufungskommissionen, Professor*innen	laufend

#### 4.2.2.4 Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Gewinnung von Studierenden des unterrepräsentierten Geschlechts für ein Studium an der HAWK (z.B. Frauen für naturwissenschaftlicher Studiengänge, Männer für Studiengänge im Bereich Gesundheit)
- Vermittlung von Genderkompetenz für Studierende (Schlüsselkompetenz im späteren Berufsleben)
- Integration von Genderaspekten in die Lehre (Lehrinhalte, geschlechtersensible Methodik und Didaktik) und in die Forschung (z.B. Einbezug unterschiedlicher Auswirkungen der Forschungsergebnisse auf ein Geschlecht)
- Beispiele für Ansatzpunkte: MINT-Projekte für Schülerinnen und Abiturientinnen, Zukunftstag für Mädchen und Jungen, Weiterbildung und Beratung zur Integration von Gender für Lehrende und Forschende, Gender Zertifikat, Förderung der Geschlechterforschung, (Teil-)Denomination Gender

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Maßnahmen konzipieren, um mehr männliche Studierende zu gewinnen  z.B. Beteiligung am Zukunftstag, Kooperation mit Schulen	Mehr Männer als Studierende gewinnen, in denjenigen Kompetenzfeldern, in denen sie unterrepräsentiert sind	Kompetenzfelder	laufend

Geschlechterverteilung der Studierenden nach Kompetenzfeldern auswerten	Gezieltere Feststellung von Unterrepräsentanzen eines Geschlechts in den Kompetenzfeldern, Ableitung von passgenauen Maßnahmen	Gleichstellungsbüro in Koop. mit Prüfungsamt Fak. G	Ab 2021
Beibehaltung und Ausbau der Lehrveranstaltungen, die Genderaspekte thematisieren (z.B. „Gender und Design“ von Prof. Foraita)	Integration von Genderaspekten in die Lehrinhalte,  Erhöhung Sichtbarkeit der Werke von Frauen in der Gestaltung	Alle Lehrenden	Ab 2021

#### 4.2.2.5 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen
- Unterstützung für Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung (Kinder, zu pflegende Angehörige)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Teilzeitstudium, flexible Arbeitszeiten und -orte, flexible Studienzeiten, familienfreundliche Gremienzeiten, Kinderbetreuung, bevorzugte Zulassung zu Lehrveranstaltungen

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Wiederaufnahme des Familientreffs in Kooperation mit dem Familienservice	Vernetzung und Stärkung der Studierenden mit Familienverantwortung	Familienservice in Kooperation mit FGB	WiSe 2021/22
Ausbau mobiler Kinderbetreuung in Not- und Sonderfällen, ggf. Entwicklung neues Modell in Kooperation mit dem Familienservice	Verbesserung der Unterstützung für Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung in Notfallsituationen	Familienservice, Unterstützung durch FGB (z.B. Bekanntmachung in Fakultät)	2021-2022

## 4.3 Bericht Fakultät Ingenieurwissenschaften und Gesundheit - Gleichstellungsplan 2021-2023

### 4.3.1 Bestandsaufnahme und Ursachenanalyse

#### 4.3.1.1 Daten

	2016*		2019*			
	%**		Personen/VZÄ**		%**	
	w	m	w	m	w	m
Professuren	17,4%	82,6%	4,8	19,7	19,4%	80,6%
Wiss. Mitarbeitende	32,2%	64,3%	9,7	27,2	26,4%	73,6%
Lehraufträge (Vertragsstunden)	25,9%	74,1%	834	1.182	41,4%	58,6%
Stud. Hilfskräfte (Vertragsstunden)	/	/	2.478	3.826	39,3%	60,7%
Wiss. Hilfskräfte (Vertragsstunden)	/	/	1.260	2.243	36,0%	64,0%
Mitarbeitende Technischer Dienst, DV	4,3%	95,7%	1,4	10,4	11,7%	88,3%
Mitarbeitende Verwaltung	92,3%	7,7%	8,8	0,5	95,1%	4,9%
Absolvent*innen Master	3,9%	96,1%	4	34	10,5%	89,5%
Studierende Master	10,1%	89,9%	16	211	7,0%	93,0%
Absolvent*innen Bachelor	12,4%	87,6%	7	71	9,0%	91,0%
Studierende Bachelor	18,8%	81,2%	259	380	40,5%	59,5%

\* Personal: 31.12., Studierende: WiSe, Absolvent\*innen: Studienjahr (WiSe + SoSe)

\*\* Beschäftigte = Anzahl Vollzeitäquivalente (VZÄ), Studierende/Absolvent\*innen = Anzahl Personen

#### 4.3.1.2 Ursachenanalyse und Zielformulierung

##### Professuren

Der Professorinnenanteil der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Gesundheit lag in 2019 insgesamt bei 19,4%.

Im Fachbereich Ingenieurwissenschaften betrug der Professorinnenanteil in 2019 9,7 % (2 VZÄ Frauen und 18,7 VZÄ Männer). Dieser Anteil ist etwas niedriger als der Studentinnenanteil (16,4%) und der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (19,4%) im Fachbereich<sup>1</sup>.

Der niedrige Frauenanteil in den jeweiligen Studienfächern ist eine Ursache für den geringen Professorinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften. Weitere Gründe, die zum geringen Professorinnenanteil beitragen können, sind: eine männlich geprägte wissenschaftliche Fachkultur (Werte, Verhaltensregeln, Erwartungen), Rollenverteilungen in Kindererziehung und Pflege, fehlende Vorbilder als Professorin, eine oft unbewusste geringere berufliche Förderung von Frauen, stereotype Vorstellungen über „Frauen“ und „Männer“ bei Begutachtungs- und Auswahlpraxen/Gender Bias.

In den sechs ausgewerteten Berufungsverfahren in den Jahren 2014-2019<sup>2</sup> erhielt die Fakultät sieben Bewerbungen von Frauen und 95 Bewerbungen von Männern (6,9% Frauenanteil). Keine der sieben Frauen

<sup>1</sup> Die Studierenden des Studiengangs „Mediziningenieurwesen“ wurden zum Fachbereich Ingenieurwissenschaften gezählt.

<sup>2</sup> Folgende Berufungsverfahren wurden ausgewertet: „Photonik und Medizintechnik“, „Elektronik und Sensortechnik“, „Werkstoffkunde“, „Produktionstechnik“, „Embedded Systems“ und „Informatik in Medizintechnik und Ingenieurwesen“

konnte in die engere Auswahl genommen werden. Um mehr qualifizierte Bewerbungen von Frauen zu erhalten, sind spezifische Maßnahmen zur Akquise und Förderung von Frauen in den Ingenieurwissenschaften auf dem Weg zu einer Professur sinnvoll.

Die Fakultät strebt an, den Professorinnenanteil im Fachbereich Ingenieurwissenschaften mit geeigneten Maßnahmen zu erhöhen und ausgeschriebene Professuren, wenn immer möglich, mit qualifizierten Frauen zu besetzen.

Der Fachbereich Gesundheit befindet sich derzeit im Aufbau. In 2019 ist eine weibliche Regelprofessorin berufen und es gibt 2,75 VZÄ Verwaltungsprofessuren (1,75 VZÄ weiblich und 1,0 VZÄ männlich). Ziel ist, dass der Professorinnenanteil ungefähr dem Anteil der Studentinnen bzw. Absolventinnen entspricht.

### **Wissenschaftliche Mitarbeitende (inkl. LfBA), Promovierende**

Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden hat sich von 2016 auf 2019 fast verdoppelt, von 18,7 auf 36,9 VZÄ. Der Frauenanteil ist von 32,2% VZÄ in 2016 auf 26,4% in 2019 gesunken.

Im Bereich Ingenieurwissenschaften beträgt der Frauenanteil in 2019 19,4% (5,9 VZÄ Frauen und 24,6 VZÄ Männer).

Im Bereich Gesundheit liegt der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden bei 59,5% (3,9 VZÄ Frauen und 2,6 VZÄ Männer) und ist damit niedriger als der Studentinnenanteil im Fachbereich (83,1%).

An der Fakultät promovieren in 2019 36 Personen, davon acht Frauen und 23 Männer. Bei fünf Personen ließ sich das Geschlecht nicht ermitteln.

Ziel ist, dass die Geschlechterverteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen in den jeweiligen Fachbereichen der Geschlechterverteilung in den entsprechenden Studiengängen (vgl. Kap. 1.2.7) entspricht. Um die Potentiale der Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu fördern, strebt die Fakultät die unter Kap. 2 vorgeschlagenen Maßnahmen an.

### **Lehraufträge**

Der Frauenanteil bei den Lehraufträgen ist von 25,9% in 2016 auf 41,4% gestiegen. Eine Differenzierung nach Fachbereichen konnte hier nicht vorgenommen werden.

Lehraufträge bieten eine Möglichkeit, Lehrerfahrungen auf dem Weg zu einer Professur zu sammeln. Die Vergabe von Lehraufträgen an Frauen kann damit einen Beitrag zur mittel- bis langfristigen Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren leisten.

Die Fakultät strebt an, den Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten weiter zu erhöhen und Lehraufträge gezielt an Frauen zu vergeben.

### **Mitarbeitende Technischer Dienst, Datenverarbeitung**

Im technischen Dienst/der Datenverarbeitung sind in 2019 1,4 VZÄ Frauen und 10,4 VZÄ Männer beschäftigt (Frauenanteil 11,7%). Bei freiwerdenden Stellen sollen, wenn möglich, qualifizierte Frauen gewonnen werden.

### **Mitarbeitende Verwaltung**

In der Verwaltung sind in 2019 8,8 Stellen in VZÄ weiblich und 0,5 VZÄ männlich besetzt (Frauenanteil 95,1%). Bei freiwerdenden Stellen sollen, wenn möglich, qualifizierte Männer gewonnen werden.

### **Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte**

Der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften beträgt in 2019 39,3%. Der Anteil entspricht damit in etwa dem Frauenanteil bei den Bachelor-Studierenden (40,5%).

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften beträgt in 2019 36,0%. Der Anteil ist deutlich niedriger als der Frauenanteil bei den Master-Studierenden (10,5%), wobei hier zu berücksichtigen ist, dass es im Fachbereich Gesundheit, indem die Frauenanteile hoch sind, noch keine Masterstudiengänge gibt.

### **Studierende, Absolvent\*innen**

Im Bachelorstudium sind in 2019 insgesamt 40,5 % der Studierenden weiblich und 59,5% männlich. Im Masterstudium sind 7,0% der Studierenden weiblich und 93,0% männlich. Insgesamt beträgt der Frauenanteil 31,8%, der Männeranteil 68,2%.

Aufgrund der großen Unterschiede in der Geschlechterverteilung zwischen den Fachbereichen Gesundheit und Ingenieurwissenschaften ist eine Betrachtung nach Studiengängen aussagekräftiger:

#### *Bachelorstudiengänge*

In den Bachelor-Studiengängen des Bereichs Ingenieurwissenschaft sind Frauen unterrepräsentiert: Die Frauenanteile betragen im Studiengang „Physikalische Technologien“ 18,6% (2016: 26,1%), im Studiengang „Elektro-/Informationstechnik“ 8,7% (2016: 5,8%) und im Studiengang „Präzisionsmaschinenbau“ 14,0% (2016: 8,9%).

Im Studiengang „Mediziningenieurwesen“ ist die Geschlechterverteilung ausgewogen (45,1% Frauenanteil, 54,9% Männeranteil).

