



Gleichstellungskonzept der Fachhochschule Münster



Gleichstellungskonzept der Fachhochschule Münster

1	Einleitung	3
2	Politisches und rechtliches Umfeld	3
3	Gleichstellung als integraler Bestandteil des strategischen Managementsystems	3
3.1	Strategischer Rahmen und strategische Ziele.....	4
3.2	Strukturen.....	5
3.2.1	Gleichstellungsbeauftragte und -kommission.....	5
3.2.2	Ressourcen.....	6
3.3	Maßnahmen.....	7
3.3.1	Gleichstellung am Studienort Hochschule.....	7
3.3.2	Gleichstellung am Arbeitsplatz Hochschule.....	10
3.3.3	Gleichstellung in Forschung und Wissenschaft.....	12
3.4	Ergebnisse.....	12
4	Fazit	15

1 Einleitung

Mit über 9.000 Studierenden ist die 1971 gegründete Fachhochschule Münster heute eine der größten Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Deutschland. In fünfzehn Fachbereichen lehren und forschen 220 Professorinnen und Professoren, unterstützt durch 500 wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Seit der Umstellung auf das gestufte Studiensystem stehen den Studierenden aus dem In- und Ausland mehr als 50 akkreditierte Bachelor- und Masterstudiengänge der Ingenieur- und Sozialwissenschaften, der Wirtschaftswissenschaft und der gestalterischen Disziplinen Architektur und Design zur Auswahl; interdisziplinäre und hochschulübergreifende Studiengänge runden das Bild ab. Getragen durch ein Netz strategischer Partnerschaften hat sich die Fachhochschule Münster in der anwendungsorientierten Forschung eine Spitzenposition in Deutschland erarbeitet.

GLEICHSTELLUNG wird hier groß geschrieben: Eingebunden in den übergreifenden politischen und rechtlichen Rahmen (Kap. 2) und ein hochschulweites strategisches Managementsystem (Kap. 3) verfügt die Hochschule über klar definierte Ziele und ausgezeichnete Strukturen, um mit gezielten Maßnahmen einen nachhaltigen Beitrag zur Gleichstellung ihrer Studierenden und Beschäftigten zu leisten. Auf die in der Selbstbewertung zutage getretenen Schwächen hat die Hochschule mit der Vorbereitung weiterer Angebote reagiert (Kap. 4).

2 Politisches und rechtliches Umfeld

Der in Artikel 3 des Grundgesetzes verankerte Anspruch auf Gleichberechtigung von Männern und Frauen wird für Hochschulen sowohl auf der Ebene des Bundes als auch der Ebene der Länder konkretisiert:

- Durch das **Hochschulrahmengesetz** sind die Hochschulen gehalten, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern (§ 3).
- Der **Wissenschaftsrat** betont in seinen an die Bundesregierung und die Regierungen der Länder gerichteten, 2007 veröffentlichten „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ die Bedeutung einer besseren Partizipation von Frauen in den Führungsebenen von Wissenschaft und Forschung.
- Das **Hochschulgesetz** des Landes NRW bekennt sich explizit zum Gender Mainstreaming und fordert die Hochschulen auf, bei allen Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu berücksichtigen (§ 3). Es überträgt die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes auf die Hochschulen und definiert den Rahmen für die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und -kommission (§ 23).

Um die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags zu fördern unterstützt die nordrhein-westfälische Landesregierung die Hochschulen mit Mitteln des Struktur- und Innovationsfonds. Schließlich wird das Gleichstellungsziel auch in der aktuellen, bis 2010 gültigen Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen aufgegriffen. Hier wird auch die Unterstützung von Gleichstellungsaktivitäten, wie zum Beispiel die Bereitstellung eines festen Betrages für Maßnahmen und Projekte zur Gleichstellung, vereinbart.

3 Gleichstellung als integraler Bestandteil des strategischen Managementsystems

Die Fachhochschule Münster bekennt sich ausdrücklich zu den durch das Landes- und Bundesrecht definierten Gleichstellungszielen. Die konkrete Ausgestaltung des gesetzlichen Handlungsspielraums erfolgt hier eingebettet in ein hochschulweites strategisches Managementsystem, das die Aufgaben der strategischen Planung und Steuerung mit den Anforderungen an ein professionelles Qualitätsmanagement verbindet.

Fachhochschule Münster

Hochschulrahmengesetz

Wissenschaftsrat

Hochschulgesetz

Struktur- und Innovationsfonds

Zielvereinbarung mit Landesregierung

Einbettung von Gleichstellung in strategisches Managementsystem

Dies bedeutet,

- dass der Gleichstellungsauftrag explizit im strategischen Rahmen verankert ist und im Zielsystem konkretisiert wird (Kap. 3.1),
- dass die Hochschule für eine hohe Strukturqualität sorgt, d.h. hier: angemessene Ressourcen für die Förderung der Gleichstellung bereitstellt (Kap. 3.2),
- dass die Hochschule sich systematisch für eine Entwicklung der Prozessqualität einsetzt, d.h. hier: insbesondere ihre weiblichen Beschäftigten und Studierenden mit gezielten Maßnahmen unterstützt (Kap. 3.3) und nicht zuletzt,
- dass die Wirksamkeit dieser Maßnahmen – also die Ergebnisqualität – regelmäßig überprüft wird (Kap. 3.4).

Das Konzept des hochschulweiten strategischen Qualitätsmanagements wurde im Januar 2008 durch den Stifterverband für die deutsche Wissenschaft und die Heinz Nixdorf Stiftung im Programm „Qualitätsmanagement an Hochschulen“ ausgezeichnet.

