



Bericht zum Gleichstellungsplan 2021 bis 2025 der Fakultät für Maschinenbau der Universität Paderborn

Stand: 18.03.2026

Verfasserinnen:

Jessica Klauke, Dr.-Ing. Sandra Gausemeier,
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Maschinenbau

Der aktuelle Gleichstellungsplan der Fakultät für Maschinenbau wurde am 10.05.2021 in den „Amtliche(n) Mitteilungen“ veröffentlicht und ist bis zum 20.04.2026 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 für die Jahre 2021 bis 2025 festgehalten.

Die zeitliche Entwicklung in den einzelnen Gruppen ist im Anhang in Tabelle „Statistiken und Daten“, Stand: Januar 2025, aufgeführt. Diese Daten wurden vom Dezernat 1 zur Verfügung gestellt.

1.1 Studierende

Der Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 15,9%. Damit wurde das Ziel, den Frauenanteil in dieser Gruppe im Mittel bei 15,5% zu halten, erreicht.

1.1.1 Studienanfänger*innen im Bachelor

Der Frauenanteil in der Gruppe der Studienanfänger*innen über die gesamten Bachelorstudiengänge der Fakultät lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 15,3 %. In den Jahren 2016 bis 2020 lag der Anteil im Mittel bei 17,6%, somit muss hier ein Rückgang verzeichnet werden. Für diese Gruppe wurden zwar keine Ziele formuliert, dennoch sind im neuen Gleichstellungsplan Maßnahmen vorzusehen, sowohl die Zahl als auch den Anteil der Studienanfängerinnen wieder zu steigern.

1.1.2 Absolvent*innen im Bachelor

Der Frauenanteil in der Gruppe der Absolvent*innen lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 17,1 %. Damit wurde das Ziel, den Frauenanteil in dieser Gruppe im Mittel auf mindestens 17,6% zu erhöhen, nicht erreicht. Allerdings war im Jahr 2025 eine Steigerung gegenüber dem Jahr 2024 zu verzeichnen, so dass eine Erholung zu erwarten ist.

1.1.3 Studienanfänger*innen im Master

Der Frauenanteil in der Gruppe der Studienanfänger*innen über die gesamten Masterstudiengänge der Fakultät in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 17,9 %. Das Ziel, den Anteil bei 13,9 % zu halten, wurde also deutlich erreicht.

1.1.4 Absolvent*innen im Master

Der Frauenanteil in der Gruppe der Absolvent*innen in den Masterstudiengängen lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 14,1 %. Das Ziel, den Frauenanteil in dieser Gruppe im Mittel auf mindestens 13,9% zu erhöhen, wurde erreicht.

1.1.5 Studentische Hilfskräfte (SHK), wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHB) und wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)

Der Frauenanteil in der Gruppe der Hilfskräfte (SHK, WHB und WHK) in der Fakultät lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 17,0 %. Das Ziel, den Wert bei 17,4% aus den Jahren 2016 bis 2020 zu halten, wurde formal knapp verfehlt. Allerdings ist seit 2024 eine steigende Tendenz zu erkennen, so dass der Wert im Jahr 2025 auf 22,0 % gestiegen ist.

1.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Der Frauenanteil in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 17,8 %. Damit wurde das Ziel, den Frauenanteil in dieser Gruppe auf 19% zu erhöhen, verfehlt. Im Jahr 2025 stieg die Zahl von 14,8 % im Jahr 2024 wieder auf 18,5 %, so dass eine positive Tendenz zu erkennen ist.

1.3 Abgeschlossene Promotionen

Der Frauenanteil unter den abgeschlossenen Promotionen lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 13,3 % mit stark schwankender Tendenz. Das Ziel, den mittleren Anteil auf 16,5% zu erhöhen, wurde somit verfehlt. Bei einzelner Betrachtung des Jahres 2025 allerdings ist ein deutlich über dem Zielwert liegender Anteil von 20,0 % zu verzeichnen.

