

**HAWK**

**GLEICHSTELLUNGSPLAN  
DER HAWK  
2024–2026**

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

## Inhaltsübersicht

<b>Abkürzungen</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Vorworte</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1 Vorwort Präsident</b> .....	<b>5</b>
<b>1.2 Vorwort Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte</b> .....	<b>6</b>
<b>2 Hintergrund, Ziele und Vorgehensweise</b> .....	<b>7</b>
<b>2.1 Rechtlicher Hintergrund</b> .....	<b>7</b>
<b>2.2 Ziele</b> .....	<b>7</b>
<b>2.3 Vorgehensweise bei der Erstellung des Plans</b> .....	<b>8</b>
<b>2.4 Datengrundlagen</b> .....	<b>9</b>
<b>3 HAWK gesamt</b> .....	<b>10</b>
<b>3.1 Bestandsaufnahme und Ziele</b> .....	<b>10</b>
<b>3.1.1 Personal</b> .....	<b>10</b>
3.1.1.1 Personal nach Statusgruppen .....	10
3.1.1.2 Professuren .....	12
3.1.1.3 Wissenschaftliche Mitarbeitende, Promovierende .....	16
3.1.1.4 Lehraufträge .....	17
3.1.1.5 Mitarbeitende Technik und Verwaltung.....	18
3.1.1.6 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte .....	20
<b>3.1.2 Studierende</b> .....	<b>22</b>
<b>3.1.3 Absolvent*innen</b> .....	<b>27</b>
<b>3.1.4 Leitungspositionen und Gremien</b> .....	<b>31</b>
3.1.4.1 Führungsebenen.....	31
3.1.4.2 Senat .....	31
3.1.4.3 Gremien der Fakultäten .....	32
<b>3.2 Maßnahmen</b> .....	<b>35</b>
<b>3.2.1 Organisationsentwicklung</b> .....	<b>35</b>
3.2.1.1 Aktueller Stand .....	35
3.2.1.2 Maßnahmen bis 2026 .....	40
<b>3.2.2 Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung</b> .....	<b>43</b>
3.2.2.1 Aktueller Stand .....	43
3.2.2.2 Maßnahmen bis 2026 .....	45
<b>3.2.3 Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren</b> .....	<b>47</b>
3.2.3.1 Aktueller Stand .....	47

3.2.3.2	Maßnahmen bis 2026 .....	49
3.2.4	<b>Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung.....</b>	<b>51</b>
3.2.4.1	Aktueller Stand .....	51
3.2.4.2	Maßnahmen bis 2026 .....	53
3.2.5	<b>Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie.....</b>	<b>54</b>
3.2.5.1	Aktueller Stand .....	54
3.2.5.2	Maßnahmen bis 2026 .....	56
3.2.6	<b>Zusammenfassung Maßnahmen - HAWK gesamt.....</b>	<b>58</b>
<b>4</b>	<b>Gleichstellungspläne der Fakultäten.....</b>	<b>59</b>
4.1	<b>Fakultät Bauen und Erhalten .....</b>	<b>59</b>
4.2	<b>Fakultät Gestaltung.....</b>	<b>71</b>
4.3	<b>Fakultät Ingenieurwissenschaften und Gesundheit .....</b>	<b>82</b>
4.4	<b>Fakultät Management, Soziale Arbeit und Bauen.....</b>	<b>92</b>
4.5	<b>Fakultät Ressourcenmanagement .....</b>	<b>103</b>
4.6	<b>Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit.....</b>	<b>113</b>
<b>5</b>	<b>Anhang - Datentabellen.....</b>	<b>121</b>
	<b>Impressum .....</b>	<b>127</b>

## Abkürzungen

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
BA	Bachelorstudium
DV	Datenverarbeitung
Fak. I-Ges.	Fakultät Ingenieurwissenschaften und Gesundheit; Bereich Gesundheit
Fak. I-Ing	Fakultät Ingenieurwissenschaften und Gesundheit; Bereich Ingenieurwissenschaften
Fak. M-Soz.Arb.	Fakultät Management, Soziale Arbeit und Bauen; Bereich Soziale Arbeit
Fak. M-Bau.,Man.	Fakultät Management, Soziale Arbeit und Bauen; Bereich Bauen, Management
FGB	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
HEP	Hochschulentwicklungsplan
HGB	Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte
HVP	Hauptberufliche Vizepräsidentin
LfbA	Lehrkraft für besondere Aufgaben
NGG	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
NHG	Niedersächsisches Hochschulgesetz
MA	Masterstudium
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
SWS	Semesterwochenstunde
VP	Vizepräsident*in
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,

ich freue mich, Ihnen den neuen Gleichstellungsplan für die Jahre 2024 bis 2026 vorlegen zu können. Mit einem umfassenden Maßnahmenportfolio bereiten wir den Weg für ein geschlechtergerechtes und diskriminierungsfreies Studieren, Lehren, Arbeiten und Forschen.

Die Daten in diesem Gleichstellungsplan zeigen erneut anschaulich, in welchen Bereichen wir Erfolge zu verzeichnen haben und wo weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Stolz darauf sind wir, dass wir in den letzten Jahren eine Geschlechterparität in den Leitungsebenen und Gremien erreichen konnten. Bei den Studierenden ist das Geschlechterverhältnis an der HAWK insgesamt ausgewogen, es variiert jedoch stark nach Studienfach.

Den Anteil an Frauen bei den Professuren zu steigern, ist weiterhin ein sehr wichtiges Ziel. Die HAWK ist mit ihrem Professorinnenanteil von 34,4% im deutschlandweiten Gleichstellungsranking seit 2005 durchgängig in der Spitzengruppe verortet. Jedoch ist uns seit 2011 keine nachhaltige Steigerung des Professorinnenanteils gelungen. Dies zeigt, dass weitere Anstrengungen und Gleichstellungsmaßnahmen nötig sind. Aktuell und in den kommenden Jahren sind jedoch viele unserer Professuren neu zu besetzen. Dies bietet die Chance, verstärkt Frauen als Lehrende und Forschende zu gewinnen.

In diesem Zusammenhang freuen wir uns besonders, dass die HAWK mit ihrem Antrag in der Bund-Länder-Ausschreibung „Professorinnenprogramm 2030“ erfolgreich war: Dadurch wird in den nächsten Jahren die Umsetzung wichtiger Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen, zur Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Studiengängen möglich.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist in einem umfangreichen Prozess gemeinsam mit allen Fakultäten entstanden. In vielen Besprechungen und Gesprächen haben Dekanate, Gleichstellungsbüro, Präsidium und weitere Interessierte Ideen zur Förderung der Gleichstellung diskutiert und festgehalten. Mein Dank gilt allen Mitwirkenden für dieses umfangreiche Engagement. Diese Bereitschaft zeigt den hohen Stellenwert, den Gleichstellung und Vielfalt an der HAWK einnehmen.

Wir alle können mitwirken, zu einer geschlechtergerechten Hochschule beizutragen - durch kreative Projekte, zum Beispiel mit einem Antrag im Rahmen der gleichstellungspolitischen Mittel, gendersensible Lehre und der aktiven Karriereförderung von Frauen.



Dr. Marc Hudy

## 1.2 Vorwort Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte



Liebe HAWK-Mitglieder,

der Gleichstellungsplan der HAWK für die Jahre 2024-2026 ist eine Fortführung der Maßnahmen und Ziele, die im Gleichstellungsplan 2021-2023 hochschulweit und fakultätsspezifisch beschlossen wurden. Die Maßnahmen sind fünf zentralen Handlungsfeldern zugeordnet.

Auch dieser Gleichstellungsplan entstand in einem gemeinsamen Prozess mit allen Fakultäten und im Austausch mit dem Präsidium. Er enthält Ziele und Maßnahmen für die gesamte Hochschule und für die einzelnen Fakultäten, die bis 2026 umgesetzt werden sollen.

Erstmals haben die Fakultäten für die Laufzeit des Gleichstellungsplans bis zu drei priorisierte Maßnahmen festgelegt und damit eigene Schwerpunkte gesetzt.

Unser nachhaltiges Ziel ist es, die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der HAWK zu fördern und den Anteil von Frauen dort zu steigern, wo sie unterrepräsentiert sind.

Mein Dank gilt allen Mitwirkenden, die uns bei der Erstellung des Gleichstellungsplans unterstützt haben. Besonders bedanken möchte ich mich bei der Referentin für Gleichstellung, Elisa Kiehl, die sich der Erstellung dieses Gleichstellungsplans erneut mit viel Energie, Ausdauer und Professionalität gewidmet hat.

Nun gilt es, die beschlossenen Maßnahmen in die Tat umzusetzen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

A handwritten signature in blue ink that reads "Nicola Hille".

Nicola Hille

## 2 Hintergrund, Ziele und Vorgehensweise

### 2.1 Rechtlicher Hintergrund

Das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) und das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) verpflichten die HAWK zur Erstellung eines Gleichstellungsplans. Ziel ist die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter und die Beseitigung bestehender Nachteile.

Seit 2022 sind Hochschulen zudem in Horizon Europe<sup>1</sup> nur noch förderfähig, wenn sie ihre Maßnahmen zur Chancengleichheit der Geschlechter in einem Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan) festgehalten haben. Dieser Plan muss bestimmten Anforderungen genügen, welche die HAWK mit diesem Gleichstellungsplan erfüllt<sup>2</sup>.

Der Gleichstellungsplan ist Teil der Hochschulentwicklungsplanung. 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 (Geschlechterverteilung in den verschiedenen Bereichen).

Es ist Konsens, dass der aktuelle Gleichstellungsauftrag nach NHG in seiner Fokussierung auf binäre Geschlechterstrukturen überholt ist. Der Abbau struktureller Benachteiligung von trans\*, inter\*, non-binären und agender Personen ist der HAWK dennoch ein Anliegen. Daher sollen nach der Novellierung des NHG 2025 dafür ebenfalls entsprechende Maßnahmen in den Gleichstellungsplan integriert werden.

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 der Geschlechter
- 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

---

<sup>1</sup> Horizon Europe ist das EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation.

<sup>2</sup> Verpflichtende Anforderungen an Gender Equality Plans sind ein veröffentlichtes, von der Einrichtungsleitung unterschriebenes Dokument, fest eingeplante Personalressourcen/Gender-Expertise, nach Geschlecht differenzierte Daten mit einer jährlichen Berichterstattung sowie Trainings zu Geschlechtergleichheit für Personal und Führungskräfte (vgl. [European Commission, Directorate-General for Research and Innovation \(2021\): Horizon Europe guidance on gender equality plans](#), S. 18 ff.)

## Operative Ziele

- Benennung und Umsetzung konkreter Maßnahmen bis 2026 mit Verantwortlichkeiten und Zeitplanung

## 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 durchgeführt:



### 1 - Datenerhebung und -auswertung (April – August 2023)

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 - Ableitung und Festlegung von Zielen und Maßnahmen (September – Dezember 2023)

Das Gleichstellungsbüro organisierte gemeinsam mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (FGB) in jeder Fakultät einen Termin. Hier wurden die bisherigen Ziele und Maßnahmen im Gleichstellungsplan 2021-2023 reflektiert und Ziele und Maßnahmen für den neuen Teil-Gleichstellungsplan 2024-2026 der Fakultät besprochen.

Am Besprechungstermin nahmen das Dekanat, die FGB 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 Gleichstellungsplan der Fakultät (vgl. Kapitel 4) wurden besprochen. In vielen Fakultäten fanden danach intern weitere Besprechungen zur Konkretisierung der Maßnahmen statt.

Zur Besprechung der hochschulweiten Maßnahmen (vgl. Kapitel 3.2) fand ein Termin zwischen Präsidium und Gleichstellungsbüro statt. Gemeinsam wurden die ausgewerteten geschlechterspezifischen Daten diskutiert, bisherige Maßnahmen reflektiert und hochschulweite Ziele und Maßnahmen für die nächsten drei Jahre festgelegt.



### 3 – Gleichstellungspläne der Fakultäten (November 2023 – April 2024)

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

### 4 - Erstellung des Gesamtplans (Februar – April 2024)

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

### 5 - Genehmigung und Veröffentlichung (April – Mai 2024)

Das Gesamtdokument wurde der Senatskommission für Gleichstellung, dem Präsidium und dem Personalrat vorgelegt und am 29.05.2024 einstimmig vom Senat beschlossen.

## 2.4 Datengrundlagen

Die Daten wurden für die Geschlechtsoptionen „weiblich“, „männlich“, „divers“ und „kein Eintrag“ ausgewertet.

Stichtag für die Erhebung der Personaldaten war jeweils der 31.12.. Die Daten wurden von der Personalabteilung zur Verfügung gestellt. Es wurde die Anzahl der Vollzeitäquivalente (VZÄ) als Grundlage genommen. Diese Berechnung<sup>3</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 Kopffzahlen 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 2014-2023 ausgewertet. Grundlage waren alle Berufungsberichte, die im Zeitraum 2014-2023 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 ausgewertet.

Die Daten zu den Gremien wurden anhand der Wahlergebnisse der Hochschulwahlen ausgewertet (Endgültiges Wahlergebnis).

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

Bei den Studierenden wurden die Daten des jeweiligen Wintersemesters herangezogen. Die Daten der Absolvent\*innen wurden auf Basis des Studienjahres erhoben (WiSe+SoSe). Datenquellen waren das Hochschulkennzahlensystem und die interne Datenerfassung der Studierendenabteilung.

---

<sup>3</sup> Beispiel: Ein Vollzeitäquivalent entspricht der Arbeitszeit eines\*einer Vollzeitbeschäftigten. Zwei Teilzeitbeschäftigte mit je 20 Stunden ergeben somit 1 Vollzeitäquivalent, jedoch 2 Köpfe.

### 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 2026 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 dargestellt. Ein Vergleich der Datenlage der vergangenen Jahre 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 2026 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 31.12.2022									
	Anzahl					VZÄ				
	ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	% w	% m
Professuren	185	67	118	36,2%	63,8%	169,5	58,3	111,2	34,4%	65,6%
<i>davon Regelprofessuren</i>	151	51	100	33,8%	66,2%	146,8	47,3	99,5	32,2%	67,8%
<i>davon Verwaltungsprof.</i>	34	16	18	47,1%	52,9%	22,7	11,0	11,7	48,3%	51,7%
Wiss. Mitarbeitende inkl. LfbA	277	158	119	57,0%	43,0%	210,7	113,1	97,7	53,6%	46,4%
Mitarbeitende Verwaltung	171	138	33	80,7%	19,3%	144,7	113,6	31,2	78,5%	21,5%
Mitarbeitende Tech. Dienst, DV	65	24	40	36,9%	61,5%	60,1	20,5	38,8	34,0%	64,5%
Gesamt	698,0	387,0	310,0	55,4%	44,4%	585,1	305,4	278,8	52,2%	47,7%

	Stand 31.12.2016					Stand 31.12.2019				
	VZÄ					VZÄ				
	ges	w	m	w	m	ges	w	m	w	m
Professuren	176,4	56,4	120	32,0%	68,0%	169,9	58,6	111,3	34,5%	65,5%
<i>davon Regelprofessuren</i>	159,0	50,0	109,0	31,5%	68,5%	150,3	49,8	100,6	33,1%	66,9%
<i>davon Verwaltungsprof.</i>	17,3	6,33	11,0	36,5%	63,5%	19,57	8,9	10,8	45,2%	54,9%
Wiss. Mitarbeitende inkl. LfbA	135,1	76,6	67,26	56,7%	49,8%	174,0	91,3	82,71	52,5%	47,5%
Mitarbeitende Verwaltung	99,3	79,6	19,7	80,2%	19,8%	116,4	90,4	26,0	77,7%	22,3%
Mitarbeitende Tech. Dienst, DV	91,9	29,4	62,6	31,9%	68,1%	99,7	32,9	66,8	33,0%	67,0%
Gesamt	502,7	242,0	269,5	48,1%	53,6%	560,0	273,2	286,8	48,8%	51,2%

Anzahl und VZÄ Personen divers oder „kein Eintrag“: <5

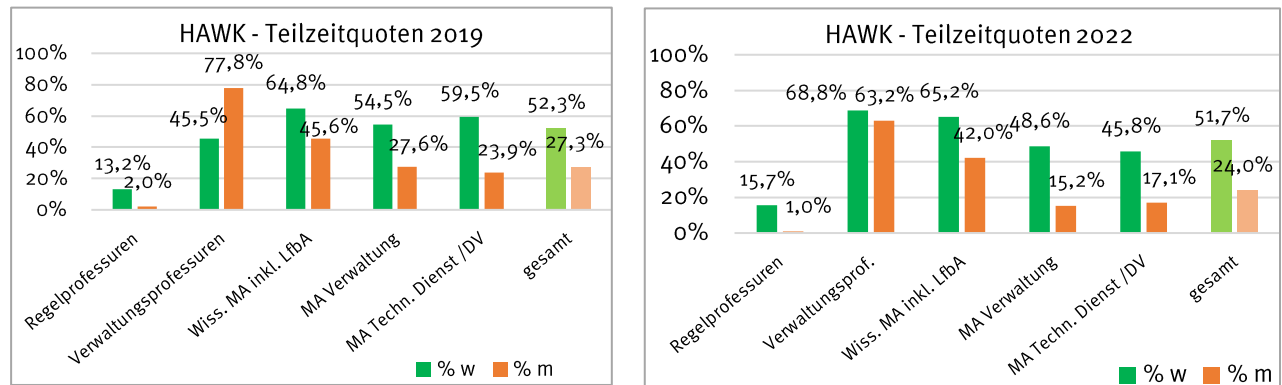
gelbe Markierung = Frauen- oder Männeranteil unter 45%

Frauen sind an der HAWK in der Gruppe der Professuren (34,4% VZÄ 2022) und unter den Mitarbeitenden Technischer Dienst/Datenverarbeitung (34,0% VZÄ 2022) unterrepräsentiert. Die Frauenanteile in beiden Gruppen sind seit 2019 in etwa gleichgeblieben (-0,1% VZÄ bei den Professuren, + 1,0% VZÄ bei den Mitarbeitenden Technischer Dienst/DV).

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist das Geschlechterverhältnis seit Jahren insgesamt ausgewogen (Frauenanteil VZÄ: 53,6% in 2022).

Bei den Mitarbeitenden der Verwaltung besteht eine Unterrepräsentanz von Männern (21,5% VZÄ 2022).

## Teilzeit



*Teilzeitquote = Anteil Frauen/Männer in Teilzeit an allen Frauen/Männern, jeweils pro Statusgruppe*

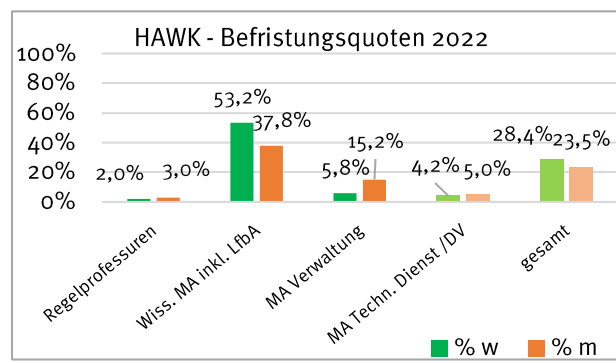
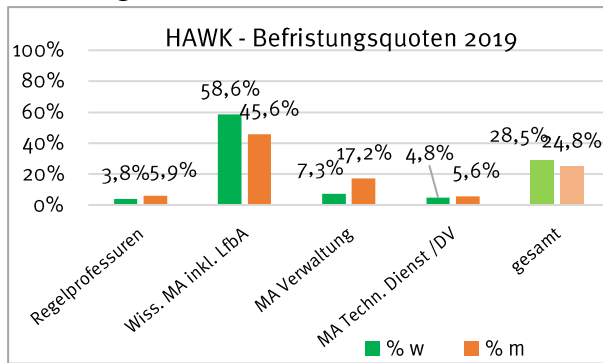
In allen Statusgruppen arbeiten Frauen an der HAWK häufiger in Teilzeit. Insgesamt waren in 2022 51,7% der weiblichen, aber nur 24,0% der männlichen Beschäftigten in Teilzeit tätig. Besonders groß ist die Differenz bei den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung. In diesen beiden Gruppen hat der Teilzeitanteil in beiden Geschlechtern seit 2019 abgenommen.

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 derzeitig noch bestehenden strukturellen Beschaffenheit der Arbeitswelt bedeuten Teilzeitbeschäftigungen oft ein Karrierehemmnis. Der Zugang zu gut bezahlten, verantwortungsvollen Stellen und Führungspositionen ist erschwert<sup>5</sup>.

Regelprofessor\*innen arbeiten an der HAWK kaum in Teilzeit (Frauen: 15,7%, Männer: 1,0%). 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 2022 hingegen 63,2% der Männer und 68,8% Frauen in Teilzeit tätig. Dies könnte mit parallelen Qualifizierungsmaßnahmen und zusätzlichen Beschäftigungen zusammenhängen, da Verwaltungsprofessuren jeweils befristet angestellt werden.

<sup>5</sup> 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, S. 63 ff.

## Befristung



*Befristungsquote = Anteil Frauen/Männer befristet an allen Frauen/Männern, jeweils pro Statusgruppe*

Insgesamt sind Frauen an der HAWK etwas häufiger befristet beschäftigt als Männer (2022: Frauen 28,4%, Männer 23,5%).

Unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist, wie häufig an Hochschulen, der Anteil der Befristungen besonders hoch. Frauen sind hier deutlich häufiger befristet beschäftigt als Männer. Der Anteil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist von 2019 auf 2022 bei beiden Geschlechtern gesunken (Frauen: -5,4%, Männer: -7,8%).

Bei den Mitarbeitenden der Verwaltung sind Männer etwas häufiger befristet beschäftigt als Frauen (2022: Frauen 5,8%, Männer 15,2%).

### 3.1.1.2 Professuren

Beim Professorinnenanteil nimmt die HAWK im deutschlandweiten Vergleich laut den CEWS-Rankings seit vielen Jahren einen Platz in der Spitzengruppe ein<sup>6</sup>. Der Frauenanteil bei den Professuren liegt seit 2011 durchgehend zwischen 32-37% und damit deutlich höher als im Durchschnitt der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1 zeigt jedoch auch, dass der Frauenanteil bei den Regelprofessuren seit 2011 nicht nennenswert und nachhaltig gesteigert werden konnte, was den Bedarf an weiteren Gleichstellungsmaßnahmen hin zur Parität verdeutlicht.

**Tabelle 1: Entwicklung des Professorinnenanteils 2008-2022<sup>7</sup>**

	Regelprofessuren			Verwaltungsprof.			Professuren gesamt		
	ges.	davon Frauen	Frauen in %	ges.	davon Frauen	Frauen in %	ges.	davon Frauen	Frauen in %
<b>2008</b>	173,3	47,8	<b>27,6%</b>	9,7	4,0	<b>41,4%</b>	183,0	51,8	<b>28,3%</b>
<b>2011</b>	172,2	56,7	<b>32,9%</b>	11,5	4,3	<b>37,0%</b>	183,7	60,9	<b>33,2%</b>
<b>2014</b>	160,7	54,7	<b>34,0%</b>	20,0	11,0	<b>55,0%</b>	180,7	65,7	<b>36,3%</b>
<b>2016</b>	159,0	50,0	<b>31,5%</b>	17,3	6,3	<b>36,5%</b>	176,4	56,4	<b>32,0%</b>
<b>2019</b>	150,3	49,8	<b>33,1%</b>	19,6	8,9	<b>45,2%</b>	169,9	58,6	<b>34,5%</b>
<b>2020</b>	156,0	50,5	<b>32,4%</b>	26,0	13,1	<b>50,4%</b>	184,2	63,6	<b>34,5%</b>
<b>2021</b>	138,9	48,4	<b>34,8%</b>	25,2	12,6	<b>49,9%</b>	164,2	61,1	<b>37,2%</b>
<b>2022</b>	146,8	47,3	<b>32,2%</b>	22,7	11,0	<b>48,3%</b>	169,5	58,3	<b>34,4%</b>

	Ø HAW Dtl. <sup>8</sup>	Ø HAW Nds. <sup>8</sup>
	Frauen %	Frauen %
<b>2008</b>	17,0%	20,9%
<b>2011</b>	19,0%	22,9%
<b>2016</b>	22,3%	23,6%
<b>2019</b>	24,4%	26,4%
<b>2020</b>	25,2%	26,6%

<sup>6</sup> vgl. Center of Excellence Women in Science (CEWS): Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten 2005-2023. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

<sup>7</sup>Anzahl Vollzeitäquivalente; Wertigkeit: ausschließlich W2, Quelle: Daten Personalabteilung, Stand jeweils 31.12. des Jahres

<sup>8</sup>Quelle: GWK: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 18., 22. und 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2012/2013, 2016/2017 und 2020/2021) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, jeweils Tabelle 4.2

Auffällig ist zudem, dass die Anzahl der besetzten (Regel-)Professuren seit 2008 zum Teil deutlich rückläufig war. Dafür nahm die Anzahl der verwalteten Professuren zu. Dies zeigt die Schwierigkeiten, freierwerdende Stellen nahtlos wiederzubesetzen. Bei den Verwaltungsprofessuren ist der Frauenanteil deutlich höher als bei den Regelprofessuren (2022: 48,4%). Ein Potential für Berufungen von Frauen ist somit vorhanden, kann jedoch noch effektiver genutzt werden.

**Tabelle 2: Horizontale Segregation: Entwicklung des Professorinnenanteils<sup>9</sup> nach Fakultäten**

	Fak. B	Fak. G	Fak. I		Fak. M		Fak. R	Fak. S	HAWK gesamt
			Ges- und.	Ing.	Bauen, Man.	Soz. Arbeit			
2008	22,3%	44,3%	/	21,1%	11,5%	70,0%	17,4%	58,0%	28,3%
2011	28,8%	33,7%	/	22,2%	14,8%	69,0%	25,0%	61,4%	33,2%
2014	30,8%	41,7%	/	15,8%	18,8%	73,5%	26,7%	66,3%	36,3%
2016	30,4%	20,9%	/	16,7%	12,8%	71,4%	21,3%	61,2%	32,0%
2019	36,2%	26,0%	73,3%	9,7%	20,8%	75,3%	22,2%	60,8%	34,5%
2020	43,0%	23,8%	72,7%	9,8%	20,2%	72,8%	21,7%	64,6%	34,5%
2021	40,7%	26,5%	81,4%	10,9%	22,4%	70,6%	20,0%	63,7%	37,2%
2022	40,7%	26,9%	68,7%	5,0%	21,8%	76,9%	15,5%	64,1%	34,4%

In den sozial- und gesundheitswissenschaftlichen Fachbereichen der HAWK (*Fak. I-Ges., Fak. M-Soz.Arb. und Fak. S*) liegen die Professorinnenanteile zwischen 64-77%. In den anderen Fakultäten bzw. Fachbereichen sind Professorinnen zum Teil deutlich unterrepräsentiert (vgl. Tabelle 2).

Besonders niedrig war der Frauenanteil in der *Fakultät I-Ing.* in 2022 mit 5%. Durch die Pensionierung einer Kollegin verblieb nur eine Professorin neben 19,2 VZÄ Professoren. Anfang 2023 konnte im Fachbereich jedoch erstmals seit vielen Jahren wieder eine Professorin neu berufen werden. Dennoch ist die Gewinnung von weiteren Professorinnen weiterhin unbedingt erforderlich.

Auch in den *Fakultäten R, G sowie M-Bau., Man.* sind die Frauenanteile mit 15,5%, 26,9% und 21,8% niedrig. In der Fakultät G gab es nach 2014 ein deutliches Absinken des Frauenanteils, seitdem konnte er nicht wieder über 30% gesteigert werden.

Positiv ist hingegen die Entwicklung in *Fakultät B*: Hier konnte der Professorinnenanteil von 22,3% in 2008 auf 40,7% in 2022 erhöht werden.

**Tabelle 3: Vertikale Segregation - Vergleich Prozentanteile Studentinnen<sup>10</sup> und Professorinnen<sup>7</sup> nach Fakultäten (Differenz der Prozentanteile in grüner bzw. roter Schrift)**

Fakultät	2016			2019			2022		
	Student- innen	Prof.- innen	Differenz	Student- innen	Prof.- innen	Differenz	Student- innen	Prof.- innen	Differenz
<b>Fak. B</b>	34,2%	30,4%	-3,8%	36,9%	36,2%	-0,7%	44,3%	40,7%	-3,6%
<b>Fak. G</b>	64,9%	20,9%	-44,0%	63,1%	26,0%	-37,1%	69,2%	26,9%	-42,3%
<b>Fak. I-Ges.<sup>11</sup></b>	/	/	/	79,5%	73,3%	-6,2%	78,9%	68,7%	-10,2%
<b>Fak. I-Ing.<sup>11</sup></b>	10,1%	16,7%	+6,6%	11,7%	9,7%	-2,0%	17,5%	5,0%	-12,5%
<b>Fak. M-Bau, Man.</b>	39,3%	12,8%	-26,5%	43,9%	20,8%	-23,1%	41,7%	21,8%	-19,9%
<b>Fak. M-Soz. Arb.</b>	75,9%	71,4%	-4,5%	78,4%	75,3%	-3,1%	75,3%	76,9%	+1,6%
<b>Fak. R</b>	26,1%	21,3%	-4,8%	25,8%	22,2%	-3,6%	25,2%	15,5%	-9,7%
<b>Fak. S</b>	76,8%	61,2%	-15,6%	76,8%	60,8%	-16,0%	72,1%	64,1%	-8,0%
<b>HAWK gesamt</b>	<b>47,3%</b>	<b>32,0%</b>	<b>-15,3%</b>	<b>49,8%</b>	<b>34,5%</b>	<b>-15,3%</b>	<b>52,3%</b>	<b>34,4%</b>	<b>-17,9%</b>

<sup>9</sup> Anzahl Vollzeitäquivalente; Wertigkeit: ausschließlich W2, Quelle: Daten Personalabteilung, Stand jeweils 31.12. des Jahres

<sup>10</sup> Stand: jeweils Wintersemester des Jahres, Quelle: Daten Studierendenabteilung

<sup>11</sup> Die Studentinnen des BA- und MA-Studiengangs „Mediziningenieurwesen/Medizintechnik“ (bestehend seit 2019/20) wurden zu 50% dem Bereich Gesundheit und zu 50% dem Bereich Ing.wiss. zugeordnet.

Ein weiterer wichtiger Gleichstellungsindikator ist das Ausmaß der vertikalen Segregation, in Tabelle 3 dargestellt als der Vergleich des Studentinnenanteils mit dem Professorinnenanteil.

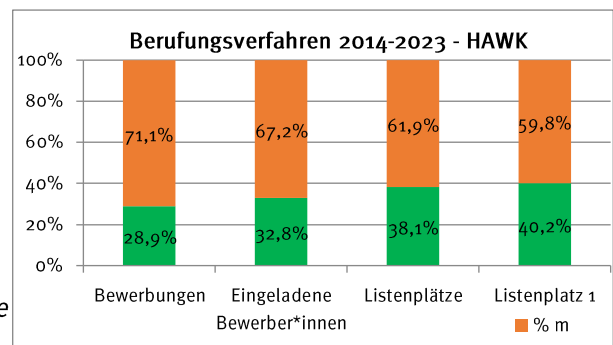
Der Studentinnenanteil ist in nahezu allen Fakultäten höher. In den Fakultäten/Fachbereichen B, I-Ges., I-Ing. und M-Soz.Arbeit sind die Professorinnenanteile nur leicht niedriger, sodass sich die „Leaky Pipeline“ in diesen Fachgebieten der HAWK nur wenig zeigt. In der Fakultät S hat sich die Diskrepanz von 2019 zu 2022 verringert, in Fakultät R hingegen vergrößert. Im Fachbereich M-Bauen/Man. ist der Professorinnenanteil um 20% niedriger als bei der Studentinnenanteil, jedoch stieg der Professorinnenanteil bis 2022 durch die Gewinnung von zwei neuen Professorinnen um fast 10% gegenüber 2016.

Die Zahlen der Fakultät Gestaltung sind besonders auffällig: Hier ist der Professorinnenanteil sehr viel niedriger als der Studentinnenanteil (Differenz von 42,3% in 2022). In der Fakultät gibt es sowohl Professuren mit wissenschaftlichem als auch künstlerisch-gestalterischem Schwerpunkt. Zusätzlich zu den bekannten Barrieren für Frauen beim Zugang zur HAWK-Professur können hier also besondere Hürden im Zugang zur künstlerisch-gestalterischen Professur vorliegen. Es gilt, hier dringend gegenzusteuern und das vorhandene weibliche Potential sehr viel besser zu nutzen.

**Tabelle 4: Berufungsverfahren 2014-2023**

Bewerbungsstufe	ges	w	m	% w	% m
Bewerbungen	1.629	470	1.158	28,9%	71,1%
Eingeladene Bewerber*innen	408	134	274	32,8%	67,2%
Listenplätze	189	72	117	38,1%	61,9%
Listenplatz 1	92	37	55	40,2%	59,8%

*Berufungsverfahren, deren Berufungsbericht im Zeitraum 2014 bis Mai 2023 dem Senat vorgelegt wurde*  
 Quellen: Senatsprotokolle, Personalabteilung



Nur 28,9% 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).

**Tabelle 5: Ernennungen - Summe der Jahre 2013-2023<sup>12</sup>**

	gesamt	davon Frauen	Frauen in %
Fak. B	18	8	44,4%
Fak. G	11	2	18,2%
Fak. I- Ges.	5	4	80,0%
Fak. I- Ing.	11	1	9,1%
Fak. M- Bau., Man.	12	3	25,0%
Fak. M- Soz. Arb.	3	3	100,0%
Fak. R	11	2	18,2%
Fak. S	9	5	55,6%
HAWKplus	2	1	50,0%
<b>Summe HAWK</b>	<b>82</b>	<b>29</b>	<b>35,4%</b>

Die Analyse der Ernennungen an der HAWK von 2013-2023 zeigt, dass der Frauenanteil hier etwas höher ist als unter den Professuren insgesamt (35,4% Ernennungen, 32,2% Regelprofessorinnenanteil 2022, vgl. Tabelle 5).

<sup>12</sup> Stand: April 2023; Ernennungen im Angestelltenverhältnis und Verbeamtungen, Zeitpunkt: Beginn des Arbeitsverhältnisses an der HAWK; Quelle: Daten Personalabteilung

Auch setzten sich Frauen im Laufe von Berufungsverfahren etwas häufiger durch: Nur 29,2% Bewerbungen wurden von Frauen eingereicht, während die Ernennungsquote bei 35,4% liegt (vgl. Abb. I). Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Bemühungen der HAWK, mehr Frauen als Professorinnen zu gewinnen, leichte Erfolge zeigen. Dennoch gilt es, mehr qualifizierte Bewerbungen von Frauen zu erhalten, um geeignete Kandidatinnen aus einem größeren Pool auswählen zu können. Generell ist der Anteil der Bewerbungen von berufungsfähigen Kandidat\*innen niedrig: Im Zeitraum 2016 bis Mai 2023 erfüllten nur 25% der männlichen und (immerhin) 32% der weiblichen Bewerber\*innen alle Berufungskriterien (Auswertung im Projekt Zukunft FH-Prof).

Bei der Betrachtung der Fakultäten zeigen sich große Schwankungen hinsichtlich der Ernennungen: Während die sozial- und gesundheitswissenschaftlichen Fakultäten (I-Ges., M-Soz.Arb, S) Ernennungsquoten zwischen 55,6% und 100% aufweisen, wurde in Fak. I-Ing in den letzten 10 Jahren nur eine Frau ernannt (im Jahr 2023). In der Fak. G wurden trotz des hohen Frauenanteils in den Gestaltungsstudiengängen nur zwei Professorinnen ernannt. In Fak. R wurden ebenfalls zwei, in Fak. M-Bau./Man drei Frauen ernannt. Diese Schwerpunkte zeigen, dass es weiterhin Priorität sein muss, mehr Frauen für die MINT-Fakultäten sowie Fakultät G zu gewinnen.

