



Jessica Klauke  
Raum Y2.113  
Fon 0 52 51 60-5332  
Fax 0 52 51 60-5333  
E-Mail [jessica.klauke@upb.de](mailto:jessica.klauke@upb.de)  
Web [www.upb.de](http://www.upb.de)

Datum: 21.08.2020

## **Bericht zum Gleichstellungsplan 2017-2020 der Fakultät für Maschinenbau der Universität Paderborn**

Stand: 21.08.2020

Der aktuelle Gleichstellungsplan der Fakultät für Maschinenbau wurde am 29.09.2017 in den „Amtliche(n) Mitteilungen“ veröffentlicht; er ist bis zum 28.09.2020 gültig. Über die erreichten Ziele und durchgeführten Maßnahmen wird wie folgt berichtet:

### **1. Ziele**

Die Zielvorstellungen der Fakultät für Maschinenbau bezüglich der Frauenförderung wurden im Gleichstellungsplan des Jahres 2017 festgehalten.

Die zeitliche Entwicklung in den einzelnen Gruppen ist im Anhang in Tabelle „Statistiken und Daten“, Stand: Januar 2020, aufgeführt. Diese Daten wurden vom Dezernat 1 zur Verfügung gestellt.

#### **1.1. Professor\*innen**

Der Frauenanteil in der Gruppe der Professor\*innen lag im Jahr 2020 bei 13,3%.

Das Ziel, die Stelle der Juniorprofessur bevorzugt mit einer entsprechend qualifizierten Frau zu besetzen, wurde durch die Berufung von Frau Jun.-Prof. Dr. Ilona Horwath im Jahr 2017 erreicht. Das Berufungsverfahren zur Nachfolge von Prof. Koch ist noch nicht abgeschlossen.

#### **1.2. Wissenschaftliche Beamt\*innen**

Der Frauenanteil in der Gruppe lag im Jahr 2020 bei 26,1% (insgesamt 23, darunter 6 Frauen).

Das Ziel, den Frauenanteil auf 24% zu erhöhen bzw. langfristig zu halten, wurde im Jahr 2020 sogar um 2,1 Prozentpunkte übertroffen.

### **1.3. Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen**

Da aus Sicht der Mitarbeiter\*innen finanziell kein Unterschied zwischen den wissenschaftlichen Personal- und den Drittmittelbeschäftigten-Stellen besteht, erfolgt keine Unterscheidung dieser beiden Gruppen.

Der Frauenanteil in der Gruppe lag im Jahr 2020 bei 15,6% (insgesamt 269, darunter 42 Frauen). 2017 lag der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 17,1% (insgesamt 222, davon 38 Frauen). 2018 konnte der Frauenanteil auf 18,9% (insgesamt 244, davon 46 Frauen) leicht erhöht werden. Bedingt durch das Aussteigen von 12 Frauen und der Einstellung von 10 Männern im Jahr 2019 wurde der Frauenanteil auf 14,0% (insgesamt 242, davon 34 Frauen) gesenkt. 2020 stieg der Frauenanteil auf 15,6% (insgesamt 269, davon 42 Frauen) an. Damit wurde das Ziel aus dem Förderplan 2016, einen Frauenanteil von 17,1% zu halten bzw. zu erhöhen, nicht erreicht.

### **1.4. Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) Studentische Hilfskräfte (SHK) Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHB)**

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Jahr 2020 bei 19,4% (insgesamt 263, darunter 51 Frauen).

Dieser Anteil setzt sich zusammen aus 50% weiblichen WHK (insgesamt 2, darunter 1 Frau), 18,6% weiblichen SHK (insgesamt 102, darunter 19 Frauen) und 19,5 % weiblichen WHB (insgesamt 159, darunter 31 Frauen). WHK-Stellen sind innerhalb der Fakultät selten, da die Absolvent\*innen zeitnah an ihren Abschluss in die Wirtschaft wechseln bzw. als wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen beschäftigt werden.

Ziel war, den Frauenanteil bei den Hilfskräften auf 19% zu erhöhen. Diese Vorgabe wurde um 0,4 Prozentpunkte übertroffen.