3.1 Strategischer Rahmen und strategische Ziele

Den Rahmen für die Ausgestaltung des strategischen Zielsystems bildet das Leitbild der Hochschule, das in sieben Leitlinien entfaltet wird. Der Aspekt der Gleichstellung ist in der Leitlinie „Chancengleichheit“ wie folgt festgeschrieben:

„Wir betrachten die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Bereichen als selbstverständliches Postulat, das aber noch keineswegs überall erfüllt ist. (...) Wir werden auch weiterhin daran arbeiten, den Anteil der Frauen in geschlechtsparitätisch benachteiligten Bereichen der Hochschule zu erhöhen und – unabhängig von zugeschriebenen Merkmalen wie Geschlecht, soziale Herkunft und ethnische Zugehörigkeit – alle Leistungs- und Intelligenzpotenziale zu fördern. Die Hochschule erfährt die Verschiedenheit der Menschen als Bereicherung.“

Der aktuelle Entwicklungsplan der Fachhochschule Münster beschreibt (in Fortsetzung des ersten Hochschulentwicklungsplans aus dem Jahr 1999) die wesentlichen Aktivitäten, die sich die Hochschule zu ihrer Profilierung für den Zeitraum bis 2010 vorgenommen hat. Die Hochschule greift hier die in der zitierten Leitlinie formulierte Selbstverpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils in geschlechtsparitätisch benachteiligten Bereichen auf und ergänzt als strategisches Ziel die bessere Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie.

Konkretisiert werden die Gleichstellungsziele des Hochschulentwicklungsplans durch den bereits im November 2000 in Kraft getretenen Frauenförderplan der Fachhochschule Münster. Er wurde von der Gleichstellungskommission in Zusammenarbeit mit den Personalräten und dem Rektorat erstellt.

Grundlage des Frauenförderplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen.

AUSBLICK: Academic Scorecard

Für den dritten Hochschulentwicklungsplan, der im Jahr 2010 verabschiedet werden soll, ist eine stärkere Konkretisierung und Operationalisierung aller strategischen Ziele beabsichtigt. Die Hochschulleitung und alle Fachbereiche erarbeiten zu diesem Zweck eine an Bildungseinrichtungen angepasste Variante der Balanced Scorecard, die so genannte Academic Scorecard. Maßnahmen und konkrete Ziele zur Gleichstellung können hier verschiedenen Perspektiven und strategischen Zielen zugeordnet werden (s. nachfolgende perspektivische Tabelle).

Strategischer Rahmen (Kap. 3.1)

Strukturen (Kap. 3.2)

ermöglichen

Maßnahmen (Kap. 3.3)

bewirken

Ergebnisse (Kap. 3.4)

Leitbild

Hochschulentwicklungsplan

www.fh-muenster.de/Gleichstellung/frauenfoerderplan

Academic Scorecard

Perspektive	Strategisches Ziel	Konkretes Ziel	Maßnahme	Kennzahl	Soll-Wert 2015
Bildung	Übergang in die Hochschule optimieren	Zahl der weiblichen Studieninteressierten maximieren	Gezielte Werbung für weibliche Studierende in MINT-Fächern	Quote weiblicher Erstsemester	X %
Ressourcen: Personal	Personaleinsatz optimieren	Angemessene Personalausstattung sicherstellen	Frauenförderplan	Anteil der weiblichen Neuberufenen	Y %

3.2 Strukturen

Als notwendige strukturelle Voraussetzung für eine Umsetzung der strategischen Gleichstellungsziele bietet die Fachhochschule Münster sowohl eine nachhaltige institutionelle Verankerung (Kap. 3.2.1) als auch eine angemessene Ressourcenausstattung (Kap. 3.2.2).

3.2.1 Gleichstellungsbeauftragte und -kommission

In ihrer im Jahr 2008 verabschiedeten Grundordnung regelt die Fachhochschule Münster ergänzend zum Landesrecht die Rechte und Pflichten der Mitglieder und Angehörigen der Gremien sowie die Verfahrensgrundsätze für die zentralen Organe und Fachbereiche. Die formalen Grundlagen für die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission sind in § 10 formuliert:

„(1) Die Gleichstellungsbeauftragte wird aus dem Kreis der Hochschullehrerinnen, der akademischen Mitarbeiterinnen und der weiteren Mitarbeiterinnen der Hochschule, die ein Hochschulstudium abgeschlossen haben, von den Mitgliedern der Gleichstellungskommission gewählt und von der Präsidentin oder dem Präsidenten für eine Amtszeit von vier Jahren bestellt. (...)“

„(3) Zur Beratung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und der zentralen Organe, Gremien, Funktionsträgerinnen und Funktionsträger wird eine Gleichstellungskommission gebildet. (...)“

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Münster hat den Vorsitz in der Gleichstellungskommission. Diese trifft sich in regelmäßigen Abständen zur Beratung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, um Projekte zu planen sowie die Einhaltung der Frauenförderpläne zu überprüfen und diese fortzuschreiben. Im Jahr 2007 hat die Gleichstellungskommission zum ersten Mal eine studentische Ansprechpartnerin ernannt. Diese setzt sich für die Gleichstellungsbelange der Studierenden ein und dient somit als Schnittstelle zwischen den Studierenden und der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über verschiedene Foren landes- und bundesweit vernetzt:

- Sie nimmt an den regelmäßigen Treffen der **Landes- und Bundeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten** teil, die sowohl dem Austausch als auch der gemeinsamen politischen Einflussnahme zu gleichstellungsrelevanten Themen dienen.
- Durch Workshops mit den Gleichstellungsbeauftragten der anderen **UAS 7**-Hochschulen (in Berlin, Bremen, Köln, Hamburg, München und Osnabrück) leistet die Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Münster einen wichtigen Beitrag, um die Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen bei allen Angeboten des Konsortiums (z.B. Studierenden- und Lehrendenaustausch mit den USA, Forschungsk Kooperationen, gemeinsame Sommerschulen und Studienangebote) sicherzustellen.