**Tabelle 6: Geplant freiwerdende Professuren (Pensionierungen) bis einschließlich 2030<sup>13</sup>**

Fakultät	Pensionierungen
Fakultät B	8,5
Fakultät G	6
Fakultät I	5
Fakultät M	7,5
Fakultät R	5
Fakultät S	7,5
Sonstige	1
<b>Gesamt</b>	<b>40,5</b>

Bis 2030 sind an der HAWK 40,5 vollzeitäquivalente Stellen von Professor\*innen aufgrund von Pensionierungen neu zu besetzen. Die zu erwartende hohe Anzahl an Berufungsverfahren bietet die Chance, mehr Frauen als Professorinnen zu gewinnen. Allerdings ist gleichzeitig der Frauenanteil unter den Pensionierungen mit 37,0% überproportional hoch (in VZÄ: 15 Frauen, 25,5 Männer), sodass ein höherer Anteil an Berufungen von Frauen als derzeit nötig ist, um den Professorinnenanteil an der HAWK zu steigern.

## Ziel Professuren

Die HAWK setzt sich bei den Professuren bis 2030 folgende qualitative Ziele:

- Steigerung des durchschnittlichen Anteils der *Bewerbungen* von Frauen auf Professuren um 8%<sup>14</sup> (von 29%<sup>15</sup> auf 37%),
- analog Erhöhung des Anteils der *Bewerbungen von Frauen, die alle Berufungskriterien erfüllen*, um 8%<sup>14</sup> (von 32% auf 40%),
- Erhöhung des Frauenanteils bei den *Ernennungen* um 8% (von 35,4%<sup>15</sup> auf 43%). Der Professorinnenanteil an der HAWK würde dann auf 35,6% VZÄ steigen.
- analog Erhöhung des Frauenanteils bei den *Ernennungen* um 8% in Fak. G, Fak. I-Ing, Fak. R und Fak. M-Bau./Man., Beibehaltung der Ernennungsquote von 44% in Fak. B

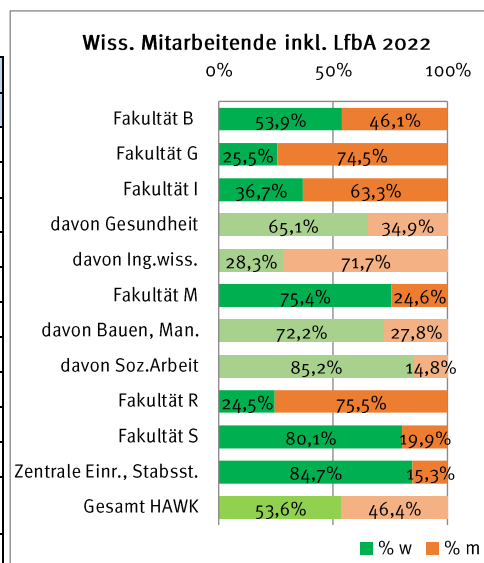
<sup>13</sup> Anzahl Vollzeitäquivalente; Zeitpunkt, an dem die Professor\*innen abschlagsfrei in Pension gehen können; Zeitraum WiSe 23/24 bis WiSe 30/31;

<sup>14</sup> Das Ziel der Steigerung um 8% wurde auf Basis verschiedener Szenarien (zwischen 5 und 10%) ausgewählt.

<sup>15</sup> Durchschnitt letzte 10 Jahre

### 3.1.1.3 Wissenschaftliche Mitarbeitende, Promovierende

Fakultät	2016		2019		2022				
	% w	% m	% w	% m	ges	w	m	% w	% m
Fakultät B	61,7%	38,3%	60,7%	39,2%	19,5	10,5	9,0	53,9%	46,1%
Fakultät G	34,8%	65,2%	29,6%	70,4%	13,8	3,5	10,3	25,5%	74,5%
Fakultät I	32,2%	64,3%	26,4%	73,6%	56,5	20,7	35,8	36,7%	63,3%
davon Gesundheit	/	/	59,5%	40,5%	12,9	8,4	4,5	65,1%	34,9%
davon Ing.wiss.	22,2%	77,8%	19,4%	80,4%	43,6	12,3	31,3	28,3%	71,7%
Fakultät M	77,9%	22,1%	75,0%	25,2%	22,4	16,9	5,5	75,4%	24,6%
davon Bauen, Man.	52,7%	47,7%	69,4%	30,6%	18,0	13,0	5,0	72,2%	27,8%
davon Soz.Arbeit	84,6%	15,4%	83,5%	16,5%	10,2	8,7	1,5	85,2%	14,8%
Fakultät R	26,9%	73,1%	34,9%	64,9%	21,4	5,3	16,2	24,5%	75,5%
Fakultät S	69,3%	30,7%	69,7%	30,3%	12,6	10,1	2,5	80,1%	19,9%
Zentrale Einr., Stabsst.	60,8%	39,2%	73,1%	26,9%	25,4	21,5	3,9	84,7%	15,3%
Gesamt HAWK	56,7%	43,3%	52,5%	47,5%	210,7	113,1	97,7	53,6%	46,4%



Personen divers oder kein Eintrag: 0, alle Angaben in Vollzeitäquivalenzen (VZÄ)

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden gibt es an der HAWK seit Jahren ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (2022: 53,6% Frauen, 46,4% Männer). Die HAWK liegt beim Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals und bei dessen Steigerung deutschlandweit laut dem CEWS-Ranking wiederholt in der Spitzengruppe<sup>6</sup>.

Positiv ist insbesondere, dass in den MINT-Fachbereichen B, M-Bauen/Man., I-Ing und R die Frauenanteile mit 53,9%, 72,2%, 24,5% und 28,3% z.T. deutlich höher sind als die Professorinnenanteile.

#### Befristungen und Teilzeit bei den wiss. Mitarbeitenden 2016-2022<sup>16</sup>

	Befristet		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2016	60,4%	61,1%	64,0%	50,0%
2019	58,6%	45,6%	64,8%	45,6%
2020	53,3%	50,0%	67,4%	46,7%
2021	52,1%	48,2%	63,4%	41,8%
2022	53,2%	37,8%	65,2%	41,7%

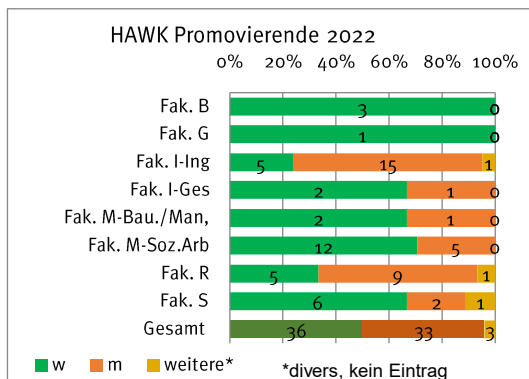
Der Frauenanteil bei den befristeten Verträgen war in den letzten Jahren nur um wenige Prozentpunkte, in 2022 jedoch um 15,4% höher als der Männeranteil. Es gilt zu beobachten, ob diese Differenz in den nächsten Jahren fortbesteht, um rechtzeitig Gegenmaßnahmen einleiten zu können.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen arbeiten zu 65,2% in Teilzeit, ihre männlichen Kollegen hingegen nur zu 41,7% (Jahr 2022).

<sup>16</sup> Anzahl Personen inkl. LfBA, Quelle: Daten Personalabteilung, jeweils Stand 31.12. des Jahres; Anteil befristet bzw. in Teilzeit beschäftigte Mitarbeitende eines Geschlechts an allen Mitarbeitenden eines Geschlechts



## Promovierende 2022 nach Fakultäten<sup>17</sup>



	Promovierende		
	gesamt	davon Frauen	Frauen in %
2019	79	34	43,0%
2020	67	34	50,7%
2021	62	32	51,6%
2022	72	36	50,0%

Auch bei den kooperativ Promovierenden der HAWK besteht seit Jahren ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, der Frauenanteil beträgt aktuell 50%. Während es in einigen Fakultäten (Fak. B, G, I-Ges und M-Bau./Man) kaum Promovierende gibt, sind die Fak. I-Ing, M-Soz.Arb. und Fak. R, auch bedingt durch ihre Forschungsstärke, besonders aktiv in der wissenschaftlichen Qualifizierung.

Die hohen Frauenanteile bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Promovierenden zeigen, dass ein Potential für zukünftige Berufungen von Frauen vorhanden ist, welches mit geeigneten Maßnahmen auf dem Weg zur HAWK-Professur gefördert werden sollte.

### 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. Lehreinheiten ist das Ziel, dass der Frauenanteil gemäß Kaskadenmodell<sup>18</sup> mindestens dem Frauenanteil auf der jeweils darunterliegenden Karrierestufe<sup>19</sup> entspricht.

### 3.1.1.4 Lehraufträge

Fakultät	Anzahl abgerechnete Vertragsstunden								
	2016		2019		2022				
	%w	%m	% w	% m	ges	w	m	% w	% m
Fakultät B	33,4%	66,6%	35,9%	64,1%	8.146,8	3.141,3	5.005,5	38,6%	61,4%
Fakultät G	39,9%	60,1%	58,4%	41,6%	9.427,5	4.920,0	4.507,5	52,2%	47,8%
Fakultät I	25,9%	74,1%	41,4%	58,6%	3.567,0	1.879,5	1.687,5	52,7%	47,3%
Fakultät M	29,6%	70,4%	52,2%	47,8%	6.140,0	2.580,0	3.560,0	42,0%	58,0%
Fakultät R	13,9%	86,1%	20,5%	79,5%	5.287,5	1.005,0	4.282,5	19,0%	81,0%
Fakultät S	66,5%	33,5%	64,7%	35,3%	14.768,0	8.763,0	6.005,0	59,3%	40,7%
Zentrale Einr., Stabsst.	53,9%	46,1%	61,4%	38,6%	11.471,2	5.445,0	6.026,2	47,5%	52,5%
Gesamt HAWK	43,5%	56,5%	50,6%	49,4%	58.808,0	27.733,8	31.074,2	47,2%	52,8%

Personen divers oder kein Eintrag: 0

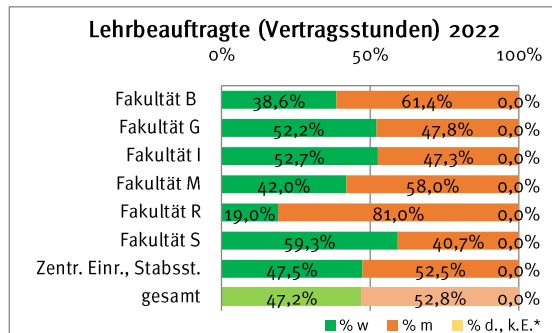
Anzahl abgerechnete Vertragsstunden: 2016 und 2019: Kalenderjahr, 2022: Studienjahr (WiSe 2021/22+SoSe2022)

<sup>17</sup> Quelle: Ergebnisse der Datenabfrage der Stabsabteilung „Forschung und Transfer“ für das Forschungsinformationssystem.

<sup>18</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. [Deutsche Forschungsgemeinschaft 2017](#))

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

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 HAWK-Professur). Werden Lehraufträge verstärkt an Frauen vergeben, stellt dies somit eine Qualifikationsmaßnahme zur mittel- bis langfristigen Erhöhung des Professorinnenanteils dar.



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

Die Geschlechterverteilung bei den Lehraufträgen ist an der HAWK insgesamt paritätisch (2022: 47,2% Frauen, 52,8% Männer). Diese Zahl ist höher als der Professorinnenanteil (34,5%), jedoch etwas niedriger als der Studentinnenanteil (52,1%).

Nach Fakultäten ausgewertet wird erneut eine horizontale Geschlechtersegregation sichtbar. Auffällig ist, dass der Frauenanteil in Fak. S deutlich niedriger und in den Fakultäten B und M leicht niedriger ist als der Frauenanteil bei den Professuren, wiss. Mitarbeitenden und Studierenden. Tendenziell positiv sieht es hingegen in Fak. G aus: Hier ist der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten mit 52,2% höher als der Professorinnen- und wiss. Mitarbeiterinnenanteil, allerdings niedriger als der Studentinnenanteil.

## Ziel Lehraufträge

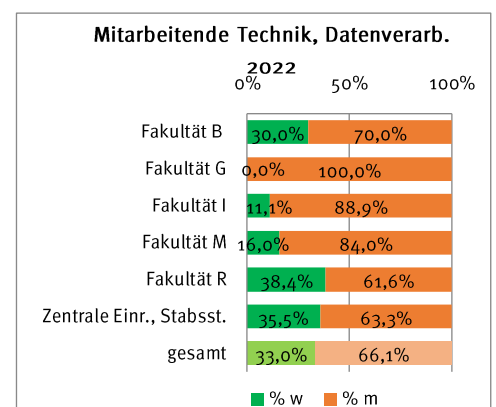
Ziel ist, den Frauenanteil bei den Lehraufträgen an der HAWK

- insgesamt auf das Niveau des Studentinnenanteils zu steigern.
- in denjenigen Fächern, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind (Fak. B, G, I-Ing, M-Bauen/Man, R), bis 2030 um 10% zu erhöhen.

## 3.1.1.5 Mitarbeitende Technik und Verwaltung

### Mitarbeitende Technischer Dienst, Datenverarbeitung

Fakultät	2016		2019		2022				
	% w	% m	% w	% m	ges	w	m	% w	% m
Fakultät B	30,5%	69,5%	36,0%	64,0%	5,4	1,6	3,8	30,0%	70,0%
Fakultät G	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	2,0	0,0	2,0	0,0%	100,0%
Fakultät I	4,3%	95,7%	11,7%	88,3%	4,5	0,5	4,0	11,1%	88,9%
Fakultät M	18,4%	81,6%	8,7%	91,3%	2,4	0,4	2,0	16,0%	84,0%
Fakultät R	39,6%	60,4%	46,5%	53,5%	7,7	3,0	4,7	38,4%	61,6%
Fakultät S	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%
Zentrale Einr., Stabsst.	18,2%	81,8%	11,8%	88,2%	71,7	25,5	45,4	35,5%	63,3%
Gesamt HAWK	19,1%	80,9%	17,6%	82,4%	93,7	30,9	61,9	33,0%	66,1%



In VZÄ, Personen divers oder kein Eintrag: 2022: <5 VZÄ

Im Technischen Dienst/der Datenverarbeitung sind Frauen deutlich unterrepräsentiert: In 2019 betrug der Frauenanteil 17,6%, in 2022 33,0% VZÄ. In 2022 wurde allerdings eine andere Datengrundlage als 2019 verwendet.

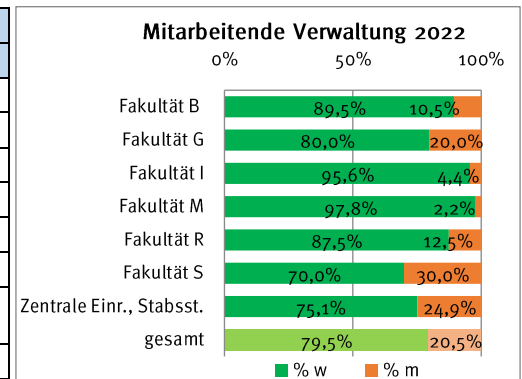
Eine Ursache für den geringen Frauenanteil ist, dass sich nur wenige Frauen für eine Ausbildung oder ein Studium in den technischen Berufen entscheiden.

## 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

Fakultät	2016		2019		2022				
	% w	% m	% w	% m	ges	w	m	% w	% m
Fakultät B	84,4%	15,6%	84,6%	15,4%	4,8	4,3	0,5	89,5%	10,5%
Fakultät G	100,0%	0,0%	78,6%	21,4%	5,0	4,0	1,0	80,0%	20,0%
Fakultät I	92,3%	7,7%	95,1%	4,9%	11,3	10,8	0,5	95,6%	4,4%
Fakultät M	91,0%	9,0%	80,4%	20,0%	9,3	9,1	0,2	97,8%	2,2%
Fakultät R	83,2%	10,5%	76,3%	23,7%	6,4	5,6	0,8	87,5%	12,5%
Fakultät S	78,4%	21,6%	65,9%	34,1%	8,3	5,8	2,5	70,0%	30,0%
Zentrale Einr., Stabsst.	74,4%	25,6%	64,4%	35,6%	83,3	62,5	20,8	75,1%	24,9%
Gesamt HAWK	79,8%	19,9%	69,1%	30,9%	128,3	102,0	26,3	79,5%	20,5%



In VZÄ, Personen divers oder kein Eintrag: 2022: 0 VZÄ

## Mitarbeitende Verwaltung nach Entgeltgruppen:

	2016					2019					2022				
	ges	w	m	%w	%m	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%	15,7	11,5	4,2	73,2%	26,8%
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%	71,2	57,6	13,7	80,8%	19,2%
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%	63,2	54,7	8,5	86,5%	13,5%
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%	0,3	0,3	0,0	100,0%	0,0%
gesamt	56,1	41,7	14,4	74,4%	25,6%	66,0	48,5	17,5	73,5%	26,5%	150,3	123,9	26,4	82,5%	17,5%

In VZÄ, Personen divers oder kein Eintrag: 2022: 0 VZÄ

Bei den Mitarbeitenden der Verwaltung beträgt der Männeranteil 20,5%, der Frauenanteil 79,5%. 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 weniger attraktiv.

Häufig sinkt der Frauenanteil unter den Verwaltungsmitarbeitenden mit steigender Entgeltgruppe. An der HAWK zeigt sich dies ebenfalls, wobei Frauen auch in den oberen Entgeltgruppen überdurchschnittlich häufig vertreten sind: Der Frauenanteil beträgt 2022 in den Entgeltgruppen E 5-8 86,5%, in E9-12 80,8% und in E13-15 73,2%.

## Ziel Mitarbeitende Verwaltung

Ziel ist, den Männeranteil bei den Mitarbeitenden der Verwaltung zu erhöhen. Entsprechende Maßnahmen dazu sollen 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						Bezugsgröße	
	2019		2021 <sup>20</sup>				% Studentinnen Bachelor WiSe 21/22	
	%w	%m	ges	w	m	% w		% m
Fakultät B	27,3%	72,7%	5.441,0	1.945,3	3.495,7	35,8%	64,2%	40,8%
Fakultät G	36,8%	63,2%	6.951,8	3.549,8	3.402,0	51,1%	48,9%	67,9%
Fakultät I	39,3%	60,7%	10.980,4	4.504,9	6.475,5	41,0%	59,0%	51,5%
Fakultät M	52,2%	47,8%	6.926,2	5.048,1	1.878,2	72,9%	27,1%	52,6%
Fakultät R	22,8%	77,2%	3.176,9	1.057,7	2.119,2	33,3%	66,7%	25,0%
Fakultät S	42,9%	57,1%	4.525,0	2.423,0	2.102,1	53,5%	46,5%	73,9%
Zentrale Einr., Stabsst.	63,6%	36,4%	26.952,6	16.272,0	10.680,6	60,4%	39,6%	/
gesamt	46,7%	53,3%	64.954,0	34.800,7	30.153,3	53,6%	46,4%	53,4%

Personen divers oder kein Eintrag: nicht erhoben

Das Geschlechterverhältnis (in Vertragsstunden) bei den studentischen Hilfskräften ist insgesamt ausgewogen: 53,6% Frauen, 46,4% Männer. Der Frauenanteil ist im Vergleich zu 2019 gestiegen.

In den Fakultäten B, G, I und S ist der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften niedriger als der Frauenanteil unter den Bachelorstudierenden, in den Fakultäten M und R höher. Gerade in diesen beiden Fakultäten ist der Frauenanteil bei den stud. Hilfskräften im Vergleich zu 2019 gestiegen (+20,7% und +10,5%).

#### Wissenschaftliche Hilfskräfte

Fakultät	Anzahl Vertragsstunden						Bezugsgröße	
	2019		2021 <sup>20</sup>				% Studentinnen Master WiSe 21/22	
	%w	%m	ges	w	m	% w		% m
Fakultät B	21,1%	78,9%	2.218,6	659,9	1.558,7	29,7%	70,3%	48,3%
Fakultät G	43,1%	56,9%	2.032,0	648,9	1.383,1	31,9%	68,1%	71,7%
Fakultät I	36,0%	64,0%	4.819,8	1.765,3	3.054,5	36,6%	63,4%	20,1%
Fakultät M	60,4%	39,6%	1.230,8	594,7	636,1	48,3%	51,7%	53,7%
Fakultät R	46,3%	53,7%	2.335,6	1.004,6	1.331,0	43,0%	57,0%	28,7%
Fakultät S	89,2%	10,8%	2.111,6	1.992,2	119,5	94,3%	5,7%	75,0%
Zentrale Einr., Stabsst.	73,3%	26,7%	9.403,1	7.092,8	2.310,3	75,4%	24,6%	/
gesamt	63,4%	36,6%	24.151,6	13.758,4	10.393,2	57,0%	43,0%	46,2%

Personen divers oder kein Eintrag: nicht erhoben

Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften liegt der Frauenanteil (in Vertragsstunden) bei 57,0%, der Männeranteil bei 43,0%. 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.

In den Fakultäten B, G und M ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften niedriger als der Frauenanteil unter den Master-Studierenden. Insbesondere an Fakultät G die Diskrepanz sehr groß (-39,8%). Besonders positiv ist hingegen der höhere Frauenanteil bei den wiss. Hilfskräften in der MINT-Fakultät R mit 43,0%.

<sup>20</sup> Für das Jahr 2022 liegen keine verlässlichen Daten vor, daher wurden die Daten aus 2021 herangezogen.

**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

### Studierende nach Studiengang und Abschlussart

Erhebungsdatum: 01.12. eines Jahres

Quelle: Hochschulkennzahlensystem, interne Datenerfassung Studierendenabteilung HAWK

Legende: <30% 30%-44,9% 45-55%

### Bachelorstudiengänge

Fakultät	Bachelor-Studiengang	WiSe 2019/2020					WiSe 2020/2021					WiSe 2021/2022					WiSe 2022/2023				
		ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	%w	%m
Fakultät B - Bauen und Erhalten	Architektur-BA	300	137	163	45,7%	54,3%	348	188	166	54,0%	47,7%	323	185	138	57,3%	42,7%	319	182	137	57,1%	42,9%
	Bauingenieurwesen-BA	352	64	288	18,2%	81,8%	351	71	280	20,2%	79,8%	355	82	273	23,1%	76,9%	319	82	237	25,7%	74,3%
	Holzingenieurwesen-BA	174	34	140	19,5%	80,5%	178	28	150	15,7%	84,3%	149	22	127	14,8%	85,2%	126	17	109	13,5%	86,5%
	Restaurier./PrävKonsevier.-BA/ <i>Dipl.</i>	66	58	8	87,9%	12,1%	88	77	13	87,5%	14,8%	114	97	16	85,1%	14,0%	128	103	23	80,5%	18,0%
Fakultät G	Gestaltung-BA	645	397	248	61,6%	38,4%	656	425	229	64,8%	34,9%	663	450	210	67,9%	31,7%	643	436	204	67,8%	31,7%
Fakultät I - Ingenieurwissen- schaften und Gesundheit	Physikalische Technolo./Ing.wiss-BA	52	9	43	17,3%	82,7%	44	7	37	15,9%	84,1%	31	5	26	16,1%	83,9%	30	4	26	13,3%	86,7%
	Elektro-/Informationstechnik-BA	173	14	159	8,1%	91,9%	167	13	154	7,8%	92,2%	126	7	119	5,6%	94,4%	117	8	109	6,8%	93,2%
	Präzisionsmaschinenbau-BA	180	23	157	12,8%	87,2%	171	26	145	15,2%	84,8%	133	17	116	12,8%	87,2%	118	15	103	12,7%	87,3%
	Medizin-Ing./ Medizintechnik-BA	53	24	29	45,3%	54,7%	94	44	50	46,8%	53,2%	101	47	54	46,5%	53,5%	115	58	57	50,4%	49,6%
	Hebammenwissenschaft-BA						20	20	0	100,0%	0,0%	48	48	0	100,0%	0,0%	75	75	0	100,0%	0,0%
	Soziale Arbeit i.Gesund.Wesen-BA	35	31	4	88,6%	11,4%	60	48	12	80,0%	20,0%	95	79	16	83,2%	16,8%	113	94	19	83,2%	16,8%
	Therapiewissenschaften(dua)-BA	133	109	24	82,0%	18,0%	149	120	29	80,5%	19,5%	153	124	29	81,0%	19,0%	152	122	29	80,3%	19,1%
	Pflege(dua)-BA	66	55	11	83,3%	16,7%	80	66	14	82,5%	17,5%	86	69	17	80,2%	19,8%	93	71	22	76,3%	23,7%
Fakultät M - Management, Soziale Arbeit und Bauen	Baumanagement-BA.	134	44	90	32,8%	67,2%	128	41	88	32,0%	68,8%	138	50	88	36,2%	63,8%	126	56	70	44,4%	55,6%
	Green Building-BA	52	14	38	26,9%	73,1%	58	18	40	31,0%	69,0%	54	15	39	27,8%	72,2%	62	20	42	32,3%	67,7%
	Immo.wirtschaft/-managem.-BA	393	174	219	44,3%	55,7%	353	148	220	41,9%	62,3%	332	118	214	35,5%	64,5%	285	105	180	36,8%	63,2%
	BWL-online - BA	117	69	48	59,0%	41,0%	141	79	62	56,0%	44,0%	139	80	59	57,6%	42,4%	136	68	68	50,0%	50,0%
	Soziale Arbeit/ Holzminden-BA	331	258	73	77,9%	22,1%	351	267	84	76,1%	23,9%	367	278	89	75,7%	24,3%	331	246	85	74,3%	25,7%
Fakultät R - Ressourcen- management	Arboristik-BA	179	25	154	14,0%	86,0%	185	29	156	15,7%	84,3%	177	30	147	16,9%	83,1%	188	30	156	16,0%	83,0%
	Forstwirtschaft-BA/Dipl.	300	86	214	28,7%	71,3%	276	85	191	30,8%	69,2%	296	98	198	33,1%	66,9%	306	103	203	33,7%	66,3%
	Forst.(dua)-BA	10	2	8	20,0%	80,0%	16	3	13	18,8%	81,3%	30	6	24	20,0%	80,0%	39	10	29	25,6%	74,4%
	Wirtschaftsingenieurwesen-BA	243	55	188	22,6%	77,4%	212	49	163	23,1%	76,9%	173	37	136	21,4%	78,6%	155	27	128	17,4%	82,6%
Fakultät S - Soziale Arbeit und Gesundheit	Kindheitspäd./Bildung u. Erz. i. Kindesalter-BA	211	185	26	87,7%	12,3%	200	173	27	86,5%	13,5%	201	173	28	86,1%	13,9%	182	157	25	86,3%	13,7%
	Soziale Arbeit/Hildesheim-BA	850	598	252	70,4%	29,6%	796	552	245	69,3%	30,8%	792	541	250	68,3%	31,6%	778	515	258	66,2%	33,2%
	Ergo.,Logo.Physio.-BA	152	135	17	88,8%	11,2%	152	130	22	85,5%	14,5%	145	119	26	82,1%	17,9%	130	109	21	83,8%	16,2%
	Bildungswissenschaft.i.GFB-BA	15	14	1	93,3%	6,7%	18	17	1	94,4%	5,6%	24	23	1	95,8%	4,2%	24	23	1	95,8%	4,2%
<b>Gesamt</b>		<b>5.219</b>	<b>2.615</b>	<b>2.604</b>	<b>50,1%</b>	<b>49,9%</b>	<b>5.292</b>	<b>2.724</b>	<b>2.591</b>	<b>51,5%</b>	<b>49,0%</b>	<b>5.245</b>	<b>2.800</b>	<b>2.440</b>	<b>53,4%</b>	<b>46,5%</b>	<b>5.090</b>	<b>2.736</b>	<b>2.341</b>	<b>53,8%</b>	<b>46,0%</b>

BA-Studierende divers, kein Eintrag HAWK: WiSe 20/21: 2 Personen, WiSe 21/22: 5 Personen, WiSe 22/23: 13 Personen

## Studierende nach Studiengang und Abschlussart

Erhebungsdatum: 01.12. eines Jahres

Quelle: Hochschulkennzahlensystem, interne Datenerfassung Studierendenabteilung HAWK

Legende: 30% 30%-44,9% 45-55%

### Masterstudiengänge

Fakultät	Master-Studiengang	WiSe 2019/2020					WiSe 2020/2021					WiSe 2021/2022					WiSe 2022/2023				
		ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	%w	%m
Fakultät B - Bauen und Erhalten	Architektur-MA	141	80	61	56,7%	43,3%	126	73	47	57,9%	37,3%	94	55	39	58,5%	41,5%	95	60	35	63,2%	36,8%
	Bauingenieurwesen-MA	63	10	53	15,9%	84,1%	66	8	58	12,1%	87,9%	70	12	58	17,1%	82,9%	92	17	75	18,5%	81,5%
	Restaurierung/Konservierung-MA	48	41	7	85,4%	14,6%	33	27	4	81,8%	12,1%	34	29	5	85,3%	14,7%	35	32	3	91,4%	8,6%
	Baudenkmalpflege-MA	2	1	1	50,0%	50,0%	1	0	1	0,0%	100,0%										
Fakultät G -	Gestaltung-MA.	170	121	49	71,2%	28,8%	189	128	61	67,7%	32,3%	184	131	53	71,2%	28,8%	176	131	45	74,4%	25,6%
Fakultät I - Ingenieurwissen- schaften und Gesundheit	Elektro-/Informationstechnik-MA	90	3	87	3,3%	96,7%	102	8	94	7,8%	92,2%	91	10	81	11,0%	89,0%	84	9	75	10,7%	89,3%
	Präzisionsmaschinenbau-MA	114	8	106	7,0%	93,0%	118	17	101	14,4%	85,6%	100	14	86	14,0%	86,0%	78	10	68	12,8%	87,2%
	Optical Engineering/Phot.-MA											39	13	26	33,3%	66,7%	39	10	29	25,6%	74,4%
	Medizin-Ing./ Medizintechnik-MA						6	3	3	50,0%	50,0%	18	14	4	77,8%	22,2%	36	20	16	55,6%	44,4%
	Laser-PlasmaTe./Opt.Eng.u.Phot.-MA	37	10	27	27,0%	73,0%	40	12	28	30,0%	70,0%	39	13	26	33,3%	66,7%	39	10	29	25,6%	74,4%
Fakultät M - Management, Soziale Arbeit und Bauen	Energieeffizientes Bauen-MA	111	58	53	52,3%	47,7%	121	65	49	53,7%	40,5%	124	63	61	50,8%	49,2%	124	59	65	47,6%	52,4%
	Immobilienmanagement-MA	77	25	52	32,5%	67,5%	90	30	51	33,3%	56,7%	86	35	51	40,7%	59,3%	66	25	41	37,9%	62,1%
	Soziale Arbeit/ Holzminden-MA	53	43	10	81,1%	18,9%	57	47	10	82,5%	17,5%	47	39	8	83,0%	17,0%	45	37	8	82,2%	17,8%
Fakultät R - Ressourcenma- agement	Urb.Baum-u.Waldmanagement-MA	44	17	27	38,6%	61,4%	59	20	39	33,9%	66,1%	49	12	37	24,5%	75,5%	54	10	44	18,5%	81,5%
	Nachwachsende Rohstoffe-MA	47	17	30	36,2%	63,8%	41	8	33	19,5%	80,5%	55	10	45	18,2%	81,8%	37	7	30	18,9%	81,1%
	Regionalmanagement-MA	44	25	19	56,8%	43,2%	52	27	25	51,9%	48,1%	50	24	26	48,0%	52,0%	53	24	29	45,3%	54,7%
	Wirtschaftsingenieurwesen-MA	45	8	37	17,8%	82,2%	50	6	44	12,0%	88,0%	48	8	40	16,7%	83,3%	44	10	34	22,7%	77,3%
Fakultät S - Soziale Arbeit und Gesundheit	Soziale Arbeit/Hildesheim-MA	75	62	13	82,7%	17,3%	60	40	19	66,7%	31,7%	57	38	19	66,7%	33,3%	57	37	20	64,9%	35,1%
	Ergo.,Logo.Physio.-MA	46	45	1	97,8%	2,2%	40	38	2	95,0%	5,0%	49	42	7	85,7%	14,3%	43	34	9	79,1%	20,9%
<b>Gesamt</b>		<b>1.207</b>	<b>574</b>	<b>633</b>	<b>47,6%</b>	<b>52,4%</b>	<b>1.251</b>	<b>557</b>	<b>669</b>	<b>44,5%</b>	<b>53,5%</b>	<b>1.234</b>	<b>562</b>	<b>672</b>	<b>45,5%</b>	<b>54,5%</b>	<b>1.197</b>	<b>542</b>	<b>655</b>	<b>45,3%</b>	<b>54,7%</b>

MA-Studierende divers, kein Eintrag HAWK: o Personen

## Studierende - Kompetenzfelder BA Gestaltung

Quelle: interne Datenerfassung der Fakultät Gestaltung

<30%

45-55%

Fakultät	Kompetenzfeld	WiSe 2021/2022					WiSe 2022/2023				
		ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	%w	%m
Fakultät G - Gestaltung	Advertising Design	84	62	22	73,8%	26,2%	79	61	18	77,2%	22,8%
	Branding Design	46	30	16	65,2%	34,8%	40	28	12	70,0%	30,0%
	Digitale Medien/Digital Environments	58	29	29	50,0%	50,0%	60	37	23	61,7%	38,3%
	Farbdesign	45	35	10	77,8%	22,2%	39	30	9	76,9%	23,1%
	Grafikdesign	181	141	38	77,9%	21,0%	196	153	39	78,1%	19,9%
	Innenarchitektur	94	84	10	89,4%	10,6%	91	81	10	89,0%	11,0%
	Lighting Design	26	9	17	34,6%	65,4%	18	6	12	33,3%	66,7%
	Metallgestaltung	41	18	23	43,9%	56,1%	41	16	24	39,0%	58,5%
	Produktdesign	100	52	47	52,0%	47,0%	94	47	47	50,0%	50,0%
	Integriertes Design/Gestaltung	5	5	0	100,0%	0,0%	9	8	1	88,9%	11,1%
	<i>Gesamt</i>	<i>680</i>	<i>465</i>	<i>212</i>	<i>68,4%</i>	<i>31,2%</i>	<i>667</i>	<i>467</i>	<i>195</i>	<i>70,0%</i>	<i>29,2%</i>

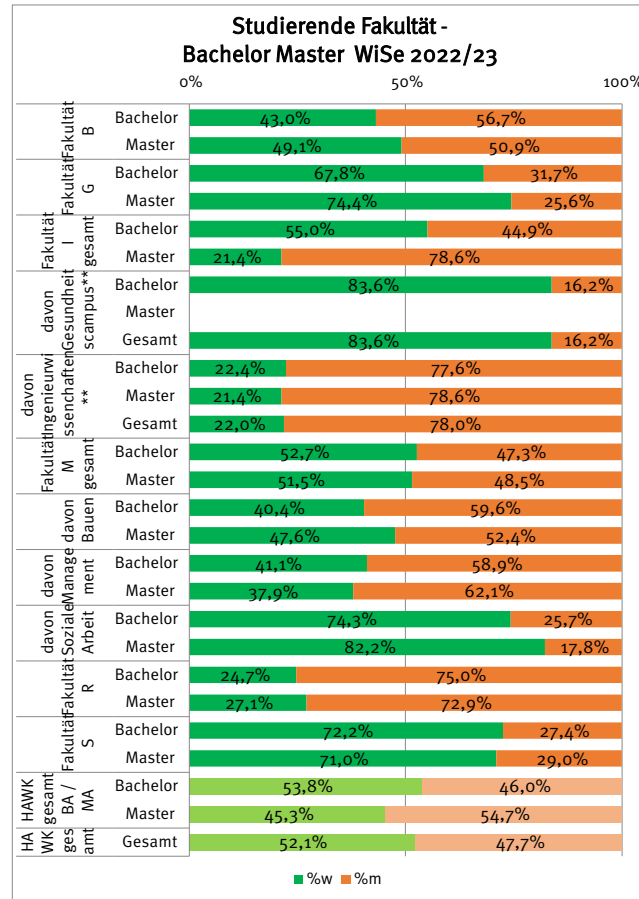


## Studierende nach Fakultät und Abschlussart

Erhebungsdatum: 01.12. eines Jahres

Legende: <30% 45-55%

		WiSe 2022/2023				
Fakultät		ges	w	m	%w	%m
Fakultät B	Bachelor	892	384	506	43,0%	56,7%
	Master	222	109	113	49,1%	50,9%
	<b>Gesamt</b>	<b>1.114</b>	<b>493</b>	<b>619</b>	<b>44,3%</b>	<b>55,6%</b>
Fakultät G	Bachelor	643	436	204	67,8%	31,7%
	Master	176	131	45	74,4%	25,6%
	<b>Gesamt</b>	<b>819</b>	<b>567</b>	<b>249</b>	<b>69,2%</b>	<b>30,4%</b>
Fakultät I gesamt	Bachelor	813	447	365	55,0%	44,9%
	Master	276	59	217	21,4%	78,6%
	<b>Gesamt</b>	<b>1.089</b>	<b>506</b>	<b>582</b>	<b>46,5%</b>	<b>53,4%</b>
davon Gesundheitscampus**	Bachelor	433	362	70	83,6%	16,2%
	Master					
	<b>Gesamt</b>	<b>433</b>	<b>362</b>	<b>70</b>	<b>83,6%</b>	<b>16,2%</b>
davon Ingenieurwissenschaften**	Bachelor	380	85	295	22,4%	77,6%
	Master	276	59	217	21,4%	78,6%
	<b>Gesamt</b>	<b>656</b>	<b>144</b>	<b>512</b>	<b>22,0%</b>	<b>78,0%</b>
Fakultät M gesamt	Bachelor	940	495	445	52,7%	47,3%
	Master	235	121	114	51,5%	48,5%
	<b>Gesamt</b>	<b>1.175</b>	<b>616</b>	<b>559</b>	<b>52,4%</b>	<b>47,6%</b>
davon Bauen	Bachelor	188	76	112	40,4%	59,6%
	Master	124	59	65	47,6%	52,4%
	<b>Gesamt</b>	<b>312</b>	<b>135</b>	<b>177</b>	<b>43,3%</b>	<b>56,7%</b>
davon Management	Bachelor	421	173	248	41,1%	58,9%
	Master	66	25	41	37,9%	62,1%
	<b>Gesamt</b>	<b>487</b>	<b>198</b>	<b>289</b>	<b>40,7%</b>	<b>59,3%</b>
davon Soziale Arbeit	Bachelor	331	246	85	74,3%	25,7%
	Master	45	37	8	82,2%	17,8%
	<b>Gesamt</b>	<b>376</b>	<b>283</b>	<b>93</b>	<b>75,3%</b>	<b>24,7%</b>
Fakultät R	Bachelor	688	170	516	24,7%	75,0%
	Master	188	51	137	27,1%	72,9%
	<b>Gesamt</b>	<b>876</b>	<b>221</b>	<b>653</b>	<b>25,2%</b>	<b>74,5%</b>
Fakultät S	Bachelor	1.114	804	305	72,2%	27,4%
	Master	100	71	29	71,0%	29,0%
	<b>Gesamt</b>	<b>1.214</b>	<b>875</b>	<b>334</b>	<b>72,1%</b>	<b>27,5%</b>
HAWK gesamt BA / MA	Bachelor	5.090	2.736	2.341	53,8%	46,0%
	Master	1.197	542	655	45,3%	54,7%
HAWK gesamt	<b>Gesamt</b>	<b>6.287</b>	<b>3.278</b>	<b>2.996</b>	<b>52,1%</b>	<b>47,7%</b>



BA = Bachelor

MA = Master

Anzahl HAWK-Studierende divers, kein Eintrag: 13 Personen

\*\*Die Studierenden des Studiengangs Medizintechnik (Fak. I) wurden zum Bereich Ing.wiss. gezählt.

