



Gleichstellungskonzept der Hochschule Hamm-Lippstadt

Inhalt

- I. Gleichstellungspolitisches Profil**
- II. Institutionelle Verankerung der Gleichstellungspolitik**
- III. Geschlechtergerechte Hochschulausbildung weiblicher und männlicher Studierender**
- IV. Gleichstellung im Unternehmen „Hochschule Hamm-Lippstadt“**
- V. Verankerung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre**
- VI. Qualitätssicherung in der Gleichstellungsarbeit**

I. Gleichstellungspolitisches Profil

Die Hochschule Hamm-Lippstadt wurde am 1. Mai 2009 mit Inkrafttreten des Fachhochschulerrichtungsgesetzes gegründet und bildet Ingenieurinnen und Ingenieure aus. Dem gestiegenen Fachkräftemangel, insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern, tritt die Hochschule Hamm-Lippstadt mit neu konzipierten, marktorientierten und praxisnahen Studiengängen in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) entgegen. Im Laufe der Jahre wird es bis zu 16 Studiengänge geben, mit rund 4.000 Studierenden an den beiden Standorten Hamm und Lippstadt.

Die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ein integraler Bestandteil im Aufbauprozess der Hochschule Hamm-Lippstadt. Von der Konzipierung neuer Studiengänge bis hin zu wachsenden Hochschulstrukturen und -prozessen ist die Hochschule Hamm-Lippstadt bestrebt, einen zentralen nachhaltigen Beitrag zur Gleichstellung ihrer Studierenden und Beschäftigten zu leisten und von Beginn an eine gendersensible Bewusstseinsbildung zu fördern. Dem geringen Frauenanteil in technischen Berufen geschuldet, stellt die Gewinnung von Studentinnen und ihre erfolgreiche Qualifizierung in den Ingenieurwissenschaften ein zentrales gleichstellungspolitisches Ziel der Hochschule dar.

Die gleichstellungspolitischen Konzepte und Maßnahmen an der Hochschule Hamm-Lippstadt berücksichtigen ferner den EU-weiten geschlechterpolitischen Ansatz des Gender Mainstreamings. Dieses Leitkonzept ist in der Hochschulgesetzgebung für Nordrhein-Westfalen verankert. Dort heißt es

„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).“

Die Hochschule Hamm-Lippstadt möchte sich regional verankern und strebt eine sichtbare Forschungsstärke in ihren ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunkten an. Die Vielfalt und Heterogenität ihrer Studierenden und Beschäftigten, die Diversität der Geschlechter, ist eine zentrale Voraussetzung für die Innovationsfähigkeit und Qualität der Forschung. Aus diesem Grund baut die Hochschule ein aktives Diversity-Management auf.

Die Schaffung einer familiengerechten Infrastruktur, die Erhöhung der Frauenanteile, insbesondere bei den Professuren und bei den Studierenden, das Bildungsangebot zur Angleichung von unterschiedlichen Wissensständen für Studienanfängerinnen und Studienanfänger sowie die Nachwuchsförderung von Studentinnen sind Beispiele für das Gender- und Diversity-Management der Hochschule Hamm-Lippstadt.

Mit der Berufung der ersten Gleichstellungsbeauftragten, der Bildung der Gleichstellungskommission und der Etablierung des Gleichstellungskonzeptes wird eine Basis für die institutionelle Verankerung der Gleichstellung geschaffen. Die anschließende Erarbeitung eines Frauenförderplanes formuliert und konkretisiert Maßnahmen zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele.

Die Implementierung der Gleichstellungspolitik in die Organisationsstrukturen, die Entwicklung von Steuerungsinstrumenten für die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte in hochschulorganisatorischen und -politischen Maßnahmen setzen eine umfassende Genderkompetenz voraus. Die Hochschule Hamm-Lippstadt ist bestrebt, ihr Gleichstellungsprofil in den nächsten Jahren weiterzuentwickeln, ihre Genderkompetenzen zu erweitern und den Aufbau der Hochschule unter Gleichstellungsaspekten im Sinne eines Gender- und Diversity-Managements durchzuführen.

II. Institutionelle Verankerung der Gleichstellungspolitik

Die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages ist in verschiedenen Publikationen veröffentlicht.

Eine systematische Einbeziehung gleichstellungspolitischer Ziele erfolgt in der Ziel- und Leistungsvereinbarung IV (ZLV IV) mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung (MIWF) des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Hochschule Hamm-Lippstadt strebt darin eine Steigerung des Frauenanteils an den Professuren sowie eine Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden an. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen, verpflichtet sich die Hochschule weiterhin zu Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium gewährleisten. Ein weiterer integraler Bestandteil der ZLV IV ist ein aktives Diversity-Management, das insbesondere eine nachhaltige Chancengleichheit gewährleistet und dem Gender Mainstreaming gerecht wird.

In der 2011 überarbeiteten Grundordnung verankert die Hochschule, ergänzend zum Landesgleichstellungsgesetz, die formalen Grundlagen für die Gleichstellungsbeauftragte, ihrer Stellvertreterin sowie für die Gleichstellungskommission.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden vom Senat auf Vorschlag der Gleichstellungskommission für die Dauer von zwei Jahren gewählt und von der Präsidentin bzw. dem Präsidenten bestellt.

Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten gewährleistet die Unterstützung der Hochschule in der Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind dabei in § 17 des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen, in Kraft seit 20. November 1999, geregelt:

„(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

- 1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;*
- 2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.*

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.“

Die Hochschule Hamm-Lippstadt hat sich die Ausbildung von Frauen und Männern in ingenieurwissenschaftlichen Berufen zum Ziel gesetzt. Als neu gegründete Hochschule weist die Hochschule Hamm-Lippstadt ein besonderes Gestaltungspotenzial auf und richtet die neuen Studiengänge an den künftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes aus. Aus diesem Grund begleitet und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Etablierung von Strukturen und die Entwicklung von Steuerungsinstrumenten in der Hochschulausbildung, mit denen insbesondere die Chancengleichheit von Frauen und Männern in technischen Berufen gefördert wird. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit gleicher Intensität auf die Integration des Diversity-Managements in Hochschulausbildung und -entwicklung hin. Ferner arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte mit verschiedenen Gremien und Entscheidungsorganen zusammen, um die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Struktur- und Personalentscheidungen zu unterstützen. Sie ist ferner über verschiedene Formen wie beispielsweise die Landes- und Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten oder Konferenzen zum Gender- und Diversity-Management vernetzt, wodurch ein Austausch und eine gemeinsame politische Einflussnahme zu genderrelevanten Themen ermöglicht werden.

Ferner wird an der Hochschule Hamm-Lippstadt eine Gleichstellungskommission gewählt. Diese berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission werden vom Senat für eine Amtszeit von 2 Jahren gewählt (Die studentischen Mitglieder der Gleichstellungskommission werden für eine Amtszeit von 1 Jahr gewählt.).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zusammen mit der Gleichstellungskommission insbesondere für die Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne verantwortlich und wirkt bei der internen Mittelvergabe mit.

Im nächsten Schritt wird ein Rahmenplan zur Frauenförderung erarbeitet. Eine Verankerung der gleichstellungspolitischen Ziele in den Hochschulentwicklungsplan und im Leitbild der Hochschule Hamm-Lippstadt sowie eine stärkere Konkretisierung der gleichstellungspolitischen Ziele in den Publikationen werden ebenfalls angestrebt.

III. Geschlechtergerechte Hochschulausbildung weiblicher und männlicher Studierender

a) Die Entwicklung der Geschlechteranteile in der Gruppe der Studierenden

Die Hochschule Hamm-Lippstadt verzeichnet seit ihrem Bestehen eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden. Der Anteil an Studentinnen konnte von 15,5 % im Jahre 2009 in den folgenden drei Jahren erhöht werden und betrug zum Wintersemester 2012/2013 29,1 %.

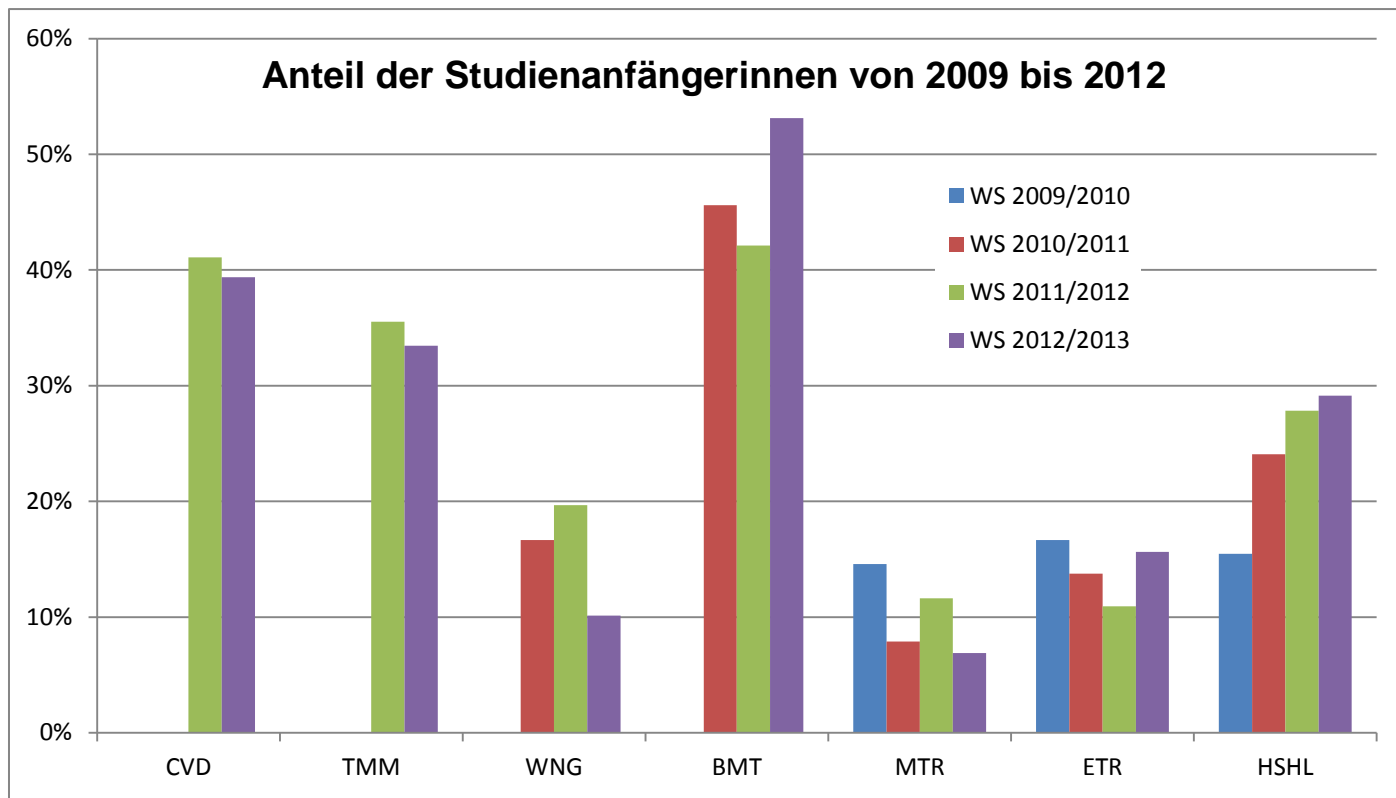


Abbildung 1: Anteil der Studienanfängerinnen von 2009 bis 2012

Die Studiengänge „Energietechnik und Ressourcenoptimierung“ (ETR) und „Mechatronik“ (MTR) starteten im Wintersemester 2009/2010, die Studiengänge „Biomedizinische Technologie“ (BMT) und „Wirtschaftsingenieurwesen“ (WNG) folgten im Wintersemester 2010/2011. Die Studiengänge „Technisches Management und Marketing“ (TMM) sowie „Computervisualistik und Design“ (CVD) sind seit Wintersemester 2011/2012 etabliert.

b) Maßnahmen zur Akquirierung von Studierenden für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Zur Akquirierung von weiblichen Studierenden setzt die Hochschule Hamm-Lippstadt bereits folgende Maßnahmen um:

Maßnahme	Beschreibung/Wirkung	Verantwortlich
zdi-Schülerlabor	Die Hochschule verfügt über ein stationäres Labor an der Hochschule sowie über einen MINT-Labortruck. Dadurch soll die Hochschule als attraktiver Lebensraum erfahrbar gemacht, Berührungängste gegenüber technischen und naturwissenschaftlichen Fächern abgebaut, naturwissenschaftliche Disziplinen vernetzt sowie Nachwuchs gefördert. Das Motto des MINT-Labortrucks lautet: „Zukunft durch Innovation“ (zdi) im fahrenden Klassenzimmer!	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschung und Lehre
Hochschule für Juniors	Kindgerecht und spielerisch werden Jungen und Mädchen an physikalische, chemische und mathematische Fragestellungen herangeführt. Die Ziele der regelmäßigen Vorlesungen im Rahmen der „KinderUni“ in Hamm und Lippstadt sind die Heranführung der Jüngsten an die Welt der Naturwissenschaften, insbesondere um Berührungängste erst gar nicht aufkommen zu lassen. Die Kinder-Uni in Hamm wird federführend von der Volkshochschule Hamm organisiert. In Lippstadt ist die „KinderUni“ als Kooperationsprojekt der Hochschule Hamm-Lippstadt mit der Wirtschaftsförderung und der Volkshochschule Lippstadt im Sommer 2010 gestartet.	Stabstelle Präsidium
Girls' Day	Am Girls' Day wird den Mädchen beim Experimentieren die Vielfältigkeit der MINT-Fächer näher gebracht. Es finden jeweils Veranstaltungen in Hamm und in Lippstadt statt. Ziel ist es Studentinnen für die MINT-Fächer zu gewinnen.	Stabstelle Präsidium
Diversity Management	Die Hochschule Hamm-Lippstadt engagiert sich im Verbund mit den Städten Hamm und Lippstadt für eine familienfreundliche Hochschule. In Hamm sieht eine Kooperationsvereinbarung vor, dass das städtische Familienbüro für alle familienbedingten Fragen von Studierenden und Hochschulangehörigen zur Verfügung steht. In Lippstadt stehen die Aktivitäten unter dem Motto "Lokales Bündnis für Familien".	Familienbüro Stadt Hamm Familien- und Jugendbüro Lippstadt Stabstelle Präsidium

Ferner ist die Hochschule Hamm-Lippstadt dem Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen beigetreten. Unter dem Motto „Komm, mach MINT“ wurde der Nationale Pakt für mehr Frauen im MINT-Bereich am 17. Juni 2008 auf Initiative der Bundesministerin Annette Schavan in Berlin geschlossen. Das Bündnis besteht aus

vielen Partnern, u. A. aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien und hat sich zum Ziel gesetzt, mehr junge Frauen für eine Karriere in MINT-Berufen zu gewinnen. Der Beitritt zum Pakt bietet der Hochschule eine weitere Möglichkeit, Kooperationen einzugehen sowie gemeinsame Aktivitäten oder andere Maßnahmen zu starten, um die Ziele des Paktes zu unterstützen, Mädchen und junge Frauen für den MINT-Bereich zu begeistern sowie für ein Studium und eine Berufstätigkeit in diesem Umfeld zu gewinnen.

c) Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen

Die Hochschule Hamm-Lippstadt bietet den Studentinnen und Studenten ein praxisorientiertes Studium auf hohem Niveau. Gleichfalls haben die individuelle Förderung sowie die Vermittlung von sozialen Kompetenzen in der Ausbildung der zukünftigen Ingenieurinnen und Ingenieure einen hohen Stellenwert. Für die Studentinnen der Hochschule Hamm-Lippstadt wurde aus diesem Grunde im November 2011 der erste „Karriere-Workshop für zukünftige Ingenieurinnen“ veranstaltet, welcher in Zukunft in regelmäßigen Zeitabschnitten stattfinden wird. Mit diesem Karriere-Workshop möchte die Hochschule Hamm-Lippstadt einen zusätzlichen Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Stellung von Frauen, insbesondere in technischen Berufen, im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten. In dem zweitägigen Workshop soll zum einen für die zukünftigen Ingenieurinnen ein maximaler Praxisbezug hergestellt werden, indem Berufsbilder von Frauen und mögliche Tätigkeitsgebiete durch Referentinnen aus der Wirtschaft aufgezeigt werden. Für eine erfolgreiche Karriere ist es zudem essentiell, dass die fachlichen Fähigkeiten im Einklang mit der beruflichen Umgebung stehen. Aus diesem Grund beinhaltet der Workshop das Erlernen von Techniken zur Kommunikation und zur eigenen Positionierung im beruflichen Umfeld.

Im Rahmen des Diversity Managements nimmt die Hochschule Hamm-Lippstadt als eine von bundesweit acht Partnerhochschulen am Projekt "Vielfalt als Chance" teil. Das 2010 von der CHE Consult GmbH ins Leben gerufene Projekt, hat zum Ziel, einen Mentalitätswandel im deutschen Hochschulsystem einzuleiten, damit die Hochschulen in Deutschland zukünftig noch besser in der Lage sind, der Vielfalt ihrer Studierenden Rechnung zu tragen, sie besser zu integrieren und bestmöglich zu fördern.

d) Familienfreundlich studieren

Die Hochschule Hamm-Lippstadt bietet in Kooperation mit dem städtischen Familienbüro allen Studierenden der Hochschule Hamm-Lippstadt bei familienbedingten Fragen z.B. in Bezug auf Kinderbetreuung oder pflegebedürftige Angehörige, die Möglichkeit sich dort beraten und unterstützen zu lassen. Im Campus Office, dem zentralen Anlaufpunkt für Studierende, liegen dazu die entsprechenden Broschüren aus.

Zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit der Hochschule sollen zukünftig Studentinnen und Studenten mit Kindern hinsichtlich des Betreuungsangebotes befragt werden, so dass die Betreuungssituation stets überwacht und verbessert werden kann.

Seit dem Wintersemester 2012/2013 bietet die Hochschule studierenden Eltern und ihren Kindern sowie schwangeren Studentinnen und werdenden studierenden Vätern unter dem Motto „Campus Spielcafé“ regelmäßig die Möglichkeit, sich untereinander kennenzulernen und sich über alle Belange des Studiums mit Kindern auszutauschen. Für die Kinder steht eine Spielecke bereit. Durch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist gleichzeitig die Möglichkeit gegeben, sich über das hochschulweite Angebot zur Vereinbarung von Studium und Familie zu informieren und wichtige Fragen und Anregungen in diesem Zusammenhang zu besprechen.

Im Neubau der Hochschule Hamm-Lippstadt sind „Eltern und Kind“-Zimmer mit Kinderspielecke berücksichtigt. Auch nach Fertigstellung des Neubaus bleibt weiterhin die Kooperation mit dem Familienbüro Hamm bestehen, um Kinder bei Bedarf in nahegelegene Kindertagesstätten zu vermitteln.

Als Präsenzhochschule der neuen Generation verfügt die Hochschule Hamm-Lippstadt über ein Zentrum für Wissensmanagement (ZfW). Das ZfW verwaltet und pflegt die eLearning Plattform, das sogenannte „Campus Portal“. Das Campus Portal bietet den Studierenden die Möglichkeit, innovative Medien- und Bibliotheksdienste auch von zu Hause aus zu nutzen. Ein Mediendienst ist beispielsweise die Lernplattform, dort finden die Studierenden aktuelle Informationen und Lernmaterialien sowie eLearning Kurse. Zu den eLearning Kursen zählen z.B. die Sprachkurse, insbesondere auch Deutschkurse für ausländische Studierende. Neben der Lernplattform bietet das Campus Portal eine eBibliothek, dort können die entsprechenden Bücher kostenlos von zu Hause geladen werden.

Im Zuge der neuen Medien nutzt die Hochschule Hamm-Lippstadt den Einsatz von digitalen Hörsälen. Der digitale Hörsaal verschafft Studierenden in vielen Lebenssituationen die Möglichkeit Vorlesungen von zu Hause aus interaktiv mit zu verfolgen. In einem digitalen Hörsaal wird ein Medialisierungskonzept umgesetzt, um alle Präsenzveranstaltungen in Sinne eines synchronen Lernszenarios via Internet zur Verfügung zu stellen. Zeitgleich werden die Vorlesungen mithilfe eines Recordingtools aufgezeichnet und über ein Learning Management System den Teilnehmern zur Verfügung gestellt, um asynchrone Lernszenarios im Sinne des Blended Learning zu ermöglichen. Durch diesen Ansatz können praktisch alle Lehrveranstaltungen zeit- und ortsunabhängig angeboten werden. Der digitale Hörsaal ist vor allem für junge oder alleinerziehende Eltern geeignet, wenn eine Fahrt zur Hochschule wegen Aufsichtspflichten gegenüber den Kindern nicht möglich ist. Damit ist die Teilnahme an Lehrveranstaltungen gewährleistet und das Studium mit Kind problemlos möglich.

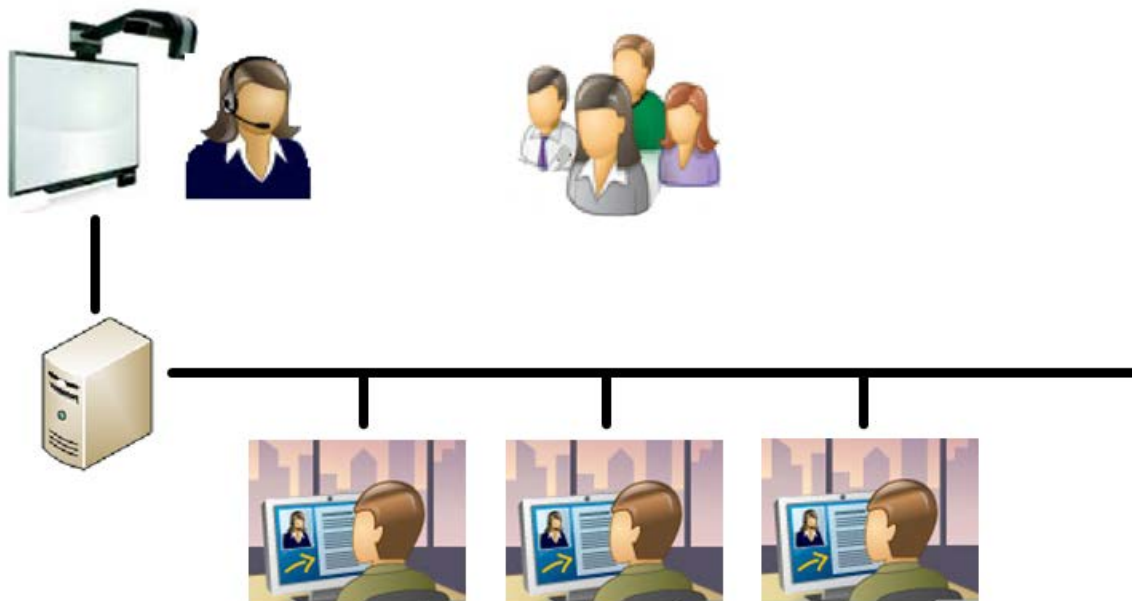


Abbildung 2: Synchrones Lernszenario im digitalen Hörsaal ¹

IV. Gleichstellung im Unternehmen „Hochschule Hamm-Lippstadt“

Die Hochschule Hamm-Lippstadt setzt sich explizit für Chancengleichheit am Arbeitsplatz Hochschule ein. Dies erfolgt beispielsweise durch eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein maßgeblicher Bestandteil für die Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Hochschule.

„Die Arbeit läuft dir nicht davon, wenn du deinem Kind den Regenbogen zeigst.

Aber der Regenbogen wartet nicht, bis du mit der Arbeit fertig bist.“ (aus China)

Im Wettbewerb um qualifiziertes Personal ist das Thema Familienfreundlichkeit ein wichtiges Argument bei der Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber geworden. Die Hochschule Hamm-Lippstadt unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere durch flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit-, Teilzeitarbeit). Neben einer familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeit soll in Zukunft auch der Arbeitsort flexibel wählbar sein. Zudem ist die Einführung von Telearbeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschulverwaltung geplant. Derzeit werden

¹ Hohenberg, G. mit freundlicher Unterstützung von SMART Technologies

Fragen zu den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen geklärt. Die Umsetzung der Telearbeit wird für das Jahr 2013 angestrebt.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, wurde zwischen der Stadt Hamm und der Hochschule Hamm-Lippstadt eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. In dieser Vereinbarung ist festgelegt, dass das städtische Familienbüro den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hochschule sowie den Studierenden in allen Belangen zum Thema Familie (z.B. auch bei der Suche nach Betreuungsplätzen für Kinder) zur Verfügung steht. Des Weiteren plant die Hochschule die Einrichtung von „Eltern und Kind“-Zimmern in den Neubauten.

Die Hochschule Hamm-Lippstadt fördert die bestmögliche Qualifizierung für die vielseitigen Aufgaben der Hochschulverwaltung. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule werden bei Bedarf von Beginn an durch entsprechende Schulungen für die neuen Aufgaben weiterqualifiziert. Aus diesem Grund wird die fachliche Weiterbildung ausdrücklich unterstützt. Darüber hinaus können alle Beschäftigten der Hochschule aus dem vielfältigen Angebot der hochschulübergreifenden Fortbildung (HÜF) sowie der Akademie Mont-Cenis, der Fortbildungsakademie des Ministeriums für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen für sie und ihr Tätigkeitsgebiet interessante Seminare wählen. Für Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der EDV bietet das Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen ein vielfältiges Programm an. Die Teilnahme der Hochschulangehörigen an Schulungen aus diesem IT-Programm wird durch die Hochschule Hamm-Lippstadt ebenfalls unterstützt.

Die spezifischen Belange, Bedingungen und Belastungen von weiblichen und männlichen Beschäftigten sind seit 2011 in einem zertifizierten Managementsystem erfasst. Das Arbeitssicherheit-, Gesundheits- und Umweltschutz-System System (AGU-System) beinhaltet und beschreibt arbeits-, gesundheits- und umweltschutzrelevante Abläufe und Zusammenhänge an der Hochschule Hamm-Lippstadt. Es erstreckt sich über alle Tätigkeitsbereiche, auch der Genderaspekt wird im AGU berücksichtigt.

Eine Analyse der derzeitigen Personalsituation an der Hochschule Hamm-Lippstadt dokumentiert ein Gesamtverhältnis zwischen Männern und Frauen von rund 60 % zu 40 %. Insbesondere im Bereich der Professuren sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Dieses Ergebnis ist auf die MINT-Studiengänge als klassische „Männerdomäne“ zurückzuführen. Ein anderes Bild zeigt sich bei den Verwaltungsangehörigen. Hier beläuft sich die Quote der Mitarbeiterinnen auf 59,4 %. Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern im Bereich des wissenschaftlichen Personals ist mit 56,2 % (männlich) zu 43,8 % (weiblich) weitestgehend ausgeglichen.

	Geschlecht männlich		Geschlecht weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote
Professuren	42	80,8 %	10	19,2 %	52	100 %
Verwaltung	26	40,6 %	38	59,4 %	64	100 %
Wiss. Personal	18	56,2 %	14	43,8 %	32	100 %
Gesamtergebnis	86	58,1 %	62	41,9 %	148	100 %

Tabelle 1: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule Hamm-Lippstadt²

Hervorzuheben ist, dass der Professorinnenanteil an der Hochschule Hamm-Lippstadt mit 19,2 % über dem nordrhein-westfälischen Durchschnitt liegt. Im Gender-Report 2010 ist unter anderem der Anteil der Professorinnen in an allen Universitäten und Fachhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen untersucht und mit 16,6 % beziffert worden.² Unter Berücksichtigung von MINT-Gesichtspunkten ist der Professorinnenanteil an der Hochschule Hamm-Lippstadt positiv hervorzuheben.

V. Verankerung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre

Die Gleichstellungspolitik der Hochschule Hamm-Lippstadt berücksichtigt die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Juli 2008 verabschiedeten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“.

„Die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Effizienz- und Exzellenzdefizit für den Hochschulbereich, denn das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotential kann zur Gänze nur genutzt werden, wenn herausragende Talente unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich verbleiben und nicht auf dem Weg zu ihrer höchsten Leistungsfähigkeit in andere Beschäftigungsbereiche abwandern. Männer und Frauen müssen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt beteiligt werden.“

Empfehlung der HRK³ „Frauen fördern“ vom 14.11.2006

² Stand: 16.01.2013

² siehe Pressemitteilung vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen unter http://www.frauenrw.de/nachrichtenarchiv/j2011/m01/pm11-01-18_gender-report-2010.php (Stand 13.01.2011, Abrufdatum 02.05.2012)

³ Hochschul-Rektoren-Konferenz

Um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in Forschung und Lehre zu erreichen und auch nachhaltig zu sichern, vereinbarten die Mitglieder der DFG im Jahre 2008 strukturelle und personelle Gleichstellungsstandards. Mit diesen Standards soll die Qualitätssicherung in der Wissenschaft gewährleistet werden.

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit diese Standards an der Hochschule Hamm-Lippstadt bereits umgesetzt werden bzw. ein Ausblick über angestrebte Maßnahmen aufgezeigt.

a) Strukturelle Gleichstellungsstandards - Maßnahmen der Hochschule Hamm-Lippstadt für durchgängige Gleichstellungsorientierung

Um eine dauerhafte Gleichstellungsarbeit an der Hochschule zu sichern, soll die Gleichstellung als durchgängige Aufgabe im Leitbild der Hochschule sowie in allen Richtlinien, Strategiepapieren und Grundsatzdokumenten verankert werden. Hiermit wird die Berücksichtigung der Gleichstellungsaspekte bei allen Entscheidungen gewährleistet. Darüber hinaus begleitet die Gleichstellungsbeauftragte – beraten und unterstützt von der Gleichstellungskommission – die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie der Hochschule Hamm-Lippstadt.

b) Maßnahmen der Hochschule Hamm-Lippstadt für Transparenz in der Gleichstellungsorientierung

Im Rahmen der transparenten Gleichstellungsarbeit sollen turnusmäßig Daten zur Gleichstellungssituation der Departments erhoben und veröffentlicht werden. Darüber hinaus erfolgt eine turnusmäßige Stellungnahme zur Umsetzung der im Frauenförderplan festgeschriebenen Ziele durch die Gleichstellungskommission.

c) Maßnahmen der Hochschule Hamm-Lippstadt für kompetente, wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte Gleichstellungsorientierung

In der ZLV hat die Hochschule Hamm-Lippstadt ihr Ziel schriftlich fixiert, den Frauenanteil an den Studierenden in den MINT-Fächern von 103 im WS 10/11 auf 150 weibliche Studierende im WS 11/12 sowie auf 200 Studentinnen im WS 12/13 zu erhöhen. Um junge Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge zu interessieren und zu gewinnen sowie die Entwicklung der Hochschule Hamm-Lippstadt zu einer gendersensiblen Hochschule voranzutreiben, hat die Hochschule Hamm-Lippstadt eine Kooperationsvereinbarung mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. aus Bielefeld getroffen.

Des Weiteren strebt die Hochschule an, bis Ende 2013 vier neue Professuren mit Frauen zu besetzen.

Personelle Gleichstellungsstandards

Chancengleichheit im Hinblick auf die Besetzung von Positionen und die Verteilung von Ressourcen herzustellen, sind weitere Ziele, welche mit den Gleichstellungsstandards der DFG erreicht werden sollen. Aus diesem Grund legt die DFG den Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit auf eine

- durchgängige,
- transparente,
- wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte
- sowie kompetente

Auswahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

An der Umsetzung der personellen Gleichstellungsstandards wirken die Berufungskommission sowie die Gleichstellungsbeauftragte mit. Insbesondere wird die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihrer Vertreterin in alle Einstellungsverfahren einbezogen. So sollen eventuelle Ungleichbehandlungen aufgedeckt und beseitigt sowie eine Chancengleichheit aller Bewerberinnen und Bewerber im Verfahren sichergestellt werden.

VI. Qualitätssicherung in der Gleichstellungsarbeit

Die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie sowie die Wirksamkeit der gleichstellungspolitischen Maßnahmen werden zukünftig im Zusammenhang mit der Erstellung bzw. Fortschreibung des Frauenförderplans sowie mit einer regelmäßigen Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes gewährleistet.

Das Gleichstellungskonzept ist für drei Jahre, beginnend mit seiner hochschulweiten Veröffentlichung, gültig.