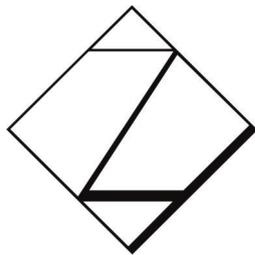


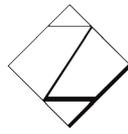
Westsächsische Hochschule Zwickau
University of Applied Sciences



Gleichstellungskonzept

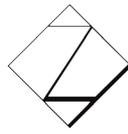
der Westsächsischen Hochschule Zwickau





Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
2.	Analyse der Ausgangslage	4
2.1	Zielgruppenübergeordnete Bereiche	4
2.2	Zielgruppenspezifische Bereiche	8
2.3	Grundlegende Defizite	15
3.	Zukünftige Maßnahmen	16



1. Einleitung

Die Westsächsische Hochschule Zwickau ist eine mittelgroße Fachhochschule mit rund 5.000 Studierenden in einer traditionell durch den Automobil- und Maschinenbau sowie weitere innovative Hochtechnologien geprägten Wirtschaftsregion. Diese Prägung spiegelt sich im breit diversifizierten Studienangebot der insgesamt neun Fakultäten mit einem deutlich über 50% liegenden MINT-Anteil der Studierenden wider. In Summe werden derzeit 40 Studiengänge angeboten, die den drei Feldern Technik, Wirtschaft und Lebensqualität zugeordnet werden können.

Jedes Jahr verlassen ca. 800 Absolventen(innen) die Hochschule, womit ein bedeutender Beitrag zur Fachkräftesicherung der sächsischen, der deutschen und in Teilen auch der internationalen Wirtschaft geleistet wird.

Die Westsächsische Hochschule versteht sich als forschende Fachhochschule. Dies kann in der sich in den letzten Jahren sehr positiv entwickelnden Höhe der Drittmiteinnahmen abgelesen werden. Mit derzeit über 42 Tausend Euro Drittmittel pro Professur über alle Fakultäten hinweg wird ein für Fachhochschulen sehr guter Wert erzielt. Im Maßstab deutscher Fachhochschulen kann von einer sehr forschungsstarken Einrichtung gesprochen werden.

Die Westsächsische Hochschule Zwickau sieht sich der Umsetzung des Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz verpflichtet, wonach die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken ist.

In § 5 Abs. 3 Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz wird dies für die Hochschulen Sachsens wie folgt konkretisiert:

„Die Hochschulen wirken auf die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Beachtung geschlechtsspezifischer Auswirkungen ihrer Entscheidungen hin.“¹

¹ Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG) vom 10. Dezember 2008 in der Fassung vom 1. Januar 2013 §55

2. Analyse der Ausgangslage

2.1 Zielgruppenübergreifende Bereiche

Strukturelle Einbindung der Gleichstellungsarbeit

Gemäß dem Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG) wurden in acht von neun Fakultäten der Westsächsischen Hochschule Zwickau Gleichstellungsbeauftragte sowie Stellvertreter(innen) gewählt. Des Weiteren besitzt das Zentrum für neue Studienformen eine Gleichstellungsbeauftragte. Die Wahl dieser Beauftragten ist gleichfalls in der Grundordnung der Hochschule verankert. Durch die Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Fakultäten und Struktureinheiten wird der(die) zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule sowie deren Stellvertreter(in) gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten haben Stimm- und Rederecht in den Fakultätsräten. Wohingegen der(die) zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowohl im Senat, als auch im erweiterten Senat nur über ein Rederecht verfügt. Somit ist an der Hochschule eine Möglichkeit geschaffen, die eine Gleichstellungsarbeit in einer existierenden Hochschulstruktur ermöglicht.

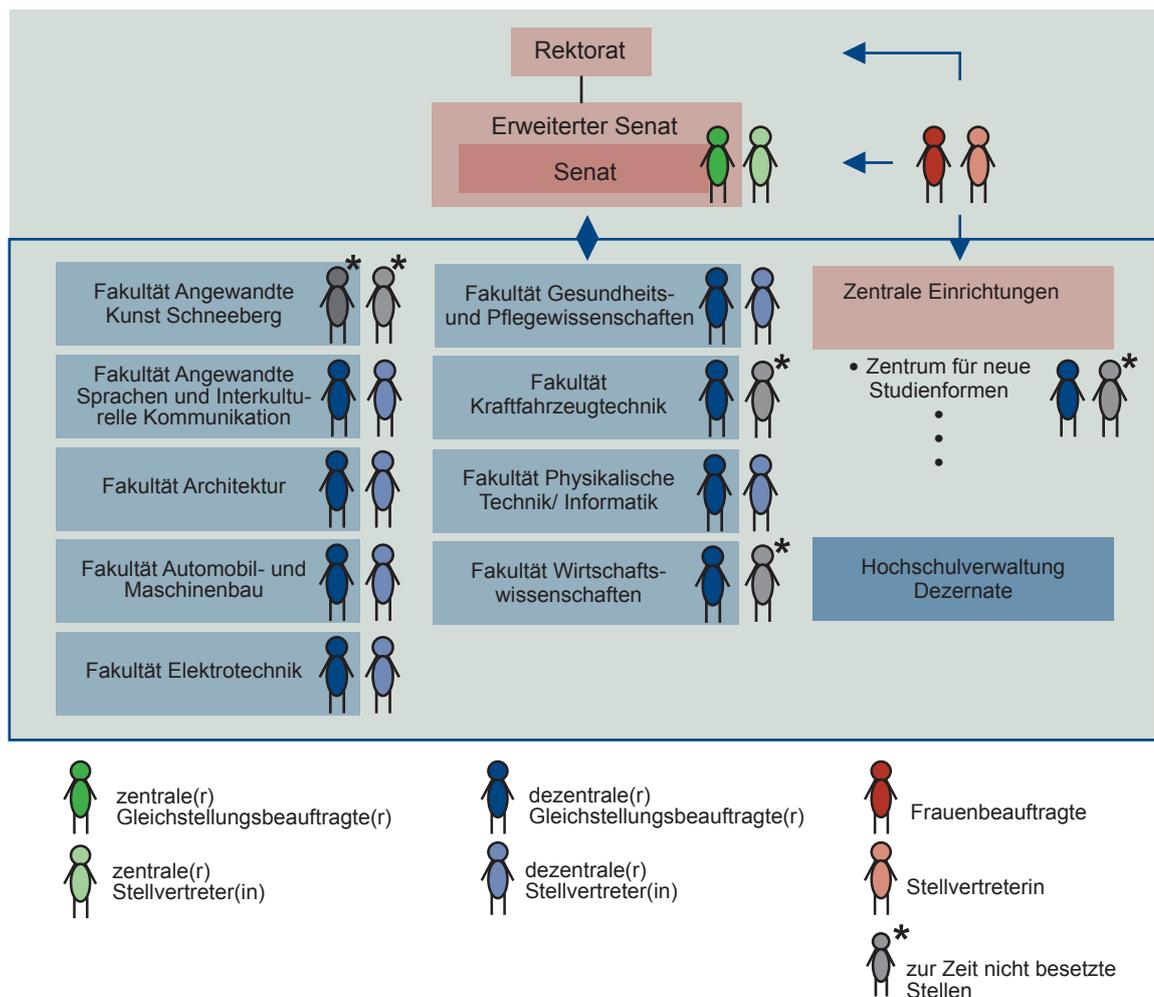
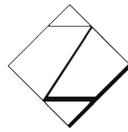


Abbildung 1: Strukturelle Einbindung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten (Stand 12/2013)

² Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG) vom 10. Dezember 2008 in der Fassung vom 1. Januar 2013 §55



Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sorgen durch Ihre Arbeit innerhalb der Fakultät für die Einhaltung der Gleichstellungsaspekte. Vorrangig begleiten sie die Berufungsverfahren und nehmen sich den Herausforderungen innerhalb ihres Wirkungsbereiches an. In Ihrer Tätigkeit werden sie zentral unterstützt, indem durch die/den zentrale(n) Gleichstellungsbeauftragte(n) wichtige Informationen an sie weitergeleitet werden. Dazu dienen insbesondere das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Vermittlung von Literatur und ein regelmäßiges Arbeitskreistreffen aller Gleichstellungsbeauftragten. Die Genderfragen und –aufgaben innerhalb der Fakultät, welche nicht über eine/einen Gleichstellungsbeauftragte(n) verfügt sowie für die zentralen Einrichtungen und die Hochschulverwaltung werden von der/dem zentralen Gleichstellungsbeauftragten bearbeitet.

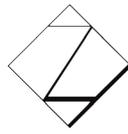
Die/der zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist ständiger Ansprechpartner(in) für alle Fragen bezüglich Gender- und Diversityaspekten der Hochschule. Beispiele hierfür sind die Wahl der Rektorin/des Rektors oder der Kanzlerin/des Kanzlers sowie die Vergabe des Deutschlandstipendiums. Übergeordnet vertritt sie/er die Hochschule in den landes- bzw. bundesweiten Gremien wie der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). Erfahrungen hieraus werden wiederum über die interne Struktur, die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, an die Beschäftigten und die Studierenden der Hochschule getragen. Weiteres Bindeglied zur Landespolitik und anderen sächsischen Hochschulen und Universitäten ist die Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen, mit der eine enge Zusammenarbeit existiert.

