



Gleichstellungsplan Fachbereich Maschinenwesen Stand 2018

1. Im Fachbereich Maschinenwesen wird in Zukunft konsequent geschlechtergerechte Sprache angewendet und auf geschlechtergerechte Bilder geachtet. Dazu gehören:

- 1.1 Webseiten
- 1.2 Skripte
 - 1.2.1 moodle
 - 1.2.2 Transferdaten
 - 1.2.3 andere Publikationswege
- 1.3 Aufgabenstellungen
- 1.4 Lehrveranstaltungen
- 1.5 Vorträge
- 1.6 Formulare
- 1.7 Protokolle
- 1.8 Bescheinigungen
- 1.9 Anschreiben (per Post, Fax, E-Mails)
- 1.10 E-Mail-Adressen (vorname.nachname@student.fh-kiel.de)
- 1.11 Logins/Passwörter
- 1.12 Evaluation EvaSys (Fragebögen)
- 1.13 Anträge
- 1.14 Präsentation nach außen
 - 1.14.1 Messen
 - 1.14.2 Infotage
 - 1.14.3 Infostände
 - 1.14.4 Flyer
 - 1.14.5 Plakate

2. Feststellung des Ist-Zustandes ab 2010 mit zweijähriger Überprüfung:

2.1 Studierende FB Maschinenwesen Stand WS 2017/18:

WS 2010/11			WS 2012/13			WS 2014/15			WS 2016/17			WS 2017/18		
Gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%
1143	138	12	1261	158	12,5	1390	199	14,3	1407	212	15	1347	178	13,2

2.1.1 Anteil der weiblichen Studierende in den einzelnen Studiengängen Stand WS 2017/18:

		WS 2010/11			WS 2012/13			WS 2014/15			WS 2016/17			WS 2017/18		
Studiengang		gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	weiblich davon	%
Maschinenbau	Bachelor	509	29	5,7	512	39	7,6	533	49	9,1	492	47	9,6	457	43	9,4
	Master	56	6	10,7	75	4	5,3	94	6	6,3	91	7	7,7	100	7	7
Schiffbau	Bachelor	186	21	11,3	172	19	11	178	23	13	195	24	12,3	203	28	13,8
	Master	28	6	21,4	49	6	12,2	38	7	18,4	35	4	11,4	38	5	13,2
IVE	Bachelor	313	65	20,8	332	69	20,7	367	81	22	349	86	24,6	319	67	21
Industrial Engineering I	Master	51	11	21,6	77	15	19,4	98	23	23	122	30	24,5	99	20	20,2
Industrial Engineering II	Master	5	2	40	8	2	25	9	3	33	15	3	20	27	4	14,8
OAT	Bachelor				36	4	11,1	73	7	9,6	108	11	10,1	104	4	3,8

2.1.2 IBS Studierende (Industriebegleitetes Studium):

WS 2010/11			WS 2012/13			WS 2014/15			WS 2016/17			WS 2017/18		
Gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	
46	9	19,6	51	9	17,6	45	15	33,3	47	15	32	46	9	19,6

2.1.3 Bewerbungen/ Zulassungen:

2.1.3.1 Bewerbungen:

		WS 2010/11			WS 2012/13			WS 2014/15			WS 2016/17			WS 2017/18		
Studiengang		gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%
Maschinenbau	Bachelor	546	50	9	430	53	12	353	46	13	301	31	10,3	221	26	11,8
	Master	zulassungsfrei			59	3	5	74	8	10,8	66	9	13,6	78	8	10,3
Schiffbau	Bachelor	214	29	14	117	20	17	zulassungsfrei			Zf.					
	Master	zulassungsfrei			zulassungsfrei			zulassungsfrei			Zf.					
IVE	Bachelor	273	91	33	157	42	27	167	50	29,9	129	40	31	96	20	20,8
Industrial Engineering I u. II	Master	zulassungsfrei			zulassungsfrei			zulassungsfrei			Zf.					
OAT	Bachelor				75	5	7	50	7	14	Zf.					

2.1.3.2 Zulassungen:

		WS 2010/11			WS 2012/13			WS 2014/15			WS 2016/17			WS 2017/18		
Studiengang		gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%
Maschinenbau	Bachelor	338	27	8	411	50	12	328	41	12,5	248	31	10,4	205	23	11,2
	Master	zulassungs-frei			40	2	5	58	7	12,1	48	7	14,6	65	7	10,8
Schiffbau	Bachelor	152	22	14	105	18	17	Zf.			Zf.			Zf.		
	Master	zulassungs-frei			Zf.			Zf.			Zf.			Zf.		
IVE	Bachelor	144	45	31	150	41	27	157	46	29,3	117	37	31,6	92	20	21,7
Industrial Engineering I u. II	Master	zulassungs-frei			Zf.			Zf.			Zf.			Zf.		
OAT	Bachelor				72	5	7	44	5	11,4	Zf.			Zf.		

2.1.4 Erstsemester (Einschreibungen):

		WS 2010/11			WS 2012/13			WS 2014/15			WS 2016/17			WS 2017/18		
Studiengang		gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%
Maschinenbau	Bachelor	139	5	3,6	143	17	11,9	158	18	11,4	138	18	13	98	9	9,2
	Master	27	4	14,8	21	0	0	36	3	8,3	28	1	3,6	39	3	7,7
Schiffbau	Bachelor	35	3	8,6	32	5	15,6	73	12	16,4	71	10	14,1	53	6	11,3
	Master	14	3	21,4	26	3	12	16	3	18,7	12	1	8,3	14	2	14,3
IVE	Bachelor	70	17	24,3	79	19	24,1	111	27	24,3	70	17	24,3	67	12	17,9
Industrial Engineering I u. II	Master	8	1	12,5	13	4	30,7	25	8	32	21	7	33,3	12	1	8,3
OAT	Bachelor				36	4	11,1	23	1	4,3	35	5	14,3	32	1	3,1
Alle Studiengänge		293	33	11,2	350	52	14,8	442	72	16,2	375	59	15,7	315	34	10,8

2.1.3.1 Auffälligkeiten im Einschreibeverfahren der Bachelorstudiengänge: Der prozentuale Frauenanteil in den Bachelorstudiengängen nahm im WS 2010/11 von Bewerbung zur Zulassung nur geringfügig ab. Zur Einschreibung erschien dann jedoch nur ein deutlich geringerer Prozentsatz an Frauen.

Dieser Trend war im WS 2012/13 gestoppt. Die Prozentzahl an Frauen wurde zwischen Bewerbung und Einschreibung kaum noch geringer, nahm bei OAT sogar noch zu.

Im WS 2014/15 fand man wieder einen leicht abnehmenden Trend von Zulassung zu Einschreibung bei den zulassungsbeschränkten Bachelorstudiengängen Maschinenbau und IVE, die absolute Zahl der eingeschriebenen Studentinnen hatte jedoch erfreulicherweise zugenommen.

Im WS 2016/17 war im Bachelor Maschinenbau eine erfreuliche Zunahme der Einschreibung von Studentinnen mit 13% gegenüber der Bewerbung und Zulassung mit jeweils ca. 10 % zu verzeichnen. Bei IVE war der Trend im WS 2016/17 anderes herum. Bewerbungen und Zulassungen von Frauen lagen bei 31 %, Einschreibungen dann bei 24,3 % und damit im Durchschnitt der anderen betrachteten Jahrgänge.

Im WS 2017/18 ist leider der Trend zu steigendem Frauenanteil im Maschinenbau gebrochen. Es schreiben sich 9 Studentinnen ein, lediglich halb so viele wie ein Jahr davor. Insgesamt ist die Erstsemesterzahl im Maschinenbau gegenüber dem Vorjahr um 40 Studierenden reduziert, also nur noch 71 % des Vorjahrs.

Die Bewerbungslage im Bachelorstudiengang Maschinenbau aus WS 2014/15 war im Vergleich zu WS 2010/11 und WS 2012/13 deutlich rückläufig, die Einschreibzahlen hatten jedoch bei fast gleichen Zulassungszahlen im WS 2014/15 gegenüber dem WS 2010/11 zugenommen.

Für das WS 2016/17 findet sich ein weiterer Rückgang der Bewerbungslage im Maschinenbau, der sich im WS 2017/18 fortsetzt. Die Attraktivität des Maschinenbaustudiums scheint geschlechterunabhängig nachgelassen zu haben.

Im IVE Studiengang war im WS 2014/15 gegenüber WS 2012/13 eine leichte Zunahme der Bewerbungen erfolgt, bei fast gleichen Zulassungszahlen hatte sich die Anzahl der Einschreibungen deutlich erhöht. Im WS 2016/17 ist die Zahl der Einschreibungen der Kapazität des Fachbereichs entsprechend zurückgegangen und für das WS 2017/18 fast konstant geblieben, während sich der Frauenanteil bei den Erstsemestern leider von konstant 24 % auf knapp 18 % reduziert hat.

2.1.4 Absolvierende in 2017:

Studiengang		2010			2012			2014			2016			2017		
		gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%
Maschinenbau	Bachelor	84	4	4,8	96	3	3,1	107	8	7,4	88	11	12,5	84	9	10,7
	Master	16	1	6,3	14	2	14	25	0	0	32	2	6,3	30	3	10
Schiffbau	Bachelor	30	3	10	37	8	21	35	7	20	18	2	11,1	20	2	10
	Master	12	0	0	6	3	50	23	5	21,7	13	4	30,7	8	1	12,5
IVE	Bachelor	57	13	22,8	74	16	21,6	59	9	15,2	45	8	17,7	65	18	27,7
Industrial Engineering	Master	22	11	50	17	4	23,5	12	4	33	20	2	10	21	5	23,8
OAT											14	0	0	10	3	30
Fachbereich M insgesamt		221	32	14,5	244	36	14,7	261	33	12,6	230	29	12,6	238	41	17,2

Die Anzahl der Studierenden mit bestandenem Bachelor- oder Masterabschluss ist über den betrachteten Zeitraum relativ konstant und liegt zwischen 221 und 261 Absolvierenden. In 2017 ergab sich der bisher höchste Frauenanteil mit 41 Absolventinnen entsprechend 17,2 %. Im IVE Studiengang gab 2017 es mit 18 Absolventinnen entsprechen 27,7 % ein ganz besonders erfolgreiches Jahr. Leider konnte die Zahl der Absolventinnen bei IVE nicht durch die Aufnahme von Erstsemesterstudentinnen ausgeglichen werden, sodass der Frauenanteil bei IVE insgesamt im WS 2017 /18 rückläufig war.

2.2. Personal:

2.2.1 Professuren:

2010			2012			2014			2016			2017		
Gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%
24	1	4,2	23	1	4,4	24	1	4,2	23	1	4,4	22	1	4,5

2.2.2 Lehrkräfte für besondere Aufgaben:

2010			2012			2014			2016			2017		
Gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%
7	3	43	12	5	41	13	4	31	14	4	29	14	4	29

2.2.3 Mitarbeiter/ innen des FB (laut „Organisation und Personen“ Internet, ohne Lehrkräfte für besondere Aufgaben):

2010			2012			2014			2016			2017		
Gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%
19	8	42	18	7	39	31	13	42	33	12	36	34	14	41

2.3 Personal (Stundenbasis):

2.3.1 Lehrbeauftragte (im WS 2017/18 nur bezahlte):

WS 2010/11			WS 2012/13			WS 2014/15			WS 2017/18		
Gesamt SWS	davon weiblich SWS	%	gesamt SWS	davon weiblich SWS	%	gesamt SWS	davon weiblich SWS	%	gesamt SWS	davon weiblich SWS	%
210	37	18	242	52	21	222	40	18	147	26	17,7

2.3.2 Studentische Hilfskräfte (bezogen auf eine Beschäftigungszeit von 4 Monaten):

WS 2010/11			WS 2012/13			WS 2014/15			WS 2017/18		
Gesamt Stunden/Monat	davon weiblich	%	gesamt Stunden/Monat	davon weiblich	%	gesamt Stunden/ Monat	davon weiblich	%	gesamt Stunden/ Monat	davon weiblich	%
732	50	6,8	1403	279	20	1802	329	18,2	1825	198	10,8

2.4 Geschlechterverhältnisse in den Gremien und Ausschüssen:

2.4.1 Dekanat:

2010			2012			2014			2016/2017
Gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	Keine Änderung gegenüber den Vorjahren
3	0	0	3	0	0	3	0	0	

2.4.2 Konvent (Vertretung und Ersatzvertretung):

Statusgruppe	2010			2012			2014			2016			2017		
	Gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%
1	12	1	8,3	12	1	8,3	12	1	8,3	12	1	8,3	12	1	8,3

2	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0
3	4	0	0	4	1	25	4	2	50	4	1	25	0	0	0
4	2	2	100	2	2	100	2	2	100	2	2	100	2	2	100

2.4.3 Prüfungsausschuss:

2010			2012			2014			2016			2017			
Gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	Neuwahl nach Vorgaben der neuen PVO	gesamt	davon weiblich	%
6	1	17	6	1	17	6	1	17	6	2	33,3		10	4	40

2.4.4 Berufungsausschüsse:

Im Jahr 2017 wurden alle Berufungsausschüsse mit mindestens 3 Frauen besetzt. In der Regel waren eine oder zwei Professorinnen, eine Studentin und die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

2.5 Berufungsverfahren:

In dem Berufungsverfahren, in dem Bewerbungen von Frauen vorlagen, wurde auch ein Listenplatz mit einer Frau besetzt.

2.6 Veranstaltungen/Angebote: Girls' Day 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 Girls' Day 2018 in Planung. Schülerinnen-Technik-Tage 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2018 in Planung

2.6.1 Beratungen: nach Absprache

2.6.2 Infoveranstaltungen: Studieninformationstage

2.7 Resümee für Punkt 2 Ist-Zustand

2.7.1 Bewertung:

Stärken des Ist-Zustands:

Studierende: Positiv zu bewerten ist, dass die Anzahl der Studentinnen der Bachelorstudiengänge Maschinenbau und Schiffbau gegenüber 2012 etwas zugenommen hat und sich bei Maschinenbau auf einem Niveau von 9 bis 10 % und bei Schiffbau auf ca. 13 % stabilisiert hat. Das Schiffbaustudium ist nicht nur im Bachelor- sondern auch im Masterstudiengang für Frauen attraktiv.

IVE ist prozentual gesehen fast gleichbleibend für Studentinnen attraktiv. Leider war die Aufnahmequote im WS 2017/18 gegenüber den Vorjahren rückläufig und konnte den sehr positiven hohen Anteil von Absolventinnen von 27,7 % dieses Studiengangs nicht ausgleichen.

Mit 261 Absolvierenden in 2014 hatte der Fachbereich den bisherigen Höchststand erreicht. Nach einem leichten Rückgang im Jahre 2016 ist 2017 mit 238 Absolvierenden wieder eine Zunahme zu verzeichnen. Der Frauenanteil ist dabei mit 17,2 % der höchste je erreichte und zeigt, dass Frauen in der Regel ihr ingenieurwissenschaftliches Studium erfolgreich abschließen.

Im Industriebegleiteten Studium (IBS) war der Frauenanteil im WS 2016/17 mit 32 % sehr erfreulich hoch. Leider konnten die erfolgreichen Absolventinnen des IBS Studiums nicht durch Neuzugänge kompensiert werden, sodass der Frauenanteil im WS 2017/18 wieder auf 19,6 % zurückgegangen ist.

Personal: Der Anteil der Frauen bezogen auf SWS-Stunden für Studentischen Hilfskräften hatte sich innerhalb von WS 2010/11 auf WS 2012 /13 von 6,8 auf 20 % gesteigert und ist leider im WS 2014/15 wieder auf 18,2 % gefallen. Im WS 2017/18 hat sich der Anteil der von Studentinnen geleisteten Hiwistunden auf 10,8 % reduziert. Der Rückgang beruht vermutlich nicht auf mangelnden Angeboten für die Studentinnen oder auf deren Desinteresse, sondern darauf, dass die Studentinnen oft durch z.B. IBS und andere Aktivitäten voll ausgelastet sind.

Der Frauenanteil bei den Stunden für Lehrbeauftragte hat nach einer leichten Zunahme im WS 2012/13 wieder den Stand von vor 4 Jahren mit 18 % angenommen, der im WS 2017/18 mit 17,7 % gehalten werden konnte.

Gremien und Ausschüsse: Der Frauenanteil in den Berufungsausschüssen konnte immer die Vorgaben des Berufungsprozesses einhalten. Im neu gewählten Prüfungsausschuss liegt der Frauenanteil seit Ende 2017 bei 40 %.

Veranstaltungen/Angebote: Studieninformationstage, Girls´ Day und Schülerinnen-Technik-Tage werden regelmäßig durchgeführt und gut angenommen. (Ausnahme 2017 mussten die Schülerinnen -Technik-Tage aus organisatorischen Gründen ausfallen.)

Schwächen des Ist-Zustands:

Studierende: Die Einschreibezahlen sind in allen Bachelorstudiengängen rückläufig und leider auch der prozentuale Frauenanteil. Bei OAT ist der Frauenanteil insgesamt stark rückläufig und ist mit 3,8 % der geringste aller Studiengänge des Fachbereichs.

Personal: Im Bereich der Professuren sind leider noch Defizite zu verzeichnen.

Gremien und Ausschüsse: Im Konvent fehlen Frauen in der Wahlgruppe 2 weiterhin vollständig, obwohl geeignete Frauen bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben zu finden sind. Ausgeglichene Verhältnisse sollten für die nächste Wahlperiode angestrebt werden.

2.7.2 Formulierung von Maßnahmen zur Behebung der Schwachstellen bei den Studierenden: Werbemaßnahmen zu Erhöhung der Attraktivität des FB M für Frauen (siehe 4.1)

3. Personalentwicklungsplan:

3.1 Die Gesamtentwicklung des FBs festlegen

Wünschenswert wäre für den Fachbereich Maschinenwesen ein Personalentwicklungsplan in dem neu zu besetzende Professuren und einzustellendes Personal in einem geeigneten Zeitraum betrachten werden. Es sollten gezielte Maßnahme zur Entwicklung geeigneter Frauen auf die zu besetzenden Stellen hin unternommen werden.

3.1.1 Berufungen:

Verfahren

Zur gezielten Suche nach geeigneten Bewerberinnen, Identifizierung und Werbung hochqualifizierter Absolventinnen, Lehrbeauftragte usw. Die Nutzung vorhandener Datenbanken war im betrachteten Zeitraum erfolglos.

3.2 Neueinstellungen:

3.2.1 Professuren: Weiterhin gezielt nach geeigneten Frauen suchen (siehe 3.1.1)

3.2.2 Vertretungs-Professuren: Weiterhin gezielt nach geeigneten Frauen suchen (siehe 3.1.1)

3.2.3 Lehrkräfte für besondere Aufgaben: Weiterhin gezielt nach geeigneten Frauen suchen (siehe 3.1.1)

3.2.4 Lehrbeauftragte: Weiterhin gezielt nach geeigneten Frauen suchen insbesondere auch bei den Masterstudentinnen (siehe 3.1.1)

3.2.5 Projektmitarbeitende: Weiterhin gezielt nach geeigneten Frauen suchen

3.2.6 Promotionsstellen: Gezielt nach geeigneten Frauen suchen (Information und Beratung der Masterstudentinnen auch über die Möglichkeit einer Laufbahn als Hochschullehrerin)

3.2.7 Stipendien: Gezielt nach geeigneten Frauen suchen (Information und Beratung der Masterstudentinnen)

3.2.8 Wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal: Weiterhin gezielt nach geeigneten Frauen suchen

3.2.9 Vergabe von studentischen Hilfskraftstellen: Weiterhin gezielt nach Studentinnen suchen (z.B. Einstellung unter „Aktuelles für Studierende“ und direkte Ansprache geeigneter Studentinnen).

4. Im Rahmen der Laufzeit der letzten 2 Jahren sind folgende Maßnahmen erreicht bzw. für die Zukunft zu erreichen:

4.1 Studieninteressierte:

4.1.1 Überregionale professionelle Werbung um potentielle Studentinnen auf den FB Maschinenwesen aufmerksam zu machen. Informationsmaterial zum Studium am FB M bzw. gendersensibel gestalten. Denn OAT Studiengang als für Frauen geeigneten Studiengang bewerben.

4.1.2 Der Girls´ Day und die Schülerinnen-Technik-Tage werden im FB Maschinenwesen jeweils einmal jährlich durchgeführt. Der Fachbereich stellt die dafür notwendigen Mittel sowie Stunden für eine studentische Hilfskraft zur Vorbereitung/ Durchführung zur Verfügung. Die Maßnahmen werden regelmäßig durchgeführt und sind verstetigt.

4.1.3 Organisiert durch die zentrale Studienberatung wirken die Labore des FBM beim Besuch von Schülergruppen mit.

4.1.4 Teilnahme an Berufsorientierungsmessen, Fachhochschulfotagen o.ä.

4.2 Studierende:

4.2.1 Familienfreundliche Semesterplanung, keine Pflichtveranstaltungen nach dem 4.Block oder Angebote diese individuell zu verlegen (z.B. Wechsel in eine andere Gruppe durch Tausch)

4.2.2 **Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden in den Studiengängen des Maschinenbaus sowie im Bachelorstudiengang Schiffbau auf 15%.** Im Schiffbau wurde im Bereich der Erstsemester dieses Ziel im WS 2012/13 erreicht und konnte für das WS 2014/15 sogar noch auf 16,4 % erhöht werden, im Maschinenbau lag der Anteil der Studentinnen im ersten Semester WS 2014/15 weiterhin bei akzeptablen 11,4 %. Nach dem im WS 2016/17 der Studentinnenanteil im ersten Semester Maschinenbau noch einmal auf 13% gesteigert werden konnte, war er leider im WS 2017/18 mit 9,2 % wieder rückläufig. Im Schiffbau ist im WS 2017/18 auch ein Rückgang der Studentinnen im 1.Semester auf 11,3 % zu verzeichnen.

Speziell Studentinnen:

4.2.4 Geplante und gut kommunizierte partielle Monoedukation (wie z.B. einzelne Laborgruppen ausschließlich für Studentinnen), bisher kein Bedarf bei den Studentinnen

4.2.5 Spezielle Technikprojekte nur für Studentinnen wie „Do it yourself“ (Runa Simulator) oder in der Vergangenheit „Driving Käfer“

4.2.6 Mentoring Projekt für Studentinnen, z.B. Masterstudentinnen als Mentorinnen für Bachelorstudentinnen. Durch die geringe Anzahl von Masterstudentinnen, die zudem häufig im IBS eingebunden sind, ist dieses Ziel kaum erreichbar.

4.2.7 Qualifizierung von Masterstudentinnen in der Lehre durch Weiterbildungsveranstaltungen und Vergabe von Lehraufträgen. Durch die geringe Anzahl von Masterstudentinnen, die zudem häufig im IBS eingebunden sind, ist dieses ebenso Ziel kaum erreichbar.

Allgemein:

4.2.7 Information über das Beratungsangebot und Beratung zum Studienverlauf und bei geplantem Studienabbruch

4.2.8 Frühzeitige Identifizierung, Beratung/ Werbung geeigneter Bachelorstudentinnen zum Übergang in die Masterstudiengänge (Bereitstellung entsprechender Daten durch das Prüfungsamt)

4.2.9 Beratung von Masterstudentinnen zu Promotionsmöglichkeiten und Promotionsstipendien

4.3 Professorinnen und Professoren:

Hochschuldidaktische Weiterbildung zum Thema Gender- und Diversitysensibilität in der Lehre durch die Angebote des Teams MeQS/Hochschuldidaktik

4.4 Mitarbeiterinnen:

Im Rahmen der Fachbereichspersonalentwicklung Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen in Lehre, Technik und Verwaltung prüfen und umsetzen

4.5 Gremien:

4.5.1 Anwerbung von Studentinnen für:

4.5.1.1 Fachschaft

4.5.1.2 Konvent

4.5.1.3 Senat

4.5.1.4 StuPa

4.5.1.5 AStA

4.5.1.6 andere Hochschulgremien

4.5.2 Mitarbeiterinnen für eine Mitarbeit in den Hochschulgremien gewinnen und dazu motivieren. Gremienarbeit für TZ-Beschäftigte fördern

5. Aufstellung der Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich

5.1 Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten insbesondere zur Durchführung des Girls´ Days und der Schülerinnen-Technik-Tage sowie die Finanzierung der zur Durchführung der Veranstaltungen notwendigen Studentischen Hilfskraft ist eingeführt und gesichert.

5.2 Die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten des FB durch die Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule ist in den letzten Berufungsverfahren durchgängig erfolgt.

5.3 Aufgabenverteilung zwischen GB und Stellvertreterin: Wird individuell geregelt

5.4 Einbindung und Akzeptanz: Die Gleichstellungsbeauftragten wird im Fachbereich rechtzeitig beteiligt, um gestalterisch beraten zu können an:

5.4.1 Entscheidungen, die die Belange der Gleichstellung betreffen

5.4.2 Curricularentwicklung der Studiengänge des Fachbereichs

5.4.3 Beteiligung beim Zielvereinbarungsbericht

5.4.4 Personalfragen