Das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden ist an der HAWK insgesamt paritätisch: Der Frauenanteil beträgt im WiSe 2022/2023 52,1%, der Männeranteil 47,7%. Der Studentinnenanteil ist an der HAWK seit 2011 kontinuierlich gestiegen, von 45,6% auf 52,1% in 2022. Über alle Fakultäten hinweg ist der Frauenanteil im Master an der HAWK um 8,5 % niedriger als im Bachelor. Dies ist insbesondere auf Fak. I-Ges. zurückzuführen: Hier gibt es hohe Frauenanteile in den Bachelorstudiengängen, während Masterstudiengänge erst im Aufbau sind.

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, M-Bauen, M-Soz. Arb und R ist im WiSe 2022/2023 der Frauenanteil im Master höher als im Bachelor (Fak. B: +6,1%. Fak. G: +6,6%, Fak. M-Bauen: 7,2%, Fak. M-Soz. Arb.: 7,9%, Fak. R: +2,4%) (vgl. Tabelle „Studierende nach Fakultät und Abschlussart“). Im Hinblick auf die späteren Karriere- und Gehaltsperspektiven der Studentinnen<sup>20</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.

### **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>20</sup> Trotz gleichwertigen und guten Abschlüssen finden sich Frauen nach wie vor deutlich seltener in Führungspositionen wieder und verdienen im Schnitt 18% weniger als Männer ([Gender Pay Gap](#)).

## 3.1.3 Absolvent\*innen

### Absolvent\*innen nach Studiengang und Abschlussart

Erhebungsdatum: 01.12. eines Jahres

Quelle: Hochschulkennzahlensystem, interne Datenerfassung Studierendendenabteilung HAWK

Legende: <30% 30%-44,9% 45-55%

#### Bachelorstudiengänge

Fakultät	Bachelor-Studiengang	Studienjahr 2016 (WiSe 2015/16 + SoSe 2016)					Studienjahr 2019 (WiSe 2018/19 + SoSe 2019)					Studienjahr 2021 (WiSe 2020/21+ SoSe 2021)					Studienjahr 2022 (WiSe 2021/22+ SoSe 2022)				
		ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	%w	%m
Fakultät B - Bauen und Erhalten	Architektur-BA	47	21	26	44,7%	55,3%	40	27	13	67,5%	32,5%	45	24	21	53,3%	46,7%	51	35	16	68,6%	31,4%
	Bauingenieurwesen-BA	41	10	31	24,4%	75,6%	43	7	36	16,3%	83,7%	44	12	32	27,3%	72,7%	56	10	46	17,9%	82,1%
	Holzingenieurwesen-BA	27	4	23	14,8%	85,2%	44	9	35	20,5%	79,5%	34	7	27	20,6%	79,4%	34	5	29	14,7%	85,3%
	Restaurier./PrävKonservier.-BA/ <i>Dipl.</i>	18	18	0	100,0%	0,0%	9	8	1	88,9%	11,1%	10	10	0	100,0%	0,0%	20	19	1	95,0%	5,0%
Fakultät G	Gestaltung-BA	164	115	49	70,1%	29,9%	148	105	43	70,9%	29,1%	123	86	37	69,9%	30,1%	151	109	42	72,2%	27,8%
Fakultät I - Ingenieurwissenschaften und Gesundheit	Physikalische Technologien-BA	20	5	15	25,0%	75,0%	7	4	3	57,1%	42,9%	12	1	11	8,3%	91,7%	5	3	2	60,0%	40,0%
	Elektro-/Informationstechnik-BA	24	1	23	4,2%	95,8%	27	1	26	3,7%	96,3%	31	3	28	9,7%	90,3%	25	3	22	12,0%	88,0%
	Präzisionsmaschinenbau-BA	45	5	40	11,1%	88,9%	44	2	42	4,5%	95,5%	40	8	32	20,0%	80,0%	21	5	16	23,8%	76,2%
	Mediziningenieurwesen-BA											8	7	1	87,5%	12,5%	7	3	4	42,9%	57,1%
	Soziale Arbeit i.Gesund.Wesen-BA																157	129	28	82,2%	17,8%
	Therapiewissenschaften(dual)-BA											20	20	0	100,0%	0,0%	17	15	2	88,2%	11,8%
	Pflege(dual)-BA											15	13	2	86,7%	13,3%	13	12	1	92,3%	7,7%
Fakultät M - Management, Soziale Arbeit und Bauen	Baumanagement-BA.	19	5	14	26,3%	73,7%	21	10	11	47,6%	52,4%	20	5	15	25,0%	75,0%	39	10	29	25,6%	74,4%
	Green Building-BA	14	1	13	7,1%	92,9%	22	8	14	36,4%	63,6%	10	6	4	60,0%	40,0%	5	3	2	60,0%	40,0%
	Immo.wirtschaft/-managem.-BA	104	53	51	51,0%	49,0%	86	46	40	53,5%	46,5%	99	49	50	49,5%	50,5%	76	33	43	43,4%	56,6%
	BWL-online - BA	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%	22	13	9	59,1%	40,9%	15	13	2	86,7%	13,3%
	Wirtschaftsingenieurwesen BA	15	0	15	0,0%	100,0%	6	2	4	33,3%	66,7%	2	0	2	0,0%	100,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
	Soziale Arbeit/ Holzminden-BA	93	71	22	76,3%	23,7%	67	54	13	80,6%	19,4%	66	55	11	83,3%	16,7%	81	71	10	87,7%	12,3%
Fakultät R - Ressourcenmanagement	Arboristik-BA	16	6	10	37,5%	62,5%	17	4	13	23,5%	76,5%	24	4	20	16,7%	83,3%	15	3	12	20,0%	80,0%
	Forstwirtschaft-BA/Dipl.	67	15	52	22,4%	77,6%	63	17	46	27,0%	73,0%	60	17	43	28,3%	71,7%	47	19	28	40,4%	59,6%
	Wirtschaftsingenieurwesen-BA	43	10	33	23,3%	76,7%	55	11	44	20,0%	80,0%	45	16	29	35,6%	64,4%	42	12	30	28,6%	71,4%
Fakultät S - Soziale Arbeit und Gesundheit	Kindheitspäd./Bildung u. Erz. i. Kindesalter-BA	58	55	3	94,8%	5,2%	65	59	6	90,8%	9,2%	45	41	4	91,1%	8,9%	56	52	4	92,9%	7,1%
	Soziale Arbeit/Hildesheim-BA	147	114	33	77,6%	22,4%	186	150	36	80,6%	19,4%	170	128	42	75,3%	24,7%	157	129	28	82,2%	17,8%
	Bildungswissenschaften i. G.F.B.-BA																3	2	1	66,7%	33,3%
	Ergo.,Logo.Physio.-BA	78	75	3	96,2%	3,8%	69	66	3	95,7%	4,3%	70	65	5	92,9%	7,1%	75	62	13	82,7%	17,3%
<b>Gesamt</b>		1.062	604	458	56,9%	43,1%	1.023	594	429	58,1%	41,9%	1.020	595	425	58,3%	41,7%	1.168	757	411	64,8%	35,2%

BA-Absolvent\*innen divers, kein Eintrag: 0 Personen

## Absolvent\*innen nach Studiengang und Abschlussart

Erhebungsdatum: 01.12. eines Jahres

Quelle: Hochschulkennzahlensystem, interne Datenerfassung Studierendendenabteilung HAWK

Legende: <30% 30%-44,9% 45-55%

### Masterstudiengänge

Fakultät	Master-Studiengang	Studienjahr 2016 (WiSe 2015/16 + SoSe 2016)					Studienjahr 2019 (WiSe 2018/19 + SoSe 2019)					Studienjahr 2021 (WiSe 2020/21+ SoSe 2021)					Studienjahr 2022 (WiSe 2021/22+ SoSe 2022)				
		ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	%w	%m	ges	w	m	%w	%m
Fakultät B - Bauen und Erhalten	Architektur-MA	45	19	26	42,2%	57,8%	33	20	13	60,6%	39,4%	54	29	25	53,7%	46,3%	43	26	17	60,5%	39,5%
	Bauingenieurwesen-MA	29	5	24	17,2%	82,8%	48	16	32	33,3%	66,7%	34	4	30	11,8%	88,2%	32	5	27	15,6%	84,4%
	Restaurierung/Konservierung-MA	22	20	2	90,9%	9,1%	15	15	0	100,0%	0,0%	11	11	0	100,0%	0,0%	12	10	2	83,3%	16,7%
Fakultät G - Gestaltung	Gestaltung-MA.	49	38	11	77,6%	22,4%	39	26	13	66,7%	33,3%	63	41	22	65,1%	34,9%	64	48	16	75,0%	25,0%
Fakultät I - Ingenieurwissenschaften und Gesundheit	Elektro-/Informationstechnik-MA	22	0	22	0,0%	100,0%	16	0	16	0,0%	100,0%	14	0	14	0,0%	100,0%	18	0	18	0,0%	100,0%
	Präzisionsmaschinenbau-MA	22	1	21	4,5%	95,5%	17	1	16	5,9%	94,1%	37	4	33	10,8%	89,2%	29	0	29	0,0%	100,0%
	Mediziningenieurwesen-MA																2	1	1	50,0%	50,0%
	Laser-PlasmaTe./Opt.Eng.u.Phot.-MA	7	1	6	14,3%	85,7%	5	3	2	60,0%	40,0%	9	3	6	33,3%	66,7%	9	4	5	44,4%	55,6%
Fakultät M - Management, Soziale Arbeit und Bauen	Energieeffizientes Bauen-MA	56	14	42	25,0%	75,0%	55	15	40	27,3%	72,7%	56	37	19	66,1%	33,9%	58	29	29	50,0%	50,0%
	Immobilienmanagement-MA	64	28	36	43,8%	56,3%	44	26	18	59,1%	40,9%	33	12	21	36,4%	63,6%	44	18	26	40,9%	59,1%
	Soziale Arbeit/ Holzminden-MA	10	6	4	60,0%	40,0%	14	12	2	85,7%	14,3%	14	12	2	85,7%	14,3%	7	6	1	85,7%	14,3%
Fakultät R - Ressourcenmanagement	Urb.Baum-u.Waldmanagement-MA																6	2	4	33,3%	66,7%
	Nachwachsende Rohstoffe-MA	27	9	18	33,3%	66,7%	14	2	12	14,3%	85,7%	9	5	4	55,6%	44,4%	13	3	10	23,1%	76,9%
	Regionalmanagement-MA	11	8	3	72,7%	27,3%	22	12	10	54,5%	45,5%	10	5	5	50,0%	50,0%	8	5	3	62,5%	37,5%
	Fortwirtschaft-MA						2	2	0	100,0%	0,0%	12	6	6	50,0%	50,0%					
	Wirtschaftsingenieurwesen-MA						16	3	13	18,8%	81,3%	19	3	16	15,8%	84,2%	22	2	20	9,1%	90,9%
Fakultät S - Soziale Arbeit und Gesundheit	Soziale Arbeit/Hildesheim-MA	15	13	2	86,7%	13,3%	6	4	2	66,7%	33,3%	16	13	3	81,3%	18,8%	12	9	3	75,0%	25,0%
	Ergo.,Logo.Physio.-MA	13	12	1	92,3%	7,7%	17	17	0	100,0%	0,0%	38	37	1	97,4%	2,6%	12	12	0	100,0%	0,0%
<b>Gesamt</b>		<b>392</b>	<b>174</b>	<b>218</b>	<b>44,4%</b>	<b>55,6%</b>	<b>363</b>	<b>174</b>	<b>189</b>	<b>47,9%</b>	<b>52,1%</b>	<b>429</b>	<b>222</b>	<b>207</b>	<b>51,7%</b>	<b>48,3%</b>	<b>391</b>	<b>180</b>	<b>211</b>	<b>46,0%</b>	<b>54,0%</b>

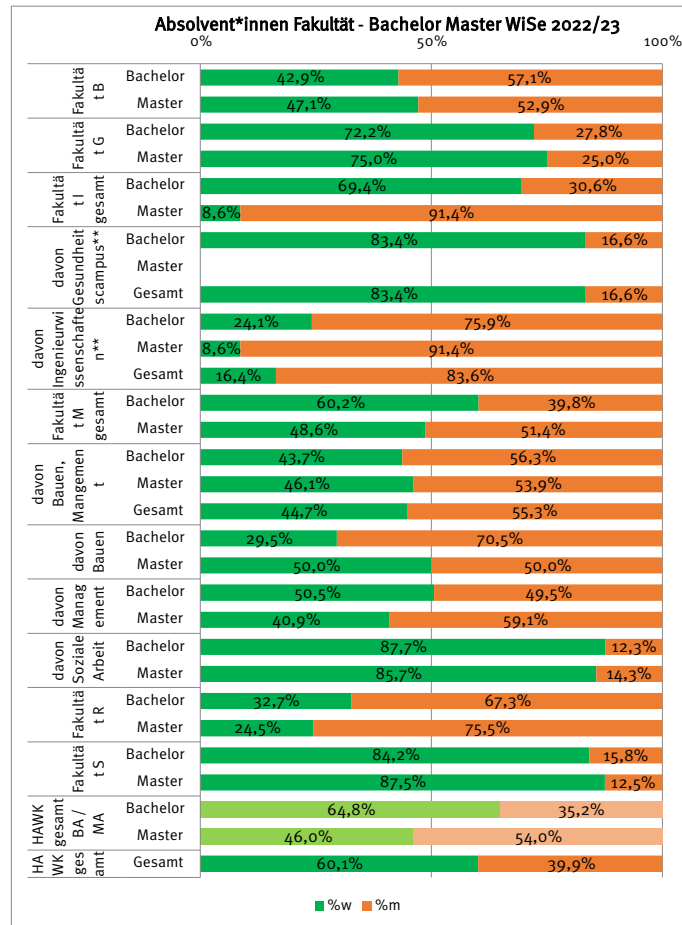
MA-Absolvent\*innen divers, kein Eintrag: 0 Personen

## Absolvent\*innen nach Fakultät und Abschlussart

Erhebungsdatum: 01.12. eines Jahres

Legende:   30%-44,9   45-55%

		WiSe 2022/2023				
Fakultät		ges	w	m	%w	%m
Fakultät B	Bachelor	161	69	92	42,9%	57,1%
	Master	87	41	46	47,1%	52,9%
	<b>Gesamt</b>	<b>248</b>	<b>110</b>	<b>138</b>	<b>44,4%</b>	<b>55,6%</b>
Fakultät G	Bachelor	151	109	42	72,2%	27,8%
	Master	64	48	16	75,0%	25,0%
	<b>Gesamt</b>	<b>215</b>	<b>157</b>	<b>58</b>	<b>73,0%</b>	<b>27,0%</b>
Fakultät I gesamt	Bachelor	245	170	75	69,4%	30,6%
	Master	58	5	53	8,6%	91,4%
	<b>Gesamt</b>	<b>303</b>	<b>175</b>	<b>128</b>	<b>57,8%</b>	<b>42,2%</b>
davon Gesundheitscampus**	Bachelor	187	156	31	83,4%	16,6%
	Master					
	<b>Gesamt</b>	<b>187</b>	<b>156</b>	<b>31</b>	<b>83,4%</b>	<b>16,6%</b>
davon Ingenieurwissenschaften**	Bachelor	58	14	44	24,1%	75,9%
	Master	58	5	53	8,6%	91,4%
	<b>Gesamt</b>	<b>116</b>	<b>19</b>	<b>97</b>	<b>16,4%</b>	<b>83,6%</b>
Fakultät M gesamt	Bachelor	216	130	86	60,2%	39,8%
	Master	109	53	56	48,6%	51,4%
	<b>Gesamt</b>	<b>325</b>	<b>183</b>	<b>142</b>	<b>56,3%</b>	<b>43,7%</b>
davon Bauen, Management	Bachelor	135	59	76	43,7%	56,3%
	Master	102	47	55	46,1%	53,9%
	<b>Gesamt</b>	<b>237</b>	<b>106</b>	<b>131</b>	<b>44,7%</b>	<b>55,3%</b>
davon Bauen	Bachelor	44	13	31	29,5%	70,5%
	Master	58	29	29	50,0%	50,0%
	<b>Gesamt</b>	<b>102</b>	<b>42</b>	<b>60</b>	<b>41,2%</b>	<b>58,8%</b>
davon Management	Bachelor	91	46	45	50,5%	49,5%
	Master	44	18	26	40,9%	59,1%
	<b>Gesamt</b>	<b>135</b>	<b>64</b>	<b>71</b>	<b>47,4%</b>	<b>52,6%</b>
davon Soziale Arbeit	Bachelor	81	71	10	87,7%	12,3%
	Master	7	6	1	85,7%	14,3%
	<b>Gesamt</b>	<b>88</b>	<b>77</b>	<b>11</b>	<b>87,5%</b>	<b>12,5%</b>
Fakultät R	Bachelor	104	34	70	32,7%	67,3%
	Master	49	12	37	24,5%	75,5%
	<b>Gesamt</b>	<b>153</b>	<b>46</b>	<b>107</b>	<b>30,1%</b>	<b>69,9%</b>
Fakultät S	Bachelor	291	245	46	84,2%	15,8%
	Master	24	21	3	87,5%	12,5%
	<b>Gesamt</b>	<b>315</b>	<b>266</b>	<b>49</b>	<b>84,4%</b>	<b>15,6%</b>
HAWK gesamt BA / MA	Bachelor	1.168	757	411	64,8%	35,2%
	Master	391	180	211	46,0%	54,0%
HAWK gesamt	<b>Gesamt</b>	<b>1.559</b>	<b>937</b>	<b>622</b>	<b>60,1%</b>	<b>39,9%</b>



BA = Bachelor  
MA = Master

Anzahl HAWK-Absolvent\*innen divers, kein Eintrag: o Personen

\*\*Die Studierenden des Studiengangs Medizintechnik (Fak. I) wurden zum Bereich Ing.wiss. gezählt.

Im Studienjahr 2022 waren 60,1% der Absolvent\*innen an der HAWK weiblich, 39,9% männlich. In den Bachelorstudiengängen liegt der Frauenanteil sogar bei 64,8%, der Männeranteil bei 35,2%. In den Masterstudiengängen liegt der Frauenanteil bei 46,0%, der Männeranteil hingegen bei 54,0%.

Der Anteil der Bachelor-Absolventinnen ist insbesondere von 2021 auf 2022 gestiegen (von 58,3% auf 64,8%). Dies könnte ebenfalls auf die neu eingeführten Studiengänge im Bereich Gesundheit an Fak. I mit hohem Frauenanteil zurückzuführen sein.

Die Frauenanteile bei den Absolvent\*innen sind im Bachelor, genau wie 2019, etwas höher als die Frauenanteile bei den Studierenden. Frauen schließen somit ein Bachelorstudium an der HAWK insgesamt etwas häufiger erfolgreich ab als Männer.

**Ziel Absolvent\*innen**

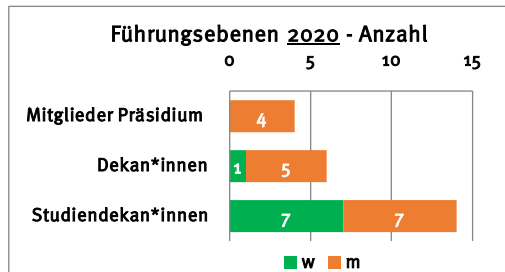
Ziel ist,

- 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.

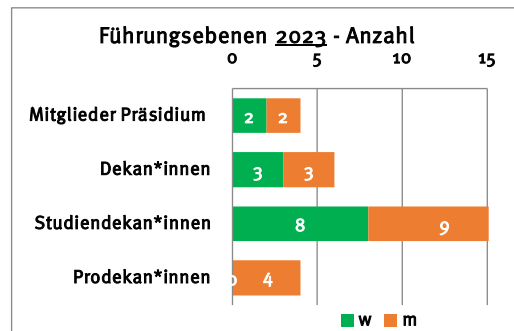
### 3.1.4 Leitungspositionen und Gremien

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

#### 3.1.4.1 Führungsebenen



Stichdatum der Auswertungen: Mai 2020 und 2023



In den Führungsebenen der HAWK gab es in letzter Zeit positive Entwicklungen:

Das *Präsidium* ist seit 2022 mit einer neuen Hauptberuflichen Vizepräsidentin und einer Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Weiterbildung paritätisch besetzt (2 Frauen, 2 Männer), vorher gab es vier männliche Präsidiumsmitglieder.

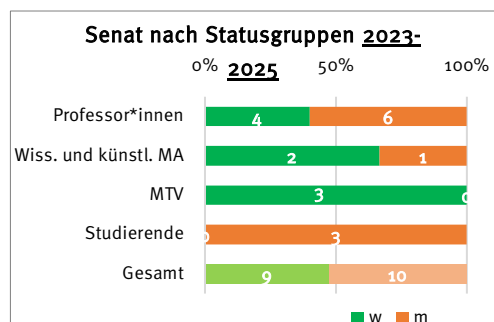
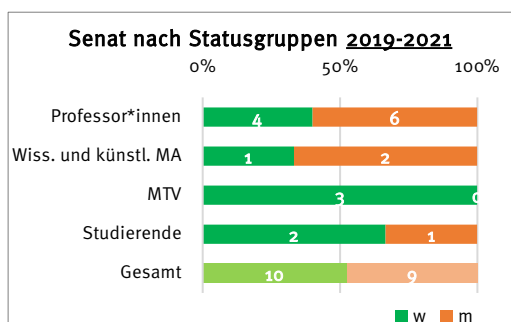
Auch die Ämter der *Dekan\*innen* (3 Frauen, 3 Männer) und *Studiendekan\*innen* (8 Frauen, 9 Männer) sind in der Amtszeit 2023-2024 paritätisch besetzt. In der Amtszeit 2020-2021 gab es noch fünf Dekane und eine Dekanin.

Allein die Ämter der *Prodekan\*innen*, welche es in vier Fakultäten gibt, sind in der Amtszeit 2023-2024 ausschließlich männlich besetzt.

#### Ziel Führungsebenen

Ziel ist, das paritätische Geschlechterverhältnis in den Führungsebenen zu halten bzw. dieses bei den Prodekan\*innen zu erreichen.

#### 3.1.4.2 Senat



Personen divers oder kein Eintrag: 0

Mitglieder (ohne Vorsitzende und Stellvertretungen); Stand: 01.04.2019 und 01.04.2023; ab 01.04.2024 drei weibliche studentische Mitglieder im Senat

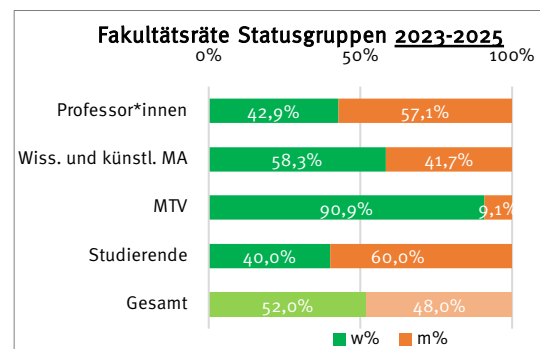
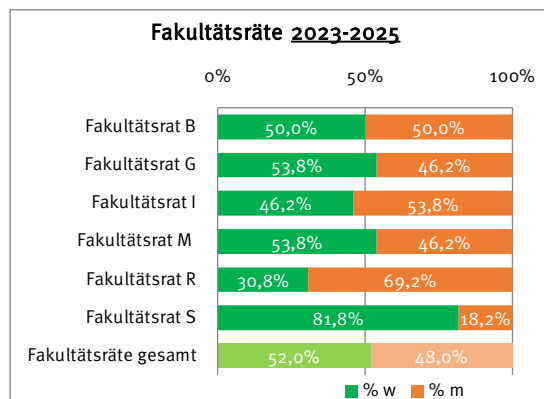
Im Senat ist das Geschlechterverhältnis seit Jahren ausgewogen: 9 der 19 Mitglieder in der Wahlperiode 2023-2025 sind weiblich, 10 Personen sind männlich. In der Statusgruppe der Professuren im Senat sind 4 der 10 Personen weiblich. Der Professorinnenanteil entspricht damit in etwa ihrem Anteil an der HAWK (34,4% in 2022). Die Mitglieder aus dem Bereich Technik und Verwaltung sind jeweils Frauen, die drei studierenden Mitglieder Männer. Im Senat der Wahlperiode 2019-2021 waren 10 der 19 der Mitglieder weiblich.

### Ziel Senat

Ziel ist, das ausgewogene Geschlechterverhältnis im Senat insgesamt zu halten. Der Frauenanteil in den Statusgruppen sollte mindestens ihrem Anteil in der HAWK entsprechen.

## 3.1.4.3 Gremien der Fakultäten

### Fakultätsräte



In den Fakultätsräten ist das Geschlechterverhältnis seit Jahren insgesamt ausgewogen: 52,0% der Fakultätsratsmitglieder sind Frauen, 48,0% Männer<sup>21</sup>. Nur in Fakultät R wird die gesetzliche Vorgabe eines Frauenanteils von mindestens 40% unterschritten. In der Statusgruppe der Professor\*innen beträgt der Frauenanteil in den Fakultätsräten 42,9%, er ist damit höher als der Professorinnenanteil insgesamt an der HAWK (34,4% in 2022). 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 etwas stärker belastet als ihre männlichen Kollegen. Die Schaffung eines entsprechenden Ausgleichs ist sinnvoll.

### Ziel Fakultätsräte

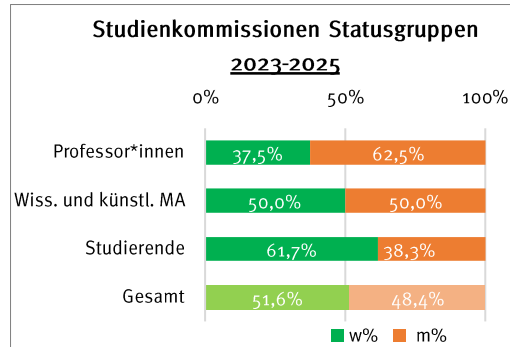
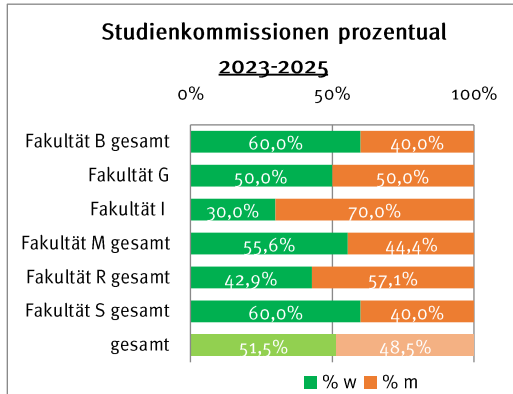
Ziel ist,

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

<sup>21</sup> Absolute Zahlen und Daten der Wahlperiode 2019-2021 befinden sich im Anhang.



## Studienkommissionen



Auch in den Studienkommissionen ist das Geschlechterverhältnis seit Jahren insgesamt ausgewogen: 51,5% der Kommissionsmitglieder sind Frauen, 48,5% sind Männer<sup>23</sup>. Nur in Fakultät I wird die gesetzliche Vorgabe eines Frauenanteils von mindestens 40% unterschritten.

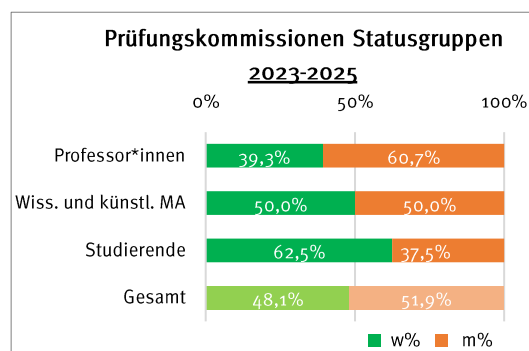
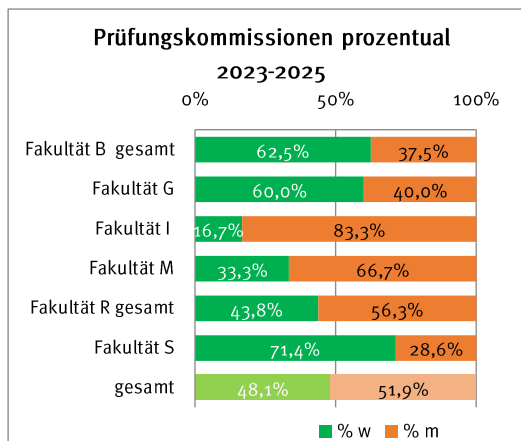
Der Frauenanteil in der Statusgruppe der Professor\*innen ist mit 37,5% leicht höher als der Professorinnenanteil insgesamt an der HAWK (34,5% in 2022).

### 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.

## Prüfungskommissionen



In den Prüfungskommissionen der HAWK besteht ebenfalls ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis: 48,1% der Mitglieder sind weiblich, 51,9% männlich. In der Wahlperiode 2019-2021 waren Frauen noch

<sup>23</sup> Absolute Zahlen, eine Aufschlüsselung der Kommissionen nach Lehreinheiten und Daten der Wahlperiode 2019-2021 befinden sich im Anhang.

unterrepräsentiert, nur 35,8% der Mitglieder waren weiblich. Es ist erfreulich, dass der Frauenanteil gesteigert werden konnte. Die gesetzliche Vorgabe von mind. 40% Frauenanteil wird in den Fakultäten I und M nicht eingehalten (16,7% und 33,3% Frauenanteil).

**Ziel Prüfungskommissionen**

Ziel ist,

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

## 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 hochschulweiten Maßnahmen in den fünf zentralen Handlungsfeldern beschrieben (Stand Februar 2024). Anschließend werden Maßnahmen bis 2026 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**

Im Jahr 2023 hat eine Arbeitsgruppe aus Mitgliedern der Senatsgleichstellungskommission und dem Gleichstellungsbüro eine Neufassung der veralteten „Frauenförderrichtlinie“ aus dem Jahr 2002 erarbeitet. Der Senat hat die Richtlinie im November 2023 beschlossen. Die Inhalte der Richtlinie werden in die geplante Neufassung der Grundordnung der HAWK einfließen.