Eine weitere Struktureinheit, insbesondere zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen, ist die Frauenbeauftragte der Hochschule sowie deren Stellvertreterin. Diese dient insbesondere als Anlaufstelle für Frauen bei auftretendem Beratungsbedarf und sorgt für die Chancengleichheit von Frauen bei allen Personalentscheidungen. Die enge Zusammenarbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht eine intensive Förderung von Frauen an der Hochschule. Die Frauenbeauftragten nehmen ebenfalls an den Treffen aller Gleichstellungsbeauftragten teil. Spezielle Maßnahmen für die Förderung und Unterstützung der Frauen an der WHZ sind im Frauenförderplan verankert, der alle vier Jahre vom Dezernat für Personalangelegenheiten in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten erarbeitet wird. Dem explizit vorangesetzt wurde der Grundsatz, dass Frauenförderung und tatsächliche Gleichberechtigung als Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule verstanden werden muss.

An unserer Hochschule existiert eine Struktur, die eine vernetzte Gleichstellungsarbeit in allen Bereichen ermöglicht. Dennoch gelingt es noch nicht, eine durchgängige Akzeptanz des Themas zu realisieren. Dies liegt vordergründig an dem zur Verfügung stehenden Zeitvolumen der für diese Tätigkeit gewählten bzw. bestellten Beschäftigten, wodurch eine aktivere Vermittlung dieser Thematik nicht möglich ist.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Familienfreundliche Hochschule

Neben der Struktur von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten existiert ein Arbeitskreis familiengerechte Hochschule, in dem Vertreter(innen) aller Fakultäten und zentralen Einrichtungen mitarbeiten. Für die Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden mit Kind sowie pflegebedürftigen Angehörigen wurde an der WHZ dieser Arbeitskreis „Familienfreundliche Hochschule“ gebildet. Dieser ist direkt dem Rektor zugeordnet.



Die Westsächsische Hochschule Zwickau ist seit 2008 als familiengerechter Ort des Lehrens und Lernens anerkannt. Im Juni 2009 erhielt die Hochschule das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“. Die Nachhaltigkeit dieser Zertifizierung wird durch regelmäßige Audits überprüft und konnte erneut 2011 erlangt werden³.

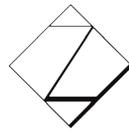
Aufgrund sehr großer Unterschiede innerhalb der WHZ, was die Familienverantwortung betrifft, nehmen die Mitarbeiter(innen) der verschiedenen Fakultäten bisher Familienunterstützungsangebote sehr unterschiedlich wahr. Ziel ist es, die Teilnahme aller Fakultäten gleichermaßen zu gewährleisten. Die besonderen Belange der Studierenden werden durch den Studentenrat eingebracht. Für akute Probleme existiert eine Anlaufstelle, welche die Leiterin des Arbeitskreises betreut, die wöchentlich an zwei Hochschulstandorten Sprechzeiten anbietet. Hier werden Wege aufgezeigt, Ansprechpartner vermittelt und individuelle Lösungen gesucht.

Zur Vernetzung aller Hochschulangehörigen mit Kind oder Pflegeverantwortung besteht auf der Internetseite der familienfreundlichen Hochschule eine fortlaufende Datenbank in die sich die Interessenten eintragen können. Zur Netzworkebildung dienen auch regelmäßige Veranstaltungen, wie: Lesewettbewerb, Weihnachtsfeier, Tierparkbesuch. Für die bessere Realisierung des Arbeitsalltags werden ebenfalls umfangreiche Leistungen angeboten, wie z. B. Belegplätze in einer hochschulnahen Kindertagesstätte mit möglicher Öffnungszeit bis 19:00 Uhr, Bereitstellung einer Tagesbetreuung gegen Entgelt, Eltern-Kind- Sport innerhalb des Studiums generale, Kinderbetreuungsräume, Öffnungszeiten der Hauptbibliotheken von 8:30 Uhr bis 22:00 Uhr, um nur einige zu nennen.

Das Gleitzeitmodell an der Hochschule ermöglicht einen großen Spielraum für die persönliche Gestaltung der Arbeitszeit und ist ein weiterer Baustein für eine ausgewogene Work- Life- Balance. Derzeit gibt es Vorbereitungen des Arbeitskreises „familienfreundliche Hochschule“ zur Einführung von Telearbeitsplätzen. Hieraus würde sich eine weitere Verbesserung für einen Teil der Beschäftigten ergeben. Ein Weg dahin ist die Erarbeitung von Modellen für unterschiedliche Tätigkeitsbereiche hinsichtlich Arbeitsorganisation und –aufgaben, um aus denen den möglichen Umfang der Telearbeit abzuleiten.

Die Hochschule ist bemüht, für die Studierenden und Beschäftigten eine familienfreundliche Atmosphäre zu schaffen. Da die persönlichen Herausforderungen individuell sehr verschieden sind, werden immer Einzelfalllösungen erforderlich sein. Durch die geschaffenen Institutionen ist deren Realisierung im Rahmen der Gesetze und Verordnungen möglich.

³ Siehe: Jahresbericht zum Erhalt des Zertifikats zum „audit familiengerechte hochschule“, 23.05.2011



Qualitätsmanagement

Die WHZ hat verschiedene Bausteine der Qualitätssicherung eingeführt. Maßnahmen sind Organisationsabläufe für die Einführung neuer Studiengänge, die Evaluation des Studiums und der Lehre, die Informationen für Studienbewerber(innen), Studierende, Absolvent(inn)en, Unternehmen und Lehrpersonal. Alle Aspekte sind in einem Qualitätshandbuch erfasst. Aktuell gibt es bereits folgende gleichstellungspolitische Verfahren.

- ▶ In den jährlichen Lehrberichten werden weibliche Studierende und Studienanfängerinnen extra ausgewiesen.
- ▶ In den am Ende des Semesters stattfindenden Evaluationen wird das Geschlecht der befragten Studierenden erfasst.
- ▶ Ebenso wird bei der Befragung der Lehrenden das Geschlecht erfasst.
- ▶ Auch fakultätsspezifische Absolvent(innen)befragungen erfassen das Geschlecht.
- ▶ Ein Bestandteil der Qualitätssicherung in Studiengängen ist die Akkreditierung. Alle Bachelor- und Masterstudiengänge der WHZ wurden erfolgreich akkreditiert.
- ▶ Ähnlich der Akkreditierung wird für die Diplomstudiengänge eine externe Evaluation durch Hochschulen des Hochschulverbands durchgeführt.

Gender in den Projekten

Angesichts ihres Gleichstellungsauftrages ist es der WHZ ein dringendes Anliegen, genderbezogene Diskriminierung nicht zuzulassen und exzellente weibliche Nachwuchskräfte zu gewinnen und zu fördern. An der Westsächsischen Hochschule Zwickau gibt es eine 150-jährige Tradition deutscher Ingenieurausbildung. In den 60er Jahren besuchten die ersten weiblichen Studierenden die damalige Ingenieurschule für Maschinenbau und Elektrotechnik. Bereits in den 80er Jahren waren trotz der techniklastigen Fachrichtungen schon viele Mädchen und Frauen an den Studienrichtungen interessiert. Ebenfalls gab und gibt es einen vergleichsweise außerordentlich hohen Prozentsatz von berufenen Professorinnen an der WHZ (ca. 25 %).

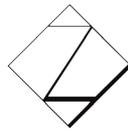
In diversen Gremien und Fachschafträten werden Ideen und Konzepte entwickelt, wie vor allem in den MINT-Fächern der weibliche Akademiker(innen)nachwuchs unterstützt und gefördert werden kann.

Unterstützung hierfür finden die Verantwortlichen auch im Verein „Mentor e.V.“, wo Freunde der Hochschule, ehemalige Studierende der WHZ und Unternehmer(innen) aus der Region verankert sind.

An Maßnahmen der WHZ, die zur gendersensiblen Personalentwicklung und Karriereförderung beitragen, sind folgende Projekte zu nennen:

- **Fakultätseigenes Diversity Management Konzept**

Diversity Management als hochschulpolitisches und gesellschaftspolitisches Konzept zur Bewältigung sozialer Unterschiede und damit einhergehender Diskriminierung bildet für die Fakultät Gesundheits- und Pflegewissenschaften seit Jahren eine Grundlage des täglichen Handelns. Die Fakultät sieht in jeder Studentin und jedem Studenten bzw. in jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter eine kreative Ressource und erkennt gerade in deren Unterschiedlichkeit eine kreative Spannung. Insbesondere die Ermöglichung von Partizipationschancen, Fragen sozialer Durchlässigkeit, Erhalt bzw. Abbau gesellschaftlicher Privilegien, Funktionalität und Legitimierung sozialer Differenzen sind handlungsleitend für die Interaktionen in der Fakultät Gesundheits- und Pflegewissenschaften. Aus diesem Anliegen heraus wurde ein Diversity- Management- Konzept 2013 erstellt. Ziel muss es sein diese Art der Konzeption in alle Fakultäten zu implementieren.



- **Job Factory Career Service**

Der Career Service ermöglicht Studenten und Studentinnen an der WHZ einen frühen Einstieg in die Karriereplanung. Es richtet sich an Studierende aller Fachrichtungen und eröffnet über Beratungs- und Qualifizierungsangebote neue berufliche Perspektiven. Dabei erhalten die Studierenden Kontakt zu potenziellen regionalen und internationalen Unternehmen. Gleichstellung, Diversity und Gender Mainstreaming gehören zu den Grundprinzipien der Job Factory und finden sich in allen angebotenen Workshops und Veranstaltungen wieder.

- **MENTOSA-Mentoring- Netzwerk Sachsen**

Seit September 2010 existiert das Verbundprojekt „Mentoring Netzwerk Sachsen MENTOSA“ an der Westsächsischen Hochschule Zwickau. Seit Beginn konnten in jedem Durchgang 10-15 Mentees durch das Projekt gefördert und begleitet werden. Neben der Vielfalt der Studieneinrichtungen und Fakultäten liegt eine weitere Besonderheit von MENTOSA in der Auswahl von männlichen und weiblichen Mentees, die entsprechend des Ansatz des Gender Mainstream gleichermaßen beim Start in ihrer beruflichen Karriere durch individuell gestaltete Mentoring-Programme gefördert werden.