### **1.5. Nichtwissenschaftliches Personal**

Der Frauenanteil dieser Gruppe lag im Jahr 2020 bei 49,3% (insgesamt 67, davon 33 Frauen). Dies ist eine Steigerung von 9 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2016. Im Verwaltungsbereich ist der Frauenanteil wesentlich höher als im technischen Bereich.

Ziel war, vor allem im technischen Bereich neu zu besetzende Stellen bei geeigneter Qualifikation mit einer Frau zu besetzen. Der Frauenanteil konnte in den letzten drei Jahren von 11,1% auf 19,5% erhöht werden. Daher konnte das Ziel, gerade im technischen Bereich neu geplante bzw. neu zu besetzende Stellen mit geeigneten qualifizierten Frauen zu besetzen, in diesem Bereich erfüllt werden.

### **1.6. Gremien und Leitungspositionen**

Das Dekanat (Dekan, Prodekan, Studiendekan) setzte sich im Jahr 2020 aus 3 Männern zusammen, sodass der Frauenanteil 0 % entspricht.

Für den Fakultätsrat ergeben sich im Jahr 2020 folgende Anteile: Der Fakultätsrat wird mit einem Frauenanteil von 11,11 % besetzt (2 Frauen). Der Anteil der Männer liegt bei 88,89 % (16 Männer).

### **1.7. Auszubildende**

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Jahr 2020 bei 6,7% (insgesamt 15, davon 1 Frau).

Ziel war, den absoluten Frauenanteil bei geeigneter Qualifikation auf mindestens 2 Frauen zu halten bzw. noch weiter zu erhöhen. In den letzten drei Jahren wurden nicht alle verfügbaren Ausbildungsplätze besetzt, da nicht genug geeignete Bewerber\*innen vorhanden waren. Aufgrund der geringen Bewerberinnenanzahl mit geeigneter Qualifikation konnte das im Jahr 2016 vereinbarte Ziel nicht erreicht werden.

## **1.8. Promotionen**

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Jahr 2019 bei 10,8% (insgesamt 37, davon 4 Frauen). Ziel war, den absoluten Frauenanteil auf 3 Frauen pro Jahr zu erhöhen. Dieses Ziel konnte erreicht werden.

## **1.9. Habilitationen**

Das Ziel, mittelfristig die Anzahl von Frauen, die sich für die Hochschullaufbahn entscheiden, zu fördern, konnte auf Grund von fehlendem Interesse nicht erreicht werden. In den letzten Jahren gab es insgesamt keine Habilitationen. Generell wechseln die Mitarbeiter\*innen häufiger unmittelbar nach der Promotion in die Wirtschaft, da die Bedeutung einer Habilitation im Bereich Maschinenbau gesunken ist.

## **1.10. Lehrbeauftragte**

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Wintersemester (WS) 2019/20 bei 21,4% (insgesamt 14, davon 3 Frauen).

Das Ziel war, neu zu besetzende Stellen in diesem Bereich bei geeigneter Qualifikation mit Frauen zu besetzen und die bisherigen Stellen zu erhalten und dadurch den Frauenanteil in dieser Gruppe auf 25% zu erhöhen. Das geplante Ziel, die bisherigen Stellen (2 Frauen) zu halten, wurde in jedem Wintersemester erreicht und im WS 2019/20 sogar um eins erhöht. Durch die Besetzung von fünf Lehrbeauftragtenstellen (4 Männer und 1 Frau) wurde der Frauenanteil im WS 2019/20 auf 21,4% gesenkt.

## **1.11. Qualifikationsstufen**

### **1.11.1. Studienanfänger\*innen**

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im WS 2019/20 über alle Studiengänge der Fakultät für Maschinenbau bei 13,5% (insgesamt 443, davon 60 Frauen). Davon lag im WS 2019/20 der Frauenanteil im Studiengang Maschinenbau bei 9,9% (insgesamt 181, darunter 18 Frauen) und im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen bei 13,4% (insgesamt 201, darunter 27 Frauen).