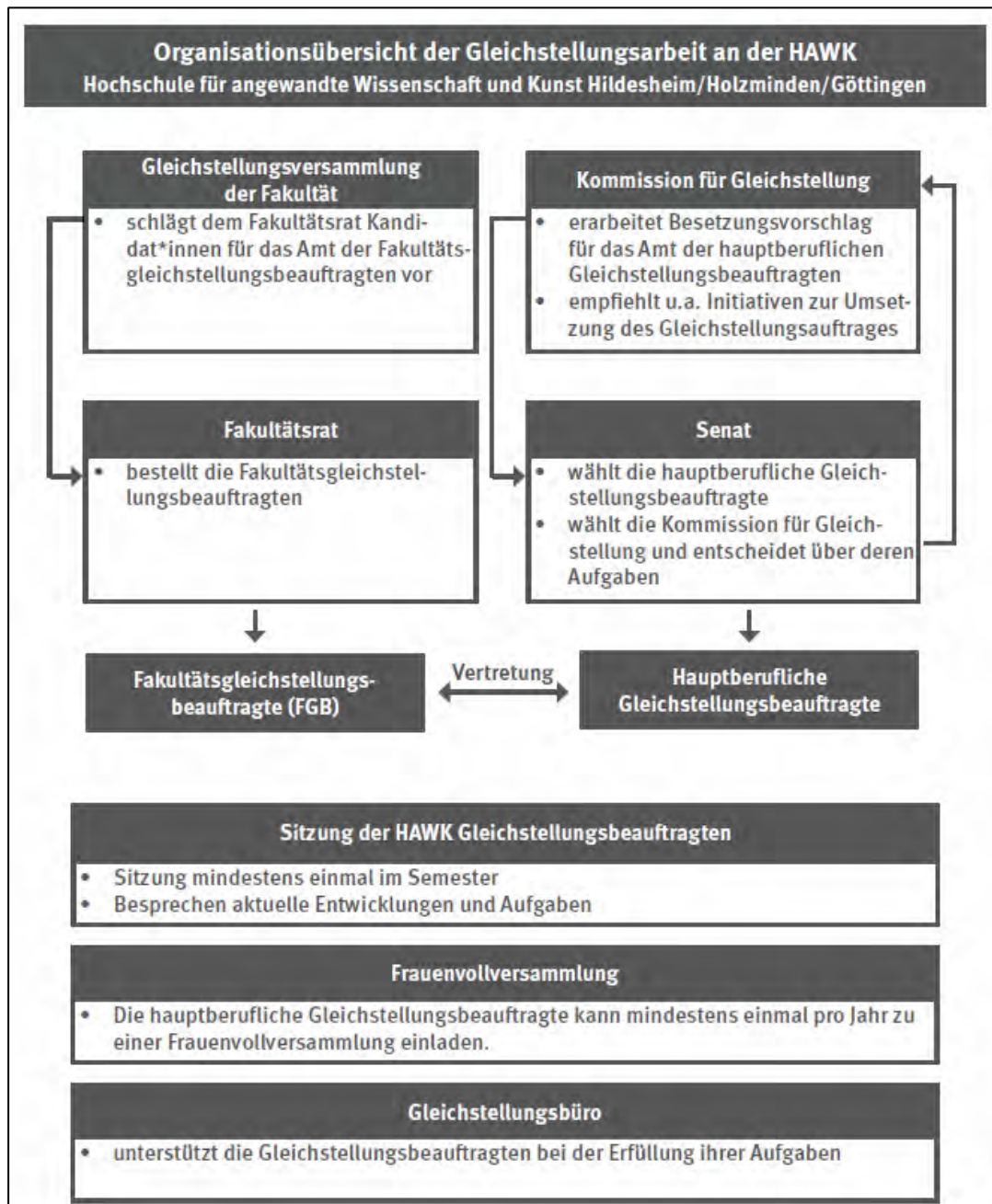
Mit der Senatsrichtlinie konkretisiert die HAWK die Umsetzung ihres Gleichstellungsauftrags nach § 3 Abs. 3 NHG. Dieser besagt: „Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Die Senatsrichtlinie verankert die Struktur und Inhalte 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 neue Senatsrichtlinie ist auf der [HAWK-Homepage](#) veröffentlicht.

##### **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. Bei der Öffentlichkeitsarbeit zu den Gleichstellungspolitischen Mitteln wird besonders darauf hingewiesen, dass Anträge, die der Umsetzung der Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans dienen, begrüßt werden.

Um gleichstellungspolitische Mittel beantragen zu können, sollte das Projekt zu mindestens 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, wiss. Mitarbeiterinnen, Absolventinnen/Absolventen, Studentinnen/Studenten
- Integration von Gender in Studium, Lehre, Forschung
- Abbau von Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

In den Jahren 2021 und 2022 wurden je acht Projekte und im Jahr 2023 sechs Projekte 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. Auch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten stehen als Ansprechpersonen zur Verfügung. Alle Anfragen werden vertraulich behandelt.

Das Gleichstellungsbüro sensibilisiert die Hochschulangehörigen zum Thema und nutzt dazu regelmäßig den Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen am 25.11. als Anlass:

Im Jahr 2021 lud das Gleichstellungsbüro zur Vorstellung der Studie „[Gender-based violence, stalking and fear of crime in Higher Education](#)“<sup>24</sup> ein. Außerdem präsentierten Studentinnen der Fakultät Gestaltung ihr Projekt „[Social Design. Die Angst im Dunkeln](#)“, in dem es um mehr Sicherheit auf nächtlichen Heimwegen geht.

Im Jahr 2022 beauftragte die Senatskommission für Gleichstellung das Gleichstellungsbüro damit, in Kooperation mit Prof. Alessio Leonardi und Studierenden der Fakultät Gestaltung eine neue HAWK-Fahne für den Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen zu entwerfen. Der Fahnenentwurf der Studentin Tessa Lüdtkke wurde ausgewählt und zum Aktionstag 2022 erstmals gehisst (siehe Bild). Alle Fahnenentwürfe der Studierenden wurden in einer Ausstellung im November 2022 gezeigt und in der [Broschüre "Ein Zeichen gegen Gewalt"](#) zusammengefasst.



<sup>24</sup> Die Studie befragte 22.000 Studentinnen an 33 europäischen Hochschulen in fünf Ländern hinsichtlich sexueller Belästigung, Stalking und sexueller Gewalt. In Deutschland beteiligten sich 16 Hochschulen. Die Ergebnisse zeigten, dass Studentinnen im Vergleich zu anderen Hochschulgruppen überdurchschnittlich häufig sexuelle Belästigung, Stalking und sexuelle Gewalt erleben, auch an der Hochschule. Eine Mehrzahl der Studentinnen gab an, kein Vertrauen in die Hochschulen zu haben, wenn es um die Meldung der Fälle ginge, da sie Benachteiligungen im Studium befürchteten.

Im Jahr 2023 lud das Gleichstellungsbüro zu zwei Online-Vorträgen ein: Sara Hassan stellte ihr Buch „Grauzonen gibt es nicht – Muster sexueller Belästigung erkennen“ vor. Zudem beleuchteten die Expertinnen Dr. Lisa Mense und Dr. Sünne-Andresen Handlungsempfehlungen für Hochschulen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt und stellten das Schutzkonzept einer Hochschule vor.

Des Weiteren organisiert das Gleichstellungsbüro jährlich die Teilnahme der HAWK an der Beleuchtungsaktion „Orange the world“: Die HAWK-Homepage und das Portal „stud.ip“ erstrahlen dann in oranger Farbe, um ein Zeichen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu setzen.

## **Einrichtung „Antidiskriminierungsgremium nach AGG“**

Präsidium und Gleichstellungsbüro haben ein Konzept zum Aufbau einer Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erarbeitet, welches in 2021 in Form der „Senatsrichtlinie zur Schaffung einer Anlaufstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ verabschiedet wurde. Die Richtlinie eröffnet betroffenen Beschäftigten, Studierenden und Gästen ein Beschwerderecht bei Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Damit soll Diskriminierung aufgedeckt und aufgeklärt und zur Konfliktlösung beigetragen werden. Die Richtlinie verpflichtet die HAWK zudem zu präventiven, strukturellen und kompensatorischen Maßnahmen und ermöglicht Sanktionen.

Das neue Antidiskriminierungsgremium der HAWK nach AGG besteht aus einem Koordinierungsgremium mit je fünf Mitgliedern und Stellvertretungen, zusammengesetzt nach Statusgruppen. Das Gremium hat u.a. eine Kampagne „Bleib unbeschwert“ gestartet und bearbeitet Beschwerdefälle in einem abgestimmten Prozess mit Justizariat und Hochschulleitung.

Das Antidiskriminierungsgremium der HAWK nach AGG ist erreichbar unter: <https://www.hawk.de/agg-gremium>.

## **Geschlechtergerechte Sprache**

Die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt wird auch in der Sprache der HAWK abgebildet. Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Jahr 2020 der Senatskommission für Gleichstellung und dem Senat in einem Flyer Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache an der HAWK vorgelegt, welche die aktuelle Rechtsprechung zu diversen Geschlechtsidentitäten berücksichtigen. Es wird empfohlen, geschlechtsneutrale Sprachformen („Mitarbeitende“) oder den Genderstern („Mitarbeiter\*innen“) zu verwenden. Die neue Schreibweise wurde hochschulweit bekanntgemacht. Sie findet in allen offiziellen Dokumenten und Schriftstücken der HAWK (inkl. Webseiten und Social Media) Anwendung und bietet eine Orientierung für eine Umsetzung im Hochschulalltag.

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

## **Kostenfreie Menstruationsprodukte**

Seit Mai 2023 bietet die HAWK kostenfreie Menstruationsprodukte auf allen Damen-WCs und „WCs für Alle“ an. Die Produkte sollen der sogenannten Periodenarmut und sozialer Ungerechtigkeit entgegenwirken: Dabei geht es um den fehlenden Zugang zu Periodenprodukten aufgrund steigender Lebenshaltungskosten. Die Initiative kam von den studentischen Gleichstellungsbeauftragten in Holzminden. Sie hatten die Installation von Tampon- und Bindenspendern als Pilotprojekt in Holzminden gestartet und hierfür ein Budget aus den gleichstellungspolitischen Mitteln der HAWK eingeworben. Nach den positiven Erfahrungen des Pilotprojekts sah die HAWK das Vorhaben als zentrales Projekt für die gesamte Hochschule an, das nun aus zentralen Mitteln finanziert wird.

## **Gender Monitoring**

Ab 2019 wurde im Gleichstellungsbüro ein umfassendes Gender Monitoring in Kooperation mit der Personal- und Studierendenabteilung etabliert. Grundlage hierfür sind die Kennzahlen und Indikatoren des Leitfadens „[Gender Monitoring an HAWK](#)“ der bukoF, an deren Erstellung die Referentin für Gleichstellung der HAWK maßgeblich mitgewirkt hat. Die Datenauswertungen dienen der Status- und Erfolgsüberprüfung sowie der Weiterentwicklung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen und finden Anwendung in verschiedensten Präsentationen zur Sensibilisierung, insbesondere der Leitungsfunktionen sowie in strategischen Dokumenten der HAWK.

## **Schulung und Einarbeitung Fakultätsgleichstellungsbeauftragte**

Das Gleichstellungsbüro hat für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte einen praxisorientierten Leitfaden zur Einarbeitung in das Amt sowie eine Vorlage zur Dokumentation von Beratungen erstellt. Der Fokus der Schulungen, die das Gleichstellungsbüro regelmäßig für die FGB organisiert, lag auf den Themen Gender Bias und Gleichstellungsfragen im Berufungsverfahren.

## **Erfolgreicher Antrag in der Bund-Länder-Ausschreibung „Professorinnenprogramm 2030“**

Die HAWK ist eine von 44 Hochschulen für angewandte Wissenschaften bundesweit, deren Gleichstellungskonzept in der ersten Runde des „Professorinnenprogramms 2030“ positiv bewertet wurde. Das Bund-Länder-Programm fördert Berufungen von Frauen auf unbefristete Professuren und die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Das Gleichstellungsbüro hat den Antrag in Abstimmung mit dem Präsidium, den Fakultäten, der Gleichstellungskommission sowie dem Senat verfasst und Ende August 2023 eingereicht.

Das „Gleichstellungskonzept für Parität“ der HAWK legt Schwerpunkte auf die Gewinnung von Frauen für Professuren, auf Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen hin zur HAW-Professur und auf Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile unter den MINT-Studierenden und -Absolvent\*innen“. Die HAWK hat jetzt die Möglichkeit, bis zu drei Professorinnen neu zu berufen, die in den ersten fünf Jahren jeweils über eine Anschubfinanzierung jährlich gefördert werden. Die freiwerdenden Mittel werden für die Umsetzung der Maßnahmen im „Gleichstellungskonzept für Parität“ verwendet.

### 3.2.1.2 Maßnahmen bis 2026

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	2024
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 Durchführung HAWK-Strategieprozess und Verabschiedung NHG-Novelle (ab 2025)
Umsetzung von Beratungs- und Informationsangeboten zu <b>geschlechtergerechter Sprache</b> für Lehrende der HAWK	Sichtbarmachung und Ansprache aller Geschlechter in Wort, Text und Bild	Pressestelle in Kooperation mit Gleichstellungsbüro	ab 2025
Gezielte Ansprache der MINT-Fakultäten, um mehr <b>Anträge auf gleichstellungspolitische Mittel</b> aus diesen Fakultäten zu erhalten	Mehr Anträge auf Gleichstellungspolitische Mittel aus den MINT-Fakultäten, Erhöhung des Bekanntheitsgrads für diese finanzielle Unterstützung zur Umsetzung von neuen Maßnahmen, insbesondere denen im Gleichstellungsplan	Referentin Gleichstellung in Koop. mit Fakultäten	ab sofort
Entwicklung eines noch partizipativeren <b>Konzepts zur Erstellung des Gleichstellungsplans 2027-2029</b> , Prüfung der Einführung von „Qualitätszirkeln Gleichstellung“	Ermöglichung der Teilnahme von Hochschulangehörigen unterschiedlicher Gruppen an der Ideenfindung und Zielentwicklung zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit an der HAWK	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit Präsidium, Dekanaten, Fak.GB	ab 2026



Prüfung der Verlängerung der <b>Laufzeit</b> des hochschulweiten Teils des Gleichstellungsplans (ggf. Angleichung an HEP)			
Beibehaltung und Ausbau des <b>Gender Monitorings</b> (Erhebung und Auswertung geschlechterdifferenzierter Daten), z.B. zum Gender Pay Gap bei Leistungsbezügen der Professuren; Verbesserung der Datenlage	Herstellung von Transparenz zu Unterrepräsentanzen aufgrund eines Geschlechts, Überprüfung der Zielerreichung	Referentin für Gleichstellung, Studierendenabteilung, Personalabteilung	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
Fortführung eines tragfähigen Konzeptes der <b>AGG-Beschwerdestelle</b> ; Prüfung der Möglichkeiten der Freistellung der Mitglieder und einer Verwaltungsunterstützung; Erweiterung des Themenspektrums des Gremiums um Präventionsmaßnahmen	Aufdeckung, Aufklärung und Verhinderung von Diskriminierungen nach dem AGG	Präsidium in Kooperation mit Justizariat, Gleichstellungsbüro, AStA und Personalrat	in 2024
Es ist Konsens, dass der Gleichstellungsauftrag nach NHG in seiner jetzigen Fokussierung auf die binären Geschlechtsoptionen Frauen und Männer überholt ist. Die weitere Verfolgung von Geschlechtervielfalt und der Einbezug von trans*, inter*, non-binären und agender Personen in Gleichstellungsmaßnahmen wird als Thema der Gleichstellungskommission angenommen. Das Thema wird dabei insbesondere in organisationaler Hinsicht sowie in Bezug auf die Erweiterung von Gesetzgebungen und internen Regelungen (z.B. Grundordnung) weiter verfolgt und beraten.	Integration von Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen von trans*, inter*, non-binären und agender Personen in Strukturen und Regelungen der HAWK	Gleichstellungskommission in Abstimmung mit Präsidium, Senat und HGB	nach Verabschiedung der NHG-Novelle (ab 2025)

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
<p><b>Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SDG):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Weiterhin Umsetzung von Aktionen und Veranstaltungen zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen zur Sensibilisierung und zum Austausch zum Thema an der HAWK</li> <li>2. Sicherheitsgefühl in den HAWK-Gebäuden: Prüfung Beleuchtung in allen Gebäuden der HAWK, insbesondere im Hohnsen 1 im Zuge der Sanierung</li> <li>3. Durchführung Selbstverteidigungskurse für Studentinnen</li> <li>4. Durchführung von Workshops zur Verhinderung von SDG; mögliche Themen: „Kritische Männlichkeit“, Verhalten in Abhängigkeitsverhältnissen</li> <li>5. Erste Schritte für HAWK-Schutzkonzept gegen SDG erarbeiten</li> </ol>	<p>Sensibilisierung zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Empowerment von Betroffenen, Verhinderung von Vorfällen</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gleichstellungsbüro</li> <li>2. Gebäudemanagement in Koop. mit Fakultäten</li> <li>3. Gleichstellungsbüro und FGB</li> <li>4. Gleichstellungsbüro</li> <li>5. Gleichstellungsbüro in Koop. mit Präsidium, Dekanate, AStA, FGB</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Laufend</li> <li>2. Ab 2024</li> <li>3. Ab 2024</li> <li>4. Ab 2025</li> <li>5. Ab 2025</li> </ol>
<p>Schulung der <b>Fakultätsgleichstellungsbeauftragten</b></p>	<p>Unterstützung der kompetenten und (rechts)sicheren Ausübung des Amtes</p>	<p>Gleichstellungsbüro</p>	<p>laufend</p>
<p>Etablierung des <b>Amtes einer nebenberuflichen Gleichstellungsbeauftragten für die zentralen Einrichtungen/ Stabsstellen/ Stabsabteilungen</b> der HAWK (§ 42 Abs. 5 Satz 2 NHG und Senatsrichtlinie der HAWK)</p>	<p>Förderung der Gleichstellung in den zentralen Einrichtungen, in Stabsstellen und Stabsabteilungen der HAWK, z.B.:</p> <p>Karriereförderung für Frauen bzw. Teilzeitkräften in Verwaltung</p> <p>Gewinnung von mehr Männern für die Ausbildung in Verwaltung, mehr Frauen für IT</p>	<p>Hauptberufliche Vizepräsidentin, Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>zeitnah</p>

### 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 HAWK-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 umfasst die Fähigkeit, relevante Geschlechteraspekte zu erkennen, zu analysieren und so damit umzugehen, dass allen Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden<sup>25</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](#))
- Pflichtbaustein „Diversitykompetenzen an der Hochschule“ und Wahlpflichtbereich „Organisationsentwicklung und Führung“ im Zertifikatsprogramm „[Weiterbildung in der Hochschullehre](#)“ ([WindH](#)) des „Kompetenzzentrums Hochschuldidaktik für Niedersachsen“
- Module im Curriculum „[Lehrentwicklung und Hochschuldidaktik \(HoDiDa\)](#)“ der Universität Hildesheim
- Seminare zu Diversität und Gleichstellung im internen [Weiterbildungsprogramm](#) für alle Mitarbeiter\*innen der HAWK
- Fortbildungen des [Centrums für Hochschulentwicklung](#) und des [Deutschen Hochschulverbands](#)

##### Promotionskolleg und Promovierendenvertretung

An der HAWK werden zurzeit 72 Promotionen kooperativ mit Universitäten betreut, der Frauenanteil liegt bei 50% (vgl. Kap. 3.1.1.3). Eine wichtige Unterstützungsmaßnahme ist seit 2016 das [Promotionskolleg der HAWK](#) als zentrale Anlauf- und Koordinationsstelle für interessierte Studierende, Promovierende sowie

---

<sup>25</sup> vgl. Metz-Göckel/Roloff 2002: [Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation](#).

Professor\*innen. Das Promotionskolleg bietet institutionalisierte Angebote des fachlichen und überfachlichen Austausches, vermittelt wichtige Soft Skills für eine wissenschaftliche Karriere und etabliert qualitätssichernde Strukturen (z.B. Betreuungsvereinbarungen, Evaluationen). Die Koordinationsstelle des Promotionskollegs ist entfristet, was die nachhaltige Bedeutung der Promotionsförderung an der HAWK widerspiegelt.

Alleinstellungsmerkmal in Niedersachsen ist auch die von allen Promovierenden gewählte **Promovierendenvertretung**, die sich für die Belange und gute Arbeitsbedingungen der HAWK-Promovierenden einsetzt.

Die HAWK wirkt zudem proaktiv an den Bestrebungen der niedersächsischen HAW mit, das eigenständige Promotionsrecht mit der Novelle des niedersächsischen Hochschulgesetzes im Jahr 2025 zu erhalten.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase zu unterstützen, gibt es für Promovierende mit Familienverantwortung seit SoSe 2018 die Möglichkeit, ein Abschlusstipendium zu beantragen (vgl. Kap. 3.2.5). Des Weiteren sind in Dienstvereinbarungen weitreichende Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, zum mobilen Arbeiten sowie zur Unterstützung bei Pflegebedürftigkeit von Angehörigen festgehalten.

## **Projekt „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 für sechs Jahre insgesamt vier Millionen Euro zur Umsetzung von Maßnahmen zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal. Die Verbesserung der Chancengerechtigkeit für Professorinnen spielt im Projekt eine große Rolle: Das Gleichstellungsbüro war an der Antragstellung kontinuierlich beteiligt und brachte eigene Maßnahmenvorschläge 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).

## **Qualifizierungsmaßnahmen im Projekt „Zukunft FH-Prof“**

Mit der Förderung aus dem Programm „FH-Personal“ werden zurzeit sieben **Qualifikationsstellen** auf dem Weg zu einer HAW-Professur in den Bereichen Informatik, Ingenieurwissenschaften, Konservierung, Restaurierung und Management eingerichtet. Die Stellen dienen dem Erwerb der für eine HAW-Professur notwendigen berufspraktischen Erfahrungen außerhalb von Hochschulen und Forschungseinrichtungen für promovierte Personen (51% Berufstätigkeit bei externen Kooperationspartner\*innen, 49% Lehre und Forschung an der HAWK). Die HAWK hat sich die Vorgabe gesetzt, mindestens die Hälfte der Qualifikationsstellen mit Frauen zu besetzen. Mit Stand Februar 2024 sind fünf der sieben Stellen besetzt: drei mit Männern, zwei mit einer Frau. Für die verbliebenen zwei Stellen werden aktuell gezielt Frauen gesucht.

Des Weiteren wird mit der Förderung aus FH-Personal ein **Promotionskolleg "Digitalisierung für Gesundheit"** in den sich im Akademisierungsprozess befindenden Gesundheitsberufen (Therapie, Pflege, Hebammenwesen) aufgebaut. Die Promotionsstellen sollen entsprechend der Geschlechterverteilung bei den Masterstudierenden bzw. -absolvent\*innen in den jeweiligen Studienrichtungen besetzt werden (Zielsetzung gemäß Kaskadenmodell). Dies wird derzeit erreicht: Der Frauenanteil unter den Promovierenden des Kollegs beträgt 80%. Weitere fünf Promotionsstellen befinden sich mit Stand Februar 2024 im Stellenbesetzungsverfahren.

### 3.2.2.2 Maßnahmen bis 2026

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Jährliche Durchführung von <b>Berufungstrainings</b> für Frauen (Modul 2 „Marketing“ Projekt Zukunft FH-Prof)	Stärkung der Selbstpräsentation von Frauen im Berufungsverfahren	Projektkoordination Modul Marketing Zukunft FH-Prof	bis 2026
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
Prüfung der Fortführung und <b>Verstetigung eines geeigneten Modells der Qualifikationsstellen</b> mit verbindlicher Frauenquote bei Besetzung der Stellen nach Projektende Zukunft FH-Prof	Qualifikation von promovierten Frauen für Professur an HAWK	Präsidium, Dekanate, Senat, Justizariat in Koop. mit HGB	2026
Internationales Nachwuchswissenschaftler*innen-Austauschprogramm: Prüfung, ob Konzept der <b>internationalen Kurzzeitdozenturen für Frauen</b> erneut aufgegriffen werden kann	Mehr Bewerbungen von Frauen auf Professuren und Stellen als wiss. Mitarbeiterinnen, Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen	AG Internationalisierung	ab sofort
Schulung für Leitungsebenen der HAWK: <b>Geschlechtergerechte und familienfreundliche Führung und inklusive Hochschulkultur</b>	Erweiterung der Führungskompetenzen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit	Gleichstellungsbüro	ab 2025
Im Falle einer Mittelzuweisung aus dem Professorinnenprogramm 2030: <b>Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Karriereziel der HAW-Professur</b>	Förderung von Frauen auf dem Weg zur HAW-Professur	Projektkoordination in Koop. mit Gleichstellungsbüro und Fakultäten	Nach Mittelzuweisung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Im Falle einer Mittelzuweisung aus dem Professorinnenprogramm 2030: <b>Unterstützungsfonds für Promovendinnen</b>	Verbesserung der Vereinbarung von Promotion und Familienverantwortung sowie der Sichtbarkeit auf Tagungen	Projektkoordination in Koop. mit Gleichstellungsbüro und Fakultäten	Nach Mittelzuweisung
Im Falle einer Mittelzuweisung aus dem Professorinnenprogramm 2030: <b>Lehrauftragsprogramm für Frauen</b> in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Erwerb Lehrerfahrungen, Interesse an HAW-Professur steigern, Rollenvorbilder für Studentinnen schaffen	Projektkoordination, Gleichstellungsbüro	Nach Mittelzuweisung
Im Falle einer Mittelzuweisung aus dem Professorinnenprogramm 2030: Maßnahmen zum <b>Onboarding</b> für neuberufene Professorinnen und Dekaninnen	Verbesserung Arbeitsbedingungen und Willkommenskultur für Professorinnen und Dekaninnen	Projektkoordination, Gleichstellungsbüro, Koordination Neuberufenen-programm	Nach Mittelzuweisung

### 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 Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragten**

Alle Berufungsverfahren werden durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (FGB) und die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte begleitet. So wird eine kontinuierliche Qualitätssicherung im Hinblick auf die Chancengleichheit der Geschlechter gewährleistet. Aufgrund der sehr hohen Anzahl an Berufungsverfahren sind die Gleichstellungsbeauftragten zeitlich hier stark eingebunden. Um die fortwährende Begleitung zu sichern, hat das Präsidium in 2022 eine Erhöhung der Freistellungsregelung für die FGB bei besonders vielen Berufungsverfahren beschlossen.

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

Die Berufsrichtlinie der HAWK enthält zahlreiche rechtliche Verfahrenshinweise zu Gleichstellung im Berufungsverfahren, z.B. zu Quotenregelungen für Berufungskommissionen und der durchgängigen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Zudem unterstützt ein vom Gleichstellungsbüro erstellter Leitfaden Beteiligte in Berufungsverfahren darin, diese gleichstellungsorientiert zu gestalten. Jedem Verfahrensabschnitt, von der Erstellung des Profildpapiers über die proaktive Ansprache bis zum Berufungsvorschlag, ist im Leitfaden ein Kapitel gewidmet. Zukünftig soll zusätzlich eine Kurzversion des Leitfadens erstellt werden, um die Beschäftigung mit dem Thema auch bei geringem Zeitbudget zu erleichtern.

##### **Geschlechtersensible Ausschreibungstexte**

Die HAWK möchte neue Professor\*innen gewinnen, die Gleichstellungsorientierung und Vielfaltsfreundlichkeit in ihrem Berufsalltag leben. Daher stehen für die Stellenausschreibungen von Professuren der HAWK standardmäßig drei Passagen zur Auswahl. Sie umfassen verpflichtend die Gleichstellungsorientierung in Bezug auf die Lehrtätigkeit und das Führungshandeln sowie den (je nach Denomination expliziten) Einbezug von Gender und Diversität in die Lehre und Forschung. Des Weiteren prüfen die Gleichstellungsbeauftragten alle Ausschreibungen im Vorfeld auf eine geschlechtersensible Wortwahl.

##### **Schulung „Gleichstellungsfragen im Berufungsverfahren“ und „Gender Bias“**

Das Gleichstellungsbüro führte 2021 und 2023 ein Online-Seminar zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren für Mitglieder in Berufungskommissionen und FGB mit erfahrenen Jurist\*innen (DHV, ZWM Speyer) durch. Das Interesse war immer groß, die Plätze waren schnell belegt. Auch ein Online-Seminar zum „Gender Bias“ im Jahr 2022 wurde positiv evaluiert. Die Schulung der Genderkompetenz für Mitglieder in Berufungsverfahren soll zukünftig verbindlich in das Berufungsverfahren integriert werden, z.B. in Form einer Kurzschulung und des Zeigens eines Videos zum Unconscious Bias in der konstituierenden Sitzung.

## **Optimierung des Berufungsprozesses und Handlungsempfehlungen Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“**

Ein Modul des Projekts „Zukunft FH-Prof“ widmet sich der Optimierung des Berufungsprozesses der HAWK. Ziel ist, den Berufungsprozess zu beschleunigen, transparenter und einheitlicher zu gestalten und damit explizit auch die Chancengerechtigkeit für Frauen in Berufungsverfahren weiter zu verbessern. Gemeinsam mit den Fakultäten werden momentan Verbesserungsbedarfe erhoben und Maßnahmen vorbereitet, z.B. zur frühzeitigeren Vorbereitung der Nachbesetzung. Auch Optimierungsvorschläge von FGB und HGB werden aufgenommen, z.B. zur Sensibilisierung von Berufungskommissionen für Unconscious Bias und zur strukturierten, kriterienbasierten Listenerstellung.

Die HAWK beteiligt sich zudem an der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ des MWK, der Landeshochschulkonferenz und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (Iakog) zur gemeinsamen strategischen Weiterentwicklung der Geschlechtergleichstellung an nds. Hochschulen. Im Rahmen der dritten Projektphase wurden neun [Handlungsempfehlungen zu „Gleichstellung in Berufungsverfahren“](#) mit konkreten Qualitätskriterien entwickelt. Das Präsidium, Dekan\*innen, FGB und HGB der HAWK waren in verschiedenen Strategie- und Austauschformaten an der Erstellung beteiligt. An der HAWK sollen diese Handlungsempfehlungen nun konkret bei der Optimierung des Berufungsprozesses berücksichtigt werden. Ziel ist, die Empfehlungen bis 2026 vollständig umzusetzen und in der Berufsrichtlinie zu verankern.

### **Informationsmaßnahmen für Frauen auf dem Weg zur HAW-Professur**

Im Rahmen der 25%-Koordinationsstelle für Gleichstellung im Projekt „Zukunft FH-Prof“ werden Informationsmaßnahmen für Frauen auf dem Weg zur HAW-Professur umgesetzt. Ziel ist, verstärkt Frauen auf den Karriereweg der HAW-Professorin aufmerksam zu machen und sie im Bewerbungsprozess zu unterstützen.

Die Koordinatorin führte bisher u.a. Fotoshootings mit HAWK-Professorinnen als Rollenvorbilder durch und verwendete die Fotos für verschiedene Informationsmaterialien und -medien. Eine [Homepage „Werden Sie Professorin“](#) wurde erstellt. Im März 2023 fand eine erste Online-Informationsveranstaltung zum „Karriereweg HAW-Professorin“ gemeinsam mit 12 HAWK-Professorinnen statt, welche mit über 130 Teilnehmerinnen auf eine große Resonanz stieß und in der Evaluation sehr positiv bewertet wurde. Besonders erfreulich war die hohe Anzahl an Teilnehmerinnen aus den Fachgebieten Gestaltung und Ingenieurwissenschaften (Bereiche, in denen Professorinnen an der HAWK unterrepräsentiert sind). Nicht zuletzt wurde das Engagement der HAWK im Projekt „PROfessur<sup>26</sup>“ intensiviert, um zusammen mit anderen Hochschulen Frauen für den Karriereweg der HAW-Professorin zu begeistern.

### **Berufungstrainings für Frauen**

Für Frauen, die sich in naher Zukunft aktiv auf eine HAW-Professur bewerben möchten, bot die HAWK im Rahmen von „Zukunft FH-Prof“ bisher zwei **Berufungstrainings** im Jahr 2023 an. Sie wurden von einer erfahrenen externen Trainerin durchgeführt. Optional konnte im Nachgang ein Online-Einzelcoaching in Anspruch genommen werden. Das Angebot ist sehr beliebt, schnell ausgebucht und wurde in der Evaluation sehr gut bewertet.

---

<sup>26</sup> Das [Projekt „PROfessur“](#) ist ein Zusammenschluss verschiedener HAW, hauptsächlich in Norddeutschland, mit dem Ziel, Frauen zum Karriereweg der HAW-Professorin zu informieren und zu beraten.



### 3.2.3.2 Maßnahmen bis 2026

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
<p>Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Umsetzung eines <b>Konzepts zur Optimierung des Berufungsprozesses</b> an der HAWK, Mitwirkung der HGB</p> <p>(Modul 1 „Optimierung interner Prozesse“ Projekt Zukunft FH-Prof)</p> <p>Dazu: Umsetzung der <a href="#">Handlungsempfehlungen der Dialoginitiative</a> „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ (LHK, MWK, Iakog) und Verankerung in der Berufsrichtlinie</p>	Verhinderung von geschlechterbezogenen Verzerrungseffekten durch professionelle und standardisierte Verfahren, schnellere Besetzung der ausgeschriebenen Professuren	Präsidium, Projektleitung Zukunft FH-Prof in Kooperation mit HGB	bis 2026
<p>Fall- und anlassbezogen: Prüfung der <b>rotierenden, fakultätsübergreifenden Begleitung von Berufungsverfahren seitens der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten</b></p>	Verhinderung von Befangenheit aufgrund Statusunterschieden und Abhängigkeitsverhältnissen, Förderung der kritischen und unabhängigen Rolle der FGB im Berufungsverfahren	HGB, FGB	fall- und anlassbezogen
<p>Alle neu eingerichteten <b>Berufungsbeauftragten/Personen im Berufsmanagement</b> erhalten eine <b>Schulung</b> zu Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren</p> <p>(Modul 1 „Optimierung interner Prozesse“ Projekt Zukunft FH-Prof)</p>	Verhinderung von geschlechterbezogenen Verzerrungseffekten, Chancengleichheit für alle Geschlechter im Verfahren	Präsidium, Dekanate in Kooperation mit Gleichstellungsbüro	bei Antritt der Stelle
<p>Weiterhin Nutzung des <b>Alumninetzwerks</b> zur gezielten Bewerbung von professoralem Personal</p> <p>(Modul 2 „Marketing“ Projekt Zukunft FH-Prof)</p>	Gewinnung von Alumna der HAWK für Professuren	Alumni- und Gleichstellungsbeauftragte	laufend

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Weiterhin Umsetzung von <b>Informationsmaßnahmen</b> , um gezielt Frauen auf die HAWK und den Karriereweg „HAW-Professorin“ aufmerksam zu machen (Modul 2 „Marketing“ Projekt Zukunft FH-Prof)	mehr Bewerbungen von Frauen auf Professuren	Projektkoordination Zukunft FH-Prof in Kooperation mit Fakultäten, HGB, Justizariat, Marketing	laufend
<b>Schulung</b> der Mitglieder von Berufungskommissionen für <b>Gleichstellungsaspekte im Bewerbungsverfahren</b> : Entwicklung und Umsetzung von passenden <b>Formaten zur verbindlichen Integration</b> in den Prozessablauf zu Beginn des <b>Berufungsverfahrens</b> (z.B. Kurzschulung/Video, Aushändigung Kurzleitfaden in der konstituierenden Sitzung)	Verhinderung von geschlechterbezogenen Verzerrungseffekten, Chancengleichheit für alle Geschlechter im Verfahren	Projektkoordination Zukunft FH-Prof, Gleichstellungsbüro in Koop. mit Fakultäten, FGB, Justizariat	ab 2024
<b>Verstärkte aktive Ansprache von Frauen als Bewerberinnen für Professuren</b> : Entwicklung einer Handreichung für Fakultäten, inkl. Dokumentation und Evaluation der Aktivitäten; weitere Bekanntmachung der Übersicht „Fachliche Netzwerke“ als Unterstützung bei der aktiven Ansprache und Verbreitung von Stellenausschreibungen	Mehr Bewerbungen von Frauen im Bewerbungsverfahren	Projektkoordination Zukunft FH-Prof in Koop. mit Fakultäten, Justizariat, Datenschutz, HGB	zeitnah

### 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 naturwissenschaftliche 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<sup>27</sup>-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 Berufe kennen, in denen bisher wenige Personen des eigenen Geschlechts arbeiten. Ziel ist das Aufbrechen von geschlechterstereotyper Berufswahl.

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. Aufgrund der Corona-Pandemie fanden die Zukunftstage 2021 und 2022 digital statt, seit 2023 gibt es den Aktionstag wieder in Präsenz.

Das Interesse der HAWK-Bereiche, einen Workshop anzubieten, ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen: In 2021 gab es 143 Workshopplätze, in 2022 204 Plätze und in 2023 bereits 254 Plätze. Dies ist einerseits auf ein Gegensteuern der Fakultäten und Organisationseinheiten angesichts zum Teil sinkender Studierenden- und Bewerber\*innenzahlen zurückzuführen, aber auch auf verstärkte Aufrufe zur Beteiligung am Aktionstag seitens des Gleichstellungsbüros. Für die MINT-Bereiche war es schwieriger, einen Online-Workshop während der Pandemie anzubieten (geschlossene Labore, fehlendes Ausprobieren). Diese Bereiche sollen zukünftig verstärkt ermutigt werden, wieder in die Teilnahme am Zukunftstag für Mädchen einzusteigen.