Grundordnung

studentische
Ansprechpartnerin

Landes- und
Bundeskonferenzen der
Gleichstellungsbeauftragten

UAS 7

3.2.2 Ressourcen

Für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags stellt die Fachhochschule Münster Dreierlei bereit: (1) Personal, (2) Infrastruktur und (3) Finanzen.

(1) Personal

Das Gleichstellungsbüro der Fachhochschule Münster setzt sich - gemäß den gesetzlichen Grundlagen - dafür ein, mehr Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern an der Fachhochschule herzustellen und die bestehende Benachteiligung von Frauen zu beseitigen. Die Gleichstellungsbeauftragte als Leiterin des Büros wird durch Mitarbeiterinnen und Hilfskräfte unterstützt, um das Spektrum der Angebote und Projekte zu erhöhen. Zurzeit arbeiten drei Mitarbeiterinnen, eine wissenschaftliche Hilfskraft und zwei studentische Hilfskräfte im Gleichstellungsbüro.

AUSBLICK: Projekt Familienservicebüro

Seit Januar 2009 arbeitet eine Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros an einer Bedarfserhebung für ein Familienservicebüro. Um der Nachfrage der Hochschulangehörigen gerecht zu werden, wird eine genaue Erfassung der Beratungs- und Betreuungswünsche der Zielgruppe durchgeführt. Auf diesen Wünschen aufbauend soll anschließend ein maßgeschneidertes Familienservicebüro entstehen, das sich an Menschen mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen richtet.

(2) Infrastruktur

Büroräume: Der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Mitarbeiterinnen und Hilfskräften stehen zwei Büroräume mit insgesamt drei voll ausgestatteten Arbeitsplätzen zu Verfügung.

Still- und Wickelgelegenheiten: In jedem Gebäude der Fachhochschule Münster befinden sich Erste-Hilfe-Räume, die auch als Stillräume benutzt werden können. Diese Räume befinden sich in allen Gebäuden jeweils im Erdgeschoss, auch die ausgeschilderten Wickeltische sind an allen Hochschulstandorten zu finden.

(3) Finanzen

Mittelherkunft	Betrag (2008)	Mittelverwendung
Haushalt	40.000 €	Allgemeiner Geschäftsbedarf des Gleichstellungsbüros sowie Projekte und gleichstellungsrelevante Maßnahmen
	ca. 34.875 €	Ersatzbeschäftigung wegen Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten (75%) und ihrer Vertreterin (25%)
Innovationsfonds	76.100 €	Anreizsystem zur Berufung von Professorinnen
Studienbeiträge (bewilligt in 2007)	25.000 €	Projekt Familienservicebüro
Summe	ca. 175.975 €	

Gleichstellungsbüro

Projekt Familienservicebüro

Büroräume

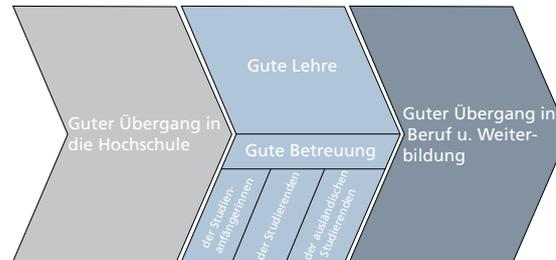
Still- und Wickelgelegenheiten

3.3 Maßnahmen

Die im vorigen Kapitel aufgezeigten strukturellen Voraussetzungen sind notwendig, aber nicht hinreichend. Erst durch ein breites Maßnahmenbündel, das auf den Studienort (Kap. 3.3.1), den Arbeitsplatz (Kap. 3.3.2) und den Forschungsstandort Hochschule (Kap. 3.3.3) abgestimmt ist, wird die Chancengleichheit an der Fachhochschule Münster verwirklicht.

3.3.1 Gleichstellung am Studienort Hochschule

Zur Strukturierung ihrer Maßnahmen im Bereich Lehre und Studium nutzt die Fachhochschule Münster das Bild einer Wertschöpfungskette, das die Studierenden vom Eintritt in die Hochschule bis zum Übergang in den Beruf oder einen weiterführenden Studiengang begleitet. Während des gesamten Prozesses nimmt die Hochschule ihre weiblichen Studieninteressierten und Studentinnen besonders in den Blick.



(1) Übergang in die Hochschule

Beim Übergang von der Schule in die Hochschule steht vor allem die Förderung von jungen Frauen in den MINT-Fächern im Vordergrund. Der Ausdruck MINT bezeichnet die traditionell eher von männlichen Studienanfängern gewählten Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Mit verschiedenen Maßnahmen versucht die Fachhochschule Münster, gezielt junge Frauen für diese Fächer zu gewinnen:

- **Girls' day:** Am bundesweiten „Mädchenzukunftstag“ wird Mädchen ab der fünften Klasse ein Einblick in die Berufsfelder ermöglicht, die traditionell eher von Männern besetzt werden. Die Fachhochschule Münster unterstützt und bewirbt den Girls' day und ruft die Beschäftigten dazu auf an diesem Aktionstag Mädchen mit an den Arbeitsplatz zu bringen.
- **Berufe mit Megahertz** ist ein Münsteraner Informationsportal, speziell für Mädchen, das Auskunft zu verschiedenen Ausbildungen und Studiengängen gibt. In einer Broschüre und auf einer Internetseite können sich Mädchen über Bildungswege in den MINT-Fächern informieren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im „Arbeitskreis Mädchen in den neuen Medien“, der die Umsetzung dieses Projektes ermöglicht.
- **Schulnetzwerk:** Diese Einrichtung der Hochschule trägt mit Informationsveranstaltungen in den Schulen und Besuchen von Schülerinnen und Schüler an der Hochschule dazu bei, die Kontakte der Hochschule mit den weiterführenden Schulen in der Region zu erweitern. Fachverwandte Kolleginnen und Kollegen von Schulen und Hochschule bekommen die Möglichkeit, in Kontakt zu treten und Informationen und Anregungen im Hinblick auf Lehrinhalte auszutauschen, die Schülerinnen frühzeitig mit den Inhalten eines technischen Studiengangs vertraut machen können. Das Netzwerk bietet die Möglichkeit zur Beratung auf Bildungsmessen, Teilnahme an Vorlesungen und am „Mobilen Labor“, das an verschiedenen Schulen im Münsterland Station macht.
- **Campus for girls** ist ein von den Fachbereichen Elektrotechnik und Informatik sowie Energie – Gebäude – Umwelt durchgeführtes Angebot für Mädchen. Im Rahmen eines technischen Schnupperstudiums können Mädchen hier Einblick in die Ingenieurwissenschaften am Hochschulstandort Steinfurt nehmen.