In den Bachelor-Studiengängen des Bereichs Gesundheit sind hingegen Männer unterrepräsentiert: Die Männeranteile betragen im Studiengang „Soziale Arbeit“ 11,8%, im Studiengang „Therapiewissenschaften“ 18,2% und im Studiengang „Pflege“ 16,9%. Aufgrund der Neueinführung dieser Studiengänge gibt es in 2019 noch keine Absolvent\*innen.

#### *Masterstudiengänge*

In den drei Masterstudiengängen des Bereich Ingenieurwissenschaft sind Frauen unterrepräsentiert: Die Studentinnenanteile betragen im Studiengang „Elektro-/Informationstechnik“ 3,5% (2016: 6,0%), im Studiengang „Präzisionsmaschinenbau“ 6,4% (2016: 10,3%) und im Studiengang „Laser- und Plasmatechnik“ 18,8% (2016: 17,1%).

Die Fakultät strebt an, den Frauenanteil bei den Studierenden und Absolvent\*innen des Bereichs Ingenieurwissenschaften und den Männeranteil bei Studierenden und Absolvent\*innen des Bereichs Gesundheit mit geeigneten Maßnahmen zu erhöhen.

#### **Leitungspositionen und Gremien**

Mit Stand Sommersemester 2020 sind im Fakultätsrat vier Frauen und neun Männer vertreten. In die Studienkommission sind vier Frauen und sechs Männer gewählt, in die Prüfungskommission drei Frauen und fünf Männer. Im Fachschaftsrat engagieren sich drei Frauen und zwei Männer.

Frauen beteiligen sich somit trotz ihres noch geringen Anteils unter den Beschäftigten und Studierenden der Fakultät in den Gremien. Im Fakultätsrat und in der Prüfungskommission wird die gesetzliche Vorgabe eines Frauenanteils von mindestens 40% (leicht) unterschritten (§ 16 Abs. 6 NHG).

### **4.3.2 Maßnahmen**

Um die in Kapitel 1 festgestellten Unterrepräsentanzen eines Geschlechts abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu verbessern, werden in diesem Abschnitt fakultätsspezifische Maßnahmen festgelegt. Diese werden fünf Handlungsfeldern zugeordnet und jeweils in eine Tabelle eingetragen.

#### **4.3.2.1 Organisationsentwicklung**

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Rahmenbedingungen: Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Prozessen, Strukturen (Gender Mainstreaming)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Leitbild, Hochschul- und Entwicklungsplanung, Richtlinien, Ordnungen, Entscheidungsprozesse, Beteiligung von Frauen in Gremien, Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, geschlechtergerechte Sprache

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Einbindung der Mitarbeitenden in die Entwicklungsprozesse, von denen sie betroffen sind	Transparenz der Arbeitsprozesse	Dekanat, Dekanatsbüro	Kontinuierlich



#### 4.3.2.2 Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit im konkreten Führungshandeln (z.B. Reflexion von geschlechterstereotyper Zuschreibungen, mitarbeitendenorientierte Führung)
- Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen (z.B. weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs, auf dem Weg zur FH-Professorin, in Führungspositionen)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Schulungen zur Genderkompetenz für Führungskräfte, Promotionsprogramme, Mentoring, Weiterbildung, Coaching, Studien- und Abschlussstipendien, Teilnahme an Tagungen, Übertragung von (Forschungs-)Projekten, Übertragung Stellvertretungsfunktion, Mitarbeitendengespräche, Berufungstrainings für Frauen

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und Weiterqualifikation innerhalb der Hochschule für Mitarbeitende	Höherwertige Tätigkeit mit entsprechender Entlohnung, auch Stufenerhöhung	Personalabteilung in Kooperation mit den Fakultäten und Gleichstellungsbüro	Kontinuierlich

#### 4.3.2.3 Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Gewinnung von Personal in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist
- insbesondere Gewinnung von Professorinnen
- Beispiele für Ansatzpunkte: Aktives Recruiting, Bekanntmachung des Karrierewegs FH-Professur, strukturierte Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, Anforderungsprofile, geschlechtersensible Ausschreibungstexte, Schulung der Beteiligten im Auswahlverfahren

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
FH Professur Förderantrag	Rekrutierung von Frauen für Ing-Professuren  Frauenanteil bei Professuren im Gesundheitsbereich auf Niveau des Studentinnenanteils anheben bzw. halten	Dekanat in Kooperation mit Projektteam Zukunft-FH-Prof und Gleichstellungsbüro	01.04.2021  6 Jahre Laufzeit
Ausschreibungen in Frauennetzwerken publik machen	Automatischer Prozess	Dekanat Lehreinheit Ingenieurwissenschaften	Kontinuierlich
Gesundheitsberufe  Promotionskolleg	Enthalten in FH Professur	Dekanat Lehreinheit Gesundheit	s. oben

#### 4.3.2.4 Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Gewinnung von Studierenden des unterrepräsentierten Geschlechts für ein Studium an der HAWK (z.B. Frauen für naturwissenschaftlicher Studiengänge, Männer für Studiengänge im Bereich Gesundheit)
- Vermittlung von Genderkompetenz für Studierende (Schlüsselkompetenz im späteren Berufsleben)
- Integration von Genderaspekten in die Lehre (Lehrinhalte, geschlechtersensible Methodik und Didaktik) und in die Forschung (z.B. Einbezug unterschiedlicher Auswirkungen der Forschungsergebnisse auf ein Geschlecht)
- Beispiele für Ansatzpunkte: MINT-Projekte für Schülerinnen und Abiturientinnen, Zukunftstag für Mädchen und Jungen, Weiterbildung und Beratung zur Integration von Gender für Lehrende und Forschende, Gender Zertifikat, Förderung der Geschlechterforschung, (Teil-)Denomination Gender

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Weiterentwicklung der Studienbotschafterinnen	Einbindung der Alumna zur Darstellung eines positiven Berufsbildes im Bereich Ingenieurwissenschaften  Einbindung der Mitarbeiterinnen aus Förderverein	Susanne Reichel	Kontinuierlich
Umgekehrt für die Gesundheitsberufe	Darstellung eines positiven Berufsbild der Gesundheitsberufe für Männer	Susanne Reichel	Kontinuierlich
Lehrangebote nur für Frauen in den ersten Semestern	Stärkung der Kontakte innerhalb der Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften	Christopher Frey	Ab WiSe 2021/2022

#### 4.3.2.5 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen
- Unterstützung für Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung (Kinder, zu pflegende Angehörige)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Teilzeitstudium, flexible Arbeitszeiten und -orte, flexible Studienzeiten, familienfreundliche Gremienzeiten, Kinderbetreuung, bevorzugte Zulassung zu Lehrveranstaltungen

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Familienraum schaffen	Schaffen einer Still- und Wickelmöglichkeit in Raum GÖA_106	Dekanat in Kooperation mit dem Familienservice	Bis WiSe 2021/2022  Bis WiSe 2021/2022

	Raum für GCG im Neubau geplant  Beratung der Ausstattung durch Hebammen	Gebäudema- nagement  Gebäudema- nagement	
Zur Verfügung stellen von Kids-Boxen	Schaffung einer Übergangshilfe	Dekanat mit Anna Musialik	Bis 01.08.2021

## 4.4 Bericht Fakultät Management, Soziale Arbeit und Bauen - Gleichstellungsplan 2021-2023

### 4.4.1 Bestandsaufnahme und Ursachenanalyse

#### 4.4.1.1 Daten

	2016*		2019*			
	Prozentual**		VZÄ/Vertrags- stunden/Pers**		Prozentual**	
	w	m	w	m	w	m
Professuren	31,0%	69,0%	12,5	23,3	34,9%	65,1%
davon Regelprofessuren	28,8%	71,2%	10,5	20,3	34,1%	65,9%
davon Verwaltungsprofessuren	41,7%	58,3%	2,0	3,0	40,0%	60,0%
Wiss. Mitarbeitende	77,9%	22,1%	20,2	6,8	75,0%	25,0%
Lehraufträge (Vertragsstunden)	29,6%	70,4%	1.398	2.951	32,1%	67,9%
Stud. Hilfskräfte (Vertragsstunden)	/	/	4.835	4.436	52,2%	47,8%
Wiss. Hilfskräfte (Vertragsstunden)	/	/	1.586	1.040	60,4%	39,6%
Mitarbeitende Technischer Dienst (Datenverarbeitung)	18,4%	81,6%	0,4	4	8,7%	91,3%
Mitarbeitende Verwaltung	91,0%	9,0%	9,1	2,3	80,0%	20,0%
Studierende Bachelor	50,3%	49,7%	549	445	55,2%	44,8%
Absolvent*innen Bachelor	53,1%	46,9%	120	82	59,4%	40,6%
Studierende Master	46,8%	53,2%	119	111	51,7%	48,3%
Absolvent*innen Master	36,9%	63,1%	53	60	46,9%	53,1%
Gremien Gesamt	/	/	25	22	53,2%	46,8%

\* Personal: 31.12., Studierende: WiSe, Absolvent\*innen: Studienjahr (WiSe + SoSe)

\*\* Beschäftigte = Anzahl Vollzeitäquivalente (VZÄ), Studierende/Absolvent\*innen = Anzahl Personen, Lehraufträge sowie Hilfskräfte = Vertragsstunden

#### 4.4.1.2 Ursachenanalyse und Zielformulierung

Pro Statusgruppe und für die Leitungspositionen und Gremien der Fakultät wird jeweils ein kurzer Text verfasst. Auf die folgenden Fragestellungen wird dabei eingegangen:

- Kurze Reflexion der Daten dieser Statusgruppe: Was hat sich seit 2016 verändert? Mögliche Gründe?
- Ist ein Geschlecht unterrepräsentiert (Prozentanteil unter 45%)?
- Welche Ursachen hat die Unterrepräsentanz?
- Strebt die Fakultät an, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen?
- Beschäftigte: Gibt es Unterschiede in der Befristung oder bei der Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung? Wenn ja: Mögliche Gründe?
- Studierende: Bestehen Unterschiede zwischen den Studiengängen, zwischen Bachelor- und Masterstudium oder zwischen Studierenden- und Absolvent\*innenzahlen? Wenn ja, mögliche Gründe?

#### Professuren

Bei den Professuren existiert ein signifikantes Geschlechtergefälle, wenngleich von 2016 zu 2019 eine Tendenz zur Erhöhung der Frauenquote erkennbar ist. Rund drei Viertel der Professuren entstammt aus der Lehreinheit Management und Bauen, ein Viertel aus der Lehreinheit Soziale Arbeit. Traditionell sind wirtschafts- und ingenieurwissenschaftliche Disziplinen männerdominiert, sozialwissenschaftliche Disziplinen hingegen frauendominiert. Das gleiche Bild zeigt sich auch in der Fakultät Management, Soziale

Arbeit und Bauen. Bei einer Betrachtung der Regel- zu den verwalteten Professuren ist zu erkennen, dass die Frauenquote bei den Regelprofessuren geringer ausfällt als bei den Verwaltungsprofessuren.

Die Fakultät ist im Rahmen Ihrer Möglichkeiten bestrebt, ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Professuren zu erzielen – insbesondere im aktuellen Berichtszeitraum mit zahlreichen Berufungsverfahren. Hier besteht insbesondere in den Studienbereichen Bauen und Management die Chance, eine sich verstetigende Veränderung der Quoten hin zu einem paritätischen Geschlechterverhältnis zu erreichen. Hierzu ist es allerdings erforderlich, dass sich in den soeben genannten Studienbereichen hochqualifiziertes weibliches Personal bewirbt und im Rahmen der Verfahren höchste Listenplätze erreicht, worauf nur mittelbar Einfluss genommen werden kann. In der Lehreinheit Soziale Arbeit lag der Frauenanteil 2019 bei den Professuren bei 75,3% Vollzeitäquivalente und bei den Studierenden bei 78,4%. Diese Relation entspricht in etwa dem Kaskadenmodell.