Persönliche Beratung durch eine Mentorin bzw. einen Mentor in geschützter Atmosphäre und bedarfsorientiertes Coaching der Mentees in Workshops zu Themen wie Kommunikation, Zeitmanagement, Teamfähigkeit und Führungsverhalten ergänzen sich gegenseitig.

Die praxisnahen Mentorinnen und Mentoren kommen aus sächsischen Unternehmen, der Verwaltung sowie Wissenschafts-, Kunst- und Kultureinrichtungen. Sie fördern und beraten die Mentees in direkter und vertrauensvoller Beziehung und binden sie frühzeitig in bestehende fachbezogene regionale und überregionale Netzwerke ein.

- **Offene Hochschule Zwickau**

Das Projekt „Offene Hochschule Zwickau. Flexibel studieren: Alternativen bieten – Chancen nutzen“ (ab 01/2012) setzt sich aus drei Handlungsfeldern zusammen. Diese sind Studienzugang und Anrechnung, Flexible Studienformen sowie Weiterbildung als Strukturaufgabe. In allen drei Handlungsfeldern finden sich Aspekte des Gender Mainstreamings. In den aus dem Projekt heraus entwickelten Materialien für die Ansprache verschiedener Zielgruppen wird eine gendergerechte Sprache und Bilderauswahl berücksichtigt. Bei der didaktischen Ausgestaltung von Veranstaltungsangeboten werden gendergerechte Ansätze beachtet. Beispiele hierfür sind: Bislang nehmen Frauen deutlich seltener an der Zugangsprüfung teil als Männer. Durch eine fakultätsspezifischere Zugangsprüfung erhofft sich die WHZ zukünftig eine höhere Teilnahme von Frauen an der Zugangsprüfung. Die Konzeption von berufs begleitenden und Teilzeitstudienmodellen erfolgt mit gendergerechten Ansätzen der Vereinbarkeit. Im Bereich Teilzeitstudium zeigt sich, dass deutlich häufiger Frauen aufgrund von familiären Verpflichtungen in Teilzeit studieren. Bei der Studienwerbung vor allem für technische Studiengänge werden diese speziell auf Frauen als Zielgruppe ausgerichtet. Weiterbildungsangebote werden auch für Berufsgruppen konzipiert, die stärker von Frauen ausgeführt werden. Ziel ist es, durch diese berufliche Weiterqualifizierung mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

- **StuduKo – Studienerfolg durch Kompetenz**

Im Oktober 2011 startete an der Hochschule das Projekt „Studienerfolg durch Kompetenz – Kompetenzentwicklung für Studierende und Lehrende als Basis für Studienerfolg (StuduKo)“. Ziel des Projektes StuduKo ist die Erhöhung der Erfolgsquoten im Studium, wobei gleichzeitig die Qualität der Ausbildung verbessert werden soll. Dies beinhaltet auch, das Abschlussniveau hinsichtlich Fachwissen und Selbstkompetenzen zu erhöhen. In allen drei Handlungsfeldern des Projekts finden sich Aspekte des Gender Mainstreamings. Das Handlungsfeld „Übergangs- und Studieneingangsphase“ begleitet Bewerber(innen) in der Studienvorbereitung und unterstützt die Studienanfänger(innen) in der Studienanfangsphase in Grundlagenfächern. Dabei werden online Lehr- und Übungsmaterialien zur Verfügung gestellt, die eine zeit- und ortsunabhängige Vorbereitung auf das Studium bzw. Unterstützung in der Studieneingangsphase bieten. Durch die Zeit- und Ortsunabhängigkeit der Nutzung dieser Materialien kann auch ein Beitrag zu mehr Vereinbarkeit von Studium und Familie oder Beruf geleistet werden. Zum bessern Verstehen und Vertiefen der Lehrinhalte werden zudem an allen Fakultäten Tutorien „von Studierenden für Studierende“ angeboten. Im Handlungsfeld „Studienphase“ zur Unterstützung im Studium wird zum einen die Betreuungssituation in den Fakultäten durch zusätzliche Lehrkräfte und Laboringenieur(innen)e verbessert. Zum anderen werden auch den fortgeschrittenen Studierenden Tutorien angeboten, die z. T. der Prüfungsvorbereitung dienen mit dem Ziel mehr Studierende erfolgreich zum Abschluss zu führen. Das dritte Handlungsfeld „Qualifikation der Lehrenden“ beinhaltet die hochschuldidaktische Weiterbildung für Lehrende der Hochschule. Inhalte sind u.a. der Umgang mit Heterogenität bei den Studierenden, was den Ausgangspunkt für alle Angebote bildet.

2.2 Zielgruppenspezifische Bereiche

Die genauen Daten zu den zielgruppenspezifischen Bereichen befinden sich in der Anlage.

Professorinnen

Die Westsächsische Hochschule Zwickau ist bestrebt, den Frauenanteil an Professorinnen und an Führungskräften noch weiter zu erhöhen. Derzeit wird von den neun an der Hochschule existierenden Fakultäten nur eine von einer Frau geleitet. Unter den fünf Mitgliedern des Rektorats ist gleichfalls nur eine Frau. Damit liegt der Anteil bei den Führungskräften bei 14,2 %.

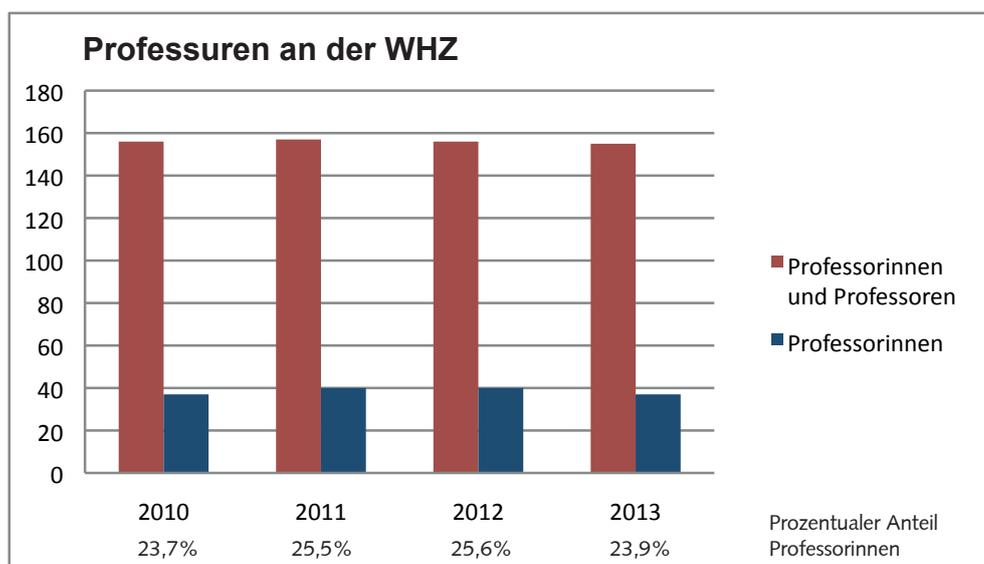


Abbildung 2: Professorinnenanteil an der WHZ

Mit einem prozentualen Anteil an Professorinnen von durchschnittlich 24,9 % liegt die Hochschule über dem Bundesdurchschnitt (2011: 19,9 %; 2012: 20,4 % - vorläufig).

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes erreichte die Zahl der Professorinnen 2012 mit ca. 8900 einen neuen Höchststand⁴. Während auf Bundesebene in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaft (30 %) etwa jeder dritte Lehrstuhl mit einer Frau besetzt war, lag der Anteil Professorinnen in allen anderen Fächergruppen bei höchstens 25 %. Die niedrigsten Frauenanteile gab es bei den Ingenieurwissenschaften (10 %) und in Mathematik/Naturwissenschaften (14 %). Im Vergleich zu 2002 ist auch in diesen Fächergruppen der Anteil gestiegen, und zwar um 4 % bei den Ingenieurwissenschaften und um 7 % bei Mathematik/Naturwissenschaften. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zugehörigkeit der Professorinnen gemäß Fakultäten an der WHZ:

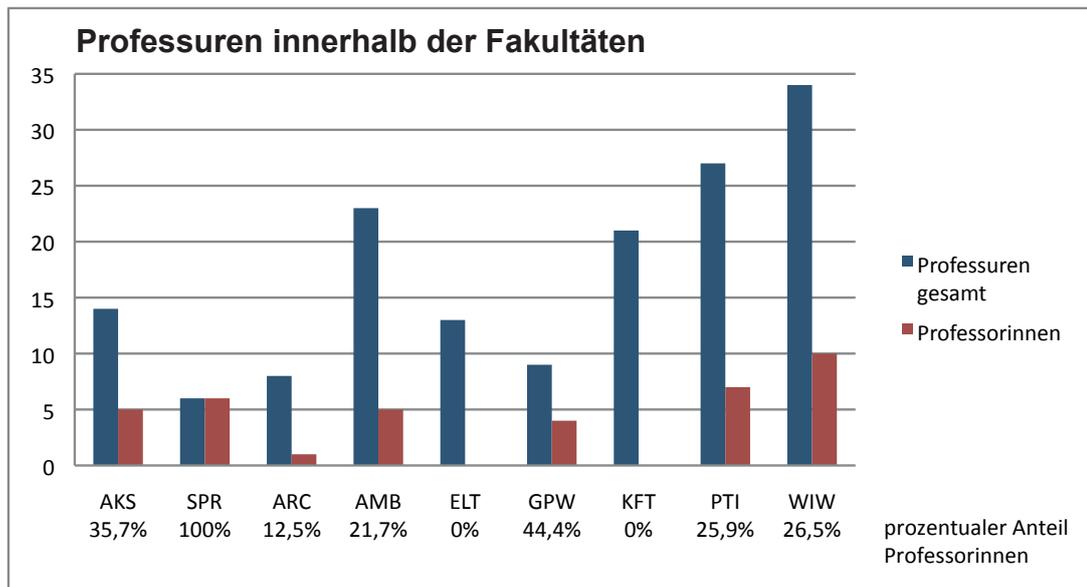


Abbildung 3: Professorinnenanteil innerhalb der Fakultäten⁵

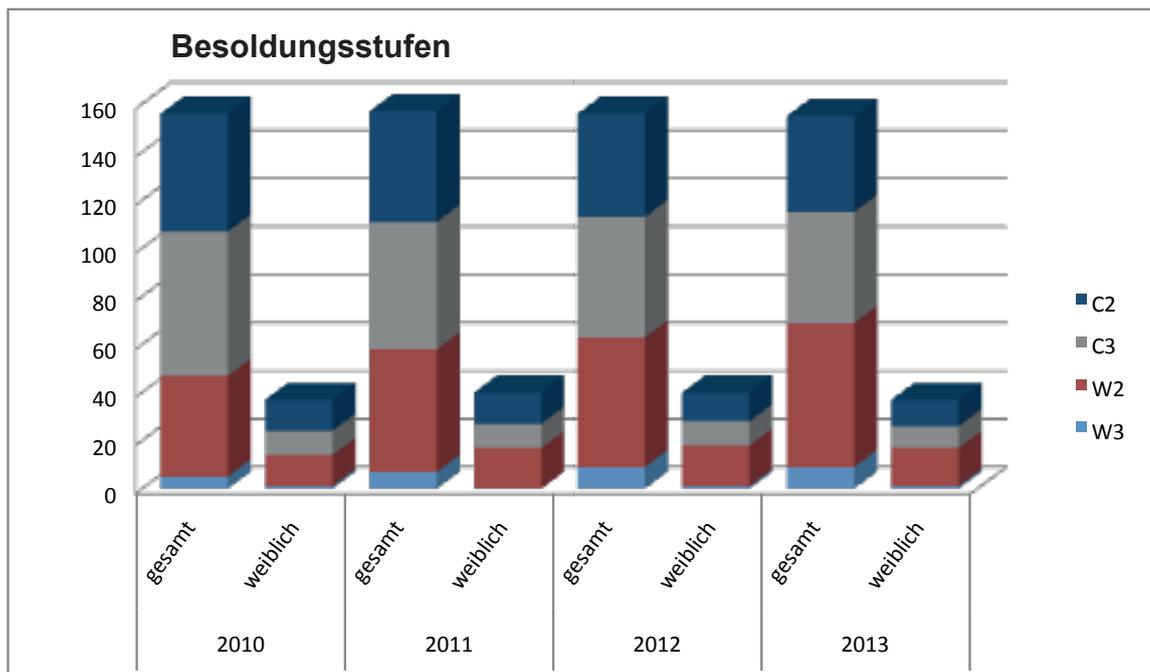
Im Vergleich zu den erwähnten Angaben des Statistischen Bundesamtes ist der Anteil an Professorinnen in der Fakultät „Physikalische Technik/Informatik“ in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften mit 25,9 % sowie in der Fakultät „Automobil- und Maschinenbau“ mit 21,7% erfreulich hoch. Leider ist es in den letzten Jahren noch nicht gelungen, in den Fakultäten ELT und KFT freiwerdende Professuren mit Frauen zu besetzen. Durch die Teilnahme der/des Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren sowie die Teilnahme der Frauenbeauftragten bei einer Bewerbung von Frauen wird weiblichen Bewerberinnen Chancengleichheit zu gewährt. Bereits in der Ausschreibung werden Frauen gezielt angesprochen („Die Westsächsische Hochschule Zwickau strebt die Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an. Qualifizierte Wissenschaftlerinnen sind deshalb ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“) sowie auf die Familienfreundlichkeit hingewiesen („Entsprechend unserer Zertifizierung als „Familiengerechte Hochschule“ erwarten wir von allen Hochschulmitgliedern, dass sie an deren Umsetzung mitwirken.“) Die positive Einstellung der Hochschule gegenüber der Berufung von Frauen zeigt sich in folgenden Zahlen: Bei 38 Berufungsvorgängen in den letzten drei Jahren waren unter den Interessenten 19,6 % Frauen, berufen wurden aber 26% Frauen. Es müssen aber weiter verstärkt Anstrengungen unternommen werden, den Bewerberinnenanteil zu erhöhen.

⁴ Vgl. <https://www.destatis.de/DE/PresseService>; Pressemitteilung Nr. 235 vom 11.07.2013

⁵ AKS: Angewandte Kunst Schneeberg, SPR: Angewandte Sprachen und Interkulturelle Kommunikation, ARC: Architektur, AMB: Automobil- und Maschinenbau, ELT: Elektrotechnik, GPW: Gesundheits- und Pflegewissenschaften, KFT: Kraftfahrzeugtechnik, PTI: Physikalische Technik/ Informatik, WIW: Wirtschaftswissenschaften

Generell ist ersichtlich, dass in den letzten Jahren frei werdende C3- Professuren häufiger durch eine W2- als durch eine W3- Besoldung ersetzt wurde. Der prozentuale Frauenanteil in den geringer dotierten Besoldungsstufen (C2 und W2) ist höher als in den Besoldungsstufen C3 und W3.

Es sollte trotzdem eine Gleichbesoldung von Professorinnen und Professoren angestrebt werden und alle Neuberufungen im Hinblick auf Gehaltsvereinbarungen und -verhandlungen durch die Gleichstellungsbeauftragte/n der WHZ geprüft werden. Ziel sollte es sein, dass sich der Professorinnenanteil in jeder Besoldungsstufe widerspiegelt.



Weiteres Personal der WHZ

Zu dem weiteren Personal zählt die Hochschule Lehrkräfte für besondere Aufgaben, sonstiges Personal, wie z. B. Laboringenieur(innen) und Verwaltungspersonal sowie Drittmittelbeschäftigte.

Der Frauenanteil bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben lag im Sommersemester 2013 bei 55 % und in den vorhergehenden Jahren bei fast 60%. Bedingt durch einen sehr hohen Frauenanteil in der Verwaltung ist der Frauenanteil beim sonstigen Personal sehr hoch (50%). Bereiche wie das Akademische Auslandsamt, das Dezernat Personal, das Dezernat Haushalt sowie die Bibliothek werden von Frauen geleitet.

Als forschungsintensive Fachhochschule gibt es im Verhältnis jedoch eine relativ hohe Zahl an Drittmittelbeschäftigten. Im wissenschaftsstützenden Personal sind Nachwuchswissenschaftlerinnen auch als fachpraktische Mitarbeiterinnen tätig. In beiden Gruppen sind Frauen überdurchschnittlich vertreten. Der hohe Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal, besonders im Drittmittelbereich, ist eine gute Basis für karrierefördernde Maßnahmen. Die Wissenschaftlerinnen aus den Drittmittelbereichen sind jedoch noch nicht systematisch in den Blick von Förderüberlegungen gerückt. Auf ersten Vernetzungstreffen (Drittmittelstammtisch der WHZ) dieser Gruppe wurde die mangelnde Einbindung in die Fakultäten, fehlende Betreuung, mangelnde Unterstützung der wissenschaftlichen Qualifizierung, fehlende Vernetzung und ein generelles Alleinkämpfertum beklagt.