1.4 Habilitationen

In den Jahren 2020 bis 2025 gab es eine Habilitation, wobei es sich um einen männlichen Habilitanden handelte. Da diese im Maschinenbau eher unüblich sind und andere Wege für eine Hochschullaufbahn zur Verfügung stehen, ist der Frauenanteil in diesem Kriterium nicht relevant für die Bewertung und Zielsetzung der Gleichstellung innerhalb der Fakultät.

1.5 Lehrbeauftragte

Der Frauenanteil in der Gruppe der Lehrbeauftragten lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 18,6 %. Da keine Vergleichsgröße zur Verfügung steht, wurde kein Zielwert definiert, sondern lediglich das Ziel formuliert, bestehende weibliche Lehrbeauftragte zu halten und neue Lehraufträge bevorzugt Frauen zu erteilen. Dieses Ziel wurde erreicht, da wir seit 2024 eine weibliche Lehrbeauftragte mehr haben als bisher.

1.6 Wissenschaftliche Beamt*innen

Der Frauenanteil in der Gruppe der wissenschaftlichen Beamt*innen lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 24,9 %. Das Ziel, den Anteil auf 25 % aus den Jahren 2016 bis 2020 zu halten, wurde knapp verfehlt.

1.7 Professuren

Der Frauenanteil in der Gruppe der Professor*innen lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 20,5 %. Es wurde das Ziel formuliert, mindestens eine der neu zu besetzenden Stellen in diesem Zeitraum mit einer Frau zu besetzen. Dies ist gelungen, es wurden drei Professorinnen berufen, wodurch der Frauenanteil in dieser Gruppe seit dem Jahr 2023 bei 25,0 % liegt.

1.8 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

Der Frauenanteil in der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten lag in den Jahren 2021 bis 2025 im Mittel bei 46,0 %. Das Ziel, die Anzahl der weiblichen nichtwissenschaftlichen Beschäftigten zu halten, wurde erreicht. Im Vergleich zum Jahr 2020 stieg die Anzahl der Frauen unter den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten von 29 auf 32.

1.9 Gremien und Leitungspositionen

Die Dekanatspositionen (Dekan, Prodekan, Studiendekan) wurden in den Jahren 2021 bis 2025 von Männern besetzt, somit beträgt der Frauenanteil 0%.

Der Frauenanteil im Fakultätsrat lag im Jahr 2025 bei 22,2 % (4 Frauen von insg. 18 Mitgliedern), was eine Verdoppelung gegenüber dem Jahr 2020 bedeutet. Das Ziel, den Frauenanteil in dieser Gruppe zu erhöhen, wurde somit erreicht.

2 Maßnahmen

Die im Gleichstellungsplan 2021 bis 2025 formulierten Maßnahmen wurden wie folgt umgesetzt:

Stellenausschreibungen wurden in speziellen Datenbanken veröffentlicht. Die persönliche Ansprache geeigneter Bewerberinnen lässt sich nicht nachvollziehen. Die Institute und Lehrstühle der Fakultät wurden für die Relevanz der Gleichstellung und somit für die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, Lehrbeauftragten und WHB/SHKs sensibilisiert.

MINT-Werbekampagnen

- Schnupperstudium für Schülerinnen – Studentin auf Probe
- Frühlingsuni (29.03.-01.04.2021, 11.04.-14.04.2022, 03.04.-06.04.2023, 25.03.-28.03.2024, 14.04.-17.04.2025)
- Herbstuni (11.10.-15.10.2021, 04.10.-07.10.2022, 09.10.-13.10.2023, 14.10.-18.10.2024, 13.10.-17.10.2025)
- Girls' Day (22.04.2021, 28.04.2022, 27.04.2023, 25.04.2024, 03.04.2025)

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

- Lippe-Berufskolleg Lippstadt: November 2021
- Westfalen-Kolleg Bielefeld: März 2022
- Ludwig-Erhard-Berufskolleg: Januar 2022
- Richard-von-Weizsäcker-Berufskolleg: Juni 2022
- Gesamtschule Paderborn-Elsen: April 2021, Februar 2022, Januar 2023, Januar 2024, Februar 2025, Februar 2026
- Gesamtschule Bad Driburg: Mai 2021, Februar 2023
- Gymnasium/Realschule Heepen: Juni 2021