Bei den Regelprofessuren an der Fakultät befindet sich lediglich eine Professur in einem Teilzeitverhältnis (9,1%) – hierauf ist aktuell eine weibliche Person berufen. Absolut hat sich diese Zahl von 2016 zu 2019 nicht verändert, wenngleich durch die Erhöhung der Anzahl der Regelprofessuren um zwei relativ eine Reduzierung herbeigeführt werden konnte. Im Übrigen muss konstatiert werden, dass die zwei nun ordentlich berufenden und zuvor verwalteten Professuren weiblich berufen worden sind. Im Bereich der sechs verwalteten Professuren ist lediglich ein Drittel weiblichen Geschlechts und davon lediglich niemand in Teilzeit besetzt – die restlichen zwei Drittel sind wiederum männlichen Geschlechts und davon die Hälfte in Teilzeit. Ein Grund für eine Teilzeitbeschäftigung bei den verwalteten Professuren liegt vermutlich in der Tatsache begründet, dass die Unsicherheit viele dazu bewegt, mit einem Bein weiterhin in der Praxis bzw. freien Wirtschaft zu verbleiben und / oder die Verwaltung zur Vervollständigung des Werdegangs angenommen wird. Gerade der Bereich der verwalteten Professuren erscheint im Hinblick auf die weniger restriktive Besetzungsregulatorik durchaus aktiv steuerbar in Richtung auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Dies ist das Ziel der Fakultät. Unter der Annahme, dass die Verwaltung einer Professur ein gutes Sprungbrett zur Erreichung einer ordentlichen Professur sein kann, ist ein höherer Frauenanteil an dieser Stelle durchaus wünschenswert.

### **Wissenschaftliche Mitarbeitende (inkl. LfBA) und Promovierende**

Im sog. wissenschaftlichen Unterbau der Fakultät ist ein – im Vergleich zu den Quoten bei den Professuren – diametrales Bild ersichtlich. Hierbei ist insbesondere zu bemerken, dass die dargestellten kumulierten Zahlen von einer hohen Frauenquote in beiden Lehreinheiten, also in den wirtschafts- und ingenieurwissenschaftlichen sowie in den sozialwissenschaftlichen Disziplinen, induziert werden. Es ist eine leicht fallende Frauenquote zwischen 2016 und 2019 erkennbar, wenngleich ein hoher Anteil an weiblichen Promovierenden (rund 65%) konstatiert werden kann.

Auch der Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden (inkl. LfBA) und vornehmlich der Promovierenden ist aktiv steuerbar – hier gilt ein zu den verwalteten Professuren analoges Ziel: Wünschenswert wäre, einen leicht höheren Frauenanteil zu halten, da die wissenschaftliche Qualifizierung einer Promotion den Einstieg in zu verwaltende und ordentliche Professuren ebnet und folglich die Grundlage für die Erhöhung der Frauenquote in den genannten Bereichen sein könnte.

### **Lehraufträge**

Bei der Vergabe von Lehraufträgen gelingt es aktuell noch nicht, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis abzubilden. Hier ist wiederum eine erhöhte Männerquote ersichtlich, die sich allerdings von 2016 zu 2019 leicht reduziert hat. Eine Analyse der beiden Lehreinheiten ist aufgrund fehlenden Datenmaterials aktuell nicht möglich.

Rekurrierend auf die Erläuterungen im Kontext von zu verwaltenden Professuren sowie von wissenschaftlich Mitarbeitenden (inkl. LfBA) und Promovierenden ist auch bei den Lehraufträgen unter Berücksichtigung der gewünschten fachlichen Kenntnisse eine leicht erhöhte Frauenquote anzustreben, um so insbesondere Frauen die Möglichkeit zu offerieren, die zur professoralen Vervollständigung von Lebensläufen notwendigen einschlägigen Lehrerfahrungen sammeln zu können.

### **Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte**

Ein erster Schritt in eine wissenschaftliche Karriere bzw. in ein Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule kann eine Anstellung als studentische und / oder wissenschaftliche Hilfskraft sein. Die Zahlen verdeutlichen, dass hier ein Überhang an Frauen vorliegt, was vermutlich in der höheren Bereitschaft von weiblichen Studierenden begründet liegt, sich außercurricular zu engagieren. Ziel der Fakultät ist mit gleicher Begründung wie bei 1.2.1 bis 1.2.3, eine leicht erhöhte Frauenquote in diesem Bereich zu halten.

### **Mitarbeitende Technischer Dienst (Datenverarbeitung)**

Im Personalbereich der Mitarbeitenden in den Technischen Diensten (Datenverarbeitung) liegt ebenfalls eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Aktuell ist eine weibliche Person an der Fakultät in diesem Bereich beschäftigt, die von 2016 zu 2019 ihre Arbeitszeit aufgrund der Geburt Ihres Kindes reduziert hat. Eine Zuordnung zu den beiden Lehreinheiten erübrigt sich, da alle Mitarbeitenden in diesem Personalbereich dem ZIMT Hildesheim linienstrukturell zugeordnet sind. Demgemäß ist auch eine aktive Steuerung von Seiten der Fakultät nur sehr eingeschränkt möglich, wenngleich die Fakultät in Zusammenarbeit mit dem ZIMT Hildesheim bestrebt ist, in diesem Bereich einen höheren Frauenanteil zu erreichen.

### **Mitarbeitende Verwaltung**

Das Geschlechterverhältnis im Personalbereich der Mitarbeitenden in der Verwaltung ist in der Lehreinheit Sozialen Arbeit aktuell nahezu paritätisch. Folglich resultiert die abgebildete Überrepräsentanz der Frauen in diesem Personalbereich der Fakultät aus der deutlich höheren Frauenquote in der Lehreinheit Management und Bauen. Während die Quoten über die Fakultät gesehen in eine ausgleichende Richtung tendieren, erhöhte sich die Frauenquote zwischen 2016 und 2019 in der Lehreinheit Management und Bauen und reduzierte sich in der Lehreinheit Soziale Arbeit. Ziel der Fakultät ist, an einer Angleichung der Quoten in diesem Bereich zu arbeiten.

### **Studierende und Absolvent\*innen**

Die Quoten bei Studierenden und Absolvent\*innen sowohl im Bachelor als auch im Master zeigen ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, wenngleich sich im Bachelor und Master von 2016 zu 2019 die Frauenquote erhöht hat. Nach Lehreinheiten getrennt betrachtet zeigt sich allerdings eine ähnliche Divergenz bei den Studierenden wie bei den Professuren. So sind in der Lehreinheit Management und Bauen im Bachelor Frauen weniger stark repräsentiert als Männer (ca. ein Drittel zu zwei Drittel). Detaillierter betrachtet ist dieses Ergebnis auf die bauwirtschaftlich orientierten Bachelorstudiengänge zurückzuführen, denn der immobilienwirtschaftliche Bachelorstudiengang verzeichnet ein nahezu paritätisches Geschlechterverhältnis und der Bachelorstudiengang BWL-online sogar einen höheren Frauenanteil. Letzteres könnte damit begründet werden, dass ein Online-Studiengang bei der Annahme eines tradierten Rollenverständnisses für weibliche Studierende (mit Familienverantwortung) aufgrund flexiblerer Zeit- und Raumstrukturen leichter zu realisieren ist als ein Präsenstudengang und folglich zur Weiterqualifizierung tendenziell häufiger nachgefragt wird als von männlichen Studierenden.

Für einen Masterstudiengang in der Lehreinheit Management und Bauen scheinen sich allerdings gemäß

den Zahlen eher männliche Studierende zu immatrikulieren, wenngleich auch hier zwischen den Studienbereichen differenziert werden muss. Während sich das Geschlechterverhältnis im bauwirtschaftlichen Master nahezu ausgleicht, fällt die Frauenquote im immobilienwirtschaftlichen Master im Vergleich zum Bachelor deutlicher ab. Verstärkt wird dies im Übrigen nochmals im Vergleich zwischen 2016 und 2019. Erfahrungen zeigen, dass es regelmäßig eine starke Wanderungsbewegung der immobilienwirtschaftlichen Bachelorabsolvent\*innen in den bauwirtschaftlichen Masterstudiengang gibt. Zudem wurden aufgrund der wirtschaftlichen Lage vor der Corona-Pandemie sehr gute Bachelorabsolvent\*innen häufig von der Praxis abgeworben und diese sehr guten Bachelorabsolvent\*innen waren in der Vergangenheit häufig weiblichen Geschlechts.

In der Lehreinheit Soziale Arbeit zeigt sich eine sehr hohe Frauenquote sowohl im Bachelor- als auch im Masterstudiengang. Im Jahresvergleich von 2016 zu 2019 sind die Zahlen nahezu niveaugleich. Beide Jahre zeigen auch, dass sich tendenziell mehr weibliche Bachelorabsolvent\*innen für einen Master entscheiden als männliche.

Ziel der Fakultät ist es, in allen Studiengängen ein paritätisches Geschlechterverhältnis zu erreichen, folglich

- die Quote weiblicher Studierender und damit Absolventinnen in den bauwirtschaftlichen Bachelorstudiengängen zu erhöhen,
- das Geschlechterverhältnis der Studierenden und damit Absolvent\*innen in dem ingenieurwissenschaftlichen Masterstudiengang zu halten,
- das Geschlechterverhältnis der Studierenden und damit Absolvent\*innen in dem immobilienwirtschaftlichen Bachelorstudiengang zu halten,
- die Quote weiblicher Studierender und damit Absolventinnen in dem immobilienwirtschaftlichen Masterstudiengang zu erhöhen,
- die Quote männlicher Studierender und damit Absolventen in dem Bachelor- und Masterstudiengang Soziale Arbeit zu erhöhen.

### **Gremien**

Über alle Gremien hinweg liegt ein neutrales Geschlechterverhältnis mit leichter Tendenz zu einer erhöhten Frauenquote vor. Während der Fakultätsrat und die Studienkommissionen einen deutlich höheren Frauenanteil aufweisen, sind in der Prüfungskommission und in den Fachschaftsräten eher männliche Vertreter dominierend. Eine Stärkung des Frauenanteils im Rahmen der Gremienarbeit ist nicht zwangsläufig erforderlich und aufgrund von Wahlämtern auch nur mittelbar anzugehen. Gleichwohl strebt die Fakultät an, alle Gremien möglichst geschlechterparitätisch zu besetzen und bei einer (vermeintliche bzw. voraussichtlichen) Unterrepräsentanz eines Geschlechts, Personen dieses Geschlechtes für die Gremienarbeit zu akquirieren bzw. zu motivieren.

### **4.4.2 Maßnahmen**

Um die in Kapitel 1 festgestellten Unterrepräsentanzen eines Geschlechts abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu verbessern, werden in diesem Abschnitt fakultätsspezifische Maßnahmen festgelegt. Diese werden fünf Handlungsfeldern zugeordnet und jeweils in eine Tabelle eingetragen. Im Folgenden ist jeweils eine Beispielmaßnahme aufgeführt.