Weitere Informationen finden sich unter [www.hawk.de/zukunftstag-fuer-maedchen-und-jungen](http://www.hawk.de/zukunftstag-fuer-maedchen-und-jungen).

##### 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.

---

<sup>27</sup> MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

In den letzten Jahren wurden Wege der besseren Kennzeichnung der anrechenbaren Veranstaltungen im Vorlesungsverzeichnis gefunden. Des Weiteren wurde das Zertifikat bei Lehrenden und Studierenden bekannter gemacht: Die HGB und die Studiendekanate informierten Lehrende, für Studierende fand 2023 erstmals eine Online-Informationsveranstaltung an der HAWK statt.

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

### **HAWKplus**

Im Individuellen Profilstudium (IPS) von HAWKplus erwerben die Studierenden fächerübergreifende Zusatzqualifikationen in sieben Profildbereichen. Veranstaltungen, die Genderkompetenz vermitteln, werden regelmäßig angeboten.

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

### **HAWK-Netzwerk Genderforschung**

Im Jahr 2022 hat sich an der HAWK das Netzwerk Genderforschung gegründet. Ziel ist die Vernetzung der Frauen-, Männer-, Geschlechter- und Queer-Forschung an der Hochschule und der Aufbau gemeinsamer Aktivitäten. Das Netzwerk Genderforschung wurde als offizielles Mitglied in die „Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen“ (LAGEN) aufgenommen. Aktivitäten und Veranstaltungen des Netzwerks (z.B. Vorträge, Workshops, Publikationen, Drittmittelanträge) sollen den Ausbau der Genderforschung an der HAWK fördern und für die Integration von genderbezogenen Themen in Forschung und Lehre sensibilisieren.

Im Wintersemester 2023/2024 organisierte das Netzwerk eine Vortragsreihe „Gender in Architektur, Gestaltung, Naturwissenschaften und Technik“. Die Vortragsreihe wurde aus gleichstellungspolitischen Mitteln der HAWK gefördert.

Weitere Informationen finden sich auf der [Homepage des Netzwerks Genderforschung](#).

### **Preis für Genderforschung**

Seit 2022 vergibt die HAWK den „Preis für Genderforschung“ in vier Kategorien: Forschungsprojekt, Forschungsbasiertes Lehrkonzept, Dissertation, Master- oder Bachelorarbeit. Der Preis wurde von der Hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten initiiert, um die Genderforschung in den einzelnen Fachdisziplinen sowie fachübergreifend zu fördern und sichtbar zu machen. Die Ausschreibung richtet sich an Nachwuchswissenschaftler\*innen, Lehrende und Forschende aller Fachrichtungen. Über die Vergabe der Preise entscheidet eine Auswahljury. Die Preise werden in einer Festveranstaltung feierlich übergeben.

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

### **Informationsangebot: Umsetzung geschlechtersensibler Ansätze in Lehre und Forschung**

Auf der Homepage „[Genderkompetenz: Gender in Lehre und Forschung](#)“ des Gleichstellungsbüros wurde ein Informationsangebot für Lehrende und Forschende der HAWK aufgebaut. Dort finden sich Leitfäden und Materialien zur geschlechtergerechten Hochschullehre und zur Integration von Gender in Forschungsvorhaben.

### 3.2.4.2 Maßnahmen bis 2026

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
Ermutigung der Lehrenden, mehr Veranstaltungen im „Gender Zertifikat“ anzubieten, weiterhin Bekanntmachung bei Lehrenden und Studierenden	Erwerb von Genderkompetenz für Studierende	Gleichstellungsbüro, Koordination HAWK plus	laufend
<b>HAWK-Netzwerk „Genderforschung“:</b> weiterhin Bekanntmachung des Netzwerks bei HAWK-Forschenden, Fortführung der Umsetzung von Netzwerkaktivitäten und Veranstaltungen, dazu Weiterbeschäftigung der Koordinationsstelle des Netzwerks	Förderung der anwendungsbezogenen Forschung zu Genderaspekten in den Fachgebieten der HAWK, insbesondere auch in MINT-Fächern	HAWK-Netzwerk Genderforschung in Koop. mit Präsidium und Fakultäten	laufend
Beibehaltung der Teilnahme am <b>Zukunftstag</b> für Mädchen und Jungen, dabei insbesondere MINT-Fächer ermutigen, Angebote für Mädchen anzubieten	Gewinnung von Mädchen bzw. Jungen für Studiengänge und Ausbildungsberufe an der HAWK, 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. Aufzeigen von Möglichkeiten, Lehraufträge und Gastprofessuren zu Genderthemen zu vergeben, Genderforschung in Lehrpläne zu integrieren, Widmung bei Stellenausschreibungen von Professuren zu prüfen)	Integration von Genderaspekten in der Lehre	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit Studiendekan*innen, VP Lehre	laufend
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 2025

### 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

Familienfreundlichkeit ist seit vielen Jahren ein wichtiger Teil der Hochschulkultur. Familienverantwortung bedeutet für die HAWK die Sorgeverantwortung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige. Die HAWK unterstützt die Vielfalt und Diversität von Familien. Familien sind alle Lebensgemeinschaften, die langfristig soziale Verantwortung füreinander übernehmen.

Der Familienservice im Gleichstellungsbüro koordiniert alle Maßnahmen und Angebote der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienverantwortung und stellt die zentrale Beratungsstelle für alle Hochschulangehörigen mit Familienaufgaben dar.

##### **Studium familienfreundlich gestalten**

Verschiedene an der HAWK etablierte Maßnahmen für Studierende mit Familienverantwortung erleichtern die Vereinbarkeit von Studium und Familie. Dazu gehören die vorzeitige Eintragung in teilnahmebeschränkte Lehrveranstaltungen, der **Nachteilsausgleich**, um Prüfungsleistungen unter angepassten Bedingungen abzuleisten sowie die Möglichkeit, viele Studiengänge in Teilzeit zu studieren. Seit der Gesetzesnovellierung 2018 wurde an der HAWK ein Prozess zur Umsetzung des **Mutterschutzes für Studierende** und ein Informationsblatt entwickelt. Eines der wichtigsten Angebote für Studierende mit Familienaufgaben an der HAWK ist das **Abschlussstipendium „Mit Verantwortung zum Abschluss“**. Es stehen pro Semester zwei Stipendien für Studierende mit Familie zur Verfügung, die sich in der Abschlussphase des Studiums befinden (Einmalzahlung 1000 Euro). Seit der erfolgreichen Pilotphase wurde das Abschlussstipendium 2018 verstetigt.

##### **Beruf und Familie in Einklang bringen**

In den letzten Jahren standen für die Vereinbarkeitssituationen von Beschäftigten der HAWK, auch bedingt durch die Corona Pandemie, die Fragen der Balance zwischen Home-Office und Präsenztätigkeit in der Hochschule im Fokus. Die 2022 neu abgeschlossene „**Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit**“ bietet den Beschäftigten der HAWK mehr Flexibilität und trägt so zur besseren Vereinbarkeit bei. Beschäftigte können in Absprache mit der Führungskraft mit in der Regel bis zu 40 Prozent ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit in Summe über das Jahr an der mobilen Arbeit teilnehmen.

Die Beratungsanfragen zur **Pflegeverantwortung** von Beschäftigten beim Familienservice nahmen kontinuierlich zu. Die „Dienstvereinbarung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung“ bietet eine Rahmenregelung für alle Beschäftigten der HAWK, die in Pflegenotsituationen Pflegeverantwortung übernehmen. In der Dienstvereinbarung werden Handlungswege und Ansprechpersonen angegeben sowie Maßnahmen vorgeschlagen, die in den jeweiligen Fällen individuell ausgehandelt und vereinbart werden.

## Maßnahmen für alle Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung

Auf der Website sowie einer 2021 im Portal Stud.IP eingerichteten internen **Austausch- und Informationsplattform** informiert der Familienservice über interne und externe Angebote und gesetzliche Veränderungen. Studierende und Beschäftigte erhalten zum Start in das Familienleben über das „**Baby-Begrüßungspaket**“ gebündelt Informationen zu den familienfreundlichen Angeboten der HAWK. Hochschulinterne **Veranstaltungen** zur Vereinbarkeit, auch in Kooperation mit der Stiftung Universität Hildesheim, bieten die Möglichkeit, sich zu bestimmten Themen tiefergehend zu informieren, bspw. zu „Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht“.

Die **familienfreundliche Infrastruktur** in den Gebäuden der HAWK umfasst zahlreiche Wickelmöglichkeiten und Familienräume und wurde in den letzten Jahren stark ausgebaut. Dazu gehört der neue Familienraum am Gesundheitscampus Göttingen. Geplant ist die Anschaffung der mobilen Spielzimmer „KidsBoxen“ für alle Fakultäten.

Seit August 2022 bietet die HAWK wohnortsunabhängige Belegplätze in der Krippen- und Kindergartengruppe der Kita „Nordsterne“. Die Kita befindet sich in unmittelbarer Nähe zum Gesundheitscampus Göttingen. Die ehemalige HAWK-Krippe, die sich seit 2019 als „Campus Kinder“ in Trägerschaft der Stadt Hildesheim befindet, kooperiert mit dem Studiengang Kindheitspädagogik als Lehr- und Forschungskita.

Die mobile **Kinderbetreuung in Not- und Sonderfällen** wird nach der coronabedingten Aussetzung seit 2022 wieder regulär an allen drei Standorten angeboten. Pädagogisch qualifizierte bzw. erfahrene studentische Hilfskräfte sowie z.T. Honorarkräfte bieten in Hochschulräumen Notfallkinderbetreuung (Alter: 6 Monate bis 12 Jahre) an. Die Bedarfe zur Notfallkinderbetreuung sind in den vergangenen Jahren stetig gestiegen.

## Netzwerk „Familie in der Hochschule e.V.“ und audit familiengerechte Hochschule

Die HAWK ist seit Beginn aktives und engagiertes Mitglied im hochschulübergreifenden Netzwerk

„Familie in der Hochschule e.V.“ und hat die dazu gehörige Charta unterzeichnet. Nach vielen erfolgreichen Auditierungen durch das audit familiengerechte hochschule der berufundfamilie Service GmbH stieg die HAWK 2018 aus dem audit aus. Die geplante Entwicklung eines eigenen Verfahrens zur Qualitätssicherung erwies sich - auch angesichts der personell angespannten Situation im Gleichstellungsbüro - als nicht umsetzbar. Um das Gesamtkonzept der familienfreundlichen Hochschule HAWK zu optimieren, strategisch auszurichten und zu sichern, beschloss das Präsidium 2022 den Wiedereinstieg in das audit familiengerechte hochschule. Thematische Schwerpunkte könnten hierfür neben der Neuausrichtung der Kindernotfallbetreuung auch die familienbewusste Führungskultur sein.



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

### 3.2.5.2 Maßnahmen bis 2026

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
<p>Weiterentwicklung des Angebots zur <b>Kinderbetreuung in Not- und Sonderfällen</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung des hochschulweiten „Runden Tisches“, weitere Prüfung von möglichen externen Kooperationen für Einzel- und Veranstaltungsbetreuungen sowie Angeboten für berufsbegleitende Studiengänge</li> <li>• Kooperation mit Kindertagespflegebörsen Göttingen für Veranstaltungsbetreuung in GÖ für 2024 geplant</li> <li>• Anschaffung Kidsboxen für weitere Gebäude/ Fakultäten an den Standorten Holzminden und Hildesheim in 2024</li> </ul>	Unterstützung von Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung für Kinder bei der Betreuung in Not- und Sondersituationen	HGB / Familienservice/ FGB in Kooperation mit allen Fakultäten und Präsidium	2024
Bereitstellung von <b>Informationen zum Studium mit Familienverantwortung</b> , spezifisch Mutterschutz, für die Zielgruppe Lehrende im HAWK-Wiki	Sensibilisierung der Lehrenden für die Situation von Studierenden mit Familienverantwortung	HGB / Familienservice	2025
<b>Öffentlichkeitsarbeit:</b> Aktualisierung der Informationsmaterialien und der Internetseite, Wiki, Vorstellung der Angebote in den Fakultäten speziell für Erstsemester Studierende	Angebote sind für alle sichtbar und zugänglich	HGB/ Familienservice/FGBs	2024



Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann
<b>Familienräume/ Familienfreundliche Infrastruktur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfung Einrichtung eines Familienraums mit Fak. I</li> <li>• Renovierung bzw. Neu-Ausstattung (Möbel, Wickeltische) Familienraum Fak. R und Hohnsen 1</li> <li>• Einrichtung eines Familienraums für Fak. S bei Umzug aus Brühl in die Hohnsen Grundschule: Aufrechterhaltung der familienfreundlichen Infrastruktur an Fak. S</li> <li>• Prüfung Ausbau der familienfreundlichen Infrastruktur in den Außenbereichen der HAWK (familienfreundliche Sitzecken, Spielmöglichkeiten)</li> </ul>	Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur der Hochschule	HGB / Familienservice mit den jeweiligen FGBs, Gebäudemanagement	2024/2025
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	
Einrichtung eines <b>Fonds</b> aus Gleichstellungsmitteln zur Finanzierung der zusätzlichen Kosten für die <b>Mitnahme von Kindern und ggf. Begleitpersonen zur Kinderbetreuung auf Dienstreisen</b>	Unterstützung der Vereinbarkeit von Mitarbeitenden mit Kindern auf Dienstreisen	HGB/Familienservice, HVP/Finanzbuchhaltung	2024

### 3.2.6 Zusammenfassung Maßnahmen - HAWK gesamt

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 2026 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 Fortführung eines tragfähigen Konzeptes des Antidiskriminierungsgremiums nach AGG (Prüfung von Unterstützung für die Mitglieder, Erweiterung um Präventionsmaßnahmen) ein wichtiges Thema, um Beschwerden bei Diskriminierungen kompetent bearbeiten und diesen vorbeugen zu können.
- Die verstärkte Umsetzung von Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist ebenfalls ein Schwerpunkt.

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

- Die HAWK war mit ihrem „Gleichstellungskonzept für Parität“ in der Antragstellung zur Bund-Länder-Ausschreibung „Professorinnenprogramm 2030“ erfolgreich. Daraus ergeben sich zentrale Maßnahmen für die nächsten Jahre:
  - o Zeitnahe, unbefristete Erstberufung von drei Professorinnen, die durch das Programm in den ersten fünf Jahren finanziert werden (Anschubfinanzierung).
  - o Die freiwerdenden Mittel werden für die Umsetzung der Maßnahmen im „Gleichstellungskonzept für Parität“ der HAWK verwendet. Dies umfasst u.a. den Aufbau eines Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen, ein Lehrauftragsprogramm für Frauen und ein Unterstützungsfonds für Promovendinnen.

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

- Weiterhin Umsetzung von Informationsmaßnahmen, um gezielt Frauen auf die HAWK und den Karriereweg „HAW-Professorin“ aufmerksam zu machen und mehr Bewerbungen von qualifizierten Frauen zu erhalten.
- Schulung der Mitglieder von Berufungskommissionen für Gleichstellungsaspekte im Berufungsverfahren: Etablierung eines passenden, verbindlichen Formats
- Verstärkte aktive Ansprache von Frauen als Bewerberinnen für Professuren: Entwicklung und Anwendung einer Handreichung für Fakultäten mit Dokumentation und Evaluation der Rekrutierungsaktivitäten

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

- Einen Schwerpunkt bildet der weitere Aufbau des Netzwerks Genderforschung an der HAWK mit Veranstaltungen und Netzwerkaktivitäten für Forschende.
- 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.
- Die Entwicklung eines Konzepts zur strategischen Ausrichtung des Themenfelds „Familienfreundlichkeit an der HAWK“ (z.B. Teilnahme am audit familiengerechte Hochschule) ist ein weiterer Schwerpunkt.

## 4 Gleichstellungspläne der Fakultäten

### 4.1 Fakultät Bauen und Erhalten – Gleichstellungsplan 2024-2026

#### 4.1.1 Bestandsaufnahme und Ziele

##### 4.1.1.1 Daten

	2019				2022			
	w	m	w%	m%	w	m	w%	m%
Professuren	8,5	15,0	36,2%	63,8%	11,0	16,0	40,7%	59,3%
<i>davon Regelprofessuren</i>	8,0	15,0	34,8%	65,2%	9,5	16	37,3%	62,7%
<i>davon Verwaltungsprofessuren</i>	0,5	0	100%	0%	1,5	0	100%	0
Wiss. Mitarbeitende	11,0	7,1	60,7%	39,2%	10,5	9,0	53,9%	46,1%
Promovierende	4	1	80,0%	20,0%	3	0	100%	0%
Lehraufträge (Vertragsstunden*)	1.876	3.344	35,9%	64,1%	3.141	5.006	38,6%	61,4%
Mitarbeitende Techn. Dienst, DV	3,8	6,8	36,0%	64,0%	1,6	3,8	30,0%	70,0%
Mitarbeitende Verwaltung	5,5	1,0	84,6%	15,4%	4,3	0,5	89,5%	10,5%
Absolvent*innen Master	51	45	53,1%	46,9%	41	46	47,1%	52,9%
Studierende Master	116	123	48,5%	51,5%	109	113	49,1%	50,9%
Absolvent*innen Bachelor	51	85	37,5%	62,5%	69	92	42,9%	57,1%
Studierende Bachelor	289	571	33,6%	66,4%	384	506	43,0%	56,7%

Personen divers oder kein Eintrag: Studierende Bachelor: Anzahl 2 (0,2%).

\* Lehraufträge: 2019 Kalenderjahr, 2022 Studienjahr (WiSe + SoSe)

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

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

#### 4.1.1.2 Analyse und Zielformulierung

##### Professuren

Mit Blick auf die Professuren ist in der Fakultät B noch keine ausgewogene Geschlechterrepräsentanz erreicht. So konnte im Betrachtungszeitraum zwischen 2019 und 2022 der Anteil der Professorinnen bei den Regelprofessuren nur leicht von 34,8% auf 37,3% gesteigert werden. Dies entspricht einem Anstieg um 1,5 Stellen, während sich jedoch die Zahl der Professuren in diesem Zeitraum ebenfalls um eine Stelle erhöht hat. Ein ausgewogeneres Verhältnis ergibt sich lediglich unter Berücksichtigung von 1,5 Verwaltungsprofessuren, die sämtlich von Frauen besetzt sind und den Gesamtanteil der Professorinnen auf 40,7% steigert.

Die Unterrepräsentanz von Frauen bei den Professuren der Fakultät B ist insbesondere in den Studiengängen Bau- und Holzingenieurwesen feststellbar. Eine der Ursachen hierfür ist sicherlich der allgemein noch geringe Frauenanteil in diesen Berufsfeldern, was sich an der Fakultät B auch am geringen Studentinnen- bzw. Absolventinnenanteil in den Studiengängen Bau- und Holzingenieurwesen widerspiegelt (s.u. Abschnitt). 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 vorgeschlagenen Maßnahmen in den Handlungsfeldern „OE“, „Führung, PE, Nachwuchsförderung“ u. „Berufungsverfahren“ (s. Kap. 4.1.2) an.**

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

In der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht. Hier erhöhte sich der Anteil der männlichen Mitarbeitenden von 39,2% im Jahr 2019 auf 46,1% im Jahr 2022. Die Gruppe der Promovierenden hat sich insgesamt zwischen 2019 und 2022 um zwei Personen verringert und zählte im Jahr 2022 ausschließlich drei weibliche Promovierende.

Auffällig ist in dieser Statusgruppe die ungleiche Teilzeitquote: Während nur ein Drittel (30,0%) der wissenschaftlichen Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt ist, beträgt die Quote bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 81,3%. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass zu den 16 Teilzeitbeschäftigten nur 3 männliche, jedoch 13 weibliche Mitarbeitende zählen.

Die Zahl der befristeten Stellen in dieser Statusgruppe sank von sechs Stellen im Jahr 2019 auf vier Stellen im Jahr 2022. Damit sank die Befristungsquote von 33,3% auf aktuell nur noch 25%. In gleicher Weise wie im Jahr 2019 sind auch im Jahr 2022 sämtliche befristete Stellen von weiblichen Mitarbeitenden besetzt.

Die Gründe für den hohen Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten könnten darin zu suchen sein, dass nach wie vor der größere Anteil der Care-Arbeit in den Familien von Frauen getätigt wird und somit Teilzeitarbeit für Frauen attraktiver ist als für Männer. In dieser Hinsicht könnte sich ableiten lassen, dass weibliche Bewerberinnen eine Stelle im öffentlichen Dienst aufgrund der geregelten Arbeitszeiten sowie Teilzeitmodelle einer Anstellung in der freien Wirtschaft vorziehen.

### **Lehraufträge**

Bei den Lehraufträgen lässt sich zwischen 2019 und 2022 eine leichte Steigerung der weiblichen Lehrbeauftragten von 35,9% auf 38,6% konstatieren. Mit Blick auf den Anteil der weiblichen Studierenden im Jahr 2022, der in den Bachelorstudiengängen der Fakultät B insgesamt 43,0%, in den Masterstudiengängen sogar 49,1% beträgt, ist ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden – auch unter Berücksichtigung der nicht vorhandenen Geschlechterausgeglichenheit bei den Professuren (s.o.) – noch nicht erreicht.

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.

Um den Frauenanteil bei den Lehraufträgen zu erhöhen, strebt die Fakultät daher die vorgeschlagenen Maßnahmen im Handlungsfeld „Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung“ (Kap. 4.1.2) an.

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

Die Mitarbeitendenstellen im Technischen Dienst/Datenverarbeitung haben sich im Zeitraum zwischen 2019 und 2022 insgesamt von 10,6 auf nur noch 5,4 Vollzeitäquivalente nahezu halbiert. Hierbei sank auch der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden zwischen 2019 und 2022 von 36,0% auf nur noch 30,0%.

Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen sind hier sicherlich 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 Geschlechterverteilung bei den Mitarbeitenden in der Verwaltung bleibt weiterhin sehr unausgeglichen. So stieg der bereits hohe Frauenanteil von 84,6% im Jahr 2019 bis ins Jahr 2022 weiter auf 89,5% an. Überdies fand eine allgemeine Reduzierung der Vollzeitäquivalente (VZÄ) von 6,5 im Jahr 2019 auf 4,8 im Jahr 2022 statt, wobei sich die Anzahl der männlichen Stelleninhaber von 1,0 auf 0,5 VZÄ reduzierte.

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

Die Teilzeitquote bei den weiblichen Mitarbeitenden ist in dieser Statusgruppe noch immer sehr hoch, sank jedoch von 71,4% im Jahr 2019 auf 57,1% im Jahr 2022. 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.

Es liegen keine befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor.

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

In den Bachelorstudiengängen der Fakultät B stieg der Anteil der Studentinnen von 33,6% im Jahr 2019 auf 43,0% im Jahr 2022. Der Anteil der Absolventinnen stieg in den Bachelorstudiengängen im gleichen Zeitraum ebenfalls von 37,5% im Jahr 2019 auf 42,9% im Jahr 2022.

In den Masterstudiengängen der Fakultät B hat sich der Anteil der weiblichen Studierenden von 48,5% im Jahr 2019 auf 49,1% im Jahr 2022 noch einmal gesteigert und führt zu einer inzwischen nahezu ausgeglichenen Geschlechterverteilung. Dagegen sank der Anteil der Absolventinnen im Betrachtungszeitraum von 53,1% im Jahr 2019 auf 47,1% im Jahr 2022.

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

In den Studiengängen Architektur sind mittlerweile die männlichen Studierenden das unterrepräsentierte Geschlecht. Hier sank der Anteil der Bachelorstudenten von 54,3% im Jahr 2019 auf 42,9% im Jahr 2022. Im Masterstudium sank der Anteil der männlichen Studierenden im Jahr 2022 sogar auf 36,8%, während er im Jahr 2019 noch 43,3%, im Jahr 2016 sogar noch 50,9% betragen hatte.

In den Studiengängen Bauingenieurwesen klafft eine noch deutlich größere Lücke in der Geschlechterverteilung. Hier lag jedoch der Frauenanteil bei den Bachelorstudierenden sowohl 2016 als auch 2019 gleichbleibend niedrig bei nur 18,2%, stieg seitdem aber bis zum Jahr 2022 auf 25,7% an. Im Masterstudium sind die Zahlen der Studentinnen ebenfalls niedrig und stiegen von 15,9% im Jahr 2019 nur leicht auf 18,5% im Jahr 2022, wobei der Wert von 25,4% im Jahr 2016 noch nicht wieder erreicht ist.

Im Bachelorstudiengang Holzingenieurwesen stellen ebenfalls die weiblichen Studierenden das deutlich unterrepräsentierte Geschlecht. Hier fiel der Anteil der Studentinnen von 19,5% im Jahr 2019 sogar auf nur noch 13,5% im Jahr 2022.

Auch die Studiengänge Restaurierung/Konservierung weisen eine sehr ungleiche Geschlechterverteilung auf, allerdings stellen hier die männlichen Studierenden die unterrepräsentierte Gruppe. Der Anteil der Bachelorstudenten hat sich nach einem Abfall zwischen 2016 und 2019 von 18,5% auf nur noch 12,1% wieder auf 18,0% gesteigert. Im Masterstudium liegt der Anteil der Studenten auf ebenfalls niedrigem Niveau und ist zwischen 2019 und 2022 von 14,6% auf 8,6% gesunken.

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 Maßnahmen im Handlungsfeld „Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung“ (s. Kap. 4.1.2) an.

## **Leitungspositionen und Gremien**

Die Gremien sind in der Fakultät B in der aktuellen Legislaturperiode 2023-2025 weitgehend paritätisch besetzt.

Der Fakultätsrat bildet sich aus sechs weiblichen und sechs männlichen Mitgliedern, wobei der jeweilige Geschlechteranteil in den einzelnen Statusgruppen variiert. So liegt der Frauenanteil bei den Professor\*innen bei 40,5%, bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden bei 58,3%, bei den MTV bei 90,9% sowie bei den Studierenden bei 40,0%.

In den Studienkommissionen beträgt der Frauenanteil insgesamt 60,0%. Aufgeschlüsselt in die einzelnen Studiengänge liegt der Frauenanteil in den Studiengängen Architektur bei 66,7%, in den Ingenieurstudiengängen (Bau und Holz) bei 33,3% sowie in den Studiengängen Konservierung/Restaurierung bei 75% und spiegelt damit näherungsweise die Geschlechterverteilung der Studierenden in den jeweiligen Studiengängen wider.

In den Prüfungskommissionen liegt der Frauenanteil bei insgesamt 62,5%. Bezogen auf die einzelnen Studiengänge sind sowohl die Kommissionen der Studiengänge Architektur als auch den Ingenieurstudiengängen (Bau und Holz) mit einem Frauenanteil von 50% paritätisch besetzt, während die Prüfungskommission in den Studiengängen Konservierung/Restaurierung ausschließlich mit weiblichen Mitgliedern besetzt ist.

## 4.1.2 Maßnahmen

### 4.1.2.1 Maßnahmen im Gleichstellungsplan 2021-2023 – Stand der Umsetzung und Weiterentwicklung

#### Organisationsentwicklung

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
Frühzeitige Einbindung der FGBs in Prozesse und Entscheidungen	Guter Informationsfluss	Läuft bei Berufungsverfahren, im Fakultätsrat etc. sehr gut	beibehalten	Dekanat, Studiendekanat	
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	Antidiskriminierungsgremium nach AGG wurde vom Senat eingesetzt, aktuell interne Abstimmung über Prozess	Bekanntmachung des Gremiums und des Beschwerdeprozesses weiter voranbringen	Präsidium	
Berücksichtigung des „Leitfaden für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungsverfahren an der HAWK“ vom August 2019	Gleichstellungsorientiertes Berufungsverfahren	Inhalte werden in den Verfahren berücksichtigt	Erstellung ansprechende Kurzversion des Leitfadens	Gleichstellungsbüro, Justizariat	

#### Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
Lehraufträge gezielt an Frauen vergeben, damit sie Lehrerfahrung sammeln können	Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur	Generell schwierig, Personal für Lehraufträge zu finden	Prozess soll fortgeführt werden	Hochschullehrende,	

				Dekanat, Studiendekanat	
FGBs werden in die Vergabe von Lehraufträgen und Verwaltungsprofessuren aktiv einbezogen, damit sie ihre Netzwerke aktivieren können	Förderung von Frauen auf Weg zur Professur	allgemein an Fakultät kommunizieren, wenn Lehraufträge und Verwaltungsprofessuren zu vergeben sind, um Netzwerke zu aktivieren	etablieren	Dekanat, Studiendekanat	
Alumni-Kontakte ausbauen	auch zur Gewinnung von Frauen als Lehrbeauftragte	hochschulweit wird Alumni-Datenbank aufgebaut	weiterführen	Alle	
Mehr Studentinnen als studentische Hilfskräfte einstellen, ggf. gezielt ansprechen	Interesse für wissenschaftliche Karriere wecken, Einblicke ermöglichen	Generell schwierig, studentische Hilfskraftstellen zu besetzen	Studentinnen gezielt ansprechen/ ermutigen, Tutorien zu halten	Hochschul- lehrende	
Informationen zu Promotionsmöglichkeiten für Studierende (z.B. auf Homepage Gleichstellungsbüro – geplant über Mittel Antrag FH-Personal)	Interesse für wissenschaftliche Karriere wecken, informieren	Informationsangebote für Studierende finden durch Promotionskolleg statt	beibehalten	Gleichstellungs- büro	
Bekanntmachung Karriereweg FH Professur	Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur	Informationsmaßnahmen, die sich gezielt auch an Frauen richten, werden im hochschulweiten Projekt „Zukunft FH-Prof.“ entwickelt (z. B. Homepage <a href="http://www.hawk.de/professorin-werden">www.hawk.de/professorin-werden</a> , Infoveranstaltung)	Hochschullehrende: weiter Interesse für Karriereweg wecken, auch bei Studierenden	Hochschul- lehrende	
Austausch mit Universitäten intensivieren, um Promotionsmöglichkeiten auszubauen	Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur	Intensität der Kontakte unterscheidet sich je nach Fachgebiet	Die bestehenden Kooperationen kommunizieren (z. B. auf der Homepage)	Hochschul- lehrende	



Mentoring (z.B. Professor*innen begleiten interessierte Studierende, insbesondere Studentinnen, auf dem Weg zur Promotion)	Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur	Geschieht je nach Interesse Studierender und Kontakten	zentrales Modellprojekt Mentoring initiieren?	Professor*innen	
--	--	--	--	-----------------	--

## Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
Fachspezifische Netzwerke stärker aktivieren zur gezielten Ansprache von Frauen	Erhöhung der Zahl der Bewerbungen von Frauen in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren	momentanes Ziel: überhaupt ausreichend Bewerbungen zu erhalten	Ausschreibungen breiter und zielorientierter streuen (Personalabteilung in Koop. mit Fakultät)	Mitglieder Berufungskommissionen, Professor*innen	
Frühzeitige Personalplanung bei Professuren	Erhöhung des Frauenanteils			Präsidium, Dekanate	
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	Überlegungen zu Verortung Berufungsmanagement (Modul im Projekt „Zukunft FH-Prof.“)  Verfahren an Fakultät B sind zügig, sofern ausreichend qualifizierte Bewerbungen vorliegen  Die Expertise der Dekanatsassistentin steht zur Verfügung	fortführen	Dekanat, Studiendekanat	

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	hat in 2021 u. 2023 stattgefunden, sehr gute Evaluation	fortführen	Mitglieder Berufungskommissionen, Professor*innen	
--	--	---	------------	---	--

## Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
Kooperation mit Schulen (z.B. Tag der offenen Tür „Berichte aus der Praxis“ → Ingenieurinnen berichten in Schulen	Gewinnung von Studentinnen	seit 1.11.2022 neue Marketingbeauftragte	läuft bereits, beibehalten	Marketingbeauftragte Fak. B	
Holz.ing: Marketing an Berufsschulen, Betrieben, Zukunftstag an HAWK	Gewinnung von Studentinnen, insbesondere auch Tischlerinnen für Studium gewinnen	Workshop Holzlabor beim Zukunftstag hat stattgefunden in 2023; neue Marketingbeauftragte wird Thema weiter forcieren, z. B. Werbung an Schulen	läuft bereits, beibehalten	Marketingbeauftragte Fak. B	
Bau.ing: Erhöhung des Frauenanteils bei den Hochschullehrenden (siehe Kapitel 2.2 und 2.3)	Verbesserung Studienbedingungen/ Willkommenskultur für Studentinnen	Fachschaftsrat bestand in 2022 hauptsächlich aus engagierten Studentinnen (Vorbilder)	beibehalten	Hochschullehrende	

Sensibilität für Diversität im Studium generell stärken (mehr als 30% Migrations-hintergrund)	Verbesserung Studienbedingungen für Studierende in verschiedenen Lebenslagen	Leitlinie Kommunikation für alle Studierenden wurde erstellt und in Vollversammlung, Erstsemesterveranstaltung bekannt gemacht	Leitlinien werden weiterhin kommuniziert Thema auch mit AGG-Gremium besprechen	Hochschul- lehrende, Mitarbeitende	
---	--	--	---	--	--

## Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
Wiederaufnahme des Familientreffs, Kooperation mit FGB (online Familientreff wird seit SoSe 2020 angeboten)	Vernetzung und Beratung	Online-Familientreff konnte nicht weitergeführt werden. Seit November 2023 Familienservice wieder personell besser besetzt.	Wiederaufnahme ab WiSe 24/25?, best. Themen als Aufhänger	Familienservice	
Renovierung Familienraum Hohnsen 1	Unterstützung von Studierenden mit Kindern	Der Raum ist zur Zeit gut nutzbar; zur Zeit vor allem für Kinderbetreuung verwendet	weiterer Bedarf: neuer Teppichboden, neuer Anstrich, neue Möbel	Gebäudemanagement	
Kooperation mit Familienservice beim Ausbau der mobilen Kinderbetreuung bzw. bei der Einrichtung eines neuen Notfallbetreuungsmodells	Unterstützung von Studierenden mit Kindern	ausstehend, erste Überlegungen erfolgt, Umsetzung möglicherweise ab 2023	beibehalten	Familienservice	
Gezielte Ansprache von Studierenden mit Familienverantwortung zur Studienorganisation	Individuelle Lösungsansätze zur Vereinbarkeit von Familie und Studium		beibehalten	Hochschul- lehrende	

Pflichtveranstaltungen/-module sollten vormittags stattfinden, Wahlmodule dagegen nachmittags	Verlässliche Planbarkeit der Betreuung von Kindern und/oder Angehörigen		weiterhin beachten	Hochschullehrende, Dekanat, Studiendekanat	
---	---	--	--------------------	--	--

#### 4.1.2.2 Neue Maßnahmen 2024-2026

##### Organisationsentwicklung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle

##### Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Lehraufträge oder andere Besetzungen frühzeitig bei den FGBs und im Kollegium bekanntmachen	ein möglichst breites Feld an potentiellen Bewerber*innen rekrutieren	Alle Dekanat (Weiterleitung des Stellengesuches)	sofort	

##### Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
FGBs und fachnahe Kolleg*innen von Anfang an in die Stellenplanung (Profilpapier etc.) einbeziehen	transparente Stellenplanung	Dekanat, Studiendekanat	sofort	

### Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
studentische FGBs rekrutieren (Richtlinie: muss eine Studentin sein; wenn ein Tandem vorhanden, muss mindestens eine Studentin darunter sein; werden von den Studentinnen der Fakultät für ein Jahr gewählt)	Entwicklung eigener studentischer Projekte zu Gleichstellungsthemen	FGBs		in der neuen Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages enthalten (min. 5 h/Woche)
HiWis für das Marketing unserer Studiengänge an Schulen rekrutieren	Hilfe bei der Organisation u. Durchführung	FGBs Marketingbeauftragte		Gleichstellungspolitische Mittel

### Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Bekanntmachung und Vorstellung des Familienservice bei Studierenden, insbesondere Erstsemester; direkt in Vorlesungen (2. Vorlesungswoche),  für Masterstudierende Online-Einführungsveranstaltung, zusammen mit anderen Beratungs- und Unterstützungsangeboten der HAWK	Bekanntmachung der Angebote zur Vereinbarkeit	Familienservice in Koop. mit FGB	Ab SoSe 2024	
ggf. Anschaffung Kidsbox? (Mobile Spielzimmer für Kinder)	Unterstützendes Angebot, wenn Kinder mit in die Hochschule genommen werden müssen (in Büros, bei Veranstaltungen)	Familienservice		Budget im Familienservice beantragt

#### 4.1.2.3 Schwerpunkte 2024-2026

Die Fakultät setzt sich für die Laufzeit des Gleichstellungsplans folgende Schwerpunkte (Benennung von 1-3 priorisierten Maßnahmen):

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung	Lehraufträge oder andere Besetzungen frühzeitig bei den FGBs und im Kollegium bekanntmachen	ein möglichst breites Feld an potentiellen Bewerber*innen rekrutieren	Alle Dekanat (Weiterleitung des Stellengesuches)	sofort	
Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte (FGB) und fachnahe Kolleg*innen von Anfang an in die Stellenplanung (Profilpapier etc.) einbeziehen	transparente Stellenplanung	Dekanat, Studiendekanat	sofort	
Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung	HiWis für das Marketing unserer Studiengänge an Schulen rekrutieren	Hilfe bei der Organisation u. Durchführung	FGBs Marketingbeauftragte	ab SoSe 2024	Gleichstellungspolitische Mittel

## 4.2 Fakultät Gestaltung - Gleichstellungsplan 2024-2026

### 4.2.1 Bestandsaufnahme und Ziele

#### 4.2.1.1 Daten

	2019				2022			
	w	m	w%	m%	w	m	w%	m%
Professuren	6,5	17,5	27,1%	72,9%	7,0	19,0	26,9%	73,1%
<i>davon Regelprofessuren</i>	4,5	460,	22,0%	78,0%	5,0	18,5	21,3%	78,7%
<i>davon Verwaltungsprofessuren</i>	2,0	1,5	57,1%	42,9%	2,0	0,5	80,0%	20,0%
Wiss. Mitarbeitende	4,0	9,5	29,6%	70,4%	3,5	10,3	25,5%	74,5%
Promovierende	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%
Lehraufträge (Vertragsstunden*)	2.062	2.893	41,6%	58,4%	4.920	4.508	52,2%	47,8%
Mitarbeitende Techn. Dienst, DV	0	2,0	0,0%	100,0%	0,0	2,0	0,0%	100,0%
Mitarbeitende Verwaltung	3,7	1	78,6%	21,4%	4,0	1,0	80,0%	20,0%
Absolvent*innen Master	26	13	66,7%	33,3%	48	16	75,0%	25,0%
Studierende Master	116	48	70,7%	29,3%	131	45	74,4%	25,6%
Absolvent*innen Bachelor	105	43	70,9%	29,1%	109	42	72,2%	27,8%
Studierende Bachelor	382	243	61,1%	38,9%	436	204	67,8%	31,7%

Personen divers oder kein Eintrag: Studierende Bachelor Anzahl 3 (0,5%).