Messen und Events

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 teilweise auch digital 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

- Einzelpraktika
 - 2021: 7 Praktikant*innen, davon 1 weiblich
 - 2022: 10 Praktikant*innen, davon 3 weiblich
 - 2023: 13 Praktikant*innen, davon 5 weiblich
 - 2024: 14 Praktikant*innen, davon 4 weiblich
 - 2025: 24 Praktikant*innen, davon 7 weiblich
- Fächerübergreifendes Praktikum „Ressourcenschonende Mobilität“ (EIM und MB, Schulkooperation mit dem Gymnasium Schloß Neuhaus):
 - 2022: 17 Praktikant*innen, davon 5 weiblich
 - 2023: 9 Praktikant*innen, davon 4 weiblich
 - 2024: 12 Praktikant*innen, davon 3 weiblich
 - 2025: 24 Praktikant*innen, davon 9 weiblich (Wurde als MINT-EC-Camp durchgeführt, Teilnehmer*innen aus ganz NRW)

Schülerpraktikant*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 in der Fakultät für Maschinenbau und die sich daraus ergebenden Berufsbilder.

Messen und Events

- Vocatium digital: 31.05. und 29.06.2021
- Einstieg Dortmund: 01.-02.10.2021
- Racing Car-Workshop: 04.10.2021, 17.05.2022, 19.05.2022, 29.05.2022, 31.05.2022 und 02.06.2022
- Horizon Münster: 05.-06.03.2022
- MINT-Marathon: 14.05.2022
- Vocatium Bielefeld: 01.-02.06.2022, 23.-24.05.2023, 18.-19.06.2024, 24.-25.06.2025
- Showvorlesung "Geheime Kräfte in Aktion": 20.06.2022
- IdeenExpo: 02.-10.07.2022, 08.-16.06.2024
- Einstieg Dortmund: 26.-27.08.2022, 05.-06.09.2025
- „Phantasiemaschinen“ und „Nachts im Maschinenbau“: 23.09.2022
- Traumberufe IT & Technik Köln: 26.10.2022, 25.10.2023, 09.10.2024
- Stuzubi Dortmund: 28.01.2023
- Langer Abend der Studienberatung UPB: 15.06.2023
- Expedition Wissenschaft: 15.-17.09.2023
- Vocatium Münster: 21.-22.09.2023, 12.-13.09.2024
- Tag der offenen Tür – Benteler: 11.11.2023
- Vocatium Gütersloh: 23.-24.09.2025
- Traumberuf MINT-Schülermesse Köln: 08.10.2025

Weitere Maßnahmen

Das UPB racing Team e.V. führt jährlich Workshops durch, in denen Schüler*innen mit Interesse für MINT-Fächer die vollständige Entstehung eines Rennwagens Schritt für Schritt nachvollziehen und praktisch ausprobieren können.

Die Aktualisierung der Internetseiten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde nicht im angestrebten Umfang durchgeführt und wird deswegen im neuen Gleichstellungsplan erneut angeführt.

Das Netzwerk „Frauen im Maschinenbau – FiM“ wurde eingestellt. Daher wird eine stärkere Sichtbarkeit der Gleichstellung im Bereich Social Media als Maßnahme in den neuen Gleichstellungsplan aufgenommen.

Die Studienmöglichkeiten wurden durch neue Lehrveranstaltungen ergänzt, die sich allerdings nicht spezifisch an Frauen richten.

Dafür konnte der Frauenanteil bei den Professuren erheblich gesteigert werden, so dass hier mehr Vorbilder für erfolgreiche wissenschaftliche Karrieren (sog. Role Models) für weibliche Studierende gewonnen werden konnten.

Verabschiedet vom Fakultätsrat am 18.03.2026



Dr.-Ing. Sandra Gausemeier

Gleichstellungsbeauftragte der
Fakultät Maschinenbau



Prof. Dr.-Ing. habil. Mirko Schaper

Dekan der Fakultät Maschinenbau

Anlage zum Gleichstellungsbericht: Statistiken und Daten, Stand Januar 2026