

Gleichstellungskonzept der Hochschule Weserbergland 2022-2027

Präambel

„Die Mitglieder der HSW verstehen sich als Partner, die respektvoll miteinander umgehen. Das Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit findet in allen Aufgabenbereichen der HSW Berücksichtigung.“

Dieser Anspruch wurde 2014 im Leitbild der HSW formuliert.

Zur Erreichung dieses Zieles hat die HSW in den letzten Jahren eine Reihe von Maßnahmen initiiert und umgesetzt:

- In der neuen Grundordnung der HSW wurde die Position einer Gleichstellungsbeauftragten fest verankert (vgl. § 12 GO). Sie wird auf Vorschlag des Präsidiums vom Senat gewählt. Die gewählte Person fördert die Wahrnehmung und Durchsetzung der Chancengleichheit von Personen jeglichen Geschlechts und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu fördern, engagiert sich die HSW in einem Projekt der Europäischen Union und dem niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit, das die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Förderung der Durchführung des „**audit berufundfamilie**“ unterstützt. Handlungsfelder waren bzw. sind Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Entgelt und Service für Familien. Eine erste Zertifizierung erfolgte 2013, Rezertifizierungen fanden 2017 und 2020 statt.
- Durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen (bspw. die Ermöglichung/Förderung eines Studiums) wird die berufliche Weiterentwicklung von Frauen an der HSW gefördert.
- Behinderte und chronisch kranke Studierende haben an der HSW das Recht auf einen Nachteilsausgleich.

Diese Bemühungen wurden vom Wissenschaftsrat ausdrücklich begrüßt.

„Die HSW hat plausibel ihre Bemühungen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Geschlechtergleichstellung dargelegt und diese mit der Verankerung der Position der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten in der Grundordnung belegt.“

Allerdings sieht der Wissenschaftsrat auch Potenzial für Verbesserungen.

„Verbesserungswürdig ist allerdings die Anzahl von Frauen auf Professorenstellen und in Leitungsfunktionen, die anhaltend gering ausfällt. Außerdem fehlt ein Gleichstellungskonzept.“

Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept wird den Anforderungen des Wissenschaftsrates Rechnung getragen und die bisherigen Maßnahmen werden zu einem Gesamtkonzept mit konkret formulierten Zielen verbunden. Die Verbesserung der Gleichstellung wird damit noch stärker eine Aufgabe der gesamten Hochschule.

Das Gleichstellungskonzept definiert fünf Handlungsfelder. Für jedes Handlungsfeld wird im Folgenden die Ausgangslage beschrieben und darauf aufbauend werden Ziele und Maßnahmen je Handlungsfeld formuliert. Der Zeithorizont für die Umsetzung beträgt sechs Jahre (bis 2027).

Im Einzelnen sind dies die Handlungsfelder

- Studierende
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
- Professorinnen
- Besetzung Organe, Gremien und Leitungsfunktionen
- Verwaltung

Zum Abschluss erfolgt eine Zusammenfassung und ein Ausblick.

Handlungsfeld I: Studierende

Ausgangslage

Tabelle 1 gibt den weiblichen Anteil der Studierenden je Studiengang zu Beginn des Studiums an. Während in den betriebswirtschaftlichen Studiengängen ein hoher Anteil weiblicher Studierender zu verzeichnen ist, ist dies in den technischen Studiengängen nicht der Fall. Insbesondere im Studiengang Wirtschaftsinformatik ist der Anteil besonders gering. Dies entspricht allerdings den allgemeinen Daten für diesen Studiengang und ist kein spezifisches Problem der HSW. Dieses Handlungsfeld kann nur gemeinsam mit den Praxispartnern angegangen werden, da diese im dualen Studium eine wesentliche Rolle bei der Auswahl der Studierenden spielen.

Studienjahr	weiblicher Anteil pro Studiengang					
	BWL dual	BWL berufs- begleitend	WI berufs- begleitend	General Management Master	WI dual	WIIng dual
2016	42%	36%	-	40%	15%	29%
2017	51%	40%	-	33%	14%	33%
2018	50%	38%	-	34%	15%	30%
2019	49%	46%	-	29%	16%	35%
2020	46%	50%	-	40%	19%	31%
2021	35%	65%	0%	39%	14%	26%
Durchschnitt	46%	46%	0%	36%	16%	31%

Tabelle 1: Anteil Studienanfängerinnen 2016 - 2021

Ziele und Maßnahmen

Ziel: Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den (informations-)technischen Studiengängen.

Maßnahmen:

Zur Konkretisierung der Maßnahmen wird bis Mitte 2022 ein Konzept erarbeitet.

- Sensibilisierung für das Thema bei den Praxispartnern.
- Ausbau der Kooperation mit Schulen, insbesondere in Hameln und Umgebung.
- Ausbau der Kooperation mit dem Schülerforschungszentrum Hameln-Pyrmont (www.sfz-hameln-pyrmont.de).
- Entwicklung besonderer Formate mit Praxispartnern und Kooperationspartnern wie