\* Lehraufträge: 2019 Kalenderjahr, 2022 Studienjahr (WiSe + SoSe)

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

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

#### 4.2.1.2 Analyse und Zielformulierung

##### Professuren

Die Fakultät verfügt für den Bachelor und Master gemeinsam über 25,5 Professuren, die sich auf 22 volle Professorenstellen mit jeweils 18 LVS, sowie 3 halbe Professorenstellen mit jeweils 9 LVS aufteilen. Erweitert wird das Team durch 3 Lehrkräfte für besondere Aufgaben in Vollzeit. Der Professorinnenanteil steigt von 6 auf 8 Professorinnen im Vergleich zu 27,1% in 2019 auf 30,7% in 2023. Grund ist der Anstieg des Frauenanteils bei den Professuren durch die Berufung von Sabine Cole und Franziska Junge (Ruf erteilt) in 2023. Bei den Regelprofessuren ist die Anzahl der Frauen (7 VZÄ) erhöht worden, die Anzahl der Männer ist um eine Professur gestiegen (18,5 VZÄ). Momentan verfügt die Fakultät über keine Verwaltungsprofessur. Der Fakultät ist nominell ein weiterer Professor zugeordnet, der aber zu HAWK plus gehört.

Professorinnen sind somit in der Fakultät G noch immer unterrepräsentiert. Dies gilt umso mehr, als dass der Professorinnenanteil in 2023 um 38,8 Prozentpunkte niedriger ist als der Studentinnenanteil (30,7% Professorinnen, 69,5% 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 drei ausgewerteten Berufungsverfahren der letzten Jahre erhielt die Fakultät insgesamt 80 Bewerbungen davon 31 von Frauen und 49 Bewerbungen von Männern (38,75% Frauenanteil). Insbesondere auf zwei Professuren haben sich nur wenige Frauen (insgesamt 9 Bewerbungen von Frauen - bei einem Verfahren nur 2 bei dem anderen nur 7) beworben. Bei den eingeladenen Bewerber\*innen handelt es sich insgesamt um 14 Frauen auf den Listenplätzen waren es insgesamt 3 Frauen. Auf Listenplatz 1 setzten sich in den drei Berufungen zwei Frauen und ein Mann durch.

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 qualifizierte Frauen für kommende Bewerbungen gezielt anzusprechen.

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, in 2022 nur noch 3,5 in 2023 wieder 5. An der Fakultät gibt es eine weibliche Promovierende und einen männlichen Promovierenden, hinzu kommt ein weiterer Promovend, der zusammen mit der HBK in Braunschweig betreut wird.

Frauen sind auch in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit 5 Frauen 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 2022 bei 52,2%. 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 ist aktuell ein Mann (0,5 VZÄ) beschäftigt. Bei freiwerdenden Stellen sollen, wenn möglich, qualifizierte Frauen gewonnen werden.

#### **Mitarbeitende Verwaltung**

In der Verwaltung arbeiten in 2023 vier Frauen, eine momentan im Mutterschutz. Bei freiwerdenden Stellen sollen, wenn möglich, qualifizierte Männer gewonnen werden.



### **Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte**

Der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften beträgt in 2023 58,0% und ist damit niedriger als der Frauenanteil bei den Studierenden in BA und MA (71,1%). Aktuell sind an der Fakultät 36 Frauen und 26 Männer als studentische Hilfskräfte angestellt.

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 2023 67,8 % der Studierenden weiblich und 31,7% männlich 0,5% divers oder kein Eintrag. Im Masterstudium steigt der Frauenanteil noch einmal an: Hier sind 74,4% der Studierenden weiblich und 25,6% männlich. Insgesamt beträgt der Frauenanteil 69,5%, der Männeranteil 31,5%. Bei den Absolvent\*innen zeigen sich ähnliche Zahlen.

Männer sind bei den Studierenden und Absolvent\*innen absolut gesehen das unterrepräsentierte Geschlecht. Jedoch ist es so, dass das Geschlechterverhältnis in einigen Kompetenzfeldern ausgewogen ist oder sogar mehr Männer studieren. Die Auswertung nach Kompetenzfeldern zeigt, dass mehr weibliche Studierende in den Kompetenzfeldern Lightingdesign und Metallgestaltung gewonnen werden sollten, in allen anderen Kompetenzfeldern sollten mehr männliche Studierende gewonnen werden, außer in Produktdesign, da dort das Geschlechterverhältnis ausgewogen ist. Eine differenziertere Betrachtung ist in den einzelnen Disziplinen von Vorteil.

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

### **Leitungspositionen und Gremien**

Mit Stand Wintersemester 2023 sind im Dekanat zwei Frauen und zwei Männer vertreten. Dekanin ist eine Frau. Im Fakultätsrat sind insgesamt sieben Frauen und neun Männer über die Statusgruppen hinweg vertreten. In die Studienkommission sind neun Frauen und zehn Männer über die Statusgruppen hinweg gewählt. In der Prüfungskommission sind drei Frauen und zwei Männer. 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

##### 4.2.2.1 Maßnahmen im Gleichstellungsplan 2021-2023 – Stand der Umsetzung und Weiterentwicklung

###### Organisationsentwicklung

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
frühzeitige Einbindung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (FGB) in Prozesse und Entscheidungen	Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Prozessen und Strukturen	Wird mitgedacht	Fortführen	Dekanat	
Gleichstellungstag der Fak. G: Durchführung und Umsetzung Maßnahmen	Förderung der Vernetzung der weiblichen Beschäftigten, Ableitung von Maßnahmen	Konnte coronabedingt nicht umgesetzt werden	Nein, Prioritäten und Bedürfnisse haben sich nach Corona verschoben (siehe neue Maßnahmen)		

###### Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
Alumni-Netzwerk ausbauen, Kontakte halten: Proaktive Ansprache/	Karrierewege von Frauen sichtbar machen, Vorbilder für Studentinnen  Gewinnung von	Alumni Tag wurde umgesetzt → weibliche Vorbilder wurden sichtbar  Bei „Design am Mittwoch“ könnten mehr Frauen eingeladen werden	Fortführen  Mehr Frauen für „Design am Mittwoch“ einladen	Dekanat,  Alumnibeauftragte*r,  Öffentlichkeitsarbeit	Fakultätsmittel, Alumnistelle der HAWK

<p>Einladungen von weiblichen Alumni zu Gastvorträgen, Lehraufträgen, Veranstaltung „Design am Mittwoch“, als Jurorinnen bei Kolloquiumswoche</p> <p>Wiederbesetzung der Funktion Alumni-Beauftragte*r</p>	<p>weiblichen Alumni <b>für</b> Professuren und Stellen an Fak. G</p>	<p>Alumni-Beauftragten unterstützen</p>			
<p>Mentoring-Programm: Tandems Ehemalige mit Studentinnen und Realisierung Ausstellung</p> <p>zunächst als Modellprojekt aus gleichstellungspolitischen Mitteln, bei positiver Evaluation verstetigen</p>	<p>Karriereförderung für Studentinnen, Förderung weiblicher wiss. Nachwuchs, Frauen sichtbar machen</p>	<p>Wurde realisiert im SoSe 2021</p>	<p>Fortführen bei entsprechenden Ressourcen, ca. 2025 nächsten Durchlauf planen (alle 3-4 Jahre, um Mentorinnen nicht zu stark zu belasten)</p>	<p>Professor*innen</p>	
<p>Lehraufträge gezielt an Frauen vergeben, damit sie Lehrerfahrung sammeln können</p>	<p>Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur, Vorbilder für Studentinnen</p>		<p>Weiter im Blick behalten, ist gewünscht</p>		
<p>Veröffentlichung von möglichen Tutoren- und Tutorinnenverträgen</p>	<p>Transparenz bei der Vergabe der Verträge</p>	<p>Gleichstellungseffekte der Maßnahme fraglich, da spezifische Kompetenzen nötig</p>	<p>Nein</p>		

## Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
<p>Studierende über „promotionsadäquate Leistungen“ und Voraussetzungen für gestalterische Tätigkeiten an Fak. G informieren → Organisation von Informationsveranstaltungen → insbesondere Studentinnen ermutigen</p>	<p>Bekanntmachung der Karrierewege „HAW-Professur“ und „gestalterische Stellen“ an der Fak. G bei Studierenden</p> <p>Mehr qualifizierte Bewerbungen von Frauen auf Professuren und Stellenausschreibungen</p>	<p>Umsetzung Online-Infoveranstaltung für Frauen über „Zukunft FH Prof“</p> <p>Weitere Information über Promotionsmöglichkeiten geschieht in Einzelgesprächen</p>	<p>Studentinnen der Fak. G gezielt auf nächste Infoveranstaltungen aufmerksam machen</p>	<p>Lehrende Fak. G</p>	
<p>Sensibilisierung im Berufungsverfahren für eine Berücksichtigung von Zeiten der Kindererziehung und Pflege Herstellung Sensibilität für Thematik</p>	<p>Chancengleichheit für Bewerber*innen mit Familienverantwortung im Berufungsverfahren</p>		<p>In Stellenanzeigen mehr herausstellen, Ermutigung Zeiten anzugeben</p>	<p>Personalabteilung</p>	
<p>Aktive Recruiting: Netzwerke aktivieren, um Frauen gezielt zur Bewerbung aufzufordern  (z. B. weibliche Alumni, Fachkontakte)</p>	<p>Erhöhung der Zahl der qualifizierten Bewerbungen von Frauen in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren</p>	<p>Leitfaden zur Aktiven Rekrutierung wird aktuell im Projekt „Zukunft FH Prof“ erstellt</p>	<p>Gezielte Ansprache von Frauen beibehalten</p> <p>Leitfaden weiter abstimmen und nach Finalisierung anwenden</p>	<p>Dekanat, Professor*innen</p> <p>Zukunft FH Prof</p>	

## Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verant- wortlich	Finanzierungs- quelle
<p>Studierendengewinnung: Maßnahmen konzipieren, um</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mehr weibliche Studierende in Kompetenzfeldern Lichtdesign und Metallgestaltung,</li> <li>- mehr männliche Studierende in den anderen Kompetenzfeldern zu gewinnen (außer Produktdesign, dort Geschlechterverhältnis ausgewogen)</li> </ul> <p>(z.B. Zukunftstag, Kooperation mit Schulen)</p>	<p>Mehr Studierende in denjenigen Kompetenzfeldern gewinnen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist; Ermutigung zur Studienwahl jenseits von Geschlechterklischees</p>	<p>Angebote zum Zukunftstag werden umgesetzt, zuletzt 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lichtdesign für Mädchen</li> <li>- Advertising Design für Jungen</li> </ul>	<p>Weiterhin beim Zukunftstag beteiligen, Studierendengewinnung generell forcieren</p>	<p>Alle Beschäftigten der Fakultät</p>	<p>Budget Öffentlichkeit sarbeit</p>
<p>Geschlechterverteilung der Studierenden nach Kompetenzfeldern auswerten</p>	<p>Gezieltere Feststellung von Unterrepräsentanzen eines Geschlechts in den Kompetenzfeldern, Ableitung von passgenauen Maßnahmen</p>	<p>Wird vom Gleichstellungsbüro nun jährlich ausgewertet anhand Daten der Fakultät</p>	<p>Beibehalten</p>	<p>Gleichstellungsbüro in Koop. mit Fakultät</p>	
<p>Beibehaltung und Ausbau der Lehrveranstaltungen, die Genderaspekte thematisieren (alle Lehrenden)</p>	<p>Integration von Genderaspekten in die Lehrinhalte, Erhöhung Sichtbarkeit der Werke von Frauen in der Gestaltung</p>	<p>Genderaspekte werden in Lehrveranstaltungen thematisiert</p>	<p>Beibehalten, zusätzlich Mitgliedschaft im international Gender Design Network (iGDN) anvisieren</p>	<p>Alle Lehrenden</p>	

## Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
Wiederaufnahme des Familientreffs in Kooperation mit dem Familienservice	Vernetzung und Stärkung der Studierenden mit Familienverantwortung	Online-Familientreff hat online während Corona stattgefunden bis ca. Anfang 2021. Seit November 2023 Familienservice wieder personell besser besetzt.	Wiederaufnahme ab WiSe 24/25 fakultätsübergreifend mit best. Themen als Aufhänger	Familienservice in Koop. mit FGB	
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 ist in Kontakt mit versch. externen Initiativen, um Koop.partner*innen für mobile Kinderbetreuung zu gewinnen	Aktuell Fortführung wie gehabt mit SHK, weiterer Aufbau Kooperation angestrebt	Familienservice	

### 4.2.2.2 Neue Maßnahmen 2024-2026

#### Organisationsentwicklung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Entlastung für Leitungsfunktionen schaffen, Verschlinkung der Abläufe	Leitungsfunktionen für Frauen attraktiver machen, Überlastung/Mental Load vermeiden	Präsidium		
Kommunikationskultur Lehrende und Studierende (Generationenunterschiede): Entwicklung Format mit externer Begleitung und Tutoriens Schulungen	Gemeinschaft und offene Kommunikationskultur an Fakultät stärken	Dekanat in Koop. mit VP Lehre	Zeithnah	Mittel für Tutoriens Schulungen, Start Mittel Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, ggf. Antrag Gleichstellungspolitische Mittel 2025

--	--	--	--	--

### Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Zwei Qualifizierungsstellen für Frauen hin zur HAW-Professur an Fakultät G besetzen (1 zur Promotion, 1 zum Erwerb herausragender künstlerische Leistungen), falls Mittel im Professorinnenprogramm 2030 bewilligt	Pilotmodell für eine strukturierte Karriereförderung für Frauen an der Fakultät Gestaltung insbesondere hin zur künstlerischen HAW-Professur erproben, evaluieren und nach Möglichkeit in ein dauerhaftes Qualifizierungsangebot zu überführen	Dekanat	Sobald Mittel PP2030 zur Verfügung stehen	Professorinnenprogramm 2030

### Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle

### Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle

### Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Bekanntmachung und Vorstellung des Familienservice bei Studierenden, insbesondere für Erstsemester → bei „Gestartet-Tag“ und in Erstveranstaltungen für Masterstudierende	Bekanntmachung der Angebote zur Vereinbarkeit bei Studierenden	Familienservice in Koop. mit Dekanat	Ab SoSe 2024	
Kidsbox anschaffen (mobiles Spielzimmer für Kinder), sofern Mittel bewilligt werden → Mini-Kidsbox aus Platzgründen besser (Kosten 2.700€) → In Cafete oder Lehrbeauftragtenraum Haus B aufstellen	Unterstützendes Angebot, wenn Kinder mit in die Hochschule genommen werden müssen (in Büros, bei Veranstaltungen)	Familienservice		Budget im Familienservice beantragt

### 4.2.2.3 Schwerpunkte 2024-2026

Die Fakultät setzt sich für die Laufzeit des Gleichstellungsplans folgende Schwerpunkte (Benennung von 1-3 priorisierten Maßnahmen):

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung	Studierendengewinnung: Maßnahmen konzipieren, um - mehr weibliche Studierende in Kompetenzfeldern Lichtdesign und Metallgestaltung, - mehr männliche Studierende in den anderen Kompetenzfeldern zu gewinnen (außer Produktdesign, dort Geschlechterverhältnis ausgewogen)  (z.B. Zukunftstag, Kooperation mit Schulen)	Mehr Studierende in denjenigen Kompetenzfeldern gewinnen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist;  Ermutigung zur Studienwahl jenseits von Geschlechterklischees	Alle Lehrenden, Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät	Ab sofort	Budget Öffentlichkeitsarbeit



Organisationsentwicklung	Kommunikationskultur Lehrende und Studierende (Generationenunterschiede): Entwicklung Format mit externer Begleitung und Tutor*innenschulungen	Gemeinschaft und Kommunikationskultur an Fakultät stärken	Dekanat in Koop. mit VP Lehre	Zeit-nah	Mittel für Tutor*innenschulungen, Start Mittel Fakultäts-gleichstellungsbeauftragte, ggf. Antrag Gleichstellungspolitische Mittel 2025
Führung, PE, Nachwuchsgewinnung, Berufungsverfahren	Gewinnung von Professorinnen (Informieren und qualifizieren, siehe Maßnahmen weiter oben)	Professorinnenanteil an Fakultät erhöhen	Dekanat, Professor*innen	Laufend	

## 4.3 Fakultät Ingenieurwissenschaften und Gesundheit - Gleichstellungsplan 2024-2026

### 4.3.1 Bestandsaufnahme und Ziele

#### 4.3.1.1 Daten

	2019				2022			
	w	m	w%	m%	w	m	w%	m%
Professuren	4,8	19,7	19,4%	80,6%	6,0	21,5	21,8%	78,2%
<i>davon Regelprofessuren</i>	3,0	18,0	14,3%	85,7%	5,0	17,0	22,7%	77,3%
<i>davon Verwaltungsprofessuren</i>	1,8	1,7	50,4%	49,6%	1,0	4,5	18,2%	81,8%
Wiss. Mitarbeitende	9,7	27,2	26,4%	73,6%	20,7	35,8	36,7%	63,3%
Promovierende	8	23	22,2%	63,9%	7	16	29,2%	66,7%
Lehraufträge (Vertragsstunden)	834	1.182	41,4%	58,6%	1.880	1.688	52,7%	47,3%
Mitarbeitende Techn. Dienst, DV	1,4	10,4	11,7%	88,3%	0,5	4,0	11,1%	88,9%
Mitarbeitende Verwaltung	8,8	0,5	95,1%	4,9%	10,8	0,5	95,6%	4,4%
Absolvent*innen Master	4	34	10,5%	89,5%	5	53	8,6%	91,4%
Studierende Master	16	211	7,0%	93,0%	59	217	21,4%	78,6%
Absolvent*innen Bachelor	7	71	9,0%	91,0%	170	75	69,4%	30,6%
Studierende Bachelor	259	380	40,5%	59,5%	447	365	55,0%	44,9%

Personen divers oder kein Eintrag: Studierende Bachelor 2022: Anzahl 1 (0,1%); Promovierende: 1

\* Lehraufträge: 2019 Kalenderjahr, 2022 Studienjahr (WiSe + SoSe)

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

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

#### 4.3.1.2 Analyse und Zielformulierung

##### Professuren

Der Professorinnenanteil der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Gesundheit lag in 2022 insgesamt bei 21,8%.

Im Fachbereich Ingenieurwissenschaften betrug der Professorinnenanteil in 2022 5 %. Dieser Anteil ist niedriger als der Studentinnenanteil (22%) und der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (36,7%) 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 neun ausgewerteten Berufungsverfahren im Bereich der Ingenieurwissenschaften in den Jahren 2014-2023<sup>2</sup> erhielt die Fakultät 15 Bewerbungen von Frauen und 144 Bewerbungen von Männern (9,4%

<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“,

Frauenanteil). Drei der 15 Frauen kamen auf Listenplatz 1, davon kam es zu einer Ernennung. Eine Frau entschied sich für eine andere Hochschule, eine Berufene hat den Ruf im Rahmen der Berufungsverhandlungen zurückgewiesen. 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.

Im Fachbereich Gesundheit beläuft sich der Anteil der ernannten Professorinnen im Zeitraum 2014-2023 auf 83,3 %.

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

Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist angestiegen, besonders bedingt durch den Zuwachs in der LE Gesundheit. In beiden Lehreinheiten liegt dieser 2022 bei 56,5 VZÄ. Der Frauenanteil beträgt 36,7%.

Im Bereich Ingenieurwissenschaften beträgt der Frauenanteil in 28,3% (12,3 VZÄ Frauen und 31,3 VZÄ Männer).

Im Bereich Gesundheit liegt der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden bei 65,1% (8,4 VZÄ Frauen und 4,5 VZÄ Männer).

An der Fakultät promovieren in 2022 24 Personen, davon sieben Frauen und 16 Männer. Bei einer Person 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 41,4% in 2019 auf 52,7% 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 wurde angehalten, die Anzahl der Lehraufträge zu reduzieren. Von daher ist kein Anstieg der derzeitigen Quote zu erwarten.

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

Im technischen Dienst/der Datenverarbeitung sind in 2022 0,5 VZÄ Frauen und 4,0 VZÄ Männer beschäftigt (Frauenanteil 11,1%). Bei freiwerdenden Stellen sollen, wenn möglich, qualifizierte Frauen gewonnen werden.

### **Mitarbeitende Verwaltung**

In der Verwaltung sind in 2022 10,8 Stellen in VZÄ weiblich und 0,5 VZÄ männlich besetzt (Frauenanteil 95,6%). Bei freiwerdenden Stellen sollen, wenn möglich, qualifizierte Männer gewonnen werden.

„Werkstoffkunde“, „Produktionstechnik“, „Embedded Systems“ und „Informatik in Medizintechnik und Ingenieurwesen“, „Werkstoffanalytik und Werkstoffprüfung“, „Regelungstechnik und Systemmodellierung“, „Entwicklung datengetriebenes Imaging in der Medizin“

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

Im Bachelorstudium sind in 2022 insgesamt 55,0 % der Studierenden weiblich und 44,9% männlich. Im Masterstudium sind 21,4% der Studierenden weiblich und 78,6% männlich.

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“ 13,3% (2019/20: 17,3%), im Studiengang „Elektro-/Informationstechnik“ 6,8 (2019/20: 8,1%) und im Studiengang „Präzisionsmaschinenbau“ 12,7% (2019/20: 12,8%).

Im Studiengang „Medizintechnik“ ist die Geschlechterverteilung ausgewogen mit 50,4% Frauenanteil und 49,6% Männeranteil.

In den Bachelor-Studiengängen des Bereichs Gesundheit sind hingegen Männer unterrepräsentiert: Die Männeranteile betragen im Studiengang „Soziale Arbeit“ 16,8%, im Studiengang „Therapiewissenschaften“ 19,1% und im Studiengang „Pflege“ 23,7%.

### *Masterstudiengänge*

In den drei Masterstudiengängen des Bereich Ingenieurwissenschaft sind Frauen unterrepräsentiert, im Vergleich zu 2019 mit Ausnahme „Laser- und Plasmatechnik“ jedoch gestiegen: Die Studentinnenanteile betragen im Studiengang „Elektro-/Informationstechnik“ 10,7% (2019/2020: 3,3%), im Studiengang „Präzisionsmaschinenbau“ 25,6% (2019/20: 7,0%) und im Studiengang „Laser- und Plasmatechnik“ 25,6% (2019/20: 27,0%).

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**

Zum jetzigen Zeitpunkt sind im Fakultätsrat sechs Frauen und sieben Männer vertreten. In die Studienkommission der LE Ingenieurwissenschaften sind eine Frau und sieben Männer gewählt, in die Prüfungskommission eine Frau und 5 Männer. Im Fachschaftsrat engagieren sich vier Frauen und vier Männer. In der Lehrereinheit Gesundheit sind 9 Frauen und drei Männer in der Studienkommission und vier Frauen und drei Männer in der Prüfungskommission vertreten.

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

### 4.3.2.1 Maßnahmen im Gleichstellungsplan 2021-2023 – Stand der Umsetzung und Weiterentwicklung

#### Organisationsentwicklung

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verant- wortlich	Finanzierungs- quelle
Einbindung der Mitarbeitenden in die Entwicklungsprozesse, von denen sie betroffen sind	Transparenz der Arbeitsprozesse	Teams der jeweiligen Studiengänge gestalten Entwicklungsprozesse individuell und bedarfsorientiert, in fakultätsübergreifende Entwicklungsprozesse werden betroffene Mitarbeitende im Rahmen agiler Führung vollumfänglich eingebunden -> vom Design Thinking bis zur Fixierung von Ideen und Entscheidungen	-Beibehaltung des Status Quo -Vertiefung der interdisziplinären Kooperation im Sinne innovativer Fort- und Weiterentwicklungsprozesse der Fakultät	alle	-

#### Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verant- wortlich	Finanzierungs- quelle
Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und Weiterqualifikation innerhalb der Hochschule für Mitarbeitende	Höherwertige Tätigkeit mit entsprechender Entlohnung, auch Stufenerhöhung, Förderung der Mitarbeitenden entsprechend ihrer spezifischen Kompetenzen	Verwaltungsprofessuren sind oft als reguläre Prof. berufen worden (Ges.campus)	-Sicherung des Status Quo - Bei Bedarf individuelle Mitarbeiter*innen-gespräche zum Thema Qualifizierung, Förderung und leistungsbezogener Entlohnung	Dekanat / Studien- kanat / Personala- bteilung	Personalhaushalt

	-> effektive Wissensnutzung, -erweiterung und Mitarbeiter*innenförderung -> nachhaltige Fachkräftesicherung über Wertschätzung durch Weiterqualifizierung und monetäre Anpassungen		(Stufenerhöhung, Leistungsvereinbarungen -> z.B. projektbezogen) -enge Kooperation und Abstimmung zu Personalentwicklungs- prozessen mit Präsidium und Personalabteilung		
--	---	--	---	--	--

### Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
FH Professur Förderantrag	Rekrutierung von Frauen für Ing-Professuren Frauenanteil bei Professuren im Gesundheitsbereich auf Niveau des Studentinnenanteils anheben bzw. halten	Der Förderantrag wurde bewilligt, <u>Projekt „Zukunft FH Prof“</u> ist an HAWK gestartet, Laufzeit 2021-2027.	Die Fakultät unterstützt weiterhin die Maßnahmen im Projekt, um Professuren für HAWK zu gewinnen.	Fakultät	BMBF
Ausschreibung in Frauennetzwerken publik machen	Automatischer Prozess	Übersicht über fachliche Netzwerke wurde im Projekt Prof. Leonie Wagner erstellt, Bekanntmachung folgt. Leitfaden zur Aktiven Rekrutierung für Fakultäten wird aktuell im Projekt Zukunft FH-Prof erstellt, zeitnahe Abstimmung mit Fakultäten	Nutzung Übersicht und Leitfaden seitens der Fakultät, wenn abgestimmt Ausschreibungen werden an Frauennetzwerke verteilt	Gleichstellungsstelle Berufungskommissionen	-

### Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verant-wortlich	Finanzierungs- -quelle
Weiterentwicklung der Studienbotschafterinnen	Einbindung der Alumna zur Darstellung eines positiven Berufsbildes im Bereich Ingenieurwissenschaften Einbindung der Mitarbeiterinnen aus Förderverein	Umsetzung geschieht, Marketingbeauftragte aktiv, verstärkt Studentinnen als Studienbotschafterinnen angesprochen	Beibehalten; Angebote zum Zukunftstag für Mädchen (Ing) und für Jungen (GCG), Informations- und Schnupperangebote für Abiturient*innen	Marketingbeauftragte, Fak. Gleichstellungsbeauftragte(r)	Fak. Haushalt
Umgekehrt für die Gesundheitsberufe: Zukunftstag, Informationstage	Darstellung eines positiven Berufsbildes der Gesundheitsberufe für Männer	Angebot Zukunftstag wird jährlich durchgeführt mit männlichen Studierenden als Vorbilder; Informationstag soll auch verstärkt Jungen ansprechen	Beibehalten	Marketingbeauftragte, Lehrende, Fak. Gleichstellungsbeauftragte(r)	Zentrale Gleichstellung g Fakultät
Lehrangebote nur für Frauen in den ersten Semestern	Stärkung der Kontakte innerhalb der Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften	Nicht umgesetzt, stattdessen Aufbau Female Network Ing	Nein, Beibehaltung Female Network Ing		SQM Zentrale Projektgelder

## Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungs- quelle
Familienräume schaffen, erhalten und kontinuierliche Nutzung forcieren	Schaffen einer Still- und Wickelmöglichkeit in Raum GÖA_106 Familienraum GCG	Raum am GCG wurde geschaffen und eingerichtet. Kontinuierliche Abstimmungen zum Erhalt und zur Nutzung mit dem Familienservice	kontinuierliche Abstimmungen Familienraum an der Lehrinheit Technik schaffen	Familienservice in Kooperation mit Dekanat, FGB Gesundheitscampus	HAWK
Zur Verfügung stellen von <u>Kidsboxen</u> (Mobile Spielzimmer)		Kidsboxen wurden seitens Familienservice angeschafft für Ing.wiss. und Gesundheitscampus	Kontinuierliche und bedarfsgerechte Nutzung forcieren	Familienservice in Kooperation mit Fakultät	HAWK
Bereitstellung von KITA-Plätze	HAWK stellt Belegplätze	Platzangebot ist vorhanden und werden von Studierenden und Mitarbeitenden in Anspruch genommen	-	Gleichstellungsbüro und Referentin für Familienservice	HAWK

### 4.3.2.2 Neue Maßnahmen 2024-2026

#### Organisationsentwicklung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Freistellungsregelung des Fakultätsgleichstellungsbeauftragten Ing.wiss. umsetzen	Personelle Ressourcen für Gleichstellungsarbeit im Bereich Ing. sichern	Dekanat	zeitnah	-
Forcieren agilen, geschlechterunabhängigen Arbeitens	Verstärkung geschlechterunabhängiger Kompetenzförderung und –nutzung einzelner Mitarbeitenden für die gesamte Fakultät	Fakultät Gleichstellungsbüro	kontinuierlich	-



Vorantreiben interdisziplinärer geschlechterunabhängiger Innovationsprozesse - › Klausurtag, Ideenwerkstätten, Projekte, Entwicklung von Thinking Designs, Maßnahmen im BGM-Bereich, Teambuilding, Onboarding	Entwicklung von fachspezifischen Alleinstellungsmerkmalen zur Erhöhung der Attraktivität der Fakultät als Ort angenehmen Arbeitens -> Fachkräftegewinnung und -sicherung	Fakultät	kontinuierlich	Fak. Haushalt
--	--	----------	----------------	---------------

### Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Bedarfs-orientierte Mitarbeiter*innengespräche	Erzeugung Stimmungsbilder zum Thema Personalfriedenheit, Eruierung Qualifizierungsbedarfe, -pläne und -absichten der Mitarbeitenden, Wertschätzung der Mitarbeitenden, konkrete Qualifizierungsplanung -> persönliche und fachliche Förderung der Mitarbeitenden -> Nachwuchsförderung und Fachkräftesicherung, Erhöhung Mitarbeiter*innenzufriedenheit	Dekanat Studiendekanat Personalabteilung	laufend	-

### Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Software Bewerbungsmanagement sinnvoll, ist geplant	Berufungsverfahren beschleunigen und transparenter gestalten	Personalabteilung in Koop. mit Fakultät	zeitnah	

### Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Female Network Ing (Stammtische, Fortbildung, Coaching, Vernetzung mit Frauen aus der Berufswelt)  Fortführung , Klärung finanzielle Mittel zwischen Fakultät und Präsidium	Studentinnen in Ing.wiss vernetzen, halten; Schülerinnen gewinnen	Projektmitarbeitende Netzwerk,  Dekanat, Präsidium	zeitnah	SQM, Projekt
Informations- und Aktionstage für Studieninteressierte	Gewinnung von Studierenden (Studentinnen für den Ing-Bereich, Studenten für den GCG)	Fakultät	Frühjahr 2024 (vor den Abiturprüfungen)	Fak. Haushalt, SQM

### Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Vorstellung Angebote des Familienservice bei Erstsemestern (Bündelung in allen Studiengängen)	Bekanntmachung der Angebote des Familienservice bei Studierenden	Familienservice in Kooperation mit Studiendekanat		
Beibehaltung von familienfreundlichen Lehrzeiten (Abend- oder Wochenendtermine wenn möglich vermeiden) → Stundenplan frühzeitig planen für	Verbesserung Vereinbarkeit Studium, Beruf und Familie	Studiendekanate		

Studierende und Lehrende mit Familienverantwortung				
--	--	--	--	--

### 4.3.2.3 Schwerpunkte 2024-2026

Die Fakultät setzt sich für die Laufzeit des Gleichstellungsplans folgende Schwerpunkte (Benennung von 1-3 priorisierten Maßnahmen):

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Geschlechterausgleich innerhalb der Fakultät (weibliche Studierende im Ing.-Bereich, männliche Studierende am GCG)	Informationstage Aktionstage Gendergerechter Auftritt der HAWK nach Außen Teilnahme an Bildungsmessen, Ideenwerkstätten etc. Öffentlichkeitsaktionen Strategieprozeß der Lehreinheit Ing.	Abbau von Klischees in Bezug auf geschlechterspezifische Professionszuschreibungen  Erhöhung Frauenanteil für Ing-Professuren  Frauenanteil bei Professuren im Gesundheitsbereich auf Niveau des Studentinnenanteils anheben bzw. halten	Fakultät  Marketing  FGB	laufend	
Personalqualifizierung und -motivation	Bedarfsgerechte Mitarbeiter*innenförderung	Unterstützung von Weiterbildungs- und qualifizierungsmaßnahmen, Bei Bedarf persönliche Mitarbeiter*innengespräche Erhöhung der Mitarbeiter*innenzufriedenheit	Dekanat	laufend	

## 4.4 Fakultät Management, Soziale Arbeit und Bauen - Gleichstellungsplan 2024-2026

### 4.4.1 Bestandsaufnahme und Ziele

#### 4.4.1.1 Daten

	2019				2022			
	w	m	w%	m%	w	m	w%	m%
Professuren	12,5	23,3	34,9%	65,1%	12,1	22,9	35,6%	67,4%
<i>davon Regelprofessuren</i>	10,5	20,3	34,1%	65,9%	8,5	19,0	32,1%	71,7%
<i>davon Verwaltungsprofessuren</i>	2,0	3,0	40,0%	60,0%	3,6	3,9	48,0%	52,0%
Wiss. Mitarbeitende	20,2	6,8	75,0%	25,0%	16,9	5,5	75,4%	24,6%
Promovierende	9	5	64,3%	35,7%	14	6	70,0%	30,0%
Lehraufträge (Vertragsstd.*)	1.398	2.951	32,1%	67,9%	2.580	3.560	42,0%	58,0%
Mitarbeitende Techn. Dienst, DV	0,4	4,0	8,7%	91,3%	0,4	2,0	16,0%	84,0%
Mitarbeitende Verwaltung	9,1	2,3	80,0%	20,0%	9,1	0,2	97,8%	2,2%
Absolvent*innen Master	53	60	46,9%	53,1%	53	56	48,6%	51,4%
Studierende Master	119	11	51,7%	48,3%	121	114	51,5%	48,5%
Absolvent*innen Bachelor	120	82	59,4%	40,6%	130	86	60,2%	39,8%
Studierende Bachelor	549	445	55,2%	44,8%	495	445	52,7%	47,3%

Personen divers oder kein Eintrag: 0

\* Lehraufträge: 2019 Kalenderjahr, 2022 Studienjahr (WiSe + SoSe)

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

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

#### 4.4.1.2 Analyse und Zielformulierung

*Vorbemerkung:*

*Die Analyse und Zielformulierung bezog sich in der Vergangenheit und bezieht sich im Folgenden ausschließlich auf das Verhältnis von Männern und Frauen. Die Integration von diversen Fakultätsbeschäftigten in die Analyse und Zielformulierung erfolgte bis dato nicht.*

#### Professorinnen und Professoren (m/w/d)

Traditionell sind insb. ingenieurwissenschaftliche Disziplinen männerdominiert, wohingegen sozialwissenschaftliche Disziplinen eher frauendominiert sind. Dies ist seit Jahren auch so an der Fakultät Management, Soziale Arbeit, Bauen. Die anteilmäßige Verteilung innerhalb der Fakultät M sieht ca. ein Drittel der Professuren in der Lehreinheit Soziale Arbeit, zwei Drittel in der Lehreinheit Management und Bauen. Im langfristigen Vergleich konnte die Frauenquote in den wirtschafts- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen deutlich gesteigert werden. Im Zeitraum von 2019 bis 2022 ist das Verhältnis von weiblichen Kolleginnen und zu männlichen Kollegen bei den Regelprofessuren jedoch leicht rückläufig gewesen. Diese Entwicklung trifft nicht auf die Verwaltungsprofessuren zu, bei denen im Betrachtungszeitraum eine Steigerung von 40 auf 48% erzielt werden konnte.