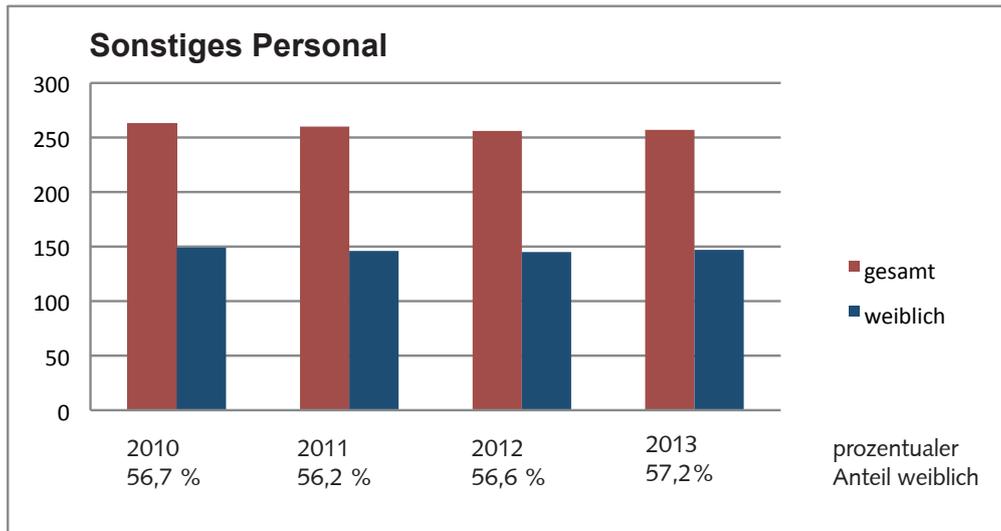


Abbildung 6: Frauenanteil am sonstigen Personal

Studentinnen

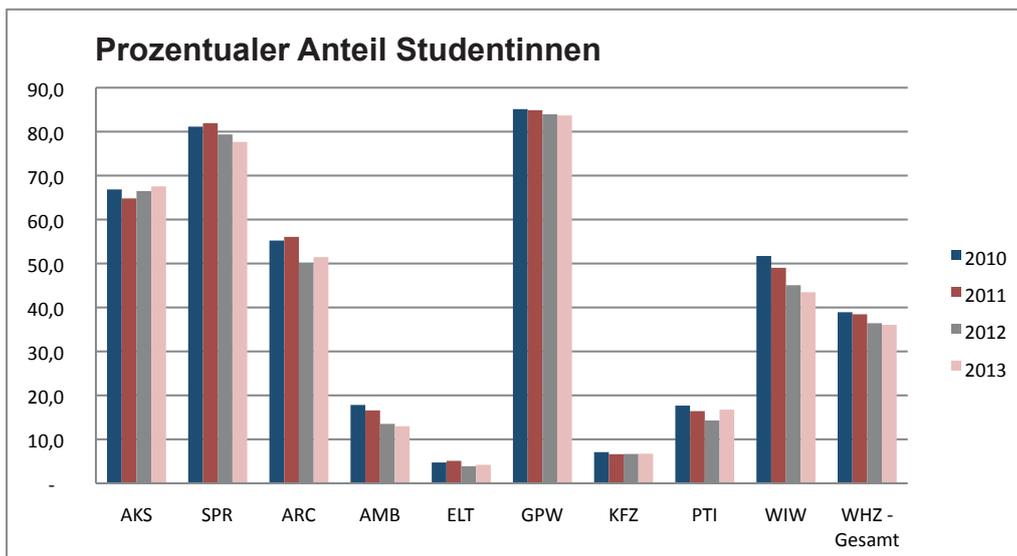


Abbildung 7: Prozentualer Anteil Studentinnen

Die Fakultäten mit ihren Studiengängen lassen sich den Hauptclustern Technik, Wirtschaft und Lebensqualität zuordnen. Wenn es bisher in den eher technikorientierten Studiengängen eine Unterrepräsentanz von Frauen gibt, so ist in den sprach- und gesundheitswissenschaftlichen Studiengängen eher eine Unterrepräsentanz von Männern zu beobachten. Die WHZ hat aufgrund ihres breiten Ausbildungsprofils statistisch betrachtet insgesamt einen relativ hohen Frauenanteil aufzuweisen. In den Jahren von 2009 bis 2013 schwankte der Frauenanteil an den Gesamtstudierenden zwischen 35,6 % und 38,9 %. Aktuell beträgt der Frauenanteil 36 %.

Die Fakultät GPW hat 2013 mit 83,7 % den höchsten Anteil an Studentinnen. Ihr folgen die Fakultäten SPR mit 77,7 %, AKS mit 67,5 %, ARC mit 51,5 %. Die Fakultät WIW bietet neben den traditionellen betriebswirtschaftlichen Studiengängen auch den Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen an, in dem 28 % Frauen immatrikuliert sind. Insgesamt weist die Fakultät WIW einen Frauenanteil von aktuell 43,5 % auf.

⁶ Vgl. <http://www.girls-day.de/Maedchen> und <http://www.fh-zwickau.de/index.php?id=8684>

Der geringste Frauenanteil von derzeit 4,2 % ist in der Fakultät ELT zu verzeichnen. Im Jahr 2009 studierten hier nur 2,2 % Frauen. Die Professor(innen) dieser Fakultät haben sich jedes Jahr mit sehr großem Engagement zum GirlsDay eingebracht und in Studieninformationsveranstaltungen versucht weibliche Studieninteressenten zu gewinnen. In Folge hat sich der Anteil an Frauen auf einen jährlichen Stand um die 4%-Marke eingepegelt. Ein signifikanter Zusammenhang ist jedoch nicht nachweisbar.

Die Westsächsische Hochschule Zwickau bietet für alle Phasen des Students-Life-Cycle Beratungsangebote für die Studierenden an. Ziel der Beratung ist es, niedrighschwellige Angebote für alle Studierendengruppen anzubieten. Bezogen auf die Gleichstellungsziele ist es das Anliegen, bestehenden Ungleichheiten entgegen zu wirken.

Im Bereich der Studienwerbung ist es daher Ziel, bestehende Geschlechterdisparitäten bei der Studienwahl zu verringern. Seit 2005 nimmt die WHZ aktiv am Girlsday teil, um Mädchen für technische Studiengänge zu begeistern⁶. Geschlechtsspezifische Beratungsbedarfe zeigen sich zudem beim Berufseinstieg. Dies greift das Projekt Saxeed durch ein Gründungscoaching für Gebärdensprachdolmetscherinnen auf.

Vergleichende Betrachtung

Vergleicht man den prozentualen Professorinnenanteil zum prozentualen Anteil der Studentinnen (36%) an der WHZ, so ist ein Anteil von 23,9% gegenüber dem bundesdeutschen Querschnitt (ca. 50% Studentinnen zu 20,4% Professorinnen) noch positiv zu bewerten. Gleichfalls verhält es sich mit den sonstigen Beschäftigten, sowohl der prozentuale Anteil an Lehrkräften als auch am sonstigen Personal liegt über dem Studentinnenanteil. Der Frauenanteil der Drittmittelbeschäftigten ist über die Jahre auf ähnlichem Niveau wie der der Studentinnen.

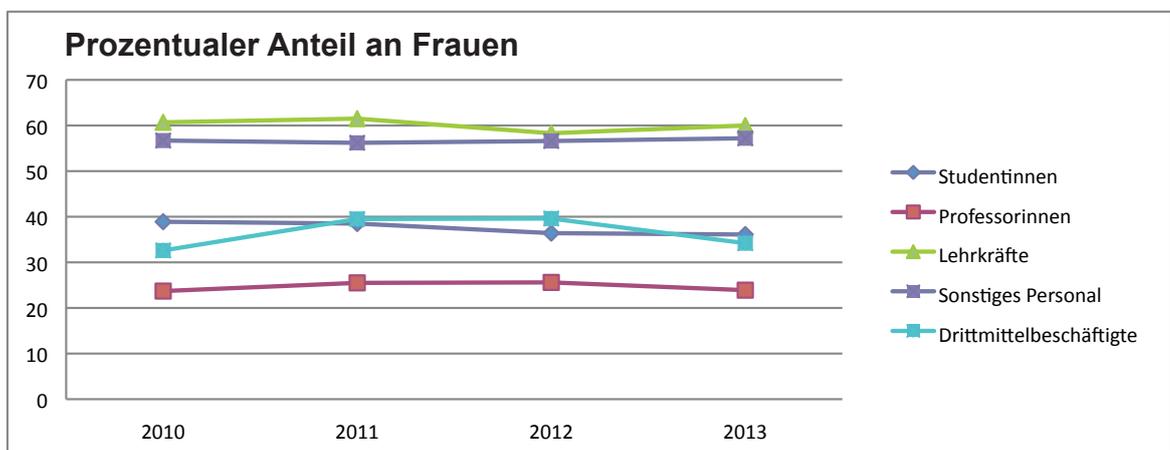


Abbildung 9: Prozentualer Frauenanteil der Studierenden und der Beschäftigten der WHZ

Erfolgt ein Vergleich des Anteils Professorinnen und Studentinnen innerhalb der Fakultäten, so wird ersichtlich, dass es auch hier Unterschiede gibt. In zwei technikorientierten Fakultäten mit einem sehr geringen Anteil an Studentinnen sind keine Professorinnen vertreten. Andere technische Fakultäten haben einen größeren Professorinnenanteil als Studentinnenanteil. In anderen Fakultäten ist der Studentinnenanteil weit größer als der Professorinnenanteil.

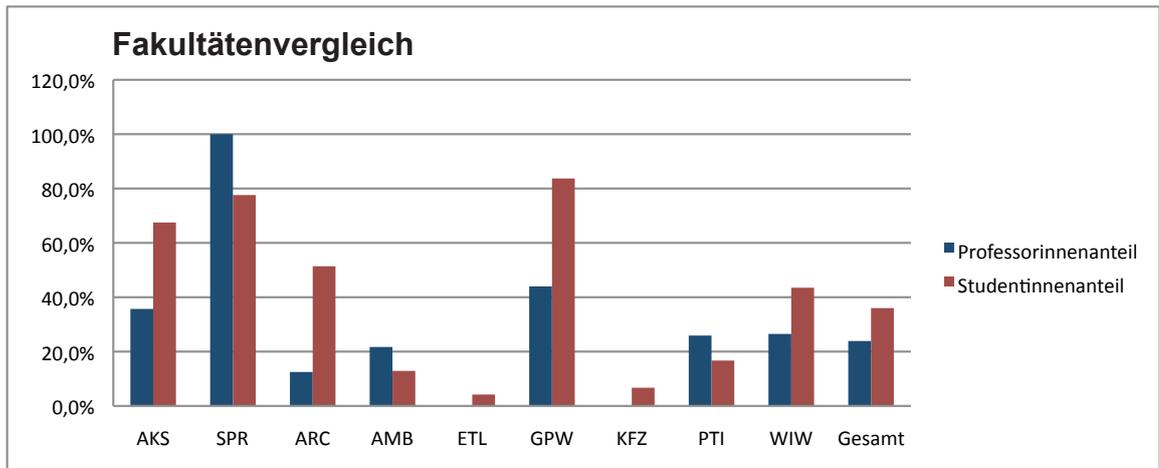


Abbildung 10: Vergleich Professorinnenanteil und Studentinnenanteil in den Fakultäten

Wird der Studentinnenanteil den Fächergruppen zugeordnet, so sind tendenziell gleiche Größenordnungen ersichtlich wie im bundesdeutschen Vergleich. Größere Abweichungen treten zum einen mit mehr Studentinnen in den Gesundheitswissenschaften und zum anderen mit bedeutend weniger Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften auf. Daraus leiten sich besonders erforderliche Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Ingenieurwissenschaften ab.

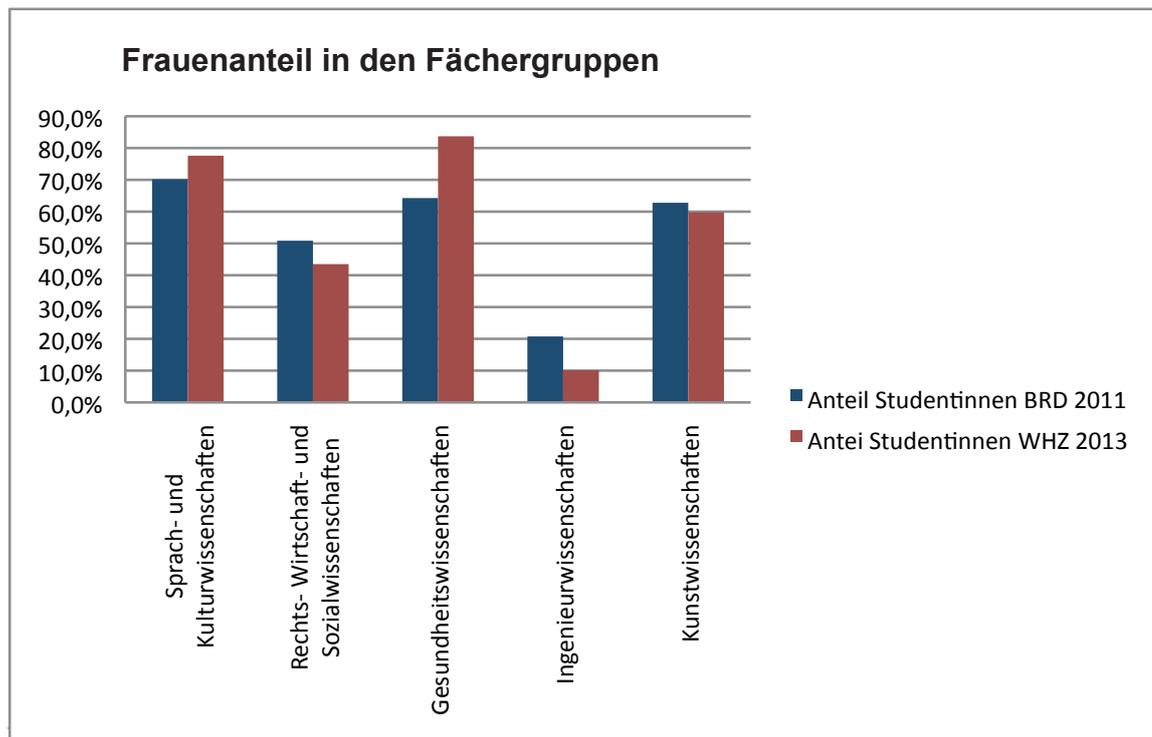
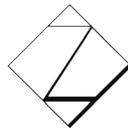


Abbildung 11: Anteil Studentinnen nach Fächergruppen WHZ im bundesdeutschen Vergleich⁷

⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2., 2011



Externe Evaluation der Hochschule aus Sicht der Gleichstellung

Vom Center of Excellence Women and Science des Leibnitz- Institutes für Sozialwissenschaften werden regelmäßig Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten⁸ erhoben. Im Jahr 2011 gelang es der Hochschule einen Platz in der Ranggruppe zwei (von 11 Ranggruppen) einzunehmen. Nachteilig wirkte sich gegenüber der Spitzenklasse nur ein zu geringer Frauenanteil der Studierenden aus. Im Ranking des Jahres 2013 fiel die Hochschule in die Ranggruppe vier zurück (2011 9 von 10 Bewertungspunkten, 2013 7 von 10 Bewertungspunkten) aufgrund der zu geringen Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gegenüber 2006 (3,6%) sowie des Frauenanteils an den Professuren (3,1%). Der Tatbestand des zu geringen Anteils weiblicher Studierender blieb erhalten. Der Hochschule wird gleichzeitig ein ausreichender Anteil im Vergleich zum Bundesdurchschnitt an hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen bescheinigt.

Das gleichbleibende Niveau in diesem Bereich an der WHZ in den letzten Jahren obwohl bundesweit große Fortschritte erzielt werden konnten, zeigt uns die Notwendigkeit, bei der Gewinnung von Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Professorinnen aktiver zu werden.

2.3 Grundlegende Defizite

Die Analyse der Hochschule hat ergeben, dass die Gleichstellung bereits sehr gut verankert ist. Es kristallisierten sich aber drei Hauptdefizite heraus, in denen die Hochschule eine Verbesserung anstrebt:

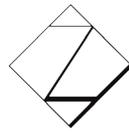
- a. Die Hochschule weist eine gute Struktur für die Gleichstellungsarbeit auf. Aufgrund geringer Öffentlichkeitsarbeit ist aber noch keine ausreichende Sensibilisierung aller Beschäftigten und Studierenden vorhanden.
- b. geringer Studentinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften
- c. in den letzten Jahren keine Steigerung des Professorinnenanteils an der WHZ

Die Maßnahmen, die die Hochschule umsetzen möchte, zielen vordergründig auf eine Verbesserung in diesen drei Schwerpunktbereichen. Um den Frauenanteil in den jeweiligen Karrierestufen zu erhöhen, ist es zwingend erforderlich, Maßnahmen durchzuführen, die:

1. Zugangsbarrieren für Frauen nicht zulassen,
2. gezielt Kompetenzen und Karrierewege von Frauen stärken und
3. ein Monitoring der Erfolge zur Qualitätssicherung realisieren.

Zur Erhöhung des Professorinnenanteils sind auch Anstrengungen zu unternehmen, die die Frauen auf dem Weg von der Absolventin zur Professorin unterstützen und fördern. Diese sind gleichfalls im Maßnahmenpaket berücksichtigt.

⁸ Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011 und 2013, CEWS.publik.noxx und CEWS.publik.no17, Center of Excellence Women and Science, Leibnitz- Institutes für Sozialwissenschaften



3. Zukünftige Maßnahmen

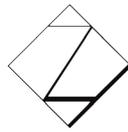
Das Gleichstellungsanliegen der Hochschule wird, wie auch schon bisher, sowohl als Leitungs-, als auch als Querschnittsaufgabe betrachtet und in allen Leitungsebenen sowie alle Strukturbereiche der Hochschule kommuniziert. Eine wesentliche Voraussetzung für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit ist deren stärkere Verankerung in den Fakultäten und Struktureinheiten. Hierfür sollen Kommunikation und Austausch mit den Fakultäten und Struktureinheiten intensiviert, Ziele und Aktivitätsfelder vereinbart und dafür eine spezifische Unterstützung zugesichert werden. Während der Analyse hat sich gezeigt, dass die Maßnahmen zum Abbau dieser Defizite unterschiedlichen Bereichen zuzuordnen sind. Daher wurden Handlungsfelder (H) erstellt, denen die Maßnahmen zugeordnet werden.

H1 Personalentwicklung

Um die Gleichstellungsarbeit weiter zu entwickeln, bilden Maßnahmen der Personalentwicklung die wichtigste Komponente bei der Umsetzung von gleichstellungspolitischen Aspekten. Folgende Maßnahmenpakete umfasst das Feld:

WHZ:

- Bereitstellung eines fest vereinbarten Budgets für die Gleichstellungsarbeit und für Weiterbildungsmaßnahmen
Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Kanzler
Zeitraum: jährlich
- dauerhafte Bereitstellung von Räumlichkeiten für die Gleichstellungsarbeit
Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Kanzler
Zeitraum: 2014
- Erfassung des Geschlechts aller Beschäftigten der Hochschule nach den Kriterien im Rektorat: Befristung, Entgeltgruppe, beruflicher Status, Teil-/ Vollzeit, Leistungszulagen, Fakultäten/ Struktureinheiten,
Verantwortlich: Rektorat, Dezernat Personalangelegenheiten
Zeitraum: jährlich
- Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreter(innen) in allen Fakultäten und Zentralen Einrichtungen
Verantwortlich: Fakultäten, Zentrale Einrichtungen, Rektorat
Zeitraum: Wahl 2015
- Organisation eines Frauenworkshop innerhalb des Alumnitreffens
Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte, Dezernat Öffentlichkeitsarbeit
Zeitraum: ab 2015 jährlich



Professorinnen:

- ▶ Professorinnen-Netzwerk an WHZ etablieren
Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte, Dezernat Öffentlichkeitsarbeit
Zeitraum: fortlaufend
- ▶ Karriereseminar speziell für Professorinnen (relevante Themen und Bedarf zuvor erheben)
Verantwortlich: Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte
Zeitraum: fortlaufend

Doktorantinnen:

- ▶ gezielte Förderung der Frauen innerhalb des Promotionskolloquiums und des Alumninetzwerks, Benennung einer/ eines Verantwortlichen zum Aufrechterhalten des Kontakts zu berufungsfähigen Frauen
Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Rektorat
Zeitraum: 2014
- ▶ Spezielle Weiterbildungen für WHZ-Doktorandinnen
Verantwortlich: Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte
Zeitraum: fortlaufend

Studentinnen:

- ▶ Gezielte Ansprache von Studentinnen mit Hinweis zur Promotion – kooperative Promotionen fördern, Verantwortlich: Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten, Studiendekaninnen bzw. Studiendekane, Dezernat Forschungs-, Wissens- und Technologietransfer
Zeitraum: fortlaufend
- ▶ Gezielte Angebote speziell für Studentinnen in den existierenden Projekten, wie z. B. Mentosa, Job Factory
Verantwortlich: Rektorat, Projektleiter(in)
Zeitraum: fortlaufend

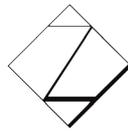
H2 Öffentlichkeitsarbeit

Auch die Öffentlichkeitsarbeit muss entsprechend nach gleichstellungspolitischen Aspekten ausgerichtet werden. Dazu gehört nicht nur eine geschlechtergerechte Sprache und gendergerechte Bildgestaltung bei Materialien, die für verschiedene Zielgruppen erstellt werden. Die geplanten Maßnahmen im Konkreten sind:

- ▶ Weiterbildungsveranstaltungen zu Genderaspekten für in der Beratung Tätige

Ziel soll es sein, durch ein breiteres Angebot an Workshops (nicht nur für die Beauftragten), einen offensiveren Auftritt in der internen und externen Presse sowie die Schaffung von gleichstellungsorientierten Anreizsystemen eine Sensibilisierung der Hochschulangehörigen zu erreichen.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragte
Zeitraum: folgende fünf Jahre

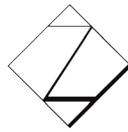


- ▶ Gendergerechte Studien- und Berufsorientierung: Erarbeitung von gendersensiblen Studieninformationsmaterialien für technische Studiengänge
Verantwortlich: Öffentlichkeitsarbeit, Rektorat, Fakultäten, Gleichstellungsbeauftragte
Zeitraum: fortlaufend
- ▶ Vorstellung der Hochschule in Bildungseinrichtungen der Region mit dem speziellen Ziel, besonders Schülerinnen für ein Studium im MINT- Bereich zu gewinnen
Verantwortlich: Öffentlichkeitsarbeit, Ansprechpartner(innen) der Gymnasien
Zeitraum: jährlich
- ▶ Einrichten einer Ferienhochschule für Mädchen
Verantwortlich: Rektorat, technikorientierte Fakultäten, Öffentlichkeitsarbeit
Zeitraum: 2015
- ▶ Ausweitung der Verankerung von Themen des MINT- Bereiches in die 2013 gegründete Kinderuni
Verantwortlich: Rektorat, technikorientierte Fakultäten, Öffentlichkeitsarbeit
Zeitraum: jährlich
- ▶ Beratende Mitarbeit am Frauennetzwerk Zwickau
Verantwortlich: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Zeitraum: fortlaufend

H3 Familienfreundliche Hochschule

Die Westsächsische Hochschule Zwickau ist seit 2008 als familiengerechter Ort des Lehrens und Lernens anerkannt, 2011 wurde sie reauditert. Die dadurch eingeführten Maßnahmen sind zu halten und weiter auszubauen.

- ▶ Halten des Niveaus der Familienfreundlichkeit
Verantwortlich: Hochschulleitung, Arbeitskreis Familienfreundliche Hochschule
Zeitraum: fortlaufend
- ▶ Maßnahmen zur Einführung von Telearbeit (es ist zu prüfen, unter welchen Bedingungen eine Dienstvereinbarung zum Einsatz von Telearbeit möglich ist)
Verantwortlich: Rektorat, Dezernat Personalangelegenheiten, Personalrat, Arbeitskreis „Familienfreundliche Hochschule“
Zeitraum: fortlaufend
- ▶ Stärkere Verankerung der „Familienfreundlichen Hochschule“ in die Einstellungspolitik der Hochschule z.B. Kita-Plätze für Kinder des Hochschulpersonals, Dual-Career
Verantwortlich: Dekaninnen und Dekane, Dezernat Personalangelegenheiten, Gleichstellungsbeauftragte, Arbeitskreis „Familienfreundliche Hochschule“
Zeitraum: fortlaufend
- ▶ Erstellung einer Teilzeitstudienordnung, um Vereinbarkeit voranzutreiben.
Verantwortlich: Rektorat, Studiendekaninnen bzw. Studiendekane
Zeitraum: 2015



H4 Evaluationen/ Erfassungen

Die Sensibilisierung der Beschäftigten hinsichtlich Genderaspekten gelingt besonders, wenn auf deren Bedeutung gezielt hingewiesen sowie diese in Dokumenten und Schriftstücken sichtbar wird. Das Handlungsfeld Evaluationen/ Erfassungen berücksichtigt insbesondere diesen Ansatz. Maßnahmen dabei sind:

- ▶ Leitbild, Grundordnung sowie Vereinbarungen in der WHZ sichten und aus gleichstellungspolitischer Sicht konkretisieren
Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte, Rektorat
Zeitraum: fortlaufend
- ▶ In die Zielvereinbarungen der Fakultäten mit dem Rektorat fakultätsspezifische Gleichstellungsaspekte einfügen
Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte, Fakultäten
Zeitraum: jährlich
- ▶ Maßnahmenbeschreibung aus WHZ Lehrbericht „Maßnahmen zur Qualität der Lehre, Betreuung der Studierenden und Einhaltung der Regelstudienzeit“ auf Gleichstellungsaspekte hin prüfen
Verantwortlich: Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte
Zeitraum: 2014
- ▶ Implementierung gleichstellungspolitischer sowie Diversity- Management- Aspekte bei der (Re-)Akkreditierung und externen Evaluation
Verantwortlich: Rektorat, Fakultäten, Gleichstellungsbeauftragten
Zeitraum: fortlaufend
- ▶ Bei Lehrveranstaltungsevaluationen: Erhebung geschlechterspezifischer Daten unter Wahrung des Datenschutzes
Verantwortlich: Rektorat, Fakultäten, Gleichstellungsbeauftragte
Zeitraum: fortlaufend

Die aus den grundlegenden an der WHZ erkannten Defiziten abgeleiteten Maßnahmen sind Bestandteil des Gleichstellungskonzeptes für die nächsten Jahre.

Die Hochschule möchte mit Gleichstellungskompetenz und Familienfreundlichkeit ihre Attraktivität als Studienort und akademischer Arbeitgeber erhöhen. Die bisher erreichten Erfolge, die regionale Besonderheit innerhalb einer familienfreundlichen Stadt mit schöner Umgebung und nicht zuletzt ein weltoffener und frauenfreundlicher Ruf sollen der Hochschule vorauslaufen.

Das schafft das Potential dafür, dass sich mehr hochqualifizierte weibliche Wissenschaftlerinnen für die Hochschule entscheiden, der eigene weibliche und männliche wissenschaftliche Nachwuchs bliebe gerne am Ort und für Studieninteressierte gäbe es eine große Auswahl an weiblichen Vorbildern, Mentorinnen und Karriereaussichten.

Beraten und bestätigt in der Sitzung des Senates der Westsächsischen Hochschule Zwickau vom 18.12.2013.

.....

Prof. Dr. rer. nat. habil. Gunter Krautheim
Rektor



Anlage

WHZ in Zahlen

Tabelle 1 Anteil Professorinnen

Jahr	Gesamt	Weiblich	Prozentualer Anteil
2010	156	37	23,7
2011	157	40	25,5
2012	156	40	25,6
2013	156	39	23,9

Tabelle 2 Professorinnenanteil innerhalb der Fakultäten

Fakultät	Professuren		Prozentualer Anteil
	Gesamt	weiblich	
AKS	14	5	35,7
SPR	7	7	100,0
ARC	8	1	12,5
AMB	23	5	21,7
ELT	13	0	0
GPW	9	4	44,0
KFT	21	0	0
PTI	27	7	25,9
WIW	34	9	26,5

Tabelle 3 Personal 2010

Personalkategorie	Gesamt		darunter weiblich		Prozentualer Anteil	
	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ
Lehrkräfte / wiss. MA	28	20,4	17	11,9	60,7	58,3
Sonstiges Personal (Laboringenieure, MA lehrbezog. Aufgaben, ZKI- u. Bibl.-MA, Techn. Personal, Verwaltungs- personal Sekretärinnen, Hausmeister)	263	226,84	149	122,83	56,7	54,1
Drittmittelpersonal	129	108,7	42	33,08	32,6	30,4

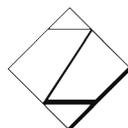


Tabelle 4 Personal 2011

Personalkategorie	Gesamt		darunter weiblich		Prozentualer Anteil	
	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ
Lehrkräfte / wiss. MA	26	19,4	16	11,4	61,5	58,8
Sonstiges Personal (Laboringenieure, MA lehrbezog. Aufgaben, ZKI- u. Bibl.-MA, Techn. Personal, Verwaltungspersonal Sekretärinnen, Hausmeister)	260	229,38	146	122,73	56,2	53,5
Drittmittelpersonal	119	99,7	47	36,98	39,5	37,1

Tabelle 5 Personal 2012

Personalkategorie	Gesamt		darunter weiblich		Prozentualer Anteil	
	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ
Lehrkräfte / wiss. MA	24	17,65	14	9,65	58,3	54,7
Sonstiges Personal (Laboringenieure, MA lehrbezog. Aufgaben, ZKI- u. Bibl.-MA, Techn. Personal, Verwaltungspersonal Sekretärinnen, Hausmeister)	256	226,93	145	121,73	56,6	53,6
Drittmittelpersonal	139	109,58	55	38,83	39,6	35,4

Tabelle 6 Personal 2013

Personalkategorie	Gesamt		darunter weiblich		Prozentualer Anteil	
	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ
Lehrkräfte / wiss. MA	25	18,40	15	10,15	60,0	55,2
Sonstiges Personal (Laboringenieure, MA lehrbezog. Aufgaben, ZKI- u. Bibl.-MA, Techn. Personal, Verwaltungspersonal Sekretärinnen, Hausmeister)	257	228,20	147	123,00	57,2	53,9
Drittmittelpersonal	152	118,33	52	37,68	34,2	31,8

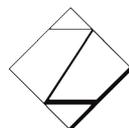
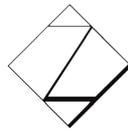