Girls' day

Berufe mit Megahertz

Schulnetzwerk

Campus for girls

AUSBlick: „Roberta“ – Roboter-kurse mit Genderaspekten:

„Mädchen erobern Roboter“ lautet das Motto der Roboter-kurse des Fraunhoferinstituts. Das Programm nutzt die Faszination von Robotern, um Schülerinnen die Fächer der Naturwissenschaften, Technik und Informatik spannend und praxisnah zu vermitteln. Die Kurse werden zurzeit an der Fachhochschule Münster vorbereitet und sollen zeitnah umgesetzt werden.

„Roberta“ - Roboter-kurse mit Genderaspekten

(2) Lehre

Die Thematisierung von Gleichstellungs- und Genderfragen spielt im Rahmen von **Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen** an verschiedenen Fachbereichen eine Rolle:

- An den Fachbereichen Sozialwesen, Oecotrophologie sowie Pflege und Gesundheit findet diese Thematik expliziten Eingang in den Lehrplan. Beispiele für aktuelle Lehrinhalte sind „Gleichstellungspolitik in Unternehmen“, „Gender“ sowie „Frauen und Mädchen in Haft“.
- Auch am Fachbereich Elektrotechnik und Informatik wird die Gleichstellungsthematik aufgegriffen, z.B. in einer Veranstaltung mit dem Titel „Perspektivenwechsel – Diversity Management in der Lehre“, bei der die Studierenden für die Notwendigkeit einer differenzierten Zielgruppenorientierung in ihrem späteren Berufsfeld sensibilisiert werden sollen.
- An anderen Fachbereichen und Instituten wird die Thematik implizit in der Lehre berücksichtigt. So wird zum Beispiel am Fachbereich Architektur die Genderperspektive als Teil des Diversity Managements in der Entwicklung von Gebäudestrukturen und bei der Stadtplanung berücksichtigt.

Um den Studienerfolg von Studierenden mit Kindern gezielt zu fördern, bietet die Fachhochschule Münster auch eine finanzielle Unterstützung an:

- Befreiung von Studienbeiträgen: Studierende mit einem Kind bis einschließlich 14 Jahren werden auf Antrag von den **Studienbeiträgen befreit**. Da sich das Studium aufgrund der Erziehung und Pflege von Kindern oft verlängert, ist dies ein Weg, um die Familienfreundlichkeit im Studium auch weiterhin gewährleisten zu können und Eltern nicht finanziell abzuschrecken.

AUSBLICK: Stipendien

Die Fachhochschule Münster hat im Jahr 2007 die Stiftung „Qualität in Studium und Lehre“ eingerichtet. Die Stipendien ermöglichen es den Studierenden der Fachhochschule Münster, ihre Studienbeiträge für einen bestimmten Zeitraum zu decken. Die Stipendienarten sind untergliedert in Leistungs- und Schwerpunktstipendien. Der jeweilige Schwerpunkt orientiert sich am Leitbild der Hochschule und wird jährlich neu festgelegt. Für das Jahr 2010 ist beispielsweise eine gezielte Gender-Förderung angedacht, bei der besonders Frauen in technischen Studiengängen berücksichtigt werden sollen.

(3) Betreuung

Auf das deutlich spürbare Bedürfnis von Studentinnen nach einer zielgruppenorientierten Begleitung, insbesondere bei einem Studium mit Kind, hat die Fachhochschule Münster mit der Entwicklung verschiedener Angebote reagiert:

- **Beratungsangebote:** Die Gleichstellungsbeauftragte gibt bei ihren Beratungsgesprächen, neben Informationen zu Gleichstellungsfragen, auch Hilfestellung zu zahlreichen Themen wie Studieren mit Kind und Chancengleichheit. Die Termine können individuell vereinbart werden. An den verschiedenen Fachhochschulstandorten werden zusätzlich regelmäßige Beratungstermine für Studierende von den Mitgliedern der Gleichstellungskommission angeboten.
- **Broschüre „Studieren mit Kind“:** Seit mehreren Jahren veröffentlicht das Gleichstellungsbüro eine Informationsbroschüre für Studierende mit Kindern. Das Heft, das mittlerweile in der 8. Auflage erschienen ist, informiert über Angebote der Fachhochschule Münster, über finanzielle Leistungen und Unterstützung sowie über Studienbeiträge und Besonderheiten für studierende Eltern. Des Weiteren informiert die Broschüre über Betreuungsangebote in Münster und Steinfurt und über Hilfen und Besonderheiten bei der Wohnungssuche. Die Broschüre ist im Gleichstellungsbüro erhältlich und außerdem auch online unter www.fh-muenster.de/gleichstellung/broschueren einsehbar.