Ziel war es, den Anteil der Studienanfängerinnen im Studiengang Maschinenbau auf 12% zu erhöhen und im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen auf 16% zu erhöhen und zu halten. Im Bereich Wirtschaftsingenieurwesen könnte das Ziel in allen Wintersemestern (WS 2016/17: 23,6%, WS 2017/18: 22,8%, WS 2018/19: 17,3%), außer dem WS 2019/2020, erreicht werden. Im Studiengang Maschinenbau wurde das Ziel, bis auf im WS 2019/20, im betrachteten Zeitraum (WS 2016/17: 12,3%, WS 2017/18: 12,2%, WS 2018/19: 14,2%) immer erreicht.

Insgesamt lässt sich im betrachteten Zeitraum ein sinkender Trend bei allen Studienanfänger\*innen (Frauen und Männer) über alle Studiengänge der Fakultät für Maschinenbau beobachten.

### 1.11.2. Student\*innen

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im WS 2019/20 über alle Studiengänge der Fakultät für Maschinenbau bei 16,5% (insgesamt 3028, darunter 499 Frauen). Davon lag im WS 20019/20 der Frauenanteil im Maschinenbau bei 13,6% (insgesamt 1491, darunter 203 Frauen) und im Wirtschaftsingenieurwesen bei 19,6% (insgesamt 1171, darunter 230 Frauen).

Ziel war, den Frauenanteil im Studiengang Maschinenbau auf mindestens 12% und im Wirtschaftsingenieurwesen auf mindestens 17% zu erhöhen. Das Ziel wurde in beiden Studiengängen erreicht und sogar im Maschinenbau um 1,6 Prozentpunkte und im Wirtschaftsingenieurwesen um 2,6 Prozentpunkte übertroffen.

### 1.11.3. Absolvent\*innen

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Jahr 2019 bei 12,3% (insgesamt 465, darunter 57 Frauen). Der Frauenanteil im Jahr 2019 lag im Bereich Maschinenbau bei 5,1% (insgesamt 234, davon 12 Frauen) und im Bereich Wirtschaftsingenieurwesen bei 18,4% (insgesamt 196, darunter 36 Frauen).

Ziel war, den Anteil der Absolventinnen im Studiengang Maschinenbau auf mindestens 14% und im Wirtschaftsingenieurwesen auf mindestens 16% zu erhöhen. Das Ziel wurde im Studiengang Maschinenbau nur im Jahr 2018 (14,6%) erreicht. Im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen wurde das Ziel, bis auf im Jahr 2016 (13,9%), immer erreicht.

## 2. Maßnahmen

### • MINT-Werbekampagnen

- Schnupperstudium für Schülerinnen - Studentin auf Probe
  - Frühlingsuni (21.-24.03.2016; 10.-13.04.2017; 26.-29.03.2018)
  - Herbstuni (10.-14.10.2016; 23.-27.10.2017; 15.-19.10.2018)
- Girl's Day mit Workshops, Laborführungen etc. (28.04.2016; 26.04.2017; 26.04.2018; 28.03.2019)

Durch vielfältige Vorlesungen, interessante Workshops und Laborführungen konnten Schülerinnen echte Uni-Luft schnuppern und sich über die an der Uni Paderborn angebotenen MINT-Studiengänge informieren.

### • Schulbesuche

- Berufskolleg Beckum am 20.09.2018
- Börde-Berufskolleg am 11.01.2017
- Felix-Fechenbach-Berufskolleg am 18.11.2017, 17.12.2019
- Gesamtschule Paderborn-Elsen am 27.06.2017, 15.05.2018, 26.03.2019
- Goerdeler Gymnasium am 20.04.2018, 01.04.2019
- Gymnasium St. Michael am 15.09.2016, 20.09.2018
- KRÜGER Internat und Schulen am 23.06.2016
- Marienschule der Ursulinen am 16.03.2017, 01.03.2018, 01.03.2019
- Mauritiusgymnasium am 05.07.2016
- Gymnasium Nepumuceum am 18.02.2017, 16.02.2019
- Pelizaeus-Gymnasium Paderborn am 09.07.2018
- Richard-von-Weizsäcker-Berufskolleg am 21.03.2018
- Städt. Gesamtschule Stieghorst am 06.02.2019