#### 4.4.2.1 Organisationsentwicklung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Rahmenbedingungen: Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Prozessen, Strukturen (Gender Mainstreaming)

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
FakGBs auf Fakultätshomepage mit einer erhöhten Sichtbarkeit ausstatten	Zugänglichkeit und Sichtbarkeit für Thema und Personen	Marketing, FakGB, ggf. Web-Team	Unverzüglich
FakGBs mit mehr LVS-Freistellung ausstatten, insbesondere angesichts zahlreicher Berufungsverfahren	2,0 LVS als Fixum plus 0,4 pro BK und 0,2 pro AK	ZGB, Präsidium	Als bald
Fortbildungsveranstaltungen „Gleichstellung in Besetzungsverfahren“	Sensibilisierung von potenziellen BK- und AK-Mitgliedern	ZGB, FakGB, Dekanat	Fortlaufend

#### 4.4.2.2 Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit im konkreten Führungshandeln (z.B. Reflexion von geschlechterstereotypen Zuschreibungen, Mitarbeitenden orientierte Führung)
- Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen (z.B. weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs, auf dem Weg zur FH-Professorin, in Führungspositionen)

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Betreuung für Promovend*innen sichern / verbessern	Leicht erhöhte Promovendinnenquote		
Transparenz bei der Vergabe von Lehraufträgen (Übersichten an FakGB)	Leicht erhöhter Anteil weiblicher Lehrbeauftragter	Studiendekan*innen, Studienbereichs koordinatoren*innen	Jedes Semester
Mitwirkung der FakGBs bei Besetzungsverfahren von zu verwaltende Professuren	Leicht erhöhter Anteil Verwaltungsprofessorinnenquote	Dekanat	Jedes Semester
Coaching für unterrepräsentierte Geschlechtergruppen in unterschiedlichen Bereichen (bspw. Berufungstrainings, Promovend*innen-Workshops etc.) etablieren	Verbesserung der Berufungsfähigkeit	ZGB, Promotionskolleg, ggf. FakGB	Fortlaufend

#### 4.4.2.3 Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Inhalte dieses Handlungsfeldes:



- Gewinnung von Personal in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist (auch in Drittmittelprojekten)
- insbesondere Gewinnung von Professorinnen

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Denominationen und Ausschreibungstexte so gestalten, dass sie unter Berücksichtigung der Zielformulierungen das unterrepräsentierte Geschlecht mehr ansprechen	Ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter im Bewerbungsprozess	Dekanat, Stuko, FakR, ZGB, FakGB	Fortlaufend
Bei Ausschreibungen Netzwerke des unterrepräsentierten Geschlechts aktivieren, etwaige Datenbanken nutzen	Repräsentanz beider Geschlechter im Bewerbungsprozess	BK, AK, ZGB, FakGB	Fortlaufend
Ausschreibungsfrist verlängern, wenn keine Bewerbung eines unterrepräsentierten Geschlechts (m/w) vorliegt (ggf. Neuausschreibung nach Einschätzung der ZGB)	Repräsentanz beider Geschlechter im Bewerbungsprozess	Dekanat, ZGB, FakGB	Fortlaufend
Auf die adäquate Beurteilung von vielfältigen Lebensläufen in BK und AK achten	Chancengleichheit	BK, AK, ZGB, FakGB	Fortlaufend
Entwicklung eines Konzeptes zur geschlechtergerechten Ansprache für alle Zielgruppen: Schüler*in → Studieninteressierte*r → Studierende*r → Absolvent*in → Berufseinsteiger*in → (...)	Attraktivität wissenschaftlicher Karrieren	Dekanat, FakGB, Marketing (Workshops)	Bis 12.2021

#### 4.4.2.4 Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Gewinnung von Studierenden des unterrepräsentierten Geschlechts für ein Studium an der HAWK (z.B. Frauen für naturwissenschaftlicher Studiengänge, Männer für Studiengänge im Bereich Soziale Arbeit)
- Vermittlung von Genderkompetenz für Studierende (Schlüsselkompetenz im späteren Berufsleben)
- Integration von Genderaspekten in die Lehre (Lehrinhalte, geschlechtersensible Methodik und Didaktik) und in die Forschung (z.B. Einbezug unterschiedlicher Auswirkungen der Forschungsergebnisse auf Geschlechter/-verhältnisse).

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Genderzertifikat aktivieren – Lehrveranstaltungen mit expliziten Bezug zu Gender	Studierende können studiengangsübergreifend in Kooperation mit der Uni Hildesheim das Genderzertifikat erwerben	ZGB, Studierendekan*innen, Lehrende	fortlaufend
Veranstaltungen / Aktionen (Equal Pay Day, Vortragsreihe „Recht und Geschlecht“ und weitere Aktionstage)	Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit	FakGB	Fortlaufend
Ansprache von potentiellen Studierenden des unterrepräsentierten Geschlechts: - Messeauftritte: geschlechtersensible Ansprache - Fakultätslots*innen - Video-Clips	Erhöhung des Studienanteils des je unterrepräsentierten Geschlechts	Dekanat; Marketing  Dekanat; Marketing Marketing, Presse	Fortlaufend  Fortlaufend Kampagne, nach Entwicklung Pandemie
Konzeptentwicklung: Karriereplanung – Übergänge BA-MA-Promotion-Berufseinstieg: Workshop-Angebote für unterrepräsentierte Studierendengruppen	Durchlässigkeit von Karrierestufen für unterrepräsentierte Studierendengruppen	ZGB, FakGB, HAWK plus, Studienbereichsordinator*innen	Bis Ende 2021
Neuberufenen-Programm: Sensibilisierung für gendergerechte Lehre und Hochschulkultur	Gendergerechte Verbesserung der Lehr- und Studiensituation	Präsidium, ZGB	Fortlaufend

#### 4.4.2.5 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen
- Unterstützung für Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung (Kinder, zu pflegende Angehörige)

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Mobile Kinderbetreuung / Notfallbetreuung des Familienservices am Standort optimieren und sichern (Bedarfserhebung, Prüfung von standortbezogenen Möglichkeiten für ein neues Betreuungsmodell)	Verlässliches, bedarfsorientiertes Angebot an Notfallbetreuung für Kinder zur Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten mit Familienverantwortung	ZGB, Familienservice	Bis Ende 2021

Beibehaltung der bisherigen Maßnahmen (Teilzeitstudium, flexible Arbeitszeiten und -orte, flexible Studienzeiten, familienfreundliche Gremienzeiten, bevorzugte Zulassung zu Lehrveranstaltungen)	Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie/Pflegeverantwortung	Auf Fakultätsebene: Dekanat, Lehrende, Vorgesetzte in Drittmittelprojekten	Fortlaufend
---	--	--	-------------

Holzminden, den 01.02.2021



Hundertmark  
Dekan (m.d.W.d.G.b.)

## 4.5 Bericht Fakultät Ressourcenmanagement - Gleichstellungsplan 2021-2023

### 4.5.1 Bestandsaufnahme und Ursachenanalyse

#### 4.5.1.1 Daten

	2016*		2019*			
	%**		Personen/VZÄ**		%**	
	w	m	w	m	w	m
Professuren	21,3%	80,9%	5,0	17,5	22,2%	77,8%
Wiss. Mitarbeitende	26,9%	73,1%	5,8	10,8	34,9%	64,9%
Lehraufträge (Vertragsstunden)	13,9%	86,1%	796	3.094	20,5%	79,5%
Stud. Hilfskräfte (Vertragsstunden)	/	/	320	1.083	22,8%	77,2%
Wiss. Hilfskräfte (Vertragsstunden)	/	/	1.212	1.406	46,3%	53,7%
Mitarbeitende Technischer Dienst, DV	39,6%	60,4%	3,3	3,7	46,5%	53,5%
Mitarbeitende Verwaltung	83,2%	16,8%	2,6	0,8	76,3%	23,7%
Absolvent*innen Master	44,7%	55,3%	19	35	35,2%	64,8%
Studierende Master	47,34%	52,7%	59	109	35,1%	64,9%
Absolvent*innen Bachelor	24,6%	75,4%	32	103	23,7%	76,3%
Studierende Bachelor	23,0%	77,0%	162	541	23,0%	77,0%

\* Personal: 31.12., Studierende: WiSe, Absolvent\*innen: Studienjahr (WiSe + SoSe) (Hinweis: Zahlen von 2019 sind Basis für den Gleichstellungsplan 2021-2023)

\*\* Beschäftigte = Anzahl Vollzeitäquivalente (VZÄ), Studierende/Absolvent\*innen = Anzahl Personen

#### 4.5.1.2 Ursachenanalyse und Zielformulierung

Pro Statusgruppe und für die Leitungspositionen und Gremien der Fakultät wird jeweils ein kurzer Text verfasst. Auf die folgenden Fragestellungen wird dabei eingegangen:

- Kurze Reflexion der Daten dieser Statusgruppe: Was hat sich seit 2016 verändert? Mögliche Gründe?
- Ist ein Geschlecht unterrepräsentiert (Prozentanteil unter 45%)?
- Welche Ursachen hat die Unterrepräsentanz?
- Strebt die Fakultät an, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen?
- Beschäftigte: Gibt es Unterschiede in der Befristung oder bei der Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung? Wenn ja: Mögliche Gründe?
- Studierende: Bestehen Unterschiede zwischen den Studiengängen, zwischen Bachelor- und Masterstudium oder zwischen Studierenden- und Absolvent\*innenzahlen? Wenn ja, mögliche Gründe?

#### Professuren

Der Anteil an Professorinnen hat sich seit 2016 kaum verändert. Er liegt unter 25 %. Ziel der Fakultät ist es, den Anteil an Frauen durch verschiedene Maßnahmen zu steigern. Im Bereich der Personalentwicklung sollen, da wo es möglich ist, beispielsweise Lehraufträge gezielter an Frauen vergeben werden (siehe Punkt 2.2). Weiterhin soll im Rahmen von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren aktiv Recruiting über erschlossene und zu erschließende Netzwerke, wie XING oder LinkedIn, erfolgen. (siehe Punkt 2.3).

### **Wissenschaftliche Mitarbeitende (inkl. LfBA), Promovierende**

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist leicht gestiegen, von 26,9% in 2016 auf 34,9% im Jahr 2019.

### **Lehraufträge**

Bei der Vergabe von Lehraufträgen gelingt es aktuell noch nicht, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis abzubilden. Allerdings ist eine Steigerung von 2016 mit 13,9% auf 20,5% im Jahr 2019 ersichtlich. Ziel der Fakultät ist es, den Anteil der Frauen bei der Vergabe von Lehraufträgen zu steigern (siehe Punkt 2.2).

### **Mitarbeitende Technischer Dienst, Datenverarbeitung**

Der Frauenanteil im Personalbereich Mitarbeitende Technischer Dienst, Datenverarbeitung hat sich von 2016 mit 39,6% auf 46,5% im Jahr 2019 erhöht. Es wird angestrebt, eine paritätische Zusammensetzung zu erreichen.

### **Mitarbeitende Verwaltung**

In der Verwaltung arbeiten in 2019 76,3 % Frauen 23,7 % Männer. Bei freiwerdenden Stellen sollen weiterhin, wenn möglich, qualifizierte Männer gewonnen werden.

### **Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte**

Der Frauenanteil bei den *studentischen Hilfskräften* liegt in 2019 bei 22,8% und ist damit ähnlich wie bei den Bachelor Studentinnen (23%).

Der Frauenanteil bei den *wissenschaftlichen Hilfskräften* liegt in 2019 bei 46,3% und liegt erfreulicherweise deutlich oberhalb der Master Absolventinnen (35,2%). Solch positive Entwicklungen können aufgegriffen und fortgeschrieben werden.

### **Studierende, Absolvent\*innen**

Im *Bachelorstudium* sind in 2019 23% der Studierende weiblich und 77% männlich. Dieser Frauenanteil ist im Vergleich zu 2016 nahezu gleichgeblieben (23,2%). Auch bei den *Bachelor Absolventen* liegt der Frauenanteil in 2019 bei 23,7%. Hier ist eine kleine Steigerung zum Jahr 2016 zu verzeichnen, der bei 21,2% lag.

Im *Masterstudium* ist der Frauenanteil deutlich höher. Hier liegt er im Jahr 2019 bei 35,1%. Allerdings ist dieser zu 2016, nämlich 47,4%, deutlich gesunken. Auch bei den *Master Absolventen* liegt der Frauenanteil in 2019 bei 35,2%. Hier ist ebenfalls eine Reduzierung zum Jahr 2016 zu verzeichnen, wo dieser bei 44,7% lag.

### **Leitungspositionen und Gremien**

Die Fakultät strebt eine möglichst geschlechterparitätische Besetzung in allen Gremien an. Bei einer (vermeintlichen bzw. voraussichtlichen) Unterrepräsentanz eines Geschlechts, werden Personen dieses Geschlechts für die Gremienarbeit akquiriert bzw. motiviert.

Durch diese aktive Ansprache konnten bspw. die Studienkommissionen paritätisch besetzt werden.

Das Dekanat ist zu 100 % männlich besetzt. Es umfasst 3 Mitglieder.

Der Fakultätsrat umfasst 5 weibliche und 7 männliche Mitglieder. Prozentual entspricht das einem Verhältnis von 41,67 % zu 58,33 %.

In der Prüfungskommission für die Studiengänge Forstwirtschaft, Arboristik und Urbanes Baum- und Waldmanagement sind 4 Mitglieder weiblich und 2 männlich. Prozentual entspricht das einem Verhältnis von 66,67 zu 33,33 %.

In der Prüfungskommission für die Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen, Nachwachsende Rohstoffe und erneuerbare Energien und Regionalmanagement & Wirtschaftsförderung sind 2 Mitglieder weiblich und 4 Mitglieder männlich. Prozentual entspricht das einem Verhältnis von 33,33 zu 66,67 %.

Im Fachschaftsrat sind 2 weibliche und 3 männliche Mitglieder vertreten. Prozentual entspricht das einem Verhältnis von 40 zu 60 %.

#### 4.5.2 Maßnahmen

Um die in Kapitel 1 festgestellten Unterrepräsentanzen eines Geschlechts abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu verbessern, werden in diesem Abschnitt fakultätsspezifische Maßnahmen festgelegt. Diese werden fünf Handlungsfeldern zugeordnet und jeweils in eine Tabelle eingetragen. Im Folgenden ist jeweils eine Beispielmaßnahme aufgeführt.

##### 4.5.2.1 Organisationsentwicklung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Rahmenbedingungen: Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Prozessen, Strukturen (Gender Mainstreaming)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Leitbild, Hochschul- und Entwicklungsplanung, Richtlinien, Ordnungen, Entscheidungsprozesse, Beteiligung von Frauen in Gremien, Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, geschlechtergerechte Sprache

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
FGB's auf Fakultätshomepage sichtbar machen	Steigerung der Sichtbarkeit der FGB's	Ute Neumann (Regina Ahlbrecht)	Ab sofort
FGB's nehmen am Dekanatsgespräch teil	In allen Belangen, die im Dekanat mit Gleichstellungsfragen zu tun haben, sollen die FGB's mit hinzukommen. Möglichkeit für FGB's Themen anzuregen.	Dekan	Ab sofort
TOP „Bericht aus den Gremien: Gleichstellung“ in Dienstbesprechung	Informationen für alle Kolleg:innen zu aktuellen Gleichstellungsthemen in der zentralen Gleichstellungskommission bzw. FGB'arbeit	Dekan	Ab sofort
Regelmäßige Termine mit der bestehenden Arbeitsgruppe „Gleichstellung“ durchführen	Regelmäßiges Update zu den GS-Aktivitäten	FGB	jährlich
Beteiligung an Aktion „Orange the World“	Auf Gewalt und sexuelle Diskriminierung gegenüber Frauen aufmerksam machen Netzwerkarbeit / Medienpräsenz	FGB's	25. November

##### 4.5.2.2 Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit im konkreten Führungshandeln (z.B. Reflexion von geschlechterstereotyper Zuschreibungen, mitarbeitendenorientierte Führung)
- Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen (z.B. weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs, auf dem Weg zur FH-Professorin, in Führungspositionen)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Schulungen zur Genderkompetenz für Führungskräfte, Promotionsprogramme, Mentoring, Weiterbildung, Coaching, Studien- und Abschlussstipendien, Teilnahme an Tagungen, Übertragung von (Forschungs-)Projekten, Übertragung Stellvertretungsfunktion, Mitarbeitendengespräche, Berufungstrainings für Frauen

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Sensibilisierung des Kollegiums, Lehraufträge gezielt an Frauen vergeben / regelmäßige Kommunikation des bestehenden Geschlechterverhältnisses im Kollegium	Berücksichtigung von Frauen speziell bei der Neuvergabe von Lehraufträgen	Modulbeauftragte	Bei Neuvergabe  Zu Beginn d. Semesters im Rahmen der 1. Dienstberatung
Mehr stud. und wissenschaftl. Hilfskraftstellen an Frauen vergeben	Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe	Einstellende Professorinnen und Professoren	Bei Neuvergabe
Alumniarbeit in den sozialen Medien ausbauen, Interesse bei Alumnae für FH-Gastvorträge, Lehraufträge, WiMi's, Professuren wecken	Bindung an die Hochschule / Netzwerke erweitern	Alumni-Beauftragte	Dienstberatung im SoSe 2021
Teilzeitprofessuren, Qualifizierungsprofessuren	Offenheit in Fakultät und Führung nach oben	Dekanat und Präsidium	genauer zu definieren

#### 4.5.2.3 Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Gewinnung von Personal in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist
- insbesondere Gewinnung von Professorinnen
- Beispiele für Ansatzpunkte: Aktives Recruiting, Bekanntmachung des Karrierewegs FH-Professur, strukturierte Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, Anforderungsprofile, geschlechtersensible Ausschreibungstexte, Schulung der Beteiligten im Auswahlverfahren

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Phasenweise Teilzeitprofessuren können ermöglicht werden	Möglichkeit Flexibilität zu schaffen	Dekanat	FGB-Sitzung
Qualifizierungsprofessuren	Offenheit in Fakultät und Führung nach oben	Präsidium	genauer zu definieren
Fakultätsmarketing/Aktives Recruiting: Netzwerke (z.B. Frauen im Forst, Xing, LinkedIn) aktivieren, proaktive Frauen ansprechen	Stellenausschreibungen verbindlich und gezielter einspeisen	Dekanat, FGB, Lehreinheiten	Nächste Ausschreibung
Verlängerung Bewerbungsfrist, wenn sich keine Frau beworben hat	Stellenausschreibungen verbindlich und gezielter einspeisen	Dekanat, FGB, Lehreinheiten	Nächste Ausschreibung
Proaktive Begleitung der Verfahren inkl. benutzerfreundliche Checkliste und Frühwarnsystem	Berufungsmanagement optimieren	HGB, Justizariat	ab sofort
Ausschreiben in Fachportalen, Fachdatenbanken	Stellenausschreibungen verbindlich und gezielter einspeisen	Dekanat, FGB, Lehreinheiten	Nächste Ausschreibung
Profile erstellen, Workshops initialisieren (mögliche Zielgruppe: Doktorandinnen/Studentinnen)	Berufsbild FH-Professur attraktiver darstellen	HGB, Marketing	genauer zu definieren
Mehr Möglichkeiten Auslegung Kriterien K1-5 für Berufungen	Vergleich zu anderen Bundesländern/Hochschulen	HGB/Justizariat	genauer zu definieren
Gestaltung der Ausschreibungstexte für Denomination (Berücksichtigung der Ergebnisse aus dem aktuellen Forschungsprojekt und nachfolgender Erfolgskontrolle)	Steigerung des Anteils an Bewerbungen von Frauen	FGB	Nächste Ausschreibungen

#### 4.5.2.4 Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Gewinnung von Studierenden des unterrepräsentierten Geschlechts für ein Studium an der HAWK (z.B. Frauen für naturwissenschaftlicher Studiengänge, Männer für Studiengänge im Bereich Gesundheit)
- Vermittlung von Genderkompetenz für Studierende (Schlüsselkompetenz im späteren Berufsleben)
- Integration von Genderaspekten in die Lehre (Lehrinhalte, geschlechtersensible Methodik und Didaktik) und in die Forschung (z.B. Einbezug unterschiedlicher Auswirkungen der Forschungsergebnisse auf ein Geschlecht)
- Beispiele für Ansatzpunkte: MINT-Projekte für Schülerinnen und Abiturientinnen, Zukunftstag für Mädchen und Jungen, Weiterbildung und Beratung zur Integration von Gender für Lehrende und Forschende, Gender Zertifikat, Förderung der Geschlechterforschung, (Teil-)Denomination Gender



Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Organisation von Wanderausstellung "Frauen, die forschen" und Jubiläen nutzen (2021 HAWK, 2024 Fakultät R)	Vermittlung von Genderkompetenz für Studierende	Öffentlichkeitsarbeit/Marketing der Fakultät und HAWK	Lfd. und anlassbezogen
"Zukunftstag/Girls&Boys-Days" organisieren	Gewinnung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.	Öffentlichkeitsarbeit/Marketing der Fakultät und HAWK	Lfd. und anlassbezogen
Bei Vortragsreihen Frauen einladen; Frauen als Gastrednerinnen in LV einladen	Integration von Genderaspekten in die Lehre	Öffentlichkeitsarbeit/Marketing der Fakultät und HAWK	lfd
Schulbesuche (Darstellung des Berufsbildes von Wilng und "grünen Studiengängen, etc.)	Gewinnung von Studentinnen für Bachelor-Studiengänge	Studiendekane	Ab SoSe 2021
Werbung/Präsentation in relevanten Bachelor-Studiengängen in anderen FH/Unis	Gewinnung von Studentinnen für Master-Studiengänge	Studiendekane	lfd
Planspiel Personalauswahl und Personalentwicklung in der Lehre	Integration von Genderaspekten in die Lehre	Regina Ahlbrecht	läuft

#### 4.5.2.5 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen
- Unterstützung für Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung (Kinder, zu pflegende Angehörige)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Teilzeitstudium, flexible Arbeitszeiten und -orte, flexible Studienzeiten, familienfreundliche Gremienzeiten, Kinderbetreuung, bevorzugte Zulassung zu Lehrveranstaltungen

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Verbindliches Sitzungsende	Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen	Dekanat	läuft
Mobile Kinderbetreuung / Notfallbetreuung des Familienservices am Standort optimieren und sichern (Bedarfserhebung, Prüfung von standortbezogenen Möglichkeiten für ein neues Betreuungsmodell)	Unterstützung für Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung	ZGB, Familienservice	Bis Ende 2021
Familienraum Renovierung / Neugestaltung	Unterstützung für Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung	Dekanat	läuft

## 4.6 Bericht Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit - Gleichstellungsplan 2021-2023

### 4.6.1 Bestandsaufnahme und Ursachenanalyse

#### 4.6.1.1 Daten

	2016*		2019*			
	%**		Personen/VZÄ**		%**	
	w	m	w	m	w	m
Professuren	61,2%	38,8%	17,9	11,5	60,8%	39,2%
Wiss. Mitarbeitende	69,3%	30,7%	16,3	9,0	64,4%	35,6%
Lehraufträge (Vertragsstunden)	66,5%	33,5%	5.600	3.049	64,7%	35,3%
Stud. Hilfskräfte (Vertragsstunden)	/	/	4.703	6.270	42,9%	57,1%
Wiss. Hilfskräfte (Vertragsstunden)	/	/	5.256	638	89,2%	10,8%
Mitarbeitende Technischer Dienst, DV	/	/	/	/	/	/
Mitarbeitende Verwaltung	78,4%	21,6%	5,8	3,0	65,9%	34,1%
Absolvent*innen Master	89,3%	10,7%	21	2	91,3%	8,7%
Studierende Master	80,6%	19,4%	199	13	88,4%	11,6%
Absolvent*innen Bachelor	86,4%	13,6%	279	45	86,1%	13,9%
Studierende Bachelor	76,4%	23,6%	894	287	75,7%	24,3%

\* Personal: 31.12., Studierende: WiSe, Absolvent\*innen: Studienjahr (WiSe + SoSe)

\*\*Beschäftigte= Anzahl Vollzeitäquivalente (VZÄ), Studierende/Absolvent\*innen= Anzahl Personen

#### 4.6.1.2 Ursachenanalyse und Zielformulierung

Bei der Ursachenanalyse und Zielformulierung wird auf die folgenden Fragestellungen eingegangen:

*Kurze Reflexion der Daten: Was hat sich seit 2016 verändert?*

Bei den Professuren zeigt sich ein geringfügiger Zuwachs von männlichen Professoren. Der Anteil der Geschlechter bei den Regelprofessuren hat sich nur geringfügig verändert; der Anteil der männlichen Verwaltungsprofessoren ist allerdings stark angestiegen. Ebenfalls zeigt sich ein Zuwachs des Männeranteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und den Mitarbeitenden in der Verwaltung. Bei den Lehrbeauftragten hat sich der Anteil der Männer geringfügig erhöht.

Bei den studentischen Hilfskräften ist der Anteil der männlichen Hilfskräfte im Verhältnis zum studentischen Geschlechterverhältnis hoch. Es sollten gezielter weibliche Studierende akquiriert werden. Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist der Anteil der männlichen Hilfskräfte gering und sollte erhöht werden. Bei den Absolvent\*innen im Master hat sich der Anteil der männlichen Studierenden leicht verringert, der Anteil der weiblichen Studierenden im Master hat sich leicht erhöht. Der Anteil der Absolvent\*innen und Studierenden im Bachelor hat sich hingegen zu 2016 kaum verändert.

*Strebt die Fakultät an, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen?*

Die Fakultät strebt an, den Anteil der männlichen Studierenden in allen Studiengängen, besonders im Master, zu erhöhen. Maßnahmen im Marketing sowie der Aluminararbeit (bspw. ELP - Treffen mit dem Ex) sind auszubauen.

*Beschäftigte: Gibt es Unterschiede in der Befristung oder bei der Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung? Wenn ja: Mögliche Gründe?*

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen gibt es derzeit eine unbefristete Stelle. Es handelt sich in der Regel um Vollzeitstellen. Die Forschungsprojekte werden hier nicht berücksichtigt. Bei den MTVs sind die Teilzeitstellen überwiegend von Mitarbeiterinnen besetzt. Die Teilzeitbeschäftigung erfolgt auf persönlichen Wunsch.

*Studierende: Bestehen Unterschiede zwischen den Studiengängen, zwischen Bachelor- und Masterstudium oder zwischen Studierenden- und Absolvent\*innenzahlen?*

Der Anteil der weiblichen Studierenden ist hoch und hat sich geringfügig im Bachelor verringert, im Masterstudiengang aber erhöht; die Absolventinnenzahlen im Bachelor haben sich geringfügig verändert, im Master hingegen hat sich der Anteil bei den weiblichen Studierenden leicht erhöht (siehe Maßnahmen).

*Leitungspositionen und Gremien:*

Die Fakultät ist mit einer Dekanin, einem Prodekan und mit einer Studiendekanin und einem Studiendekan besetzt.

Die Gremien sind entsprechend des Geschlechterverhältnisses der Studierenden angemessen besetzt. Der Fachschaftsrat sollte den Anteil der weiblichen Studierenden erhöhen.

## 4.6.2 Maßnahmen

Um die in Kapitel 1 festgestellten Unterrepräsentanzen eines Geschlechts abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu verbessern, werden in diesem Abschnitt fakultätsspezifische Maßnahmen festgelegt. Diese werden fünf Handlungsfeldern zugeordnet und jeweils in eine Tabelle eingetragen.

### 4.6.2.1 Organisationsentwicklung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Rahmenbedingungen: Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Prozessen, Strukturen (Gender Mainstreaming)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Leitbild, Hochschul- und Entwicklungsplanung, Richtlinien, Ordnungen, Entscheidungsprozesse, Beteiligung von Frauen in Gremien, Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, geschlechtergerechte Sprache

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
FGB in alle Prozesse und Entscheidungen einbeziehen	Transparenz und Beteiligung	Dekanat	fortlaufend
Explizite Berücksichtigung von „Gender“ im Strukturpapier der Fakultät	Verbesserung des Relevanzsystems	Dekanat	fortlaufend
Wiss. Mitarbeiterinnen  Erhöhung des Anteils  Entlastung der WiMi mittels stud. Hilfskräfte bei Gremienarbeit	Nachwuchsförderung  Förderung der Beteiligung in Gremien	Dekanat/ FGB	fortlaufend

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Erhöhung Freistellung FGBs (zentrale Regelung)	Erfüllung des Aufgabenspektrums aufgrund der Zunahme der Aufgaben	Präsidium/ HGB	

#### 4.6.2.2 Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit im konkreten Führungshandeln (z.B. Reflexion von geschlechterstereotyper Zuschreibungen, mitarbeitendenorientierte Führung)
- Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen (z.B. weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs, auf dem Weg zur FH-Professorin, in Führungspositionen)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Schulungen zur Genderkompetenz für Führungskräfte, Promotionsprogramme, Mentoring, Weiterbildung, Coaching, Studien- und Abschlussstipendien, Teilnahme an Tagungen, Übertragung von (Forschungs-)Projekten, Übertragung Stellvertretungsfunktion, Mitarbeitendengespräche, Berufungstrainings für Frauen

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Anteil der weiblichen studentischen Hilfskräfte (Verhältnis Studierendenzahlen) erhöhen	Frauen frühzeitigen Einblick in wiss. Karriere ermöglichen  Forschungserfahrungen sammeln, Nachwuchsförderung	Lehrende/ FGB	fortlaufend
Anteil der wissenschaftlichen Hilfskräfte erhöhen	Förderung wiss. Karriere  Forschungserfahrungen sammeln	Lehrende/ FGB	fortlaufend
Tutor*innenprogramme verstetigen (Bsp: Lernkultur – Programm und Schulung und Betreuung)  (zentrale Regelung)	Nachwuchsförderung	Gleichstellungsbüro/ HGB	fortlaufend
Systematische Informationen für Studierende über Promotionsmöglichkeiten und Forschungsprogramme pro Semester organisieren	Einblick in wissenschaftliche Karriere ermöglichen  Nachwuchsförderung	Dekanat/ FGB	Queer-Woche
Alumni-Arbeit ausbauen und verstetigen – in allen Studiengängen der Fakultät	Berufswege nach dem Studium sichtbar machen  Systematische Informationen für Karriereplanungen realisieren  Netzwerke bilden	Dekanat	fortlaufend

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Coaching- Lehrveranstaltung für Absolvent*innen durchführen und verstetigen – in allen Studiengängen der Fakultät	Vorbereitung auf Übergang Studium-Beruf, Bewerbungschancen von Frauen verbessern  Karrierewege verdeutlichen	Studiengangkoordination & Modulsprecherin Mentoring	fortlaufend
Mentoring: (Bsp: ELP-Projekt ‚Begleiterin durchs Studium‘ von Studierenden für Studierende)  Fakultätslots*innen verstetigen  Anteil von männlichen Studierenden erhöhen  (ELP: gezielt männliche Absolventen zum „Treffen mit den Ex“ einladen)	Orientierung im Studium  Vereinbarkeit Familie - Studium – Job    Geschlechtertransparenz	Studiengangkoordination & Modulsprecherin Mentoring	fortlaufend
Gender-Workshop pro Semester	Förderung der Gender-Kompetenzen bei Lehrenden  Kollegialer Austausch in der Fakultät zu Gender  Platzierung spezifischer Themen – wie Umgang mit Diskriminierung/ Gewalterfahrungen	FGB	Queer-Woche
ELP: Vermittlung von Leitungs- und Führungskompetenzen in BWL-Modulen im BSc- und MSc-Studiengang	Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen in Führungspositionen		

#### 4.6.2.3 Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Gewinnung von Personal in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist
- insbesondere Gewinnung von Professorinnen
- Beispiele für Ansatzpunkte: Aktives Recruiting, Bekanntmachung des Karrierewegs FH-Professur, strukturierte Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, Anforderungsprofile, geschlechtersensible Ausschreibungstexte, Schulung der Beteiligten im Auswahlverfahren

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Beteiligung an Berufungsverfahren sichern	Erhöhung Professorinnenanteil im Verhältnis des Studierendenanteils	Dekanat	fortlaufend
Kriterien im Berufungsverfahren – Gleichstellungsplan nutzen für Diskussion zu Familienverantwortung – Promotion – Zeiten der Berufserfahrungen  (zentrale Regelung)	Auswahlverfahren flexibilisieren  Wettbewerbsfähigkeit erhöhen	Präsidium/HGB/ Dekanat	
Schulung zu „Gleichstellungsfragen in Berufungsverfahren“ am 22.01.2021.  Schulungen verstetigen	Sensibilisierung der Beteiligten im Berufungsverfahren für Gleichstellungsaspekte, Professionalisierung der Verfahren	Präsidium/ HGB	22.01.2021
Berufungstraining für Frauen  (zentral organisiert)	Karriereförderung	Präsidium/HGB	Ab SoSe 2021
Promotionsförderungen ausbauen  (zentrale Regelung – wie Niedersächsisches Assistent*innen-Programm wieder aufnehmen)	Karriereförderung	Präsidium/HGB	Ab SoSe 2021

#### 4.6.2.4 Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Gewinnung von Studierenden des unterrepräsentierten Geschlechts für ein Studium an der HAWK (z.B. Frauen für naturwissenschaftlicher Studiengänge, Männer für Studiengänge im Bereich Gesundheit)
- Vermittlung von Genderkompetenz für Studierende (Schlüsselkompetenz im späteren Berufsleben)
- Integration von Genderaspekten in die Lehre (Lehrinhalte, geschlechtersensible Methodik und Didaktik) und in die Forschung (z.B. Einbezug unterschiedlicher Auswirkungen der Forschungsergebnisse auf ein Geschlecht)
- Beispiele für Ansatzpunkte: MINT-Projekte für Schülerinnen und Abiturientinnen, Zukunftstag für Mädchen und Jungen, Weiterbildung und Beratung zur Integration von Gender für Lehrende und Forschende, Gender Zertifikat, Förderung der Geschlechterforschung, (Teil-)Denomination Gender

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Maßnahmen zur Gewinnung von männlichen Studierenden in allen Studiengängen, vor allem in den Masterstudiengängen (Bsp: Kindheitspädagogik)  Marketingmaßnahmen zentral für die Fakultät optimal zur Akquise von männlichen Studierenden nutzen	Erhöhung Männeranteil in Studiengängen	Studiengangsleitung/FGB/Marketing	Zukunftstag  fortlaufend
Lehrveranstaltungen zu Gender- und Diversity - Themen ausbauen und verstetigen  Kennzeichnung der Lehrveranstaltungen für Gender Zertifikat verstetigen	Verbesserung der Integration der Themen in Lehre  Sichtbarmachung der Themen	FGB/ Dekanat	fortlaufend
Leitfaden zu „geschlechtergerechten Sprache“ ist aktualisiert	Realisierung des Leitfadens in Lehre und Forschung	Gleichstellungsbüro/ HGB	fortlaufend
Modul „Gender/Diversität“ im Zuge der Reakkreditierung in Studiengänge einführen	Aktualisierung der Lehre für Gender und Diversität  Qualifikation der Studierenden für Arbeitsmarkt	Dekanat/ FGB	Nächste Reakkreditierung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Weiterbildung für Lehrende zu Gender in der Lehre (gendersensible Methodik/Didaktik/ Einbezug von Geschlechterforschung)	Verbesserung gendergerechter Lehr-Tools	FGB in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro/ HGB	SoSe 2021
Förderung von Forschungsprojekten zu Gender (Nutzung von Anträgen der gleichstellungspolitischen Mittel)	Erhöhung von Projekten der Geschlechterforschung einschl. Publikationen  Studierendenbefragungen zu Gender realisieren	Senatskommission für Gleichstellung	Ausschreibungszeitraum
Vortragsreihen zu Gender verstetigen pro Semester  -,Gender und Gesundheit‘  -,Gender Labor‘	Verbesserung von aktuellen Informationen zu Gender für Lehrende/ Studierende/ Verwaltung und Praktiker*innen	FGB in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro/ HGB	fortlaufend
Studentische Gleichstellungsbeauftragte gewinnen  Tandem Frau/ Mann/ Divers	Beteiligung der Studierenden an Gleichstellungsaufgaben	FGB	Wahlperiode

#### 4.6.2.5 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Inhalte dieses Handlungsfeldes:

- Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen
- Unterstützung für Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung (Kinder, zu pflegende Angehörige)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Teilzeitstudium, flexible Arbeitszeiten und -orte, flexible Studienzeiten, familienfreundliche Gremienzeiten, Kinderbetreuung, bevorzugte Zulassung zu Lehrveranstaltungen

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Bevorzugte Zulassung zu Lehrveranstaltungen nachjustieren	Familienfreundliche Lehrplanung für Studierende	Dekanat/ FGB	fortlaufend
Teilzeitstudium im BSc ELP und berufsbegleitendes MSc-Studium ELP	Bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium	Studiendekan*innen	fortlaufend



Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Wiederaufnahme des Familientreffs (online Familientreff seit SoSe 2020)	Austausch über zentrale Themen der Vereinbarkeit Studium und Familie	Gleichstellungsbüro/ HGB FGB	SoSe 2021
Realisierung eines ‚Familien-Events‘ pro Semester  Bsp: ‚Kinder-Bazar‘ ‚Weihnachts-Zauber‘	Austausch und Vernetzung Studierende/ Lehrende/ Verwaltung/ Alumnis  PR: Familienhochschule zeigen	Gleichstellungsbüro/HGB FGB	fortlaufend
Renovierung Familienraum Hohnsen 1  Schaffung eines Familienraumes/ Rückzugortes Brühl 20	Nutzung der Räume, um Kinder zu betreuen bzw., um sie mitbringen zu können (familienfreundliche HS)	Gleichstellungsbüro/ HGB FGB Dekanat	
Wie bei allen Fakultäten: Kooperation mit Familienservice beim Ausbau der mobilen Kinderbetreuung bzw. bei der Einrichtung eines neuen Notfallbetreuungsmodells		Gleichstellungsbüro/ HGB	
Ermittlung, ob Bedarf für regelmäßige Kinderbetreuung, über den Notfall hinaus, vorhanden ist	Erhebung der Bedarfe	Gleichstellungsbüro/ HGB FGB	
Veranstaltung/Lesung Autor*innen des Buches „Rosa-Hellblau-Falle“ → Kooperation mit Familienservice anlässlich Jubiläum HAWK/Fakultät S	Sensibilisierung für Geschlechter-Rollenklischees in Erziehung und Bildung	Gleichstellungsbüro/ HGB	2021

## 5 Quellen

Behrens, Doris A./ Kreimer, Margareta/ Mucke, Maria (2018): Teilzeitarbeit - Familienbedingte Erwerbsentscheidung mit Folgewirkung? In: Behrens, Doris A./ Kreimer, Margareta/ Mucke, Maria/ Franz, Nele Elisa (2018): Familie - Beruf - Karriere. Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit. Springer: Wiesbaden.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): Dritte und Vierte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes. Verfügbar über: [https://www.bmfv.de/SharedDocs/Downloads/DE/News/PM/Berichte\\_Frauenanteil\\_Fuehrung.html?nn=6705022](https://www.bmfv.de/SharedDocs/Downloads/DE/News/PM/Berichte_Frauenanteil_Fuehrung.html?nn=6705022) [Zugriff 02.03.2021].

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2017): Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen. Verfügbar über: [https://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie\\_gleichstellungsstandards.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf) [Zugriff 12.03.2021].

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften - Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (2020): Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf: Analyse idealtypischer Karriereverläufe: Studienbeginn (2000) bis Berufung (2017-2019). Verfügbar über: <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-qualifikationsverlauf-analyse-idealtypischer-karriereverlaeufe-studienbeginn-bis-berufung> [Zugriff 03.03.2021].

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften - Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (2020): Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf, 2019. Verfügbar über: <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf> [Zugriff 03.03.2021].

Metz-Göckel, Sigrid/ Roloff, Christiane (2002): Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. Verfügbar über: <http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/documents/artikel-.Metz-Goeckel.Genderkompetenz.pdf> [Zugriff 02.03.2021].

## **6 Anhang - Datentabellen**

### **Anhangverzeichnis**

<b>6.1</b>	<b>Teilzeitquote .....</b>	<b>104</b>
<b>6.2</b>	<b>Befristungsquote.....</b>	<b>105</b>
<b>6.3</b>	<b>Gremien – Senat und Senatskommissionen nach Statusgruppen .....</b>	<b>106</b>
<b>6.4</b>	<b>Gremien – Studien- und Prüfungskommissionen nach Lehreinheiten .....</b>	<b>107</b>
<b>6.5</b>	<b>Vergleich Professorinnen- u. Studentinnenanteil – Lehreinheiten Fakultäten I u. M.....</b>	<b>108</b>
<b>6.6</b>	<b>Auswertung Berufungsverfahren 2014-2019 pro Fakultät.....</b>	<b>109</b>

## 6.1 Teilzeitquote

Statusgruppe	Anzahl 31.12.2016							Teilzeitquote**	
	ges*	w	m	w in Teil-zeit	m in Teil-zeit	w in Voll-zeit	m in Voll-zeit	% w	% m
Regelprofessuren	164	54	110	9	2	45	108	16,7%	1,8%
Verwaltungsprofessuren	22	8	14	4	6	4	8	50,0%	42,9%
Wiss. MA inkl. LfbA	201	111	90	71	45	40	45	64,0%	50,0%
MA Verwaltung	122	100	22	52	6	48	16	52,0%	27,3%
MA Techn. Dienst /DV	108	41	67	14	16	27	51	34,1%	23,9%
<i>gesamt</i>	<i>617</i>	<i>314</i>	<i>303</i>	<i>150</i>	<i>75</i>	<i>164</i>	<i>228</i>	<i>47,8%</i>	<i>24,8%</i>

Statusgruppe	Anzahl 31.12.2019							Teilzeitquote**	
	ges*	w	m	w in Teil-zeit	m in Teil-zeit	w in Voll-zeit	m in Voll-zeit	% w	% m
Regelprofessuren	154	53	101	7	2	46	99	13,2%	2,0%
Verwaltungsprofessuren	29	11	18	5	14	6	4	45,5%	77,8%
Wiss. MA inkl. LfbA	231	128	103	83	47	45	56	64,8%	45,6%
MA Verwaltung	139	110	29	60	8	50	21	54,5%	27,6%
MA Techn. Dienst /DV	113	42	71	25	17	17	54	59,5%	23,9%
<i>gesamt</i>	<i>666</i>	<i>344</i>	<i>322</i>	<i>180</i>	<i>88</i>	<i>164</i>	<i>234</i>	<i>52,3%</i>	<i>27,3%</i>

## 6.2 Befristungsquote

Statusgruppe	Anzahl 31.12.2016							Befristungs- quote**	
	ges*	w	m	w be- fristet	m be- fristet	w unbe- fristet	m unbe- fristet	% w	% m
Regelprofessuren	164	54	110	4	13	50	97	7,4%	11,8%
Verwaltungsprofessuren	22	8	14	8	14	0	0	100,0%	100,0%
Wiss. MA inkl. LfbA	201	111	90	67	55	44	35	60,4%	61,1%
MA Verwaltung	122	100	22	15	5	85	17	15,0%	22,7%
MA Techn. Dienst /DV	108	41	67	2	6	39	61	4,9%	9,0%
gesamt	617	314	303	96	93	218	210	30,6%	30,7%

Statusgruppe	Anzahl 31.12.2019							Befristungs- quote**	
	ges*	w	m	w be- fristet	m be- fristet	w unbe- fristet	m unbe- fristet	% w	% m
Regelprofessuren	154	53	101	2	6	51	95	3,8%	5,9%
Verwaltungsprofessuren	29	11	18	11	18	0	0	100,0%	100,0%
Wiss. MA inkl. LfbA	231	128	103	75	47	53	56	58,6%	45,6%
MA Verwaltung	139	110	29	8	5	102	24	7,3%	17,2%
MA Techn. Dienst /DV	113	42	71	2	4	40	67	4,8%	5,6%
gesamt	666	344	322	98	80	246	242	28,5%	24,8%

### 6.3 Gremien – Senat und Senatskommissionen nach Statusgruppen

	Professor*innen					Studierende					Wiss. MA					MTV					Gesamt				
Gremium	w	m	ges *	% w	% m	w	m	ges *	% w	% m	w	m	ges *	% w	% m	w	m	ges *	% w	% m	w	m	ges *	% w	% m
Senat	4	6	10	40,0%	60,0%	2	1	3	66,7%	33,3%	1	2	3	33,3%	66,7%	3	0	3	100,0%	0,0%	10	9	19	52,6%	47,4%
Haushaltskommission	2	2	4	50,0%	50,0%	0	1	1	0,0%	100,0%	0	1	1	0,0%	100,0%	0	1	1	0,0%	100,0%	2	5	7	28,6%	71,4%
Planungskommission	1	3	4	25,0%	75,0%	0	1	1	0,0%	100,0%	0	1	1	0,0%	100,0%	1	0	1	100,0%	0,0%	2	5	7	28,6%	71,4%
Kommission für Gleichstellung	3	0	3	100,0%	0,0%	3	0	3	100,0%	0,0%	2	1	3	66,7%	33,3%	2	1	3	66,7%	33,3%	10	2	12	83,3%	16,7%
Zentrale Studienkommission	3	4	7	42,9%	57,1%	1	1	2	50,0%	50,0%	2	0	2	100,0%	0,0%	2	0	2	100,0%	0,0%	8	5	13	61,5%	38,5%
Studienkommission Qualitätsmittel	1	2	3	33,3%	66,7%	2	4	6	33,3%	66,7%	1	0	1	100,0%	0,0%	1	0	1	100,0%	0,0%	5	6	11	45,5%	54,5%
Kommission Forschungsethik	2	2	4	50,0%	50,0%	0	1	1	0,0%	100,0%	1	0	1	100,0%	0,0%	1	0	1	100,0%	0,0%	4	3	7	57,1%	42,9%
Kommission wiss. Fehlverhaltens	0	1	1	0,0%	100,0%	0	0	0	0,0%	0,0%	0	4	4	0,0%	100,0%	0	0	0	0,0%	0,0%	0	5	5	0,0%	100,0%
Kommission AG Grundordnung	1	5	6	16,7%	83,3%	0	0	0	0,0%	0,0%	1	1	2	50,0%	50,0%	1	0	1	100,0%	0,0%	3	6	9	33,3%	66,7%
Prüfungskommission	2	1	3	66,7%	33,3%	0	1	1	0,0%	100,0%	0	1	1	0,0%	100,0%	1	0	1	100,0%	0,0%	3	3	6	50,0%	50,0%
Forschungskommission	4	3	7	57,1%	42,9%	1	1	2	50,0%	50,0%	0	2	2	0,0%	100,0%	2	0	2	100,0%	0,0%	7	6	13	53,8%	46,2%
<i>Senatskommissionen gesamt</i>	19	23	42	45,2%	54,8%	7	10	17	41,2%	58,8%	7	11	18	38,9%	61,1%	11	2	13	84,6%	15,4%	44	46	90	48,9%	51,1%

## 6.4 Gremien – Studien- und Prüfungskommissionen nach Lehreinheiten

		ges	w	m	% w	% m
Studienkommissionen	Fakultät B gesamt	20	11	9	55,0%	45,0%
	<i>Fakultät B - Architektur</i>	7	5	2	71,4%	28,6%
	<i>Fakultät B - Bau-u.Holzing.</i>	5	1	4	20,0%	80,0%
	<i>Fakultät B - Kons.u.Rest.</i>	8	5	3	62,5%	37,5%
	Fakultät G	17	4	13	23,5%	76,5%
	Fakultät I	10	4	6	40,0%	60,0%
	Fakultät M gesamt	18	12	6	66,7%	33,3%
	<i>Fakultät M - Bauen</i>	6	2	4	33,3%	66,7%
	<i>Fakultät M - Management</i>	6	6	0	100,0%	0,0%
	<i>Fakultät M -Soz. Arbeit</i>	6	4	2	66,7%	33,3%
	Fakultät R	14	4	10	28,6%	71,4%
	Fakultät S gesamt	19	15	4	78,9%	21,1%
	<i>Fakultät S - Soz. Arbeit</i>	9	6	3	66,7%	33,3%
	<i>Fakultät S - ELP</i>	10	9	1	90,0%	10,0%
	<i>gesamt</i>	<i>98</i>	<i>50</i>	<i>48</i>	<i>51,0%</i>	<i>49,0%</i>
Prüfungskommissionen	Fakultät B gesamt	16	9	7	56,3%	43,8%
	<i>Fakultät B - Architektur</i>	6	3	3	50,0%	50,0%
	<i>Fakultät B - Bau-u.Holzing.</i>	6	2	4	33,3%	66,7%
	<i>Fakultät B - Kons.u.Rest.</i>	4	4	0	100,0%	0,0%
	Fakultät G	17	4	13	23,5%	76,5%
	Fakultät I	8	3	5	37,5%	62,5%
	Fakultät M	6	1	5	16,7%	83,3%
	Fakultät R	14	3	11	21,4%	78,6%
	Fakultät S	6	4	2	66,7%	33,3%
	<i>gesamt</i>	<i>83</i>	<i>33</i>	<i>50</i>	<i>39,8%</i>	<i>60,2%</i>

## 6.5 Vergleich Professorinnen- u. Studentinnenanteil – Lehrinheiten Fakultäten I u. M

### Fakultät I

Lehrinheit Ingenieurwiss.	Student- innen	Professor- innen	Differenz
2019	10,3%	9,7%	-0,6%

Lehrinheit Gesundheit	Student- innen	Professor- innen	Differenz
2019	76,2%	73,3%	-2,9%

Die Studierenden des Studiengangs „Mediziningenieurwesen“ werden zur Lehrinheit Gesundheit gezählt.

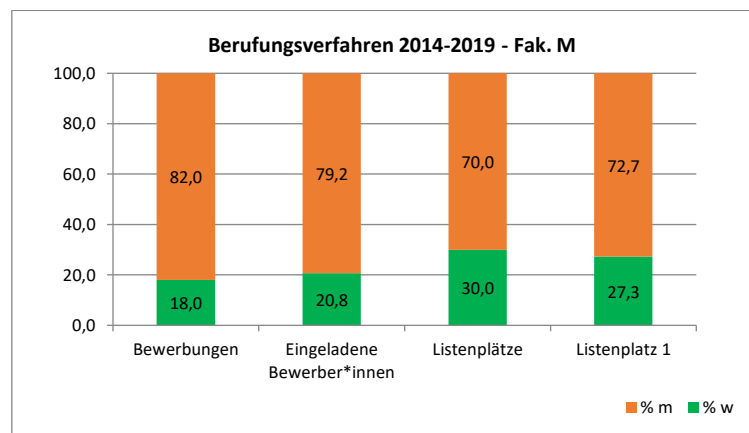
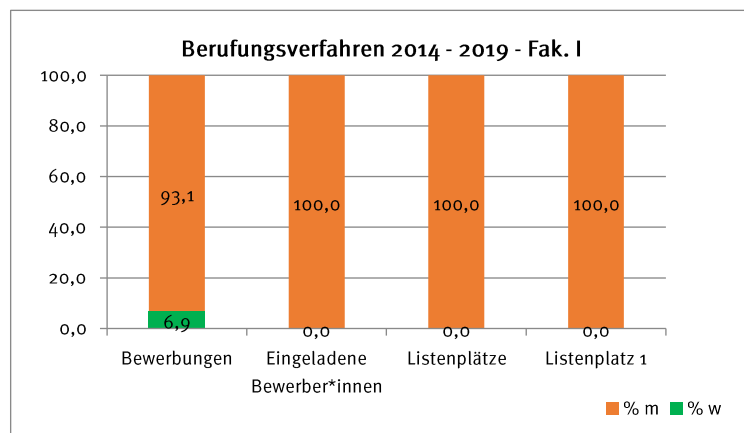
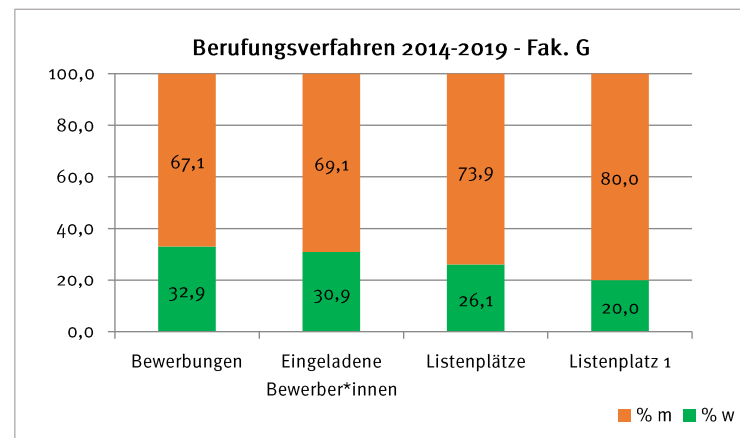
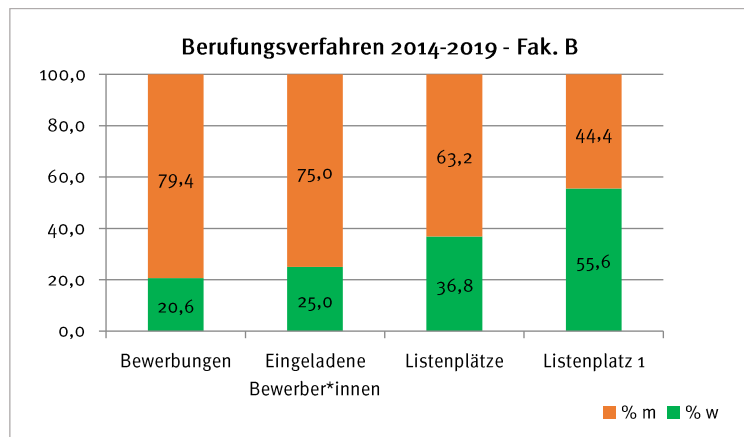
### Fakultät M

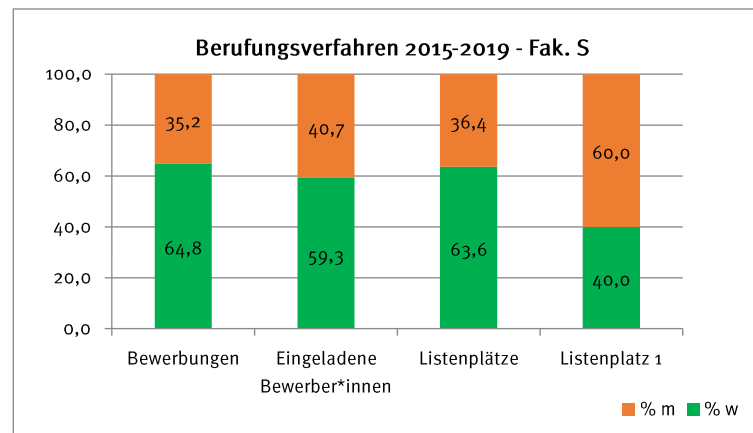
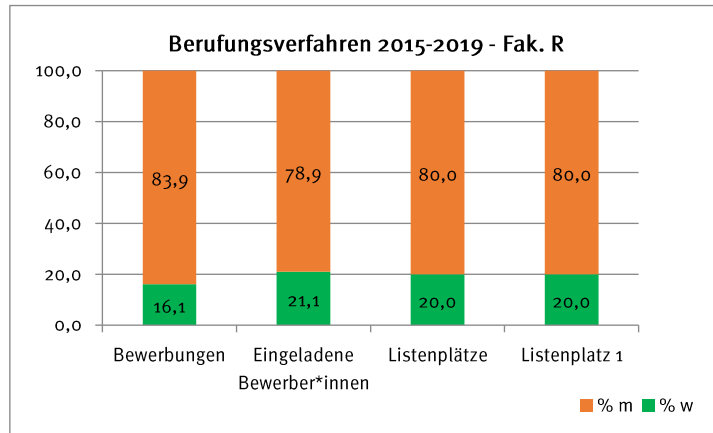
Lehrinheit Soziale Arbeit	Student- innen	Professor- innen	Differenz
2019	78,4%	75,3%	-3,1%

Lehrinheit Management und Bauen	Student- innen	Professor- innen	Differenz
2019	43,9%	20,8%	-23,2%



## 6.6 Auswertung Berufungsverfahren 2014-2019 pro Fakultät





## **Impressum**

### **Herausgeberin**

Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen  
Hohnsen 4  
31134 Hildesheim

### **Redaktion des Gesamtplans**

Gleichstellungsbüro  
Elisa Kiehl, Merle Klintworth, Nicola Hille  
Telefon: 05121/881-187  
Email: [gleichstellung@hawk.de](mailto:gleichstellung@hawk.de)  
[www.hawk.de/gleichstellung](http://www.hawk.de/gleichstellung)

### **Layout**

Stabsabteilung Corporate Identity/Corporate Design

Dieser Gleichstellungsplan wurde am 21.07.2021 vom Senat beschlossen.

Juli 2021