- **Beratungsmappen:** Im Gleichstellungsbüro sind zusätzlich zur persönlichen Beratung auch Beratungsmappen erhältlich. In den Mappen sind Broschüren wichtiger münsteraner Beratungs- und Betreuungseinrichtungen sowie einige Publikationen des Ministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugendliche zusammengestellt.
- **Wochenende für Studierende:** Im März 2008 fand zum ersten Mal ein Wochenende für Studierende mit Kind auf einem Freizeithof statt. Während die Kinder betreut wurden, gab es für die Studierenden die Möglichkeit sich untereinander auszutauschen und an Workshops zu verschiedenen Themen, wie zum Beispiel Zeitmanagement, teilzunehmen. Die Gleichstellungskommission wird auch in Zukunft die Studierenden auf dem Weg zu einer gelungenen Balance zwischen Lernen, Kindererziehung, Jobs und Freizeit mit einem solchen Angebot unterstützen.
- **Betreuungsangebote vom PME - Partner für MitarbeiterEffizienz:** Die PME - Familienservice GmbH bietet eine Back up - Notfallbetreuung für Familien, in denen die reguläre Kinderbetreuung ausgefallen ist. In Notsituationen können auch Studierende dieses zunächst für die Beschäftigten der Hochschule konzipierte Angebot wahrnehmen.

Beratungsmappen

Wochenende für Studierende

Betreuungsangebote vom PME - Partner für MitarbeiterEffizienz

AUSBLICK:

Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Steinfurt: Zurzeit bemüht sich das Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit den Dekanen der Fachbereiche in Steinfurt um eine Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Steinfurt. Auf Grund der allgemein weniger ausgebauten Infrastruktur der Kleinstadt ist hier ein erhöhter Bedarf offenkundig geworden, die Studierenden mit Kindern an den in Steinfurt angesiedelten Fachbereichen zu unterstützen.

Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Steinfurt

Vernetzung von studierenden Eltern bei den Erstsemestereinführungen: Zeitnah zu den Erstsemestereinführungen sollen Treffen organisiert werden, bei denen sich die Studierenden mit Kindern kennen lernen können. Nebenbei können sie ihre Fragen von erfahrenen Eltern und Mitgliedern der Gleichstellungskommission beantworten lassen. Die Sorgen und Ängste der Studienanfängerinnen und Studienanfänger werden bei dem Angebot ebenso berücksichtigt wie Anregungen und Wünsche, die zum erfolgreichen Studium beitragen können. Der voraussichtliche Start dieser Treffen wird im Wintersemester 2009/2010 sein.

Vernetzung von studierenden Eltern

(4) Übergang in Beruf und Weiterbildung

Um Absolventinnen bei ihrer Berufswahl und der Vorbereitung auf den Bewerbungsprozess zu unterstützen und sie gegebenenfalls auch bei einer Entscheidung für die Selbständigkeit zu begleiten, hat die Fachhochschule Münster ihre bestehenden Beratungsangebote in den letzten Jahren deutlich ausgebaut:

- **Coachingangebote:** Vom Gleichstellungsbüro werden regelmäßig Coachings organisiert. Für die Studentinnen fanden bisher zwei Coachings statt: „Ich gehe erfolgreich meinen Weg! Visionen, Ziele, Strategien“ und „Heute schon an morgen denken“.
- **Vortragsreihe „Route quer“:** Karrieren sind niemals maßgeschneidert, sondern werden durch viele Faktoren beeinflusst. Einer oder mehrere erfolgreiche Studienabschlüsse, Offenheit für periphere Schnittstellen, Eigeninitiative und flexible Lebensplanung wirken sich auf die Lebensläufe aus. Die Vortragsreihe greift dieses Thema auf und stellt ungeradlinige Lebensläufe vor. Seit dem Sommersemester 2008 werden in jedem Semester zwei Veranstaltungen zu diesem Thema von der Gleichstellungskommission organisiert.
- **„Initiative Unternehmerin“:** Die Fachhochschule Münster informiert im Rahmen dieses neuen Projektes Studentinnen, Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen über Existenzgründungen und hilft gründungswilligen Frauen, den Weg in die Selbständigkeit sicher zu beschreiten. Im Fokus stehen Themen wie beispielsweise Ideenentwicklung, Businessplanerstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Fachhochschule und das Gleichstellungsbüro möchten mit diesem Projekt Frauen motivieren, Gründungsideen zu entwickeln und gleichzeitig Innovationen zu fördern. Die „Initiative Unternehmerin“ ist ein Gemeinschaftsprojekt von elf regionalen Partnern. Sie haben sich zusammengeschlossen, um das Gründungsklima für Frauen im Münsterland zu verbessern und dadurch die Wirtschaftsregion zu stärken. Gefördert wird das dreijährige Projekt im Rahmen des NRW-Ziel-2-Programms „Gründung.NRW“.

Coachingangebote

Vortragsreihe „Route quer“

„Initiative Unternehmerin“

AUSBLICK: Karriereratgeber

Von einer Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros wird zurzeit ein Karriereratgeber konzipiert. Dieser soll speziell Karrierefelder von Frauen darstellen. Als ein Teilbereich sollen in diesem Ratgeber hochschulinterne Arbeitsgebiete wie beispielsweise Stellen im Wissenschaftsmanagement vorgestellt werden.

3.3.2 Gleichstellung am Arbeitsplatz Hochschule

Die Fachhochschule Münster setzt sich mit Nachdruck für eine Chancengleichheit am Arbeitsplatz Hochschule ein – durch eine gezielte Frauenförderung beim Eintritt in die Hochschule, die familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags im Personalentwicklungskonzept.

(1) Berufungen und Einstellungsverfahren

Drei Aspekte sind bei der Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen in Berufungs- und Einstellungsverfahren zu berücksichtigen:

- **Finanzielle Anreize zur Berufung von Frauen:** Mit den Mitteln des Innovationsfonds unterstützt das Land Nordrhein-Westfalen Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren. Die Höhe der finanziellen Zuweisungen erfolgt gemessen an dem Erfolg der Steigerung des Frauenanteils bei Hochschulprofessuren. Durch dieses Anreizsystem kann die Chancengleichheit in den hoch qualifizierten Arbeitsbereichen gefördert werden. Kritisch ist jedoch anzumerken, dass nur die Steigerung, nicht aber das absolute Niveau des Frauenanteils honoriert wird. Im Jahr 2008 wurde der Fachhochschule ein Betrag von insgesamt 76.100 € zugewiesen. Hiervon wurden verschiedene Maßnahmen, beispielsweise die Bereitstellung von Sondermitteln für neu berufene Professorinnen, ermöglicht.
- **Gezielte Unterstützung von Frauen auf dem Weg zur Fachhochschulprofessur:** Frauen sind insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen und naturwissenschaftlich-technischen Berufen immer noch unterrepräsentiert und haben deshalb bei entsprechender Eignung gute Chancen auf eine Berufung zur Professorin. So genannte „weiche Übergänge“ sollen es den Frauen erleichtern, Professorin an der Fachhochschule Münster zu werden. Frauen, deren Promotionsverfahren zum Zeitpunkt der Bewerbung noch nicht abgeschlossen sind oder die die erforderliche berufliche Praxis außerhalb der Hochschule noch nicht nachweisen können, soll eine Vertretungsprofessur in Teilzeit ermöglichen, diese Voraussetzungen nachzuholen, während sie einen Teil ihrer Zeit bereits der künftigen Tätigkeit an der Hochschule widmen. Der Professorinnenflyer, der im Büro der Gleichstellungsbeauftragten erhältlich ist, macht auf die Wege zur Fachhochschulprofessorin aufmerksam.
- **Chancengleichheit im Verfahren:** Generell wird die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreterin bei allen Einstellungsverfahren einbezogen, um eventuelle Ungleichbehandlungen aufzudecken. Im Rahmen der Personalauswahl in Berufungsverfahren wird ein standardisierter Leitfaden verwendet, der die Chancengleichheit für Frauen und Männer sicherstellen soll. Für die Mitglieder der Berufungskommissionen wird ein Coaching angeboten, um diese Standardisierung gewährleisten und umsetzen zu können. Der in einem Online-Portal für alle Hochschulmitglieder zugängliche Ablaufplan für Berufungsverfahren sieht zudem vor, die Gleichstellungsbeauftragte sehr früh im Verfahren einzubeziehen und Gender- und Sozialkompetenz im allgemeinen Teil des Stellenprofils als Qualifikationsanforderungen zu verankern. Auch bei den Personalauswahl- und Einstellungsverfahren in der Zentralverwaltung ist der Gleichstellungsgedanke selbstverständlich.

(2) Arbeitsbedingungen

Neben einer familienfreundlichen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort zeichnet sich die Fachhochschule Münster insbesondere durch die Berücksichtigung von Genderaspekten in einem zertifizierten Arbeitssicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzsystem sowie eine sehr weit reichende Unterstützung von Familien aus.

- **Arbeitszeit:** Verschiedene flexible Regelungen unterstreichen die Familienfreundlichkeit der Fachhochschule Münster: die 1- bis 5-Tage-Woche mit festen oder flexiblen Tagen, die Anpassung der Jahresarbeitszeit an den Arbeitsanfall im akademischen Jahr, die Möglichkeit zur Altersteilzeit, die bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verankerte Zeitsouveränität bei Arbeitszielvereinbarungen oder – so weit möglich – die Festlegung von familiengerechten Sitzungs- und Besprechungsterminen.
- **Arbeitsort:** Die Familienfreundlichkeit in Bezug auf den Arbeitsort wird durch die Möglichkeit zur Telearbeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralverwaltung geprägt. Diese kann einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten. Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen sowie die Beschäftigung auf alternierenden Telearbeitsplätzen erfolgt im Rahmen von Einzelvereinbarungen.
- **AGU – System:** Die Fachhochschule Münster hat ein Managementsystem zu Arbeitssicherheit-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGU) entwickelt, das im Jahr 2006 zertifiziert wurde. Mit dem AGU-System fördert die Fachhochschule Münster den Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen, leistet ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung und möchte die Sicherheit und Gesundheit der Mitglieder der Hochschule sicherstellen. Durch die Mitarbeit von Mitgliedern der Gleichstellungskommission wurde die Bedeutung einer gendersensiblen Gesundheitspolitik ins Bewusstsein der Angehörigen der Hochschule gerückt. Von Anfang an wurden die Bedingungen und Belastungen von weiblichen und männlichen Beschäftigten in alle Entscheidungsprozesse und Maßnahmen einbezogen.
- **Betreuungsangebote vom PME - Partner für MitarbeiterEffizienz:** Der in Not-situationen auch für Studierende zugängliche Betreuungsservice bietet eine Back up - Notfallbetreuung für Familien, in denen die reguläre Kinderbetreuung ausgefallen ist. Das Angebot wird durch die PME Familienservice GmbH realisiert, für die Beschäftigten steht ein bestimmtes Stundenkontingent zur Verfügung. Seit einiger Zeit bietet der PME Betreuungsservice zusätzlich auch einen Abholservice und (bei Krankheit des Kindes) eine Betreuung zu Hause an. Die Angebote des PME Betreuungsservice sind für Hochschulangehörige kostenfrei.

Arbeitszeit

Arbeitsort

AGU-System

*Betreuungsangebote vom
PME - Partner für
MitarbeiterEffizienz*

(3) Personalentwicklung

Das Gleichstellungsbüro bietet in Kooperation mit dem Personaldezernat verschiedene Maßnahmen, die vor allem auf eine weitere Qualifizierung von Frauen abzielen:

- **Wiedereinstieg:** Um den Wiedereinstieg nach einer Familienphase zu erleichtern, werden Vertretungsangebote auch an freigestellte Beschäftigte unterbreitet, es werden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche zum Wiedereinstieg geführt und es gibt Kontakthaltemaßnahmen während der Freistellungen. Außerdem wird ein weiterer Ausbau der Fahrtkostenzuschüsse zur Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen oder Fortbildungen während der Elternzeit angestrebt, um so den Wiedereinstieg ohne den Verlust fachlicher Qualifikation zu fördern.
- **Coachingangebote:** Vom Gleichstellungsbüro werden auch für die Beschäftigten, zumeist ausschließlich für Frauen, Coachingangebote organisiert. Es fanden bereits Bewerbungstrainings für befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und für weibliche Auszubildende sowie ein Aufbaukurs statt. Außerdem gab es ein Coaching zu dem Thema „Ich gehe erfolgreich meinen Weg! Visionen, Ziele, Strategien“.
- **Kinderbetreuung bei Weiterbildung:** Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Fort- und Weiterbildungen, die von der Fachhochschule veranstaltet werden, können ihre Kinder während der Fortbildung durch geschultes Personal betreuen zu lassen.

Wiedereinstieg

Coachingangebote

*Kinderbetreuung bei
Weiterbildung*

3.3.3 Gleichstellung in Forschung und Wissenschaft

Die Fachhochschule Münster ist eine der forschungsstärksten Fachhochschulen Deutschlands. Daher überrascht es nicht, dass die Hochschule Gleichstellungsfragen nicht nur – wie im vorigen Kapitel erläutert – im Zusammenhang mit der gezielten Unterstützung und Entlastung von Wissenschaftlerinnen thematisiert. Vielmehr werden Gleichstellungsfragen hier auch als Forschungsobjekt aufgegriffen, insbesondere in den Bereichen der Frauengesundheits- und Genderforschung. Exemplarisch sei hier auf die Evaluation des von der Handwerkskammer Münster koordinierten Leonardo-Pilotprojektes „Entwicklung und Erprobung eines länderübergreifenden Kerncurriculums für mitarbeitende Unternehmerfrauen im Handwerk in Europa“ verwiesen (2007-2009, Dr. Annika Boentert, Dipl. Päd. Petra Seyfferth – Institut für Berufliche Lehrerbildung).

Publikationen

In Publikationen thematisieren Lehrende der Fachhochschule Münster beispielsweise das Gesprächsverhalten von Frauen (und Männern), Konzepte der Frauenförderung in der Praxis und Karrierewege von Frauen. Exemplarisch sei verwiesen auf:

- Hartwig, Luise; Jansen, Irma; Zander, Margherita: Geschlecht Nebensache? Zur Aktualität einer Gender-Perspektive in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden, 2006.
- Ketschau, Irmhild: Vereinbarkeit von Familie und Beruf als modernes Lebenskonzept. Themenaufriss und Materialien für den fächerübergreifenden Unterricht. In: Haushalt und Bildung Heft 3/2008, S. 19-30.

didaktische Integration der Gender Thematik

Um mit Lehrenden der Hochschule Möglichkeiten einer didaktischen Integration der Gender Thematik in Lehrveranstaltungen verschiedener Fachbereiche zu diskutieren, hat die Hochschule im Sommersemester 2008 die Veranstaltungen ihrer „Ideenwerkstatt Lehre“ unter dem Schwerpunktthema „Diversity Management“ durchgeführt.

Promotionsstipendium

AUSBLICK: Promotionsstipendium

An der Fachhochschule Münster ist die Einrichtung von Promotionsstipendien für Frauen geplant, die ihre Doktorarbeit am Promotionskolleg der Fachhochschule schreiben. Momentan werden die Vergaberichtlinien und der genaue organisatorische Ablauf festgelegt sowie die Höhe der Stipendienleistungen geregelt. Die Stipendienvergabe soll direkt nach Abschluss der Planungen starten. Neben besonderen Leistungen im Studium werden bei der Auswahl der zu unterstützenden Studentinnen soziale Aspekte im Vordergrund stehen. Mütter, Alleinerziehende oder Frauen mit zu pflegenden Angehörigen werden besondere Berücksichtigung bei der Vergabe erfahren.

3.4 Ergebnisse

Die Hochschule überprüft ihre Fortschritte bei der Verwirklichung des im Leitbild formulierten Anspruchs regelmäßig auf der Grundlage der nachfolgenden statistischen Daten. Sofern die Ergebnisse noch nicht dem gewünschten Zielausmaß entsprechen, werden weitere Maßnahmen zur Verbesserung zwischen Präsidium und Gleichstellungsbeauftragter vereinbart (s. unten, Kapitel 4). Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass so ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils erreicht werden konnte.

Um die Hochschulöffentlichkeit für Fragen der Gleichstellung zu sensibilisieren und gleichzeitig den Anforderungen an die Reakkreditierung von Studiengängen zu genügen, werden seit 2008 im jährlich veröffentlichten QLS-Report (QLS = Qualität in Lehre und Studium) auch geschlechtsspezifische Daten zu Studierenden und Lehrenden veröffentlicht.