Mitarbeiter\*innen der Fakultät für Maschinenbau informierten Schüler\*innen über das Studium und die Berufsfelder als Ingenieur\*in. **Dabei wurde auf spezielle Angebote für Frauen hingewiesen.** Auf Wunsch konnten sich Schüler\*innen anschließend individuell beraten lassen. Je

nach Bedarf fanden die Infoveranstaltungen an der Universität oder in der Schule statt. Leider konnten nicht an allen angefragten Schulen die Infoveranstaltungen durchgeführt werden, da viele Schulen das Angebot nicht angenommen haben. Dadurch konnten weniger Schülerinnen für ein Studium der Fakultät für Maschinenbau bzw. für eine Ausbildung in der Fakultät für Maschinenbau gewonnen werden.

- **Schulpraktikant\*innen**

- 2016: 3 Praktikant\*innen, davon 0 Praktikantinnen – Zeitraum: 12 Tage
- 2017: 12 Praktikant\*innen, davon 4 Praktikantinnen – Zeitraum: 5-25 Tage
- 2018: 17 Praktikant\*innen, davon 5 Praktikantinnen – Zeitraum: 1-12 Tage
- 2019: 21 Praktikant\*innen, davon 6 Praktikantinnen – Zeitraum: 1-43 Tage

Schulpraktikant\*innen wurden durch wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen betreut: Sie erhielten Einblicke in Forschungseinrichtungen, arbeiteten an aktuellen Forschungsprojekten mit, lernten Professor\*innen kennen und besuchten Vorlesungen und Übungen. Sie erhielten so einen Einblick in die Anforderungen eines Studiums der Fakultät für Maschinenbau.

- **Messen und Events**

- Beteiligung an den Informationstagen für Schüler\*innen (23.01.2017; 15.01.2018; 04.02.2019; 25.01.2020)
- Abiturient\*innenmesse „Einstieg Abi“ (jährlich)
- Tag der offenen Tür (24.06.2018)
- Mitwirkung an den Wissenschaftstagen (jährlich)
- Fahrt zu Karriere-Messe „women&work“ (17.06.2017)

- **Initiative „Frauen im Maschinenbau“**

- Mädelsabend im Maschinenbau (23.05.2019)
- Netzwerktreffen der Initiative „Frauen im Maschinenbau“ (14.08.2019)
- Coaching zum Thema „mündliche Prüfungen“ (13.11.2019)

Das seit Juni 2014 aufgebaute Netzwerk „Frauen im Maschinenbau (FiM)“ zwischen Studentinnen sowie Hochschulabsolventinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen diente dazu, den Studentinnen Praxiserfahrung zu vermitteln und den Berufseinstieg zu vereinfachen. Dieses Netzwerk wird bei Veranstaltungen, z.B. Podiumsinterview, genutzt. Hier wurden ehemalige Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen eingeladen, um über ihre Berufserfahrungen zu berichten. Somit konnten die Studentinnen ihre offenen Fragen bezüglich der wissenschaftlichen Laufbahn, aber auch bezüglich der Einstiegsmöglichkeiten in ein Unternehmen klären. Weiterhin konnten die Studentinnen durch die Initiative FiM ein Netzwerk für ihre spätere Berufslaufbahn aufbauen. Leider wurde uns der Aufbau dieses Netzwerkes in den ersten Jahren durch das Datenschutzgesetz erschwert. Erst durch die Änderung der Einschreibungsordnung (11.2017) war es uns möglich direkten Kontakt zu den eingeschriebenen Studentinnen aufzunehmen.

Verabschiedet vom Fakultätsrat am 23.09.2020

**Gleichstellungsbeauftragte**

**Dekan der Fakultät für Maschinenbau**

Anlage: Anhang zum Gleichstellungsplan der Fakultät für Maschinenbau  
„Statistiken und Daten“, Januar 2020