Tabelle 7 Frauenanteile bei den Studierenden nach Fakultäten

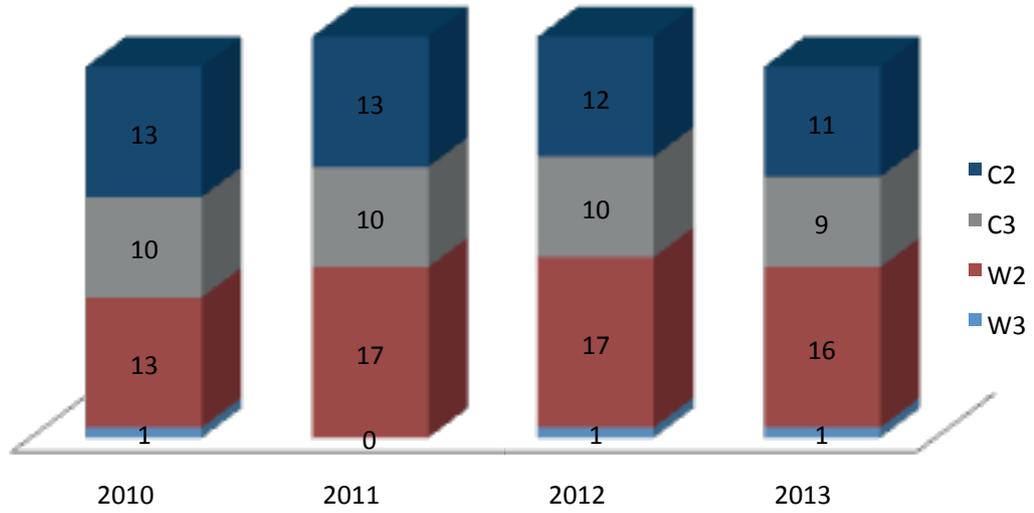
Fakultät	2010		2011		2012		2013	
	Gesamt	davon weiblich						
AKS	181	121	179	116	170	113	151	102
SPR	424	344	415	340	378	300	309	240
ARC	134	74	132	74	126	63	138	71
AMB	533	95	549	91	518	70	532	69
ELT	317	15	294	15	309	12	262	11
GPW	457	389	483	410	486	408	478	400
KFZ	861	61	861	57	855	57	789	53
PTI	515	91	469	77	413	59	406	68
WIW	1110	574	1138	558	1196	539	1226	533
WHZ -Gesamt	4532	1764	4520	1738	4451	1621	4291	1547

Tabelle 8 Anteil Professorinnen ohne Professorenvertretungen nach Besoldungsgruppen und Geschlecht

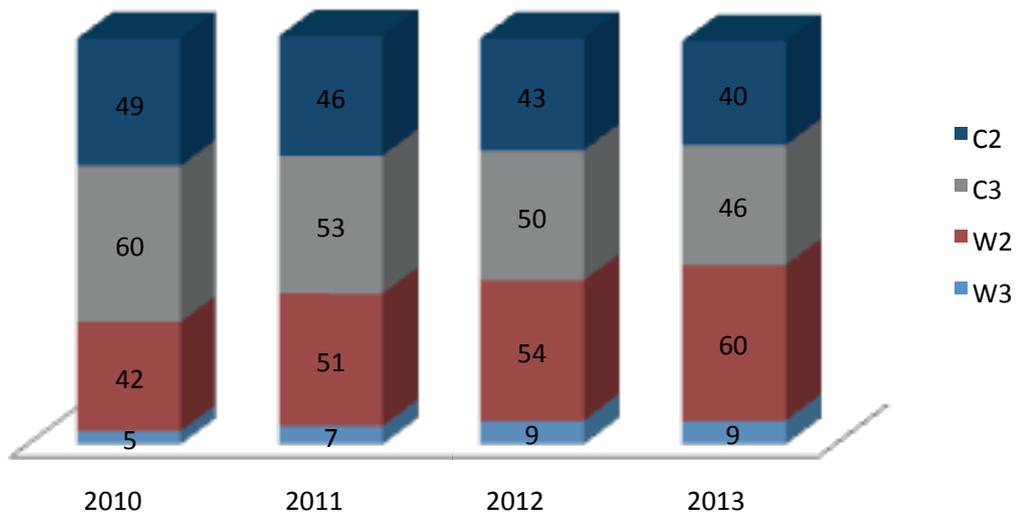
Jahr	Gesamt				darunter weiblich				Prozentualer Anteil			
	Personen				Personen				Personen			
	W3	W2	C3	C2	W3	W2	C3	C2	W3	W2	C3	C2
2010	5	42	60	49	1	13	10	13	20,0	31,0	16,7	26,5
2011	7	51	53	46	0	17	10	13	0,0	33,3	18,9	28,3
2012	9	54	50	43	1	17	10	12	11,1	31,5	20,0	27,9
2013	9	60	46	40	1	16	9	11	11,1	26,7	19,6	27,5

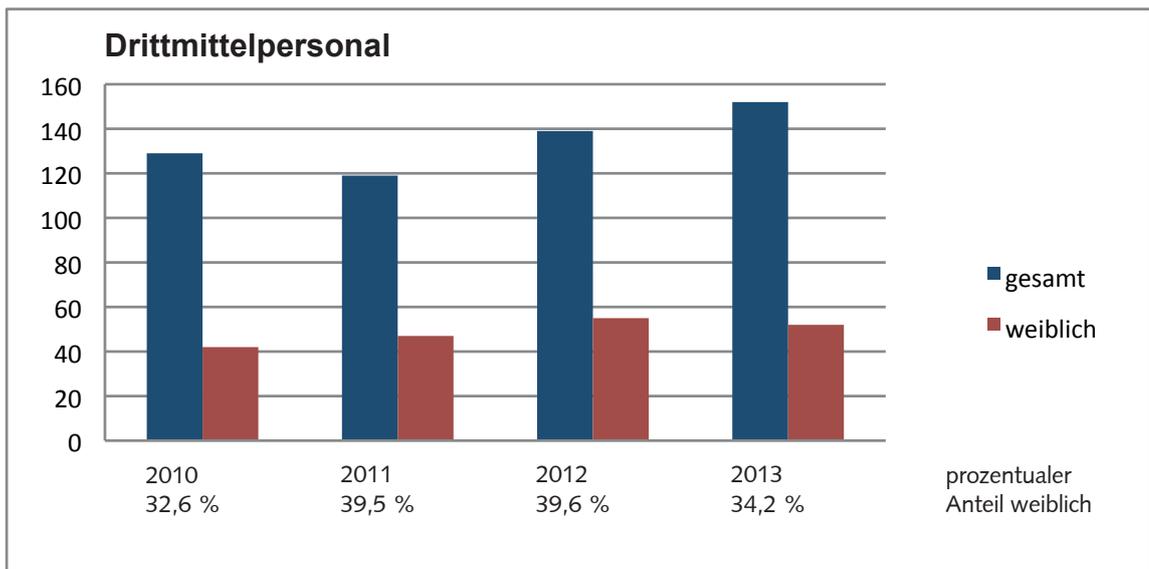
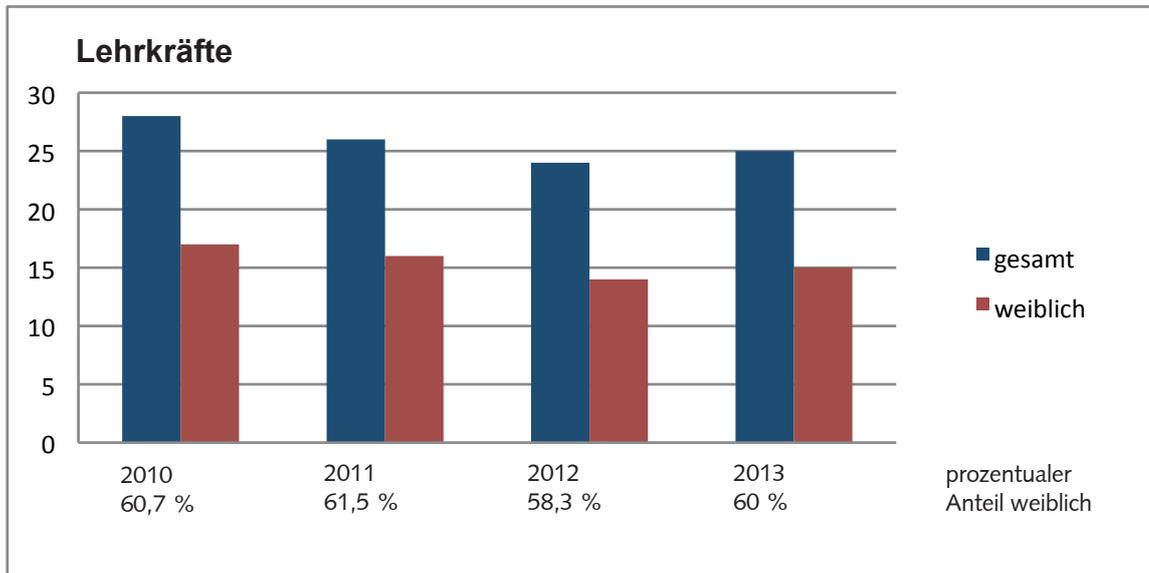
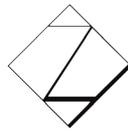


Besoldungsstufen Professorinnen WHZ



Besoldungsstufen Professuren (gesamt) WHZ





Impressum

Herausgeber: Westsächsische Hochschule Zwickau
Satz und Layout: Denise Benzing
Stand: 11.2013
Bildnachweis: S.1 Fotolia
Grafiken und Tabellen: Darstellung auf Quellenbasis