Studierende (Stand: WS 08/09)

	Insg.	Weiblich	%	Männlich	%
Insgesamt	9213	3599	39,1	5614	60,9
Standort Münster	5337	2872	53,8	2465	46,2
Standort Steinfurt	2440	318	13,0	2122	87,0
Interdisziplinäre/standortübergreifende Einrichtungen	1436	409	28,5	1027	71,5
Studentische Hilfskräfte	433	150	34,6	283	65,4

Frauen in Wissenschaft und Verwaltung (Stand: 1. Juni 2008)

	Insg.	Weiblich	%	Männlich	%
Insgesamt	942	351	37,3	591	63,0
Professuren	221	40	18,1	181	81,9
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen u. Mitarbeiter	234	89	38	145	62
Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	284	158	55,6	126	44,4
Lehrbeauftragte	185	61	33	124	67
Wissenschaftliche Hilfskräfte	18	3	16,7	15	83,3

Frauen in Gremien (Stand: 15. März 2009)

	Insg.	Weiblich	%	Männlich	%
Insgesamt	44	11	25,0	33	75,0
Senat	21	6	28,6	15	71,4
Ständige Kommission für Lehre, Forschung und Weiterbildung	11	1	9,1	10	90,9
Ständige Kommission für Hochschulplanung und Finanzen	12	4	33,3	8	66,6

Frauen in Führungspositionen (Stand: 15. März 2009)

	Insg.	Weiblich	%	Männlich	%
Insgesamt	58	15	25,9	43	74,1
Hochschulrat	8	3	37,5	5	62,5
Präsidium	5	1	20,0	4	80,0
Zentralverwaltung	14	5	35,7	9	64,3
Dezernentinnen/ Dezernenten	5	2	40,0	3	60,0
Vertreterinnen/ Vertreter der Dezernentinnen/ Dezernenten	5	3	60,0	2	40,0
Leitung der zentralen Betriebseinheiten	2	-	-	2	100,0
Vertreterinnen/ Vertreter der Leitung der zentralen Betriebseinheiten	2	-	-	2	100,0
Fachbereiche und Zentrale wissenschaftliche Einrich- tungen	31	6	19,4	25	80,6
Dekaninnen/ Dekane bzw. Leitung	15	3	20,0	12	80,0
Prodekaninnen/ Prodekane bzw. Vertretung der Leitung	16	3	18,8	13	81,2

4 Fazit

Die bisherigen Ausführungen dokumentieren die hohe Sensibilität der Fachhochschule Münster für das Themenfeld der Gleichstellung von Frauen und Männern. Dennoch wird sich die Hochschule auf diesen Erfolgen nicht ausruhen, noch immer gibt es - wie die statistische Auswertung in Kapitel 3.4 zeigt - Nachholbedarf. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick, wo noch Verbesserungsansätze gesehen werden und wie die Hochschule bereits reagiert hat.

Verbesserungsbedarf	Maßnahme	Vgl. Seite:
Bessere Verbindung von strategischen Gleichstellungszielen und konkreten Maßnahmen	Entwicklung von Academic Scorecards für die gesamte Hochschule und alle Fachbereiche	S. 4/5
Ausweitung der Beratungsangebote zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium	Projekt Familienservicebüro	S. 6
Weiterhin Bedarf gezielter Werbung für Studium von MINT-Fächern	Projekt „Roberta“	S. 7
Mehr Unterstützung für Studentinnen mit Kindern	Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten	S. 9
	Vernetzung bei Erstsemesterveranstaltungen	
Bessere Beratung beim Übergang in den Beruf	Redaktion eines Karriereratgebers für Frauen	S. 10
Finanzielle Unterstützung von Studentinnen und Doktorandinnen	Schwerpunktstipendien der Stiftung QuiSuL	S. 8
	Planung neuer Promotionsstipendien	S. 12

Gerade weil an der Fachhochschule Münster, wie im Leitbild festgehalten, die Verschiedenartigkeit als Bereicherung erlebt wird, unternimmt die Hochschule vieles, um den sowohl im rechtlichen und politischen Umfeld als auch in den eigenen strategischen Zielen verankerten Gleichstellungsauftrag Wirklichkeit werden zu lassen. Sie richtet sich mit ihren Maßnahmen sowohl an Studentinnen, insbesondere an Studentinnen mit Kindern, wie auch an die Beschäftigten im wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Bereich. Dabei verzichtet sie bewusst auf die Festlegung von Quoten, z.B. für die Mitwirkung von Frauen in Gremien oder die Besetzung von Führungspositionen. Im Mittelpunkt steht vielmehr die Entwicklung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen, durch die die Hochschule gerade auch für Frauen als Arbeitsort attraktiv wird. Die Entwicklung des Frauenanteils bei den Beschäftigten und den Professuren – z.B. Steigerung des Professorinnenanteils von 14,1 % in 2006 auf 18,1 % in 2008 – kann als erster Anhaltspunkt für den Erfolg dieser Strategie bewertet werden.

Der Inhalt des Gleichstellungskonzeptes wurde von der nachstehenden Autorinnengruppe erarbeitet:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten

Präsidium

Dipl.-Oecotroph. Annette Moß
Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. rer. pol. Ute von Lojewski
Präsidentin

Dipl.-Soz.Arb./Soz.Päd. Jana Kavermann
Mitarbeiterin

Dr. Annika Boentert
Persönliche Referentin der Präsidentin

Fachhochschule Münster
Gleichstellungsbeauftragte
Hüfferstraße 27
48149 Münster
Telefon +49 (0)2 51 83-6 49 58
Telefax +49 (0)2 51 83-6 49 57
gba@fh-muenster.de
www.fh-muenster.de/gleichstellung

Fachhochschule Münster
Präsidium
Hüfferstraße 27
48149 Münster
Telefon +49 (0)2 51 83-6 40 54
Telefax +49 (0)2 51 83-6 40 60
praesidium@fh-muenster.de
www.fh-muenster.de

Impressum

Herausgegeben von:
Präsidium und Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Münster

Layout: Nicole Aufmkolk

Fotos: Julia Holtkötter
Ulrike Dammann
Jochen Burckhardt / Quelle: PHOTOCASE
Cherrytea / Quelle: PHOTOCASE
Chriskuddl / Quelle: PHOTOCASE
Luxuz / Quelle: PHOTOCASE
kallejpp / Quelle: PHOTOCASE

Stand: März 2009



Fachhochschule Münster
Hüfferstraße 27
48149 Münster
www.fh-muenster.de