Die Fakultät ist seit Jahren bestrebt, ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Professuren zu erzielen. Hierzu ist es allerdings erforderlich, dass sich in den wirtschafts- und ingenieurwissenschaftlichen Studienbereichen hochqualifiziertes weibliches Personal bewirbt und im Rahmen der Verfahren höchste Listenplätze erreicht, worauf die Fakultät nur mittelbar Einfluss nehmen kann. In der Lehrereinheit Soziale Arbeit ist dieses Verhältnis genau umgekehrt: der Frauenanteil 2019 lag bei den Professuren bei 75,3% Vollzeitäquivalente und bei den Studierenden bei 78,4%.

Ein Instrument zur Erhöhung der Frauenquote ist sicherlich eine Professur in einem Teilzeitverhältnis. Im Bereich der Verwaltungsprofessuren scheint ein kurz- bis mittelfristiger Ausgleich vor dem Hintergrund der weniger restriktiven Besetzungsregularien durchaus realistisch. Es ist das Ziel der Fakultät, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Bereich der Regel-Professuren u.a. auch durch eine Steigerung der Teilzeitmöglichkeiten zu erreichen. Alle Ausschreibungen enthalten bereits einen diesbezüglichen Hinweis. Die gezielte Ansprache von Frauen im Rahmen des Bewerbungsverfahrens erfolgt ebenfalls.

#### **Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inkl. LfbA), Promovierende (m/w/d)**

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt eine konstant sehr hohe Frauenquote (75%) vor. Dies trifft auch für die beiden Lehrereinheiten zu, also in den wirtschafts- und ingenieurwissenschaftlichen sowie in den sozialwissenschaftlichen Disziplinen. Bei den Promovierenden konnte der Anteil von 64% auf 70% gesteigert werden. Akuter Handlungsbedarf ist hier nicht gegeben.

#### **Lehrbeauftragte (m/w/d)**

Bei der Vergabe der Lehraufträge konnte im Betrachtungszeitraum eine deutliche Steigerung des Frauenanteils erzielt werden, sodass Ende 2022 ein fast ausgeglichenes Verhältnis bestand. Akuter Handlungsbedarf ist hier nicht gegeben. Sämtliche Bemühungen zur Erhöhung der Frauenquote werden fortgesetzt.

#### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Technischer Dienst, Datenverarbeitung (m/w/d)**

Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Technischen Dienst und der Datenverarbeitung sind weibliche Beschäftigte immer noch unterrepräsentiert. Die Fakultät ist bemüht, auf der Ebene der Fakultät den Frauenanteil mittel- bis langfristig zu steigern. Zukunftstage und spezielle MINT-Programme sind bereits im Einsatz und werden von der Fakultät zur mittel- bis langfristigen Steigerung des Frauenanteils genutzt. Ein Teil der Beschäftigten ist jedoch organisatorisch den zentralen Abteilungen ZIMT und Gebäudemanagement zugeordnet. Eine aktive Steuerung von Seiten der Fakultät ist in diesem Bereich nur sehr eingeschränkt möglich.

#### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verwaltung (m/w/d)**

Im Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verwaltung liegt eine konstant sehr hohe Frauenquote (zuletzt 98%) vor. Dies trifft auch für die beiden Lehrereinheiten zu, also in den wirtschafts- und ingenieurwissenschaftlichen sowie in den sozialwissenschaftlichen. Akuter Handlungsbedarf ist hier nicht gegeben.

#### **Studentinnen und Studenten, Absolventinnen und Absolventen (m/w/d)**

Die Quoten bei Studentinnen und Studenten sowie Absolventinnen und Absolventen sowohl im Bachelor als auch im Master zeigen ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Nach Lehrereinheiten getrennt zeigt sich allerdings eine ähnliche Divergenz bei den Studierenden wie bei den Professuren. So

sind in der Lehrereinheit Management und Bauen im Bachelor Frauen weniger stark repräsentiert als Männer (ca. ein Drittel zu zwei Dritt el). 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 Präsenzstudiengang und folglich zur Weiterqualifizierung tendenziell häufiger nachgefragt wird als von männlichen Studenten. Ziel der Fakultät ist es, in allen Studiengängen ein paritätisches Geschlechterverhältnis zu erreichen.

### **Leitungspositionen und Gremien**

Über alle Gremien und Leitungsfunktionen hinweg liegt i.d.R. ein neutrales Geschlechterverhältnis mit leichter Tendenz zu einer erhöhten Frauenquote vor. Akuter Handlungsbedarf ist hier nicht gegeben. Aufgrund des Wahlamtes kann es jedoch im Bereich der akademischen Selbstverwaltung immer wieder zu Schwankung bei der Verteilung zwischen Frauen und Männern kommen. Die Geschäftsführung der Fakultät ist mit einer Frau besetzt.

## 4.4.2 Maßnahmen

### 4.4.2.1 Maßnahmen im Gleichstellungsplan 2021-2023 – Stand der Umsetzung und Weiterentwicklung

#### Organisationsentwicklung

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/Weiter-entwicklung 2024-2026?	Verant-wortlich	Finanzierun-gsquelle
FakGBs auf Fakultätshomepage mit einer erhöhten Sichtbarkeit ausstatten	Zugänglichkeit und Sichtbarkeit für Thema und Personen	Homepage eingerichtet Sozial Media Kanal vorhanden Sichtbarkeit gegeben. Flyer und Plakat vorhanden	Weiterführung geplant. Budget Gleichstellungsbüro/FGB Zuweisung	FGB	FGB Budget
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	Gemäß neuem Präsidiumsbeschluss (9/2022): <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundfreistellung: 3 LVS pro Fakultät</li> <li>▪ Zusätzliche Freistellung im Umfang von 1 LVS bei mehr als vier begleiteten Berufungsverfahren</li> <li>▪ Weitere zusätzliche Freistellung im Umfang von 1 LVS für Projekte und Kampagnen im Rahmen der Gleichstellungsarbeit im Semester.</li> <li>▪ Kristin Escher: 4 LVS Freistellungen wurden ausgeschöpft + 1 LVS Melanie Ebert (Stellvertreterin) Abfrage erfolgte über das Präsidium.</li> </ul>	Umsetzung im Blick behalten (Dekanat, FakGB und HGB)	Präsidium Dekan FGB	
Fortbildungsveranstaltungen „Gleichstellung im Besetzungsverfahren“	Sensibilisierung von potentiellen BK- und AK-Mitgliedern	Gleichstellungsbüro bietet regelmäßige Schulungen und Fortbildungen an	Die Genderkompetenz für Mitglieder in Berufungsverfahren soll zukünftig verbindlich in das Berufungsverfahren integriert werden, z.B. Kurzschulung und Zeigen eines Videos zum Unconscious Bias in der konstituierenden Sitzung.	HGB GB FGB	

### Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/Weiterentwicklung 2024-2026?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
Betreuung für Promovend*innen sichern/verbessern	Leicht erhöhte Promovendinnenquote	Hoher Anteil weiblicher Studierender am ZZHH und im Bereich der Sozialen Arbeit. In den Studiengängen Management und Bauen ist der Frauenanteil gering.		Betreuer*innen	Drittmittel und Projekte SQM
Transparenz bei der Vergabe von Lehraufträgen (Übersichten an FakGB)	Leicht erhöhter Anteil weiblicher Lehrbeauftragter	Das Geschlechterverhältnis ist bei den Lehrbeauftragten relativ ausgeglichen.	Erhöhung der Frauenanteile bei der zukünftigen Vergabe von Lehraufträgen im Blick behalten	Studiendekanate zus. mit Studienbereichs-koordinator*innen	Landeshaushalt; manchmal SQM Drittmittel
Mitwirkung der FakGBs bei Besetzungsverfahren von zu verwaltenden Professuren	Leicht erhöhter Anteil Verwaltungsprofessorinnenquote	Frauenanteil erhöhen, Einbezug der FGB bei verwaltenden Professuren überwiegend gegeben	Frauenanteil erhöhen B+M schwierig gezielte Förderung Personen ansprechen/einbinden, Beteiligung FGB	Studienbereiche	
Coaching für unterrepräsentierte Geschlechtergruppen in unterschiedlichen Bereichen (bspw. Berufungstrainings, Promovend*innen-Workshops etc.) etablieren	Verbesserung der Berufungsfähigkeit	Workshops etc. übergreifende Angebote sind hilfreich	Fortführung Berufungstrainings mit Coachings und Informationsveranstaltungen im Zukunft FH-Prof. Projekt	Fakultäten in Kooperation mit Zukunft FH Prof, Gleichstellungsbüro und Berufungsmanagement	



## Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
Denominationen und Ausschreibungstexte so gestalten, dass sie unter Berücksichtigung der Zielformulierungen das unterrepräsentierende Geschlecht mehr ansprechen	Ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter im Bewerbungsprozess	Anpassung der Ausschreibungstexte erfolgt	Weiter fortführen		
Bei Ausschreibungen Netzwerke des unterrepräsentierten Geschlechts aktivieren, etwaige Datenbanken nutzen	Repräsentanz beider Geschlechter im Bewerbungsprozess	Aktive Rekrutierung hat in Einzelfällen bereits stattgefunden	Weiter fortführen Profi-Account einrichten für Zugriff Xing und LinkedIn (kostenpflichtig) Hinweis Nutzung der Liste zu „fachlichen Netzen“: <a href="https://cloud.hawk.de/index.php/s/mM4rqxsGJctyp4x">https://cloud.hawk.de/index.php/s/mM4rqxsGJctyp4x</a>		
Ausschreibungsfrist verlängern, wenn keine Bewerbung eines unterrepräsentierten Geschlechts (m/w) vorliegt (ggf. Neuausschreibung nach Einschätzung der HGB)	Repräsentanz beider Geschlechter im Bewerbungsprozess	Fallbezogen umgesetzt	Weiter fortführen	Entscheidung des Präsidiums in Abstimmung mit Fakultät und Vorsitzenden von Berufungskommissionen	
Auf die adäquate Beurteilung von vielfältigen Lebensläufen in BK und AK achten	Chancengleichheit	Immer im Blick	Weiter im Blick behalten	BK-Vorsitzende und FGB	
Entwicklung eines Konzeptes zur geschlechtergerechten Ansprache für alle	Attraktivität wissenschaftlicher Karrieren	In Bearbeitung	Kontakt mit den Marketing-Kolleg*innen aufnehmen; neue		

Zielgruppen: Schüler*in → Studieninteressierte*r → Studierende*r → Absolvent*in → Berufseinsteiger*in → (...)			Formate für den Zukunftstag entwickeln		
--	--	--	--	--	--

### Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
Genderzertifikat aktivieren – Lehrveranstaltungen mit explizitem Bezug zu Gender	Studierende können studiengangübergreifend in Kooperation mit der Uni Hildesheim das Genderzertifikat erwerben	Läuft gut Hinweis auf Homepage vorhanden	Weiter fortführen; neue Ideen einbringen  IPS-Kurs (Kristin Escher) erstmalig im September 2024  Veranstaltungen für Management und Bauen weiter bekannt machen – Workshop?	Alle Lehrende der Fak. und Studiengangskordinatoren*innen	
Veranstaltungen / Aktionen (Equal Pay Day, Vortragsreihe „Recht und Geschlecht“ und weitere Aktionstage)	Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit	FGB und Studierende aktiv	Aktionen beibehalten	FGB	FGB Etat
Ansprache von potentiellen Studierenden des unterrepräsentierten Geschlechts: - Messeauftritte: geschlechtersensible Ansprache - Fakultätslots*innen - Video-Clips	Erhöhung des Studierendenanteils des je unterrepräsentierten Geschlechts	Ansprache auf Messen erfolgt.	Verstärkt Video-Clips erarbeiten; Studierende auf Messeständen einsetzen; Umsetzung gemeinsam mit dem Fakultätsmarketing (Katharina Lange)		Begrenzte Mittel stehen zur Verfügung  Finanzierung Fakultätslotsen nicht mehr aus zentralen Mitteln

Konzeptentwicklung: Karriereplanung – Übergänge BA-MA-Promotion-Berufseinstieg: Workshop-Angebote für unterrepräsentierte Studierendengruppen	Durchlässigkeit von Karrierestufen für unterrepräsentierte Studierendengruppen		Weiter fortführen		
Neuberufenen-Programm: Sensibilisierung für gendergerechte Lehre und Hochschulkultur	Gendergerechte Verbesserung der Lehr- und Studiensituation	Fakultät wird nicht direkt einbezogen (Präsidium)	Weiter fortführen als zentrale Aufgabe	Präsidium	

### Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
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	Viele Maßnahmen entwickelt: Nachfrage hat sich erhöht, Abdeckung der Anfragen durch Familienservice schwierig	Wunsch der Fakultät nach Ferienbetreuung für die nächsten beiden Semester (Schulferien vor Semesterende) : Planung und Organisation durch Fakultät; aktuell keine Ressourcen hierfür im Familienservice  Planung von Betreuungsmöglichkeiten bei Veranstaltungen (wenn hoher Bedarf)  Erfassung Studierender mit Kind wegen Datenschutz nicht möglich, evtl. über freiwillige Abfrage  Abfrage unter Studierenden bzgl. Wünschen und Bedarfen einer mobilen Betreuung  Pendler-Standort Holzminden beachten	Familienservice / Gleichstellungsbüro, FGBs, Gleichstellungskommission	

Beibehaltung der bisherigen Maßnahmen (Teilzeitstudium, flexible Arbeitszeiten und –orte, flexible Studienzeiten, familienfreundliche Gremienzeiten, bevorzugte Zulassung zu Lehrveranstaltungen)	Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie/Pflegeverantwortung	Im Blick z.B. bei Überbelegung der Seminare kein Losverfahren für betreffende Studierende (TN-Garantie)	weiterführen		
---	--	---	--------------	--	--

#### 4.4.2.2 Neue Maßnahmen 2024-2026

##### Organisationsentwicklung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Prozess zum Hochschulentwicklungsplan	Integration von Gleichstellungsaspekten im Kontext des Hochschulentwicklungsplan	Dekan, Studienbereiche	Frühjahr 2024	

##### Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
„interne“ Nachwuchsförderung (z.B. Studierende, Tutor*innen, Promovenden etc.)	Akademische Wege und Möglichkeiten aufzeigen – Ideen und Konzept für die Fakultät entwickeln (Infoveranstaltung)	Dekan, Studienbereiche, studentische Vertreter*innen (FSR, aktuelle Tutor*innen)	WiSe 24	

### Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Organisatorische Regelung zum Zugang zu akademischen Netzwerken	Klare Aufgaben- und Verantwortungsabgrenzung, Stellenangebote gezielt platzieren	Dekan, ZGB, Personalverwaltung	Feb. 2024	

### Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Zukunftstag, MINT-Angebote, Kooperationen Schulen etc.	Studieninteressierte gewinnen unabhängig von Stereotypen – Berufswahlverhalten überwinden	Dekan, Marketing	laufend	
Vorträge des Netzwerks Genderforschung, IPS Kurse zu Gender (Genderzertifikat)	Gender in Lehre und Forschung sichtbar machen	Lehrende, ZGB, Fak.FGB	fortführen	

### Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Kids*boxen anschaffen	zugängliches Angebot für Kinder bei Veranstaltungen wie Abschlussfeier etc. oder zum flexiblen Einsatz in den Büros von Mitarbeiter*innen	Familienservice in Kooperation mit Fak.GB	Anfang 2024	
Neue Konzepte und Kooperationen für Betreuungsangebote über einen „Runden Tisch“ entwickeln	Verbesserung der Angebote zur Kinderbetreuung in Not- und Sonderfällen	Dekan, Familienservice, Fak. GB	Februar 24	

#### 4.4.2.3 Schwerpunkte 2024-2026

Die Fakultät setzt sich für die Laufzeit des Gleichstellungsplans folgende Schwerpunkte (Benennung von 1-3 priorisierten Maßnahmen):

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle

## 4.5 Fakultät Ressourcenmanagement - Gleichstellungsplan 2024-2026

### 4.5.1 Bestandsaufnahme und Ziele

#### 4.5.1.1 Daten

	2019				2022			
	w	m	w%	m%	w	m	w%	m%
Professuren	5,0	17,5	22,2%	77,8%	3,3	18,0	15,5%	84,5%
<i>davon Regelprofessuren</i>	3,0	18,0	14,3%	85,7%	2,3	18,0	11,3%	88,7%
<i>davon Verwaltungsprofessuren</i>	1,8	1,7	50,4%	49,6%	1,0	0,0	100,0%	0,0%
Wiss. Mitarbeitende	5,8	10,8	34,9%	64,9%	5,3	16,2	24,5%	75,5%
Promovierende	6	7	46,2%	53,8%	5	9	35,7%	64,3%
Lehraufträge (Vertragsstunden)	796	3.094	20,5%	79,5%	1.005	4.283	19,0%	81,0%
Mitarbeitende Technischer Dienst, DV	3,3	3,7	46,5%	53,5%	3,0	4,7	38,4%	61,6%
Mitarbeitende Verwaltung	2,6	0,8	76,3%	23,7%	5,6	0,8	87,5%	12,5%
Absolvent*innen Master	19	35	35,2%	64,8%	12	37	24,5%	75,5%
Studierende Master	59	109	35,1%	64,9%	51	137	27,1%	72,9%
Absolvent*innen Bachelor	32	103	23,7%	76,3%	34	70	32,7%	67,3%
Studierende Bachelor	162	541	23,0%	77,0%	170	516	24,7%	75,0%

Personen divers oder kein Eintrag: Studierende Bachelor Anzahl 2 (0,3%); Promovierende: 1

\* Lehraufträge: 2019 Kalenderjahr, 2022 Studienjahr (WiSe + SoSe)

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

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

#### 4.5.1.2 Analyse und Zielformulierung

##### Professuren

Der Anteil an Professorinnen ist gegenüber 2019 gesunken. Er liegt damit weiterhin unter 25 % und ist gegenüber 2019 um 6,7 % gesunken. Ziel der Fakultät ist es, den Anteil an Professorinnen zu erhöhen und bei der Vergabe von Lehraufträgen verstärkt Frauen zu berücksichtigen.

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

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist absolut nur leicht gesunken. Von 5,8 auf 5,3 Stellenanteile. Wird aber der Stellenaufwuchs in diesem Bereich betrachtet, so liegt der Rückgang bei 10,2 %.

##### Lehraufträge

Bei der Vergabe von Lehraufträgen gelingt es fortgesetzt noch nicht, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis abzubilden. Allerdings ist die Steigerung von 2016 mit 13,9% auf 20,5% im Jahr 2019 absolut gesehen weiter erkennbar. Die Anzahl der an Frauen vergebenen Lehraufträge wurde von 796 auf 1005 gesteigert. Prozentual gibt es aber einen Rückgang von 1,5%. Ziel der Fakultät ist es, den Anteil der Frauen bei der Vergabe von Lehraufträgen zu steigern (siehe Punkt 2.1.2).

##### Mitarbeitende Technischer Dienst, Datenverarbeitung

Der Frauenanteil im Personalbereich Mitarbeitende Technischer Dienst, Datenverarbeitung hat sich von 2019 mit 46,5 % auf 38,4 % im Jahr 2022 verringert. Es wird angestrebt eine paritätische Zusammensetzung zu erreichen.

**Mitarbeitende Verwaltung**

In der Verwaltung arbeiten in 2022 87,5 % Frauen und 12,5 % Männer. Bei freierwerdenden Stellen sollen weiterhin, wenn möglich, qualifizierte Männer gewonnen werden.

**Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte**

Der Frauenanteil bei den *studentischen Hilfskräften* liegt in 2021 bei 33,3% und ist damit höher als bei den Bachelor Studentinnen (24,8%).

Der Frauenanteil bei den *wissenschaftlichen Hilfskräften* liegt in 2021 bei 43% und liegt höher als bei den Master Studentinnen (27,1%).

**Studierende, Absolvent\*innen**

Im *Bachelorstudium* sind in 2022 24,8% der Studierenden weiblich und 75,2% männlich. Dieser Frauenanteil ist im Vergleich zu 2019 leicht gestiegen (23 %). Bei den *Bachelor Absolvent\*innen* liegt der Frauenanteil in 2022 bei 32,7%. Hier ist eine deutliche Steigerung zum Jahr 2019 zu verzeichnen. Hier lag der Frauenanteil bei 23,7 %.

Im *Masterstudium* ist der Frauenanteil etwas höher als im Bachelorstudium. Allerdings ist der Frauenanteil weiter gesunken. Betrug der Frauenanteil im Jahr 2016 noch 47,4%, so lag er im Jahr 2019 bei 37,2 % und liegt in 2022 nur noch bei 27,1 %. Auch bei den *Master Absolvent\*innen* ist der Frauenanteil gesunken. Von 44,7 % in 2016, auf 35,27% in 2019, auf 24,5 % in 2022.

**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 Gremienmitarbeit akquiriert bzw. motiviert.

In der Verwaltung sind das Amt des Dekans sowie die Ämter der Studiendekane männlich besetzt.

Der Fakultätsrat hat 3 weibliche und 10 männliche Mitglieder.

In den Studienkommissionen sind 6 Mitglieder weiblich und 8 Mitglieder männlich.

In der Prüfungskommission für die Studiengänge Forstwirtschaft, Arboristik und Urbanes Baum- und Waldmanagement sind drei Mitglieder weiblich und 5 männlich. In der Prüfungskommission für die Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen, Nachwachsende Rohstoffe und erneuerbare Energien und Regionalmanagement & Wirtschaftsförderung sind vier Mitglieder weiblich und vier Mitglieder männlich.

Im Fachschaftsrat sind zwei weibliche und drei männliche Mitglieder vertreten.



## 4.5.2 Maßnahmen

### 4.5.2.1 Maßnahmen im Gleichstellungsplan 2021-2023 – Stand der Umsetzung und Weiterentwicklung

#### Organisationsentwicklung

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verant-wort-lich	Finanzierungs- quelle
FGB´s auf Fakultätshomepage sichtbar machen	Steigerung der Sichtbarkeit der FGB´s	Kein neuer Stand	Inhalte überlegen, Ort Vorschlag: „Kontakt und Anfahrt“  Wunsch: Homepage generell übersichtlicher strukturieren	FGB  Webteam	
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.		FGB nehmen anlassbezogen Kontakt auf; generell gibt es kurze Wege an Fakultät		
TOP „Bericht aus den Gremien: Gleichstellung“ in Dienstbesprechung	Informationen für alle Kolleg*innen zu aktuellen Gleichstellungsthemen in der zentralen Gleichstellungskommission bzw. FGB´arbeit	Wird umgesetzt, TOP „Bericht aus den Gremien“			
Regelmäßige Termine mit der bestehenden Arbeitsgruppe „Gleichstellung“ durchführen	Regelmäßiges Update zu den GS-Aktivitäten	Einmalig zur Reflexion nach einem Jahr erfolgt.			
Beteiligung an Aktion „Orange the World“	Auf Gewalt und sexuelle Diskriminierung gegenüber Frauen aufmerksam machen Netzwerkarbeit / Medienpräsenz	HAWK hat eigene Fahne, bisher in Gö nicht gehisst, da kein Fahnenmast	Mit Präsidium prüfen: Fahnenmast oder Halterung für Standort Gö (z.B. Außenbereich 1. Stock, ggf.	Gleichstellungsbüro mit Präsidium	

		Hier könnte vielleicht eine andere Lösung in Form eines Aufstellers „HAWK say´s no“ gefunden werden.	im Zuge Außenrenovierung mit anbringen).  Aufsteller	FGB	
--	--	--	--	-----	--

### Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungs- quelle
Sensibilisierung des Kollegiums, Lehraufträge gezielt an Frauen vergeben/regelmäßige Kommunikation des bestehenden Geschlechterverhältnisses im Kollegium	Berücksichtigung von Frauen speziell bei der Neuvergabe von Lehraufträgen	Problematik, Personen für Lehraufträge zu gewinnen	Personenkreis, der sich um Lehraufträge kümmert, sensibilisieren -> Ziel, mehr Frauen zu gewinnen (Vorbilder, Qualifizierung)	Dekanat, FGB	
Mehr stud. und wissenschaftl. Hilfskraftstellen an Frauen vergeben	Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe	Die Vergabe studentischer und wissenschaftlicher Hilfskraftstellen an Frauen ist gestiegen.	Analog zu Lehraufträgen vefahren (siehe oben)	Professor*innen, die einstellen	
Alumniarbeit in den sozialen Medien ausbauen, Interesse bei Alumnae für FH-Gastvorträge, Lehraufträge, WiMi´s, Professuren wecken	Bindung an die Hochschule / Netzwerke erweitern	Alumni*ae-Beauftragte auf Studiengänge verteilt, auf Repräsentanz von Alumna wird geachtet	Beibehalten,  Es wird darauf geachtet, auch Alumna bei „Berichten aus Praxis“ einzubeziehen (Vorbilder schaffen)	Alumni*ae beauftragte	

## Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
Fakultätsmarketing/ Aktives Recruiting: Netzwerke (z.B. Frauen im Forst, Xing, LinkedIn) aktivieren, proaktiv Frauen ansprechen	Stellenausschreibungen verbindlich und gezielter einspeisen	Ein Leitfaden „Aktive Rekrutierung“ für Fakultäten wird aktuell im Rahmen des Projekts „Zukunft FH Prof“ erstellt.	Aktive Ansprache von Frauen in Auswahlverfahren seitens Fakultät beibehalten,  Leitfaden anwenden, sobald vorhanden		
Verlängerung Bewerbungsfrist, wenn sich keine Frau beworben hat	Stellenausschreibungen verbindlich und gezielter	Wird im Einzelfall besprochen, dann durchgeführt	Beibehalten		
Proaktive Begleitung der Verfahren inkl. benutzerfreundliche Checkliste und Frühwarnsystem	Berufungsmanagement optimieren	Ist im Projekt Zukunft FH Prof in Arbeit			
Ausschreiben in Fachportalen, Fachdatenbanken	Stellenausschreibungen verbindlich und gezielter einspeisen	Übersicht Netzwerke wurde im Projekt von Prof. Leonie Wagner erstellt, wurde an der Fakultät bekanntgemacht			
Gestaltung der Ausschreibungstexte für Denomination (Berücksichtigung der Ergebnisse aus dem aktuellen Projekt Zukunft FH Prof und nachfolgender Erfolgskontrolle)	Steigerung des Anteils an Bewerbungen von Frauen		Beratung vorab der Studiendekanate, Fakultät durch HGB und FGB; Fakultät schickt vergangene Ausschreibungstexte an Gleichstellungsbüro, um Rückmeldung dazu zu erhalten.	HGB, FGB, Studiendekanate	

			Briefing der designierten Vorsitzenden in Berufungskommissionen		
--	--	--	---	--	--

## Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
Organisation von Wanderausstellung "Frauen, die forschen" und Jubiläum nutzen (2024 Fakultät R)	Vermittlung von Genderkompetenz für Studierende				
"Zukunftstag/ Girls&Boys-Days" organisieren	Gewinnung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Workshop „Werde Wirtschaftsingenieurin“ konnte jährlich erfolgreich stattfinden.	Entwicklung eines neuen Angebots.	FGB	
Bei Vortragsreihen Frauen einladen; Frauen als Gastrednerinnen in LV einladen	Integration von Genderaspekten in die Lehre				
Schulbesuche (Darstellung des Berufsbildes von Wilng und "grünen Studiengängen, etc.)	Gewinnung von Studentinnen für Bachelor-Studiengänge	Bedarf, Schulbesuche an Gymnasien auszubauen mit Studierenden als Botschafter*innen, hat in ersten Anfängen stattgefunden  Gespräche mit Agentur für Arbeit, Studiengänge bei Berater*innen zur Berufsorientierung vorstellen	Ausbauen, gezielt Studentinnen gehen in Schulen (auch im Rahmen Female Networking geplant)		

Werbung/Präsentation in relevanten Bachelor-Studiengängen in anderen FH/Unis	Gewinnung von Studentinnen für Master-Studiengänge				
Planspiel Personalauswahl und Personalentwicklung in der Lehre	Integration von Genderaspekten in die Lehre				

### Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Maßnahme	Ziel	Reflexion der Umsetzung	Fortführung?/ Weiterentwicklung?	Verantwortlich	Finanzierungsquelle
Verbindliches Sitzungsende	Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen	In AGs und Kommissionen klappt es gut	Beibehalten	Alle, die zu Sitzung einladen	
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	Hochschulweit steigender Betreuungsbedarf, aktuell zwei Honorarkräfte	Neue Modelle, Kooperationen aufbauen;  Aktivere Bekanntmachung des Angebots	Familienservice in Koop. mit Fakultät	
Familienraum Renovierung / Neugestaltung	Unterstützung für Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung	Noch nicht umgesetzt aufgrund Personalvakanz im Familienservice	Nun mit wieder vorhandenen Personalressourcen im Familienservice angehen  Kidsbox (mobiles Spielzimmer): klären: wie läuft Nutzung? ggf. Angebot noch bekannter machen	Familienservice in Koop. mit Dekanat und Fak.GB	

#### 4.5.2.2 Neue Maßnahmen 2024-2026

##### Organisationsentwicklung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Aktion zum Equal Pay Day	Auf das Gender Pay Gap aufmerksam machen	FGB	2025	

##### Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Fakultätsnetzwerke aktivieren	Berücksichtigung von Frauen, Speziell bei der Neuvergabe von Lehraufträgen	FGB, Fakultätsmarketing, Kollegium Fakultät r		

##### Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Dokumentation Fakultätsnetzwerke	Stellenausschreibungen verbindlich und gezielter einspeisen	FGB, Kollegium Fakultät r	2024	

### Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
BA Wing, neue Prüfungsordnung: „Integrierte Fächer“ z.B. Projektmanagement (offener, interdisziplinärer aufgebaut), Thema Nachhaltigkeit → mehr Frauen Interesse	Studentinnen gewinnen: Integration von Themenfeldern, die Frauen ansprechen	Studiendekanat Wilng		
Antrag „Mission MINT“ mit anderen Hochschulen	Studentinnen in Ing.-Studiengängen halten			
Netzwerk Forst-Studentinnen: Veranstaltungen, Stammtisch	Studentinnen in Forststudiengängen stärken und halten	Netzwerk mit Unterstützung der Fakultät		
Female Network Ing, Ausweitung auf Fakultät R  weitere Finanzierung für nächste zwei Jahre klären	Studentinnen gewinnen, halten	FGB, Studien- dekanat  Präsidium, De- kanat		
HAWK-Netzwerk Genderforschung	Vernetzung und Ausbau Forschung zum Thema Gender an HAWK, Integration von Genderaspekten in Lehre	FGB in Koopera- tion mit Dekana- t		
Mädchen-Robotik-Gruppe Göttingen (hat Innovationspreis gewonnen)→ Kontakt aufnehmen	Schülerinnen für Technik interessieren, Studentinnen gewinnen	Female Network Ing in Koop. mit Dekanat		
Antrag Argumented Reality „Gender“	Dialog mit der Zivilgesellschaft	FGB		Nur mit zusätzlichen Mitteln realisierbar.

### Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Vorstellung des Familienservice in Erstsemesterveranstaltungen (Angebote, z.B. Nachteilsausgleich)	Bekanntmachung der Angebote der HAWK zur Vereinbarkeit von Studium und Familie	Familienservice in Kooperation mit Familienservice		
Neue Mitarbeitende, vor allem auch Drittmittelbeschäftigte, erhalten Informationen zum Familienservice (in Willkommensmappe, ggf. Plakate)	Bekanntmachung der Angebote der HAWK zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Personalabteilung in Kooperation mit Familienservice		

### 4.5.2.3 Schwerpunkte 2024-2026

Die Fakultät setzt sich für die Laufzeit des Gleichstellungsplans folgende Schwerpunkte (Benennung von 1-3 priorisierten Maßnahmen):

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Organisationsentwicklung	Konzept zur Beteiligung an Aktion „Orange the World“	Auf Gewalt und sexuelle Diskriminierung gegenüber Frauen aufmerksam machen Netzwerkarbeit / Medienpräsenz	FGB, Fakultätsmarketing	asap	Fakultätsgleichstellungsmittel
Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren	Dokumentation Fakultätsnetzwerke	Stellenausschreibungen verbindlich und gezielter einspeisen	FGB, Kollegium Fakultät r	2024	Antrag gleichstellungspolitische Mittel
Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung	Neukonzeption „Angebot „Zukunftstag“	Gewinnung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	FGB, Fakultätsmarketing, Kollegium Fakultät r	asap	Fakultätsgleichstellungsmittel



## 4.6 Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit - Gleichstellungsplan 2024-2026

### 4.6.1 Bestandsaufnahme und Ziele

#### 4.6.1.1 Daten

	2019				2022			
	w	m	w%	m%	w	m	w%	m%
Professuren	17,9	11,5	60,8%	39,2%	17,9	10,0	64,1%	35,9%
<i>davon Regelprofessuren</i>	16,3	9,0	64,4%	35,6%	16,0	7,0	69,6%	30,4%
<i>davon Verwaltungsprofessuren</i>	1,6	2,5	39,0%	61,0%	1,9	3,0	38,1%	61,9%
Wiss. Mitarbeitende	16,3	9,0	64,4%	35,6%	10,1	2,5	80,1%	19,9%
Promovierende	6	1	85,7%	14,3%	6	2	75,0%	12,5%
Lehraufträge (Vertragsstunden*)	5.600	3.049	64,7%	35,3%	8.763	6.005	59,3%	40,7%
Mitarbeitende Technischer Dienst, DV	/	/	/	/	/	/	/	/
Mitarbeitende Verwaltung	5,8	3,0	65,9%	34,1%	5,8	2,5	70,0%	30,0%
Absolvent*innen Master	21	2	91,3%	8,7%	21	3	87,5%	12,5%
Studierende Master	199	13	88,4%	11,6%	71	29	71,0%	29,0%
Absolvent*innen Bachelor	279	45	86,1%	13,9%	245	46	84,2%	15,8%
Studierende Bachelor	894	287	75,5%	24,3%	804	305	72,2%	27,4%

Personen divers oder kein Eintrag: Studierende Bachelor Anzahl 5 (0,4%); Promovierende: 1

\* Lehraufträge: 2019 Kalenderjahr, 2022 Studienjahr (WiSe + SoSe)

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

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

#### 4.6.1.2 Analyse und Zielformulierung

Hinweis zu den folgenden Ausführungen: Die hier aufgeführten Analysen stellen aufgrund der Datenlage größtenteils binäre Geschlechterverhältnisse dar. Die benannten Maßnahmen beziehen sich explizit auch auf die Ansprache von Trans\*Inter\* und Non-binären\*Personen (kurz TIN\*).

##### Professuren

Insgesamt zeichnet sich im Bereich der Professuren eine positive Entwicklung ab: Die Anzahl der weiblichen Professorinnen ist seit 2019, insb. bei den Regelprofessuren, leicht angestiegen, auch wenn der Anteil von männlichen Verwaltungsprofessoren weiterhin hoch ist.

Im Vergleich zum Anteil der weiblichen Studentinnen an der Gesamtstudierendenschaft, zeigt sich eine Differenz in Höhe von 8% zum Anteil der weiblichen Professorinnen. Auch wenn diese Differenz durch die Zunahme weiblicher Professorinnen und die leichte Abnahme des Frauenanteils in der Studierendenschaft, in den letzten Jahren leicht gesunken ist (2019 lag sie noch bei 16%), wird hier weiterhin ein Ungleichgewicht deutlich, das es zu berücksichtigen gilt. Insbesondere im Kontext von Berufungsverfahren und Stellenbesetzungsverfahren für Verwaltungsprofessuren sollen daher gezielt weibliche und TIN\* Wissenschaftler\*innen aufgebaut und gefördert werden. Zudem soll der Gender-Bias in entsprechenden Verfahren durch gezielte Aufklärung so gering wie möglich gehalten werden.

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

Der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen, wobei die Anzahl der Stellen insgesamt auffallend gesunken ist.

Im Hinblick auf die Befristungsquote zeigt sich hier eine deutliche Differenz zwischen den Geschlechtern: Die Befristungsquote der weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt bei 50%, wobei die Befristungsquote der männlichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden lediglich bei 14,3% liegt (2022).

Insgesamt strebt die Fakultät soweit strukturell möglich, sowohl den Ausbau als auch die möglichst umfassende Entfristung des Mittelbaus an.

### **Lehraufträge**

Im Bereich der Lehraufträge ist der Anteil der Vertragsstunden von männlichen Personen weiter angestiegen. Hier strebt die Fakultät eine gezielte Akquise von weiblichen und TIN\* Lehrbeauftragten auch im Sinne eines gendersensiblen Recruitings und dem gezielten Aufbau des weiblichen und TIN\* wissenschaftlichen Nachwuchses an. Diese Bestrebungen sollen durch regelmäßiges Erinnern und die Sensibilisierung für das Thema im Kollegium verankert werden.

### **Mitarbeitende Verwaltung**

In der Verwaltung zeigt sich eine leichte prozentuale Verschiebung zugunsten der Frauen, die jedoch in erster Linie durch die Reduktion von Stellenanteilen zu erklären ist.

Die Betrachtung der wöchentlichen Arbeitszeit bei allen Mitarbeitenden an der Fakultät zeigt nach wie vor eine deutlich höhere Teilzeitquote bei Frauen (50%) als bei Männern (28,6%). Hier gilt es, entsprechend die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu erhöhen und Strukturen wie bspw. die Kinderbetreuung weiter auszubauen.

### **Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte**

Die folgenden Ausführungen zu studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften beziehen sich insb. auf die Zahlen bis 2021, da die Datenlage der Folgejahre noch nicht gesichert ist.

Bei den studentischen Hilfskräften zeigt sich in den letzten Jahren eine Entwicklung hin zu einer nahezu paritätischen Verteilung (53,5% w und 46,5% m) wohingegen der Gesamtanteil der weiblichen Studierenden in den Bachelorstudiengängen im Wintersemester 2022/23 bei 72,2% lag. Es bedarf einer Sensibilisierung der Mitarbeitenden für einen möglichen Gender-Bias in der Akquise sowie der konkreten Ansprache von weiblichen und TIN\* Studierenden für die Übernahme von Tätigkeiten an der Fakultät sowie die damit verbundene Vernetzung innerhalb von Hochschulstrukturen. Die Fakultät sieht hier besonderen Handlungsbedarf aufgrund der Bedeutsamkeit entsprechender Stellen für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften zeigt sich ein entgegengesetztes Bild. Hier liegt der Anteil der weiblichen Hilfskräfte 2021 bei 94,3%, wobei der Anteil der weiblichen Studierenden in den Masterstudiengängen insgesamt bei 71% (WiSe 22/23) liegt. Hier gilt es entsprechend männliche und TIN\* Studierende anzusprechen und in Projekte und Lehrangebote einzubinden.

Insgesamt soll das Verfahren bei der Vergabe von studentischen Stellen klar strukturiert und transparenter gemacht werden, um auch hier einen Gender-Bias in der informellen Besetzung zu vermeiden.

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

Insgesamt ist der Anteil der männlichen Studierenden in allen Studiengängen der Fakultät leicht gestiegen, insbesondere in den Masterstudiengängen zeigt sich hier eine deutliche Entwicklung. Insgesamt liegt der Anteil der weiblichen Studierenden weiterhin deutlich über 50% bei etwa 70% (Wintersemester 2022/23).

Die Fakultät strebt an, den Anteil der männlichen und TIN\* Studierenden in allen Studiengängen, insbesondere auch im Bachelorstudiengang Kindheitspädagogik, zu erhöhen. Dafür sollen Maßnahmen im Bereich Marketing und Berufsorientierung sowie der Alumniarbeit ausgebaut werden (bspw. im Kontext der Dekonstruktion von klassischen Rollenbildern). Als Beispiel ist hier die Organisation und Durchführung von gendersensiblen Angeboten im Kontext des Zukunftstages zu nennen.

### **Leitungspositionen und Gremien**

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

Die Gremien der Fakultät sind entsprechend des Geschlechterverhältnisses der Studierenden weitestgehend angemessen besetzt. Lediglich in der Studienkommission für Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik sollte der Anteil weiblicher Mitglieder erhöht werden.

Auch hier gilt es Studierende aller Geschlechtsidentitäten anzusprechen und gezielt zu motivieren und zu fördern.

## 4.6.2 Maßnahmen

### 4.6.2.1 Neue Maßnahmen 2024-2026

#### Organisationsentwicklung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Einbezug der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in alle Prozesse und Entscheidungen	Transparenz und Beteiligung	Dekanat	fortlaufend	/
Entwicklung und Veröffentlichung eines übersichtlichen und niedrigschwelligen Schemas (Step by Step) zu Ansprechstrukturen bei Diskriminierung und sexualisierter Gewalt	Transparenz sicherstellen, für das Thema sensibilisieren und Betroffene unterstützen	FGB in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro und dem AGG-Gremium	Entwicklungsprozess über den Zeitraum des Gleichstellungsplans	Gleichstellungspolitische Mittel
Brave Spaces (Peer-to-Peer) für Studierende institutionalisieren, bspw. Austauschräume und Workshops	Räume schaffen für Empowerment von Betroffenen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt	FGB	ab Sommersemester 2024	Fakultätsmittel für Gleichstellung

#### Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Förderung wissenschaftlicher Karrieren von weiblichen und TIN*Personen durch gezielte Informationsveranstaltungen zum Thema Promotion und die Schaffung wissenschaftlicher Hilfskraftstellen sowie weiterer Projekte	Gendersensible Nachwuchsförderung	Dekanat / FGB / Promotionsbeauftragte*r/ Alumni-Koordinator*in	ab sofort	Verschiedene u.a. Gleichstellungsmittel der Fakultät, StQM ggf. projektbezogene Gleichstellungsmittel

Anteil der weiblichen und TIN* studentischen Hilfskräfte erhöhen bspw. durch ein transparenteres Verfahren bei der Akquise und eine Sensibilisierung für den Gender-Bias	Nachwuchsförderung: Frauen und TIN* Personen frühzeitige Einblicke in wissenschaftliche Karrieren ermöglichen	Dekanat/ Lehrende/ FGB	Ab sofort	/
Alumni-Arbeit ausbauen und verstetigen im Sinne des gendersensiblen Recruitings und der Akquise von zukünftigen Studierenden	Berufswege nach dem Studium sichtbar machen; Dekonstruktion tradierter Rollenbilder; Netzwerke bilden; Nachwuchsförderung; gesellschaftliche Anerkennung der Berufsfelder fördern	Dekanat / Alumni-kordinator*in /FGB	fortlaufend	StQM und ggf. projektbezogene Gleichstellungsmittel
ELP: Vermittlung von Leitungs- und Führungskompetenzen in BWL-Modulen im BSc- und MSc-Studiengang	Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen in Führungspositionen	Studiendekan*in ELP	fortlaufend	/

#### Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Beteiligung der FGB an allen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren sichern	Gendersensible Stellenbesetzung fördern	Dekanat	fortlaufend	/
Recruiting weiblicher und TIN* Bewerber*innen in allen Stellenbesetzungsverfahren	Nachwuchsförderung, Erhöhung der Diversität der Mitarbeitenden	Dekanat/ FGB	fortlaufend	/
Infoblock zur Sensibilisierung im Hinblick auf den Gender-Bias für alle Beteiligten zu Beginn aller Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren	Sensibilisierung der Beteiligten im Berufungsverfahren für Gleichstellungsaspekte; Professionalisierung der Verfahren	FGB	Ab sofort	/

### Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Gewinnung und Erhalt von männlichen und TIN* Studierenden in allen Studiengängen durch Marketingmaßnahmen, Vernetzung und konkrete Projekte wie bspw. den Zukunftstag sowie durch Ursachenforschung für Studienabbrüche von männlichen Studierenden im Rahmen einer qualitativen Erhebung	Erhöhung des Männer- und TIN*anteils in allen Studiengängen; gezielte Dekonstruktion von tradierten Rollenbildern	Dekanat/ Studiengangsleitungen/ Marketing/ FGB	Ab sofort	Gleichstellungspolitische Mittel - nur projektbezogen! / StQM/ Budget Marketing
Einheit zu Gender und Diversity inkl. gendersensibler Sprache und Ansprechstrukturen bei Diskriminierung im Studienverlauf verankern (bspw. im Mentoring in KP und Soziale Arbeit und im Modul Ethik und Diversität in ELP)	Sensibilisierung; Themen von Anfang an explizit adressieren und sagbar machen; Dekonstruktion von Rollenbildern	Dekanat/ FGB/ studentische FGB  Modulverantwortliche	Ab Sommersemester 2024	/
Lehrveranstaltungen zu Gender- und Diversitythemen sowie die entsprechende Kennzeichnung sicherstellen und verstetigen (Bedarfe sollen durch eine fakultätsinterne Abfrage ermittelt werden)	Verbesserung der Integration der Themen in der Lehre; Sichtbarmachung der Themen	Dekanat/ Studiengangsleitungen/ Modulverantwortliche/ FGB	Ab sofort	/
Regelmäßige Gender und Diversity-Workshops (insb. auch zum AGG) und Vortragsreihen für Lehrende und Studierende	Sensibilisierung; Stärkung der Kompetenzen im Bereich Gender und Diversity; Austausch zu aktuellen Diskursen	FGB / Studentische FGB	Fortlaufend	Gleichstellungsmittel, StQM, projektbezogene gleichstellungspolitische Mittel
Gewinnung studentischer Gleichstellungsbeauftragter	Beteiligung der Studierenden an Gleichstellungsaufgaben	FGB	Januar 2024	/

### Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Bevorzugte Zulassung von PibLe's (Personen in besonderen Lebenssituationen) sicherstellen und stetig optimieren	Familienfreundliche Lehrplanung für Studierende	Dekanat/ FGB	fortlaufend	/
Teilzeitstudium im BSc ELP und berufsbegleitendes MSc- Studium ELP	Bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium	Studiendekan*in ELP	fortlaufend	/
Weiterführung eines fakultätsübergreifenden Familientreffs	Vernetzung, Austausch über zentrale Themen der Vereinbarkeit Studium und Familie	Familienservice/ FGB	Ab Wintersemester 2024/25	
Vorstellung des Familienservice in der Studieneingangsphase (bspw. Mentoring oder Einführungstage) zur Bekanntmachung des Angebotes und der Familienräume an der Fakultät sowie zur Akquise potenzieller Betreuer*innen für die mobile Kinderbetreuung	Transparenz und Information sowie Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Studium	Familienservice/ Dekanat/ Modulverantwortliche	Ab Sommersemester 2024	/
Verbesserung der Aufenthaltsqualität von Familienorten durch Renovierungsarbeiten und Neuausstattung	Nutzung der Räume, um Kinder zu betreuen bzw., um sie mitbringen zu können (familienfreundliche HS)	Familienservice/ Dekanat/ FGB	fortlaufend	Fakultätsmittel
Anschaffung einer Kidsbox bei Mittelbewilligung	Unterstützendes Angebot, wenn Kinder mit in die Hochschule genommen werden müssen (in Büros, bei Veranstaltungen)	Familienservice	Sobald Mittel bewilligt wurden	Budget im Familienservice beantragt

#### 4.6.2.2 Schwerpunkte 2024-2026

Die Fakultät setzt sich für die Laufzeit des Gleichstellungsplans folgende Schwerpunkte (Benennung von 1-3 priorisierten Maßnahmen):

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Wann	Finanzierungsquelle
Organisationsentwicklung	Entwicklung und Veröffentlichung eines übersichtlichen und niedrigschwelligen Schemas (Step by Step) zu Ansprechstrukturen bei Diskriminierung und sexualisierter Gewalt	Transparenz sicherstellen, für das Thema sensibilisieren und Betroffene unterstützen	FGB in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro und dem AGG- Gremium	Entwicklungsprozess über den Zeitraum des Gleichstellungsplans	Gleichstellungs-politische Mittel
Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung	Regelmäßige Gender und Diversity-Workshops (insb. auch zum AGG) und Vortragsreihen für Lehrende und Studierende	Sensibilisierung; Stärkung der Kompetenzen im Bereich Gender und Diversity; Austausch zu aktuellen Diskursen	FGB	Fortlaufend	Gleichstellungsmittel, StQM, projektbezogene gleichstellungspolitische Mittel
Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung	Gewinnung und Erhalt von männlichen und TIN* Studierenden in allen Studiengängen durch Marketingmaßnahmen, Vernetzung und konkrete Projekte wie bspw. den Zukunftstag sowie durch Ursachenforschung für Studienabbrüche von männlichen Studierenden im Rahmen	Erhöhung des Männer- und TIN*anteils in allen Studiengängen; gezielte Dekonstruktion von tradierten Rollenbildern	Dekanat/ Studiengangsleitungen/ Marketing/ FGB	Ab sofort	Gleichstellungspolitische Mittel - nur projektbezogen! / StQM/ Budget Marketing

	einer qualitativen Erhebung				
Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie	Verbesserung der Aufenthaltsqualität von Familienorten durch Renovierungsarbeiten und Neuausstattung	Nutzung der Räume, um Kinder zu betreuen bzw., um sie mitbringen zu können (familienfreundliche HS)	Familienservice/ Dekanat/ FGB	fortlaufend	Fakultätsmittel



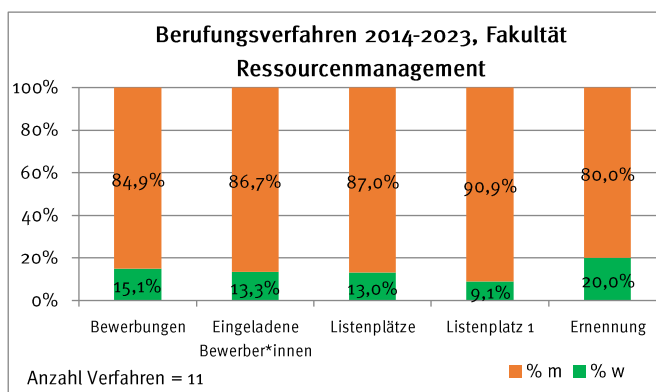
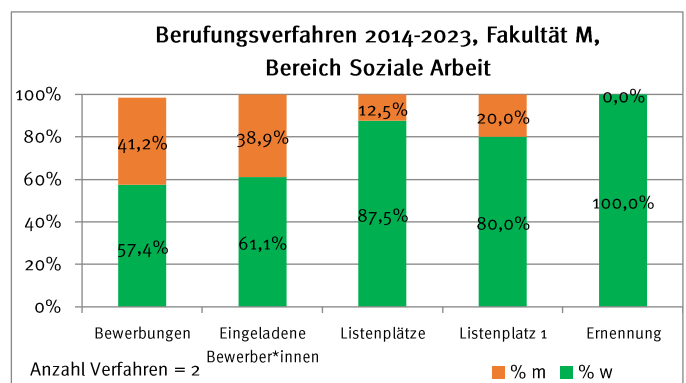
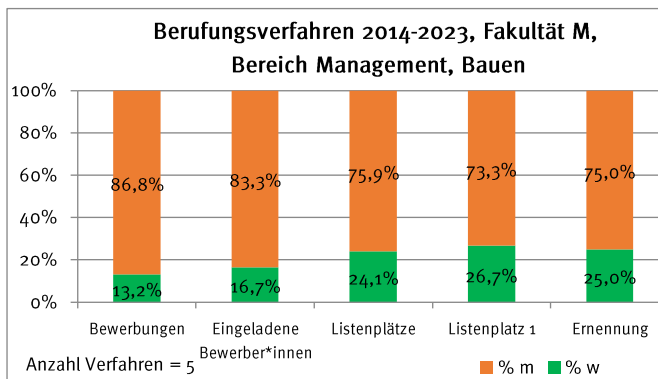
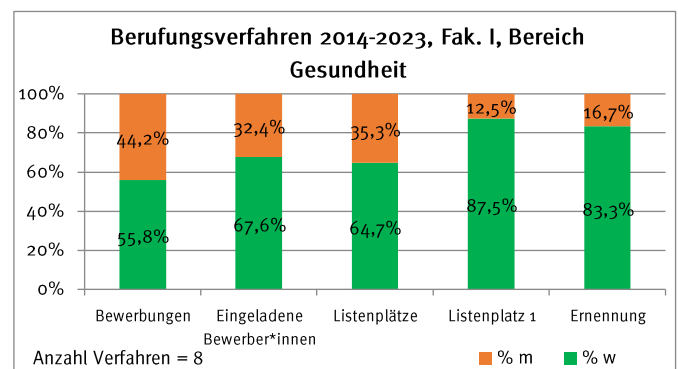
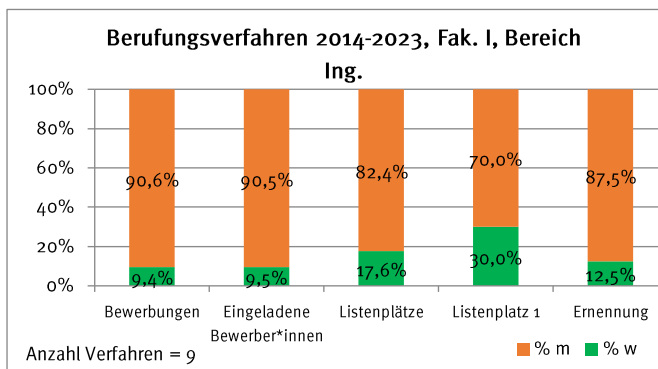
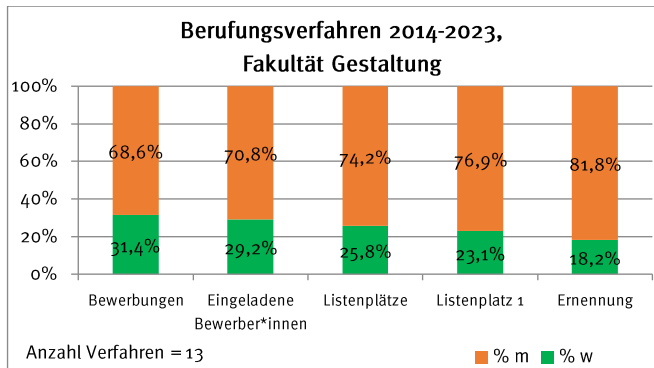
## 5 Anhang - Datentabellen

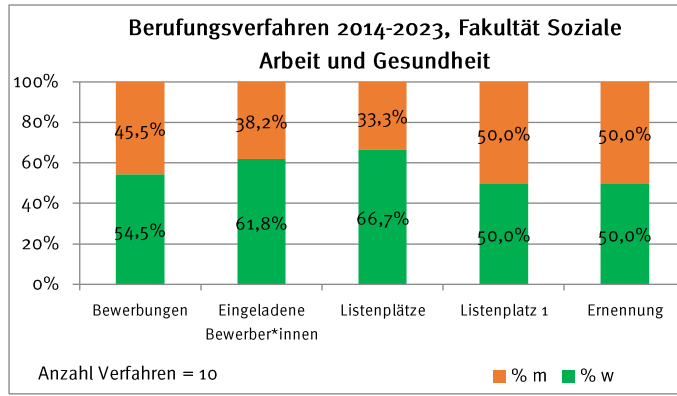
### Anhangverzeichnis

Auswertung Berufungsverfahren 2014-2023 pro Fakultät.....	70
Fakultätsräte .....	72
Studienkommissionen.....	73
Prüfungskommissionen.....	74

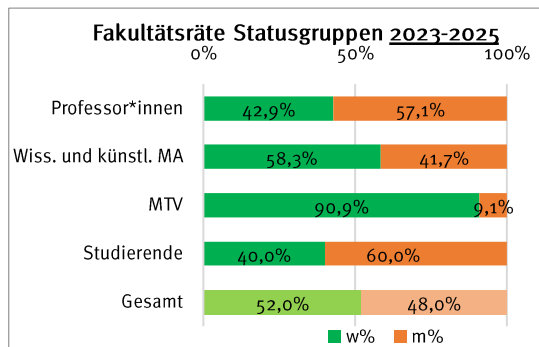
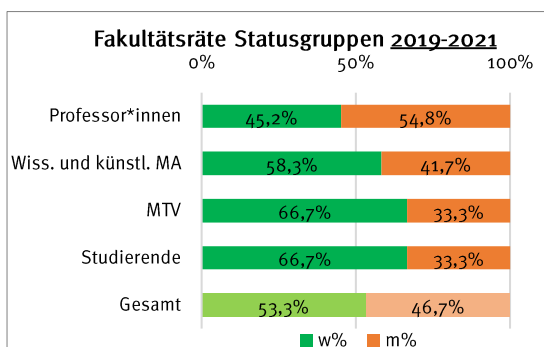
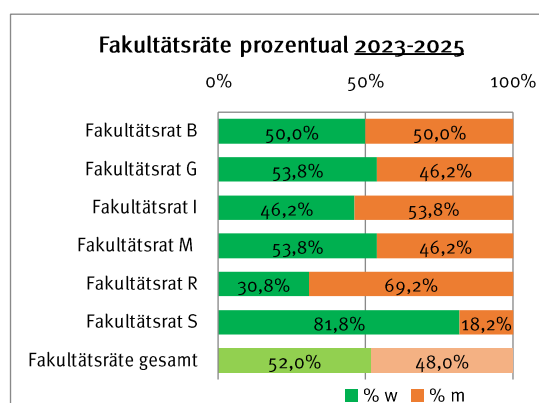
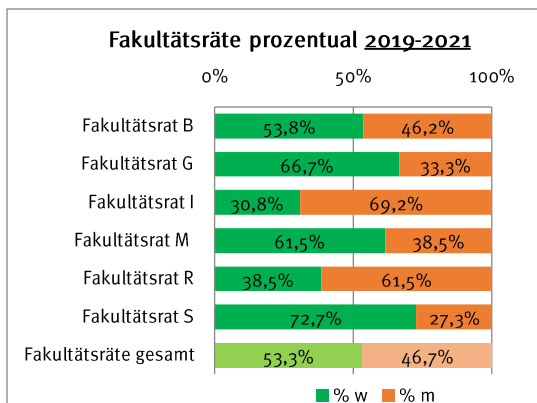
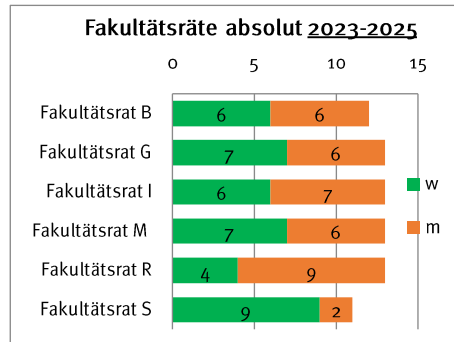
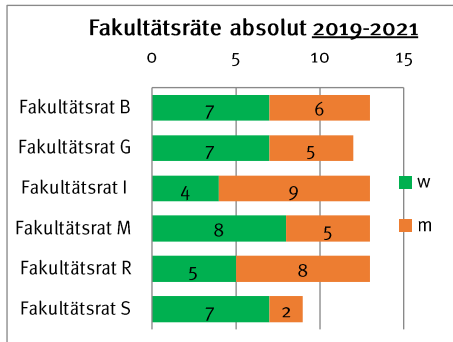
## 5.1 Auswertung Berufungsverfahren 2014-2023 pro Fakultät

Stand: 05.2023, Quellen: Berufungsberichte, Ernennungsdaten Personalabteilung

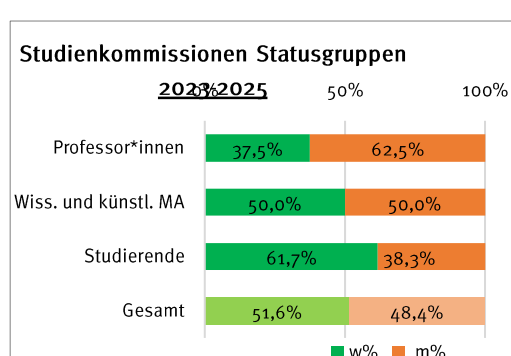
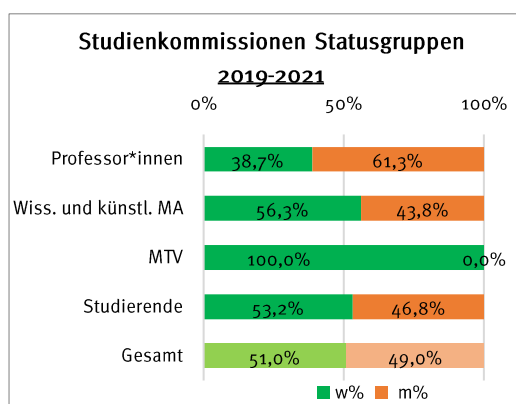
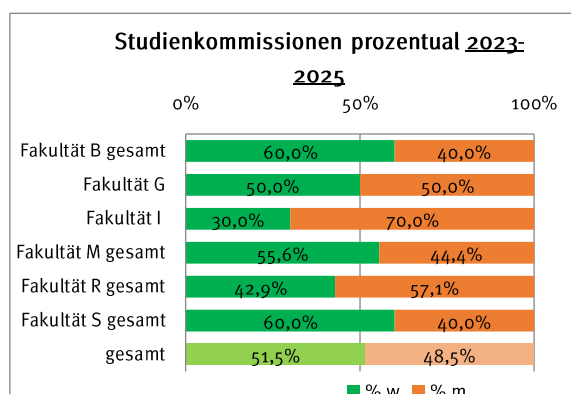
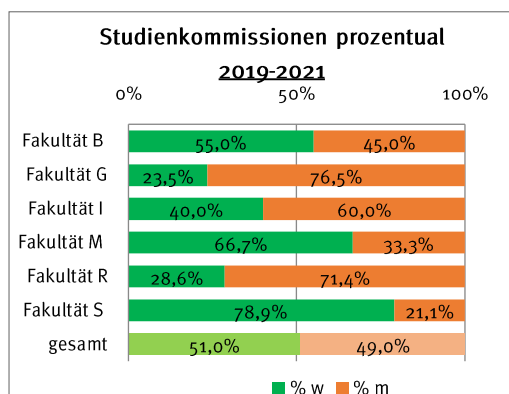
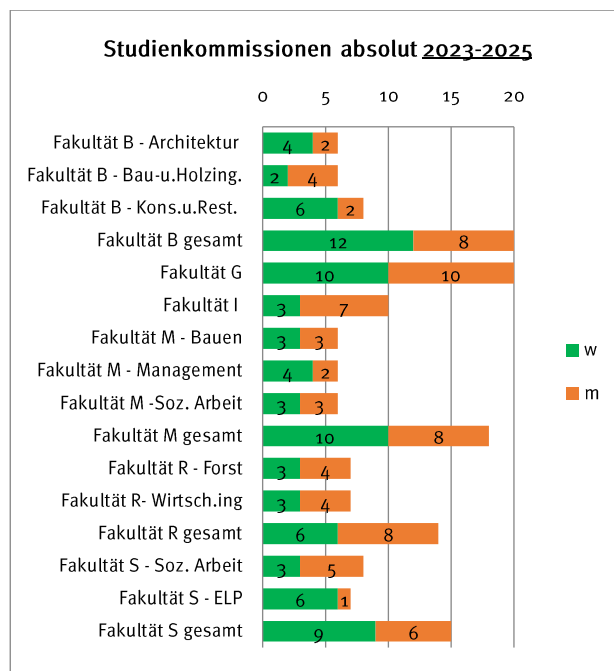
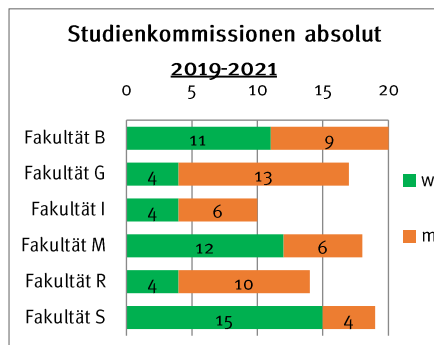




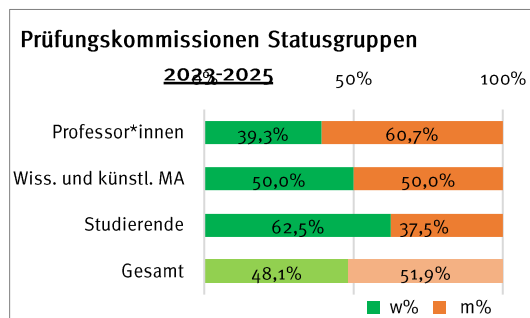
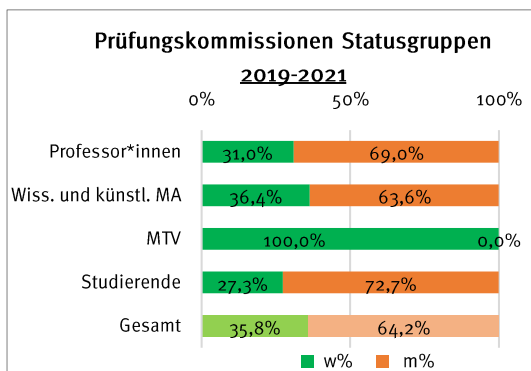
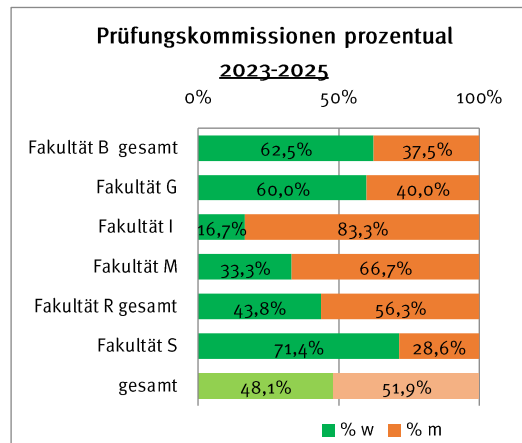
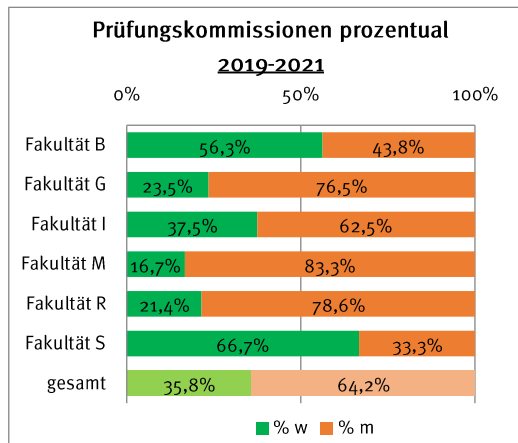
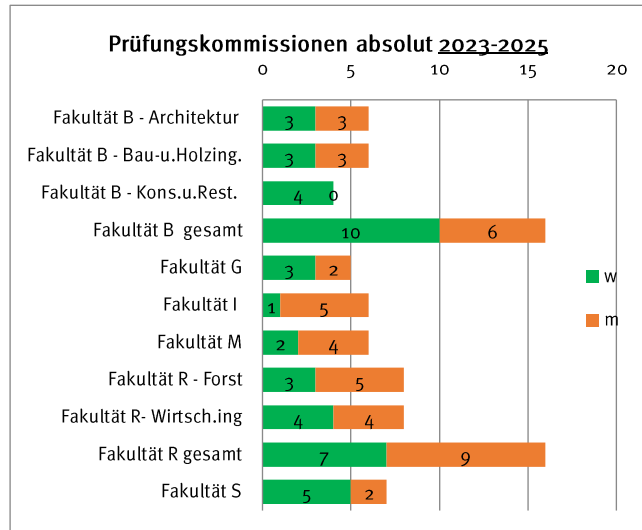
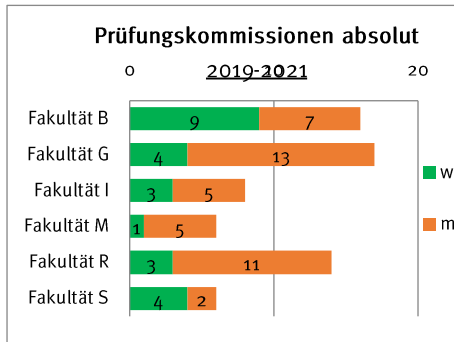
## 5.2 Fakultätsräte



## 5.3 Studienkommissionen



## 5.4 Prüfungskommissionen



## **Impressum**

### **Herausgeberin**

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

### **Redaktion des Gesamtplans**

Gleichstellungsbüro  
Elisa Kiehl, Nicola Hille, Merle Klintworth  
Telefon: 05121/881-187  
E-Mail: [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 29.05.2024 vom Senat beschlossen.