

3. Gleichstellungs- und Frauenförderplan

der Hochschule Ludwigshafen am Rhein

Mai 2012

Verantwortlich für die Erstellung des Gleichstellungs- und Frauenförderplans zeichnen die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Ludwigshafen am Rhein Prof. Dr. Jutta Rump und die Referentin für Diversity und Gleichstellung Christiane Ratka.

Rechtliche Grundlage¹:

§ 5 LGG

Erstellung von Frauenförderplänen

(1) Die obersten Landesbehörden oder die von diesen für ihren Geschäftsbereich bestimmten Stellen, die für die Personalverwaltung zuständigen Stellen der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die öffentlich-rechtlichen Betriebe erstellen auf der Grundlage einer Analyse ihrer Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung über einen Zeitraum von sechs Jahren einen Frauenförderplan. In diesem sind weitere Unterteilungen insbesondere nach Dienststellen vorzunehmen. Für Dienststellen einer Ortsgemeinde können Frauenförderpläne erstellt werden.

(2) An der Erstellung des Frauenförderplanes sind die einzelnen Dienststellen sowie deren Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen.

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 LGG obliegt also die Erstellung von Frauenförderplänen den obersten Landesbehörden oder den von diesen für ihren Geschäftsbereich bestimmten Stellen der Behörden, öffentlich-rechtlichen Körperschaften und Betrieben sowie Gerichten. Innerhalb dieser Dienststellen sind für die Erstellung des Frauenförderplans die Personalabteilungen zuständig unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.

¹Quelle: http://mifkjf.rlp.de/fileadmin/masgff/Frauen/2007_12_02_Frauenfoerderplan_-_www.pdf, 17.04.2012, 14.25 Uhr und http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/95/18/20/Frauenfoerderplan_21136.pdf, 18.04.2012, 9.45Uhr

Inhaltsübersicht

	Seite
I. Besonderheiten im Berichtszeitraum	
1. Fusion der Fachhochschulen	4
2. Re-Auditierung zur „Familiengerechten Hochschule“ 2008 und 2011	4
II. Daten, Maßnahmen, Prognose	
1. Statusgruppe Studierende	
1.1 Zahlen Daten, Fakten	7
1.2 Durchgeführte Maßnahmen für Studierende	14
1.3 Prognose	14
2. Statusgruppe Professoren/Professorinnen	16
3. Statusgruppe „besondere Stellen auf Zeit“	18
4. Statusgruppe Beschäftigte	
4.1 Zahlen, Daten, Fakten	19
4.2 Maßnahmen für alle Beschäftigte	21
III. Literaturverzeichnis	23
IV. Schlussbestimmung	24

Im Hinblick auf die Einheitlichkeit der Darstellung sind in jeder Tabelle neben den absoluten auch die relativen Daten aufgeführt. Bedingt durch die Größe der Hochschule Ludwigshafen kommen dadurch auch Konstruktionen wie 4 Auszubildende = 44% zustande.

I. Besonderheiten im Berichtszeitraum

1. Fusion der Fachhochschulen

Am 1. März 2008 wurde die Fusion der staatlichen Fachhochschule, deren Schwerpunkt im Bereich der Betriebswirtschaft lag, und der Evangelischen Fachhochschule Ludwigshafen, die sich mit der Ausbildung für Sozial- und Pflegeberufe beschäftigte, wirksam.

Die Fusion der beiden Fachhochschulen wurde eingeleitet, nachdem sich die Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) im Jahr 2005 wegen des Rückgangs der Kirchensteuereinnahmen und daraus folgender finanzieller Einsparauflagen der Synode an das Wissenschaftsministerium gewandt und dem Land die Übernahme der Evangelischen Fachhochschule angeboten hatte. Im Oktober 2007 stimmte das Kabinett der Landesregierung Rheinland-Pfalz und kurz darauf auch die Kirchenregierung der Evangelischen Kirche dem ausgehandelten Fusionsabkommen zu, das 2008 in Kraft trat.

Die „neue“ Hochschule, die durch die Eingliederung der evangelischen Fachhochschule nun in vier Fachbereiche unterteilt ist, wies 2008 nach der Fusion 3.800 Studierende und 80 Professorinnen und Professoren.

Mit der Zusammenführung beider Fachhochschulen hat sich auch das Fächerangebot der neuen Hochschule Ludwigshafen erweitert.

Im Jahre 2011 wurde dann der Name in Hochschule Ludwigshafen geändert.

2. Re-Auditierung zur „Familiengerechten Hochschule“ seit 2002

Die Hochschule Ludwigshafen ist bereits **seit 2002 als familiengerechte Hochschule auditiert** und sieht eine familienbewusste Ausrichtung im Umgang mit den Beschäftigten und Studierenden als festen Bestandteil ihrer Organisation und Kultur.

In der ersten Re-Auditierung (2005) ging es zunächst um die Anpassung des bereits Erreichten an neue Rahmenbedingungen. Vor allem aber sollte die seit 2002 etablierte familienbewusste Ausrichtung noch tiefer in der Hochschulkultur verankert werden und fester Bestandteil der Führungskultur in allen Bereichen werden.

In den vergangenen neun Jahren realisierte die Hochschule Ludwigshafen vielfältige Maßnahmen wie

- Formulierung eines Leitbildes, das die „Familiengerechte Hochschule“ integriert.
- Etablierung der Vertrauensarbeitszeit
- Ausdehnung der alternierenden Telearbeit
- Einrichtung einer familienfreundlichen Infrastruktur wie Spielecken, Still- und Wickelraum
- Ermöglichung stressfreien Arbeitens.

- Entwicklung eines hauseigenen Weiterbildungsprogramms.
- Etablierung des Themas Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie in allen Leitungs- und Führungssitzungen als Dauerthema.
- Verbesserung des Informationsangebotes im Internet.
- Berücksichtigung der besonderen Situation Studierender, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, in Studien- und Prüfungsordnungen.
- Unterstützung des Auslandsstudiums Studierender mit Kindern.

Im Rahmen der **zweiten Re-Auditierung im Februar 2008** erteilte die Hertie-Stiftung der Hochschule Ludwigshafen erneut das Zertifikat zum Audit familiengerechte Hochschule. Damit war sie die erste Hochschule, die bundesweit zum zweiten Mal re-auditiert wurde.

In den Jahren 2008-2011 stand zum einen die Nachhaltigkeit der bereits umgesetzten Ziele im Fokus, zum anderen wurde an einer Vielzahl von neuen Zielen gearbeitet. Diese waren im Einzelnen:

- Optimierung der Arbeitszeitregelung.
- Stressfreies Arbeiten durch eine flexible Raumnutzung.
- Optimierung der Arbeitsorganisation im Zusammenhang mit strukturellen Veränderungen.
- Vereinheitlichung und Weiterentwicklung der Besprechungskultur.
- Ergänzung der bereits formulierten Führungsgrundsätze um Grundsätze zur Zusammenarbeit.
- Verankerung der Grundsätze zur Zusammenarbeit und zur Führung in der Hochschulkultur.
- Systematisierung der betrieblichen Weiterbildung.
- Informationsservice für Studierende und Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.
- Ermöglichung des Aufenthalts von Kindern in der Hochschule.
- Entwicklung eines Kinderbetreuungsangebotes.
- Thematisierung von Pflege in der Hochschule.
- Lobbyarbeit.
- Externe Kommunikation des Engagements zum Thema Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie.
- Qualitätssicherung im Hinblick auf familienorientierte Angebote und Maßnahmen.
- Evaluierung der familienbewussten Maßnahmen.
- Förderung des Auslandsstudiums für Studierende mit Kindern.
- Ausbau des Services für Studierende.
- Förderung von zeit- und ortsunabhängigem Studieren durch E-Learning- und Fernstudienangebote.

Im Dezember 2011 bescheinigte die berufundfamilie gemeinnützige GmbH der Hochschule Ludwigshafen die **erneute erfolgreiche Durchführung des Audit** familiengerechte Hochschule. Im Rahmen der Re-Auditierung wurden der Bestand der Angebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie begutachtet und weiterführende Ziele familiengerechter Studienbedingungen sowie einer familienbewussten Personalpolitik definiert. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden innerhalb der nächsten drei Jahre umgesetzt.

Bis 2014 wird die Hochschule die familienbewusste Personal- und Studierendenpolitik vertiefen und weiterhin in der Hochschulkultur verankern. Damit soll der bereits eingeschlagene Weg der Nachhaltigkeit konsequent beibehalten werden.

Die in den nächsten 3 Jahren zu bearbeitenden Ziele sind:

- Studierende werden bei vereinbarkeitsbedingten Anpassungen des Studienverlaufs unterstützt.
- Die Informationen rund um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie“ sind gut aufbereitet und leicht auffindbar.
- Den Studierenden der Hochschule wird die Bedeutung des Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ für ihre künftige Arbeit als Führungskräfte vermittelt.
- Es liegt eine fundierte Datenbasis über die Bedarfe der Studierenden im Hinblick auf eine Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie vor.
- Die Professoren/innen haben ein gemeinsames Verständnis ihrer Rolle als „Führungskräfte“ für die Studierenden.
- Die Verantwortlichkeiten der Führungskräfte im technisch-administrativen Bereich in Bezug auf das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sind geregelt.
- Unterstützendes Management zur Bewältigung neuer Arbeitsbelastungen
- Qualitätssicherung im Hinblick auf familienorientierte Angebote und Maßnahmen
- Thematisierung von Pflege in der Hochschule

Die Hochschule Ludwigshafen verfolgt mit der Auditierung mehrere Zwecke: Zum einen soll mit diesem Instrument die Attraktivität der Hochschule als Studienort, als Arbeitgeber und als Kompetenzzentrum zu Fragen der familienbewussten Personalpolitik erhöht werden. Zum anderen stellen der Ablauf der Auditierung sowie die Inhalte wichtige Komponenten im Hochschulentwicklungsprozess dar. Die Bestandsanalyse der vorhandenen Maßnahmen und die Zielsetzung geben Impulse für die Personal- und Organisationsentwicklung. Darüber hinaus soll die familienbewusste Personalpolitik den Studierenden nicht nur theoretisch vermittelt, sondern auch für sie erlebbar gemacht werden. Mit dem Audit soll die Nachhaltigkeit der bereits umgesetzten sowie der neu vereinbarten Ziele und Maßnahmen sichergestellt werden.

II. Datenteil

1. Statusgruppe Studierende

1.1 Zahlen, Daten, Fakten

Die Daten zeigen, dass sich der Anteil weiblicher Studierender von 37% im Wintersemester 98/99 auf 52% im Sommersemester 2012 erhöht hat und sich weiter positiv entwickelt. An der Hochschule Ludwigshafen sind die weiblichen Studierenden leicht überrepräsentiert.

Es wird deutlich, dass der Anteil der weiblichen Studierenden an der Hochschule Ludwigshafen seit Erstellung des ersten Frauenförderplans um 15% gestiegen ist.

Die Zahlen im Überblick:

Zusammensetzung der Studierenden in Ludwigshafen

WS 98/99 ²			WS 05/06 ³			SS 2012 ⁴		
gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
2.448	1.540	908	2.736	1.452	1.284	4.108	1.981	2.127
100%	63%	37%	100%	53%	47%	100%	48%	52%

Tab. 1: Zusammensetzung der Studierenden in Ludwigshafen

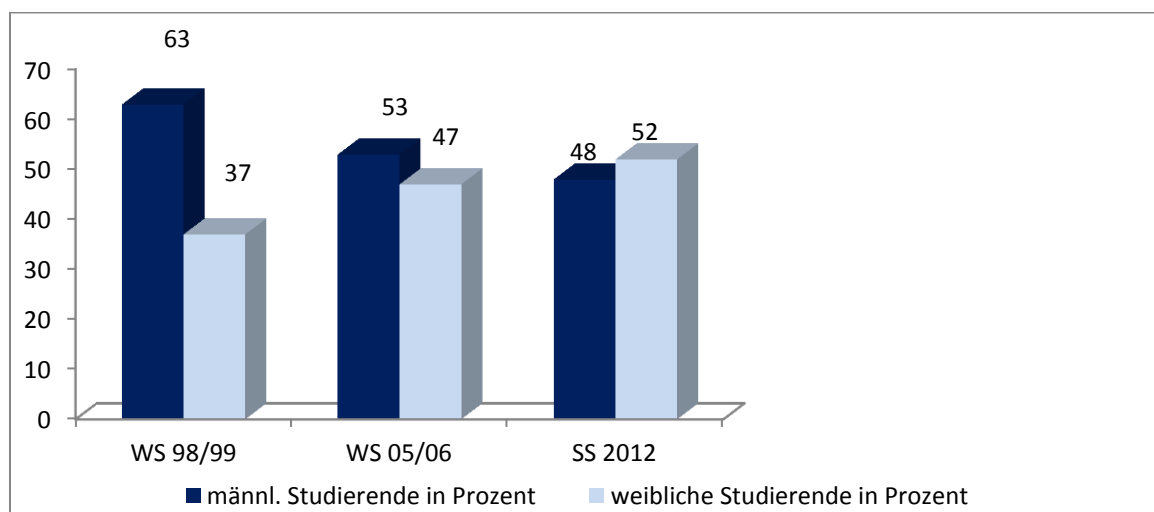


Abb. 1: Zusammensetzung der Studierenden in Ludwigshafen

² Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland Pfalz

³ Quelle: Studierendensekretariat

⁴ Quelle: Studierendensekretariat (Stand 23. März 2012)

Bachelor-Studiengänge

Der Anteil weiblicher Studierender in den Bachelorstudiengängen beträgt 53%.

Was die einzelnen Bachelorstudiengänge betrifft, so ergibt sich folgendes Bild:

Die Bachelor-Studiengänge

- Business and International Programs, Studienschwerpunkt: International Business Administration and Information Technology (IBAIT),
- Logistik,
- Logistik, dual,
- Wirtschaftsinformatik

zeigen eine **erhebliche Unterrepräsentanz** (der Frauenanteil ist kleiner als 30%).

Der Studiengang Weinbau und Oenologie hat eine **deutliche Unterrepräsentanz** (der Frauenanteil liegt zwischen 30% und 40%).

Eine **geringe Unterrepräsentanz** (der Frauenanteil liegt über 40%, aber unter 50%) finden wir bei

- Business and International Programs BIP,
- Controlling and Financial Accounting,
- Finanzdienstleistungen und Corporate Finance.

Die folgenden Studiengänge weisen eine geringe **Überrepräsentanz** auf (der Frauenanteil liegt zwischen 50% und 60%):

- Betriebswirtschaftliche Steuerlehre und Wirtschaftsprüfung.
- Business and International Programs, Studienschwerpunkt: International Business Administration (IBA).
- International Business Management (East Asia).

Eine deutliche **Überrepräsentanz** (der Frauenanteil liegt zwischen 60% und 70%) zeigt sich bei:

- Berufsintegriertes Studium (BIS) Betriebswirtschaft,
- Gesundheitsökonomie im Praxisverbund (GiP),
- Marketing.

Erhebliche **Überrepräsentanzen** (der Frauenanteil liegt über 70%) sind bei den Studiengängen

- Hebammenwesen,
- Internationales Personalmanagement und Organisation (IPO),
- Pflege (dual),
- Pflegepädagogik,
- Soziale Arbeit.

festzustellen

Die folgenden Abbildungen geben einen umfassenden Überblick über den Anteil der weiblichen Studierenden nach Bachelor-Studiengängen im Sommersemester 2012.

Zusammensetzung der Studierenden nach Bachelorstudiengängen im Sommersemester 2012

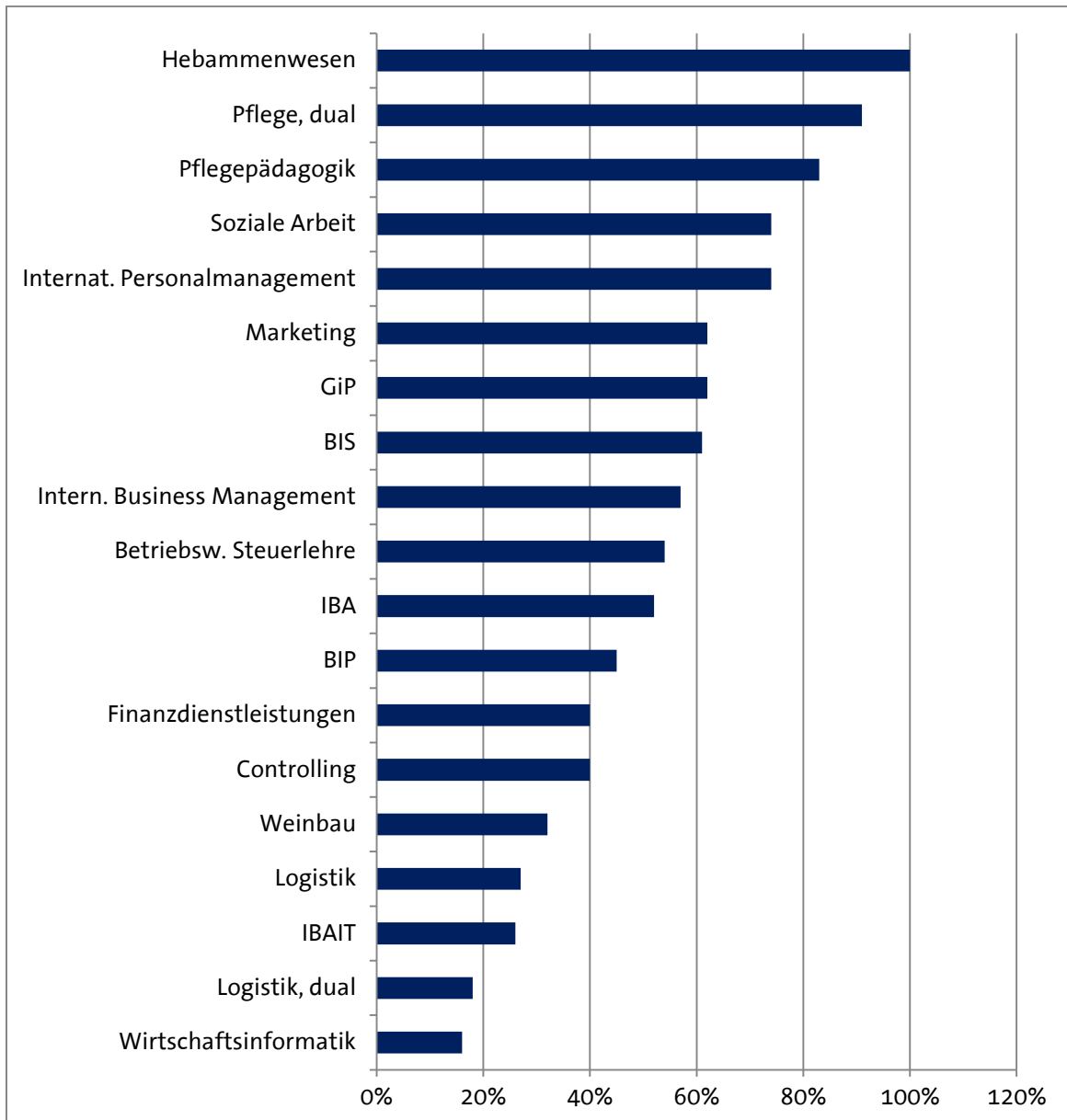


Abb. 2: Zusammensetzung der Studierenden nach Bachelorstudiengängen im Sommersemester 2012

Studiengang	gesamt	männlich absolut	männlich in %	weiblich absolut	weiblich in %
Betriebswirtschaftliche Steuerlehre und Wirtschaftsprüfung	239	109	46	130	54
Berufsintegrierendes Studium (BIS) Betriebswirtschaft	208	81	39	127	61
Business and Intern. Programs (BIP)	89	49	55	40	45
BIP – Studienschwerpunkt: International Business Administration (IBA)	31	15	48	16	52
BIP - Studienschwerpunkt: International Business Administration and Information Technology (IBAIT)	27	20	74	7	26
Controlling and Financial Accounting	507	306	60	201	40
Finanzdienstleistungen und Corporate Finance	238	143	60	95	40
Gesundheitsökonomie im Praxisverbund (GiP)	112	43	38	69	62
Hebammenwesen	36	0	0	36	100
International Business Management (East Asia)	156	67	43	89	57
Internationales Personalmanagement und Organisation (IPO)	323	84	26	239	74
Logistik	240	175	73	65	27
Logistik, dual	28	23	82	5	18
Marketing	290	110	38	180	62
Pflege, dual	22	2	9	20	91
Pflegepädagogik	135	23	17	112	83
Soziale Arbeit	401	103	26	298	74
Weinbau und Oenologie	98	67	68	31	32
Wirtschaftsinformatik	169	142	84	27	16
Summe	3.349	1.562	47	1.781	53

(Stand der Zahlen: 23. März 2012 / Die auslaufenden Diplomstudiengänge wurden nicht berücksichtigt)
 Tab. 2: Zusammensetzung der Studierenden nach Bachelorstudiengängen im Sommersemester 2012

Master-Studiengänge (konsekutiv)

Der Anteil weiblicher Studierender in den konsekutiven Masterstudiengängen beträgt 48%.

Der Studiengang Wirtschaftsinformatik mit Schwerpunkt Information Management & Consulting weist eine **erhebliche Unterrepräsentanz** (der Frauenanteil ist kleiner als 30%). Eine **deutliche Unterrepräsentanz** (der Frauenanteil liegt zwischen 30% und 40%) ist beim Studiengang Logistik festzustellen.

Bei folgenden Masterstudiengängen zeigt sich eine **geringe Unterrepräsentanz** (der Frauenanteil liegt über 40%, aber unter 50%):

- Controlling.
- Finance & Accounting.
- Innovation Management.

Eine **deutliche Überrepräsentanz** hingegen (der Frauenanteil liegt zwischen 60% und 70%) ist für den Masterstudiengang Soziale Arbeit zu konstatieren.

Zudem ist mit den Master-Studiengänge „International Human Resources Management“ und „International Marketing Management“ eine **erhebliche Überrepräsentanz** (der Frauenanteil liegt über 70%) verbunden.

In den folgenden Abbildungen werden die Ergebnisse des Anteils der weiblichen Studierenden nach Master-Studiengängen (konsekutiv) im Sommersemester 2012 zusammengefasst.

Zusammensetzung der Studierenden nach Masterstudiengängen (konsekutiv) im Sommersemester 2012

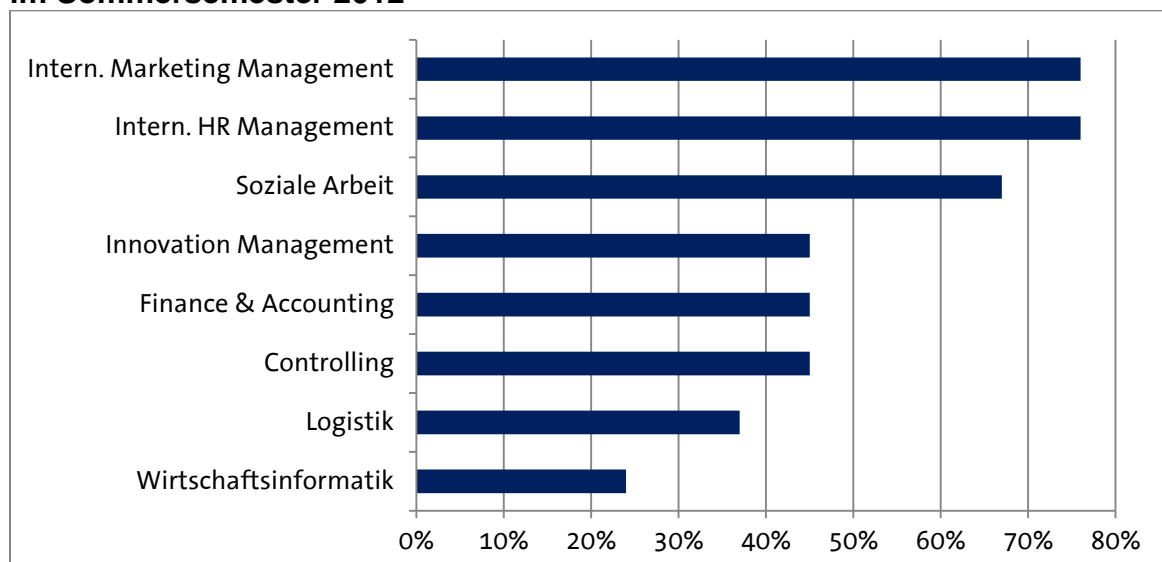


Abb. 3: Zusammensetzung der Studierenden nach Masterstudiengängen (konsekutiv) im Sommersemester 2012

Studiengang	gesamt	männl. absolut	männlich in %	weiblich absolut	weiblich in %
Controlling	112	62	55	50	45
Finance & Accounting	83	46	55	37	45
Innovation Management	80	44	55	36	45
International Human Resources Management	37	9	24	28	76
International Marketing Management	37	9	24	28	76
Logistik	49	31	63	18	37
Soziale Arbeit	18	6	33	12	67
Wirtschaftsinformatik mit Schwerpunkt Information Management & Consulting	45	34	76	11	24
Summe	461	241	52	220	48

(Stand der Zahlen: 23. März 2012)

Tab. 3: Zusammensetzung der Studierenden nach Masterstudiengängen (konsekutiv) im Sommersemester 2012

Master-Studiengänge (berufsbegleitend)

Der Anteil weiblicher Studierender in den berufsbegleitenden Master-Studiengängen beträgt 34%.

Die Studiengänge

- Information and Performance Management und
- Unternehmensführung

weisen eine **erhebliche Unterrepräsentanz** auf (der Frauenanteil ist kleiner als 30%).

Eine **deutliche Unterrepräsentanz** (der Frauenanteil liegt zwischen 30% und 40%) ist in den Studiengängen

- Innovation Management und
- Logistik-Management & Consulting.

Festzustellen.

Die Master-Studiengänge

- Berufsintegrierendes Studium (BIS) Betriebswirtschaft
- Betriebswirtschaftslehre

zeigen eine geringe Unterrepräsentanz (der Frauenanteil liegt über 40%, aber unter 50%).

Eine **deutliche Überrepräsentanz** (der Frauenanteil liegt zwischen 60% und 70%) ist für den Studiengang International Human Resources Management zu beobachten.

Zusammenfassend lässt sich die Situation der weiblichen Studierenden nach Master-Studiengängen (berufsbegleitend) im Sommersemester 2012 wie folgt darstellen:

Zusammensetzung der Studierenden nach Masterstudiengängen (berufsbegleitend) im Sommersemester 2012

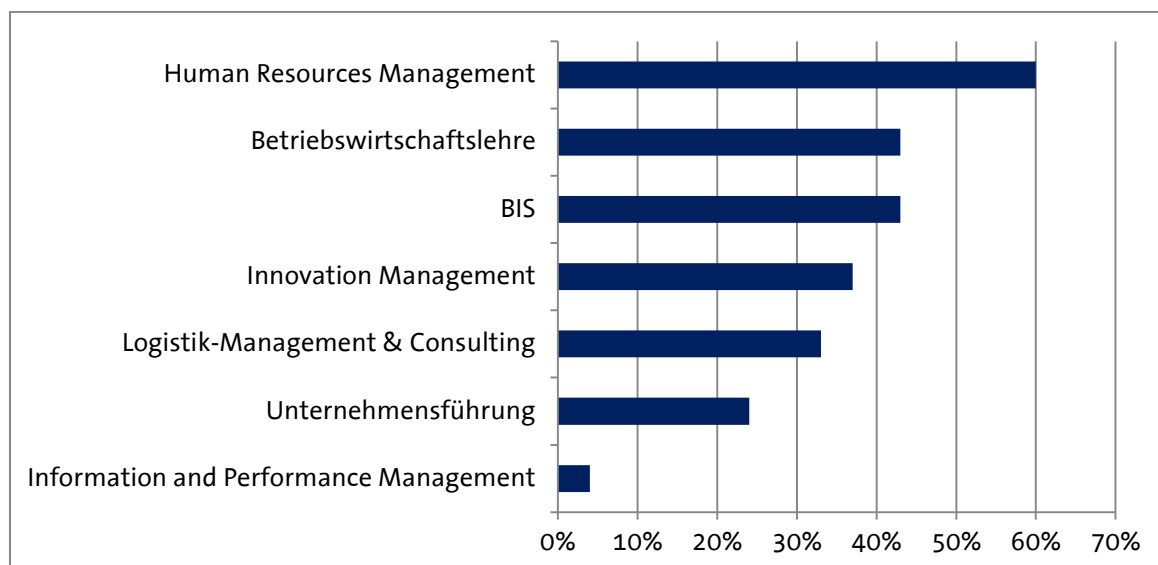


Abb. 4: Zusammensetzung der Studierenden nach Masterstudiengängen (berufsbegleitend) im Sommersemester 2012

Studiengang	gesamt	männl. absolut	männlich in %	weiblich absolut	weiblich in %
Berufsintegrierendes Studium (BIS) Betriebswirtschaft	49	28	57	21	43
Betriebswirtschaftslehre (Fernstudiengang)	28	16	57	12	43
Human Resources Management	25	10	40	15	60
Information and Performance Management	23	22	96	1	4
Innovation Management	16	10	63	6	37
Logistik-Management & Consulting (Fernstudiengang)	58	39	67	19	33
Unternehmensführung (Fernstudiengang)	55	42	76	13	24
Summe	254	167	66	87	34

(Stand der Zahlen: 23. März 2012)

Tab. 4: Zusammensetzung der Studierenden nach Masterstudiengängen (berufsbegleitend) im Sommersemester 2012

1.2 Durchgeführte Maßnahmen für Studierende

Die Hochschule Ludwigshafen ergriff im Berichtszeitraum folgende Maßnahmen, um den Anteil weiblicher Studierender zu erhöhen:

- Re-Auditierung zur familiengerechten Hochschule.
- Informationsangebote vor dem Studium.
 - Schulpatenschaftsprogramm.
 - Teilnahme an Studieninformationstagen.
- Studienbegleitende Maßnahmen.
 - Studienförderung für Alleinerziehende.
 - Möglichkeit einer Studienförderung außerhalb des BAFöG für alleinerziehende Studierende in schwieriger finanzieller oder sozialer Situation.
- Karriereberatung.
Sprechstunden des Gleichstellungsbüros, in denen (weibliche) Studierende Tipps für Bewerbungen, für den Berufseinstieg und die „Karriereplanung“ erhalten können.
- Beratung der Abteilung Internationale Angelegenheiten.
 - Über Auslandsstudium.
 - Für Studentinnen mit nicht-deutscher Nationalität.

1.3 Prognose

Laut statistischem Landesamt wird die Anzahl der hochqualifizierten Schulabgänger/innen konstant bleiben⁵. Während bei den Hauptschulabschlüssen bereits bis 2015 ein Rückgang um fast 25 Prozent gegenüber 2002/03 zu verzeichnen ist und die Zahl der Schulabgänger/innen mit qualifiziertem Sekundarabschluss I (mittlere Reife) um 2 Prozent zurückgeht, wird die Anzahl der Abgänger/innen mit Fachhochschulreife und Abitur um 13 bzw. 16 Prozent ansteigen. Langfristig jedoch sinkt die Zahl der Absolventen/innen an allgemein bildenden Schulen in allen Abschlussarten.

Trotz sinkender Absolventen/innenzahlen an allgemein bildenden Schulen ist nach einer neuen Prognose der Kultusministerkonferenz (KMK) mit mehr Studienanfängern/innen zu rechnen⁶.

Auch nach 2015 wird die Zahl der Studienanfänger/innen auf hohem Niveau bleiben. Die Kultusminister/innen rechnen damit, dass im Vergleich zu ihrer Prognose aus dem Jahr 2009 bis 2020 rund 750.000 zusätzliche Studienanfänger/innen an die Hochschulen strömen werden.

Gründe für den Anstieg der Studienanfänger/innenzahlen sind nach den Analysen der KMK insbesondere die doppelten Abiturjahrgänge in mehreren Ländern, eine deutlich gestiegene Studierbereitschaft sowie die Aussetzung der Wehrpflicht. Hinzu kommt ein – bislang noch verhaltend – steigender Anteil beruflich Qualifizierter, die

⁵ <http://www.statistik.rlp.de/staat-und-gesellschaft/bildung/tabellen/>, 18.04.2012, 11:24 Uhr

⁶ http://www.his.de/presse/hs_news/ganze_pm?pm_nr=998, 18.04.2012, 11:40 Uhr

ein Studium aufnehmen, und eine wachsende Anzahl von Studienanfängern/innen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben.

Seit Jahren sieht die Verteilung der hochschulberechtigten Schulabgänger/innen gleich aus. Der Anteil der studienberechtigten weiblichen Schulabgänger in Deutschland liegt seit 2001 unverändert bei 53 Prozent.

Der Anteil der weiblichen Schulabgänger ist damit nur ein Prozent höher als der Anteil der weiblichen Studierenden der Hochschule Ludwigshafen.

Entwicklung der studienberechtigten Schulabgänger in Deutschland

	studienberechtigte Schulabgänger ⁷		
Jahr	Gesamt	Frauen	Männer
1996	315.340	52%	48%
1997	323.430	52%	48%
1998	327.112	53%	47%
1999	339.860	53%	47%
2000	347.539	54%	46%
2001	343.453	53%	47%
2002	361.498	53%	47%
2003	369.046	53%	47%
2004	386.906	53%	47%
2005	399.372	53%	47%
2006	415.008	53%	47%
2007	434.181	53%	47%
2008	442.091	53%	47%
2009	449.435	53%	47%
2010	449.047	53%	47%

Tab. 5: Entwicklung der studienberechtigten Schulabgänger in Deutschland

⁷ Quelle: http://www.vdi-monitoring.de/index2.php?CHOICE=S_I&FRAUEN=1&MAENNER=1&BUNDESLAND=Deutschland&SIZE=600x400, 10.04.2011, 10:30 Uhr

2. Statusgruppe Professoren/innen

Die folgenden Daten zeigen, wie sich die Professorenschaft nach Geschlechtern zusammensetzt. Es ist festzustellen, dass

- der Anteil der Professorinnen seit dem SS 98 von 14% auf 27% angestiegen ist und damit über dem Bundesdurchschnitt liegt (laut Bundesministerium für Bildung und Forschung lag der Anteil der Professorinnen im Jahr 2010 bei 19%),
- der Anteil der Professorinnen an der gesamten Professorenschaft immer noch eine Unterrepräsentanz aufweist,
- in den Fachbereichen I, II und III eine erhebliche Unterrepräsentanz der Professorinnen besteht (28%, 15% und 21%),
- Fachbereich IV eine geringe Unterrepräsentanz (45%) der Professorinnen aufweist,
- in Fachbereich I und II die Anzahl der Professorinnen jeweils um eine Professur gestiegen ist,
- die Anzahl der Professorinnen in Fachbereich III um eine Professur gesunken ist.

Es ist zu empfehlen, dass bei gleicher Qualifikation jede durch natürliche Fluktuation oder durch Alter frei werdende Stelle mit einer Frau besetzt werden sollte unter Berücksichtigung der Situation auf dem Arbeitsmarkt.

Anteil der Professorinnen an der gesamten Professorenschaft

	Summe der Professorinnen/ Professoren	männlich absolut	männlich in %	weiblich absolut	weiblich in %
SS 98	49	42	86	7	14
WS 05/06	57	45	79	12	21
SS 2012	83	61	73	22	27

Tab. 6: Anteil der Professorinnen an der gesamten Professorenschaft

Anteil der Professorinnen in den Fachbereichen

Fachbereich I	Summe der Professorinnen/ Professoren	männlich absolut	männlich in %	weiblich absolut	weiblich in %
SS 98	14	11	79	3	21
WS 05/06	17	13	76	4	24
SS 2012	18	13	72	5	28

Tab. 7: Anteil der Professorinnen in Fachbereich I

Fachbereich II	Summe der Professorinnen/ Professoren	männlich absolut	männlich in %	weiblich absolut	weiblich in %
SS 98	18	16	89	2	11
WS 05/06	22	19	86	3	14
SS 2012	26	22	85	4	15

Tab. 8: Anteil der Professorinnen in Fachbereich II

Fachbereich III	Summe der Professorinnen/ Professoren	männlich absolut	männlich in %	weiblich absolut	weiblich in %
SS 98 (+ FB IV)	17	15	88	2	12
WS 05/06	18	13	72	5	28
SS 2012	19	15	79	4	21

Tab. 9: Anteil der Professorinnen in Fachbereich III

Fachbereich IV	Summe der Professorinnen/ Professoren	männlich absolut	männlich in %	weiblich absolut	weiblich in %
SS 2012	20	11	55	9	45

Tab. 10: Anteil der Professorinnen in Fachbereich IV

Anteile der Professorinnen und Professoren in den Fachbereichen im Sommersemester 2012

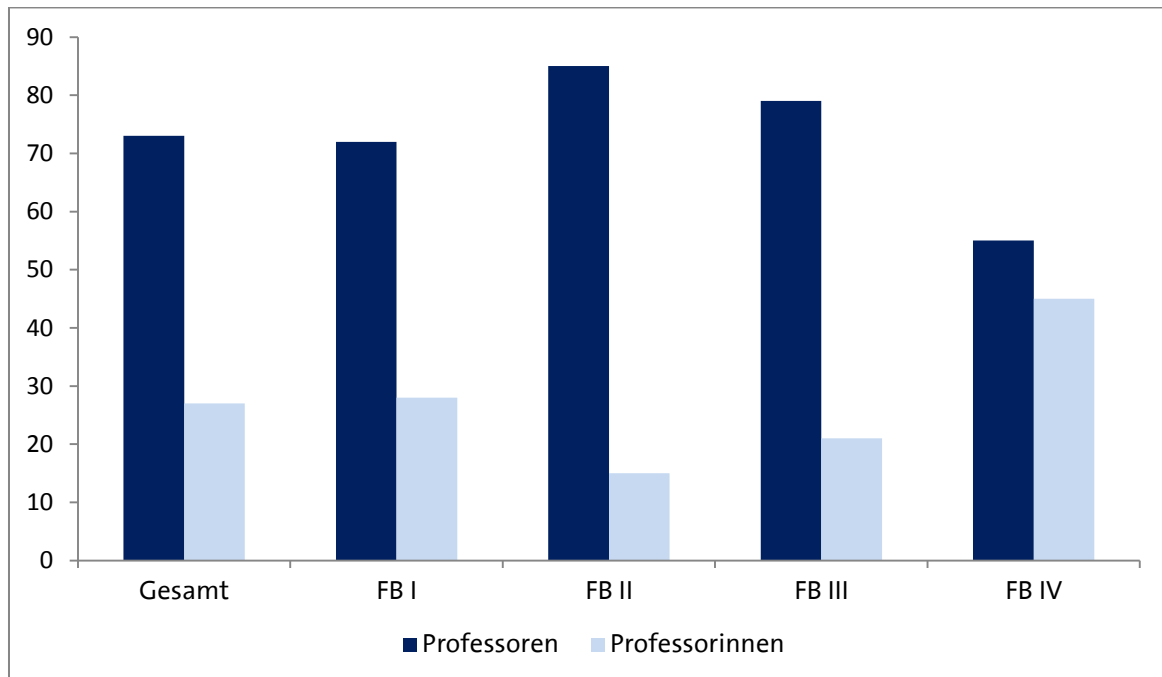


Abb. 5: Anteile der Professorinnen und Professoren in den Fachbereichen im Sommersemester 2012

**3. Statusgruppe „besondere Stellen auf Zeit“
(Beispiel: Präsident/Vizepräsident/Kanzler)**

Bei der Statusgruppe „besondere Stellen auf Zeit“ werden ausschließlich Männer beschäftigt.

Übersicht „besondere Stellen auf Zeit“

	Summe Stellen	männl. absolut	männl. in %	weibl. absolut	weibl. in %
31.07.98	3	3	100		
15.09.05	4	3	75	1	25
01.03.12	4	4	100		

Tab. 11: Übersicht „besondere Stellen auf Zeit“

Es ist zu empfehlen, dass bei gleicher Qualifikation jede durch natürliche Fluktuation oder durch Alter frei werdende Stelle mit einer Frau besetzt werden sollte unter Berücksichtigung der Situation auf dem Arbeitsmarkt.

4. Statusgruppe Beschäftigte

4.1 Zahlen, Daten, Fakten

Die folgenden Daten zeigen, wie sich die Beschäftigten der Hochschule nach Geschlechtern zusammensetzen. Es ist festzustellen, dass

- bei den Beamten ein Gleichgewicht zwischen dem Männer- und Frauenanteil besteht,
- bei den Angestellten die Frauen eine erhebliche Überrepräsentanz (74%) aufweisen,
- bei dem wissenschaftlichen Personal die Frauen mit 59% gering überrepräsentiert sind,
- bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben eine geringe Unterrepräsentanz (46%) der Frauen besteht,
- bei den Auszubildenden die weiblichen Auszubildenden gering unterrepräsentiert (44%) sind.

Die Empfehlung liegt nahe, in Zukunft eine ausgewogene Belegschaftsstruktur anzustreben, ohne Potentiale und Qualifikationen zu vernachlässigen.

Beamte

	Summe Beamte	männl. absolut	männl. in %	weibl. absolut	weibl. in %
31.07.98	2			2	100
15.09.05	3			3	100
01.03.12	6	3	50	3	50

Tab. 12: Übersicht Beamte

Angestellte

	Summe Angestellte	männl. absolut	männl. in %	weibl. absolut	weibl. in %
31.07.98*	59	16	27	43	73
15.09.05	45	7	16	38	84
01.03.12	111	29	26	82	74

* Angestellte, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben wurden 1998 nicht separat erfasst

Tab. 13: Übersicht Angestellte

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

	Summe Angestellte	männl. absolut	männl. in %	weibl. absolut	weibl. in %
31.07.98**					
15.09.05	24	10	42	14	58
01.03.12	37	15	41	22	59

** wurden 1998 nicht separat erfasst

Tab. 14: Übersicht wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Lehrkräfte für besondere Aufgaben

	Summe Angestellte	männl. absolut	männl. in %	weibl. absolut	weibl. in %
31.07.98**					
15.09.05	5	3	60	2	40
01.03.12	13	7	54	6	46

** wurden 1998 nicht separat erfasst

Tab. 15: Übersicht Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Auszubildende

	Summe	männl. absolut	männl. in %	weibl. absolut	weibl. in %
31.07.98	3	1	33	2	67
15.09.05	5	3	60	2	40
01.03.12	9	5	56	4	44

Tab. 16: Übersicht Auszubildende

4.2 Maßnahmen für alle Beschäftigte

Die Maßnahmen für alle Beschäftigten sind:

- Die Hochschule Ludwigshafen ist seit 2002 als familiengerechte Hochschule zertifiziert und bietet umfangreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie an.
- Es wurden flexible Arbeitszeitmodelle entwickelt, die einerseits dem Arbeitsanfall / -bedarf und andererseits den persönlichen / familiären Interessen gerecht werden.
- Neben den Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit sind Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Arbeitsortes etabliert.
- Es wurden Führungsgrundsätze formuliert, die auch einen Passus zu familienbewusstem Führungsverhalten beinhalten.
- Es besteht ein hauseigenes Weiterbildungsprogramm unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf & Familie.
- Das Thema „Pflege“ wird thematisiert.

Des Weiteren gehört zum Maßnahmenspektrum Beratung, Information, Netzwerkgestaltung sowie Projekte zu den Themenfeldern Diversity, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie.

Beratung

Das Gleichstellungsbüro steht weiblichen Beschäftigten in Konfliktfällen beratend zur Seite, wenn dies gewünscht wird.

Informationspolitik und Öffentlichkeitsarbeit

Das Gleichstellungsbüro und die Gleichstellungsbeauftragte veröffentlichen einen monatlichen Newsletter.

Hochschulübergreifende Tätigkeiten

Nicht zuletzt arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte in diversen Arbeitskreisen und Gremien des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur mit. Zudem wirkt sie in für die Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung wichtigen Netzwerken mit.

Projekte zur Implementierung von Chancengleichheit und Diversity

- Wege aus der Stereotypenfalle
- Sensibilisierung von Entscheidungsträgern
- Benachteiligung bei Kompetenzbewertungen

Darüber hinaus wird eine Gender- und Gleichstellungspolitik umgesetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro wirken bei allen sozialen,

personellen und organisatorischen Maßnahmen mit, durch die weibliche Beschäftigte betroffen sind. Sie nehmen an Einstellungs-, Beförderungs- und Berufungsverfahren teil und unterstützen die Organe und Ausschüsse der Hochschule.

III. Literaturverzeichnis

Frauenförderplan – Tipps zur Erstellung von Frauenförderplänen des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen

http://mifkjf.rlp.de/fileadmin/masgff/Frauen/2007_12_02_Frauenfoerderplan_-_www.pdf, 17.04.2012, 14.25 Uhr

Frauenförderplan – Tipps zur Erstellung von Frauenförderplänen des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen

http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/95/18/20/Frauenfoerderplan_21136.pdf, 18.04.2012, 9.45Uhr

Pressemeldung der HIS Hochschul Informations System GmbH

http://www.his.de/presse/hs_news/ganze_pm?pm_nr=998, 18.04.2012, 11:40 Uhr

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch 2011, Wiesbaden, 2011

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Rubrik Bildung / Tabellen

<http://www.statistik.rlp.de/staat-und-gesellschaft/bildung/tabellen/>, 18.04.2012, 11:24 Uhr

Studie „Rheinland-Pfalz 2050 – Zeitreihen, Strukturdaten, Analyse – Auswirkungen der demografischen Entwicklung, in:

<http://www.statistik.rlp.de/fileadmin/dokumente/monatshefte/2004/11-2004-429.pdf>, 18.04.2012, 8.15 Uhr

VDI JUTEC-Jugend und Technik im VDI, Statistiken zu Schule, Hochschule und Arbeitsmarkt, in: http://www.vdi-monitoring.de/index2.php?CHOICE=S_I&FRAUEN=1&MAENNER=1&BUNDESLAND=Deutschland&SIZE=600x400, 17.04.2012, 14.30 Uhr

IV. Schlussbestimmung

Der vorliegende Plan zur Förderung von Frauen wurde vom Senat der Hochschule Ludwigshafen am 12.12.2012 beschlossen und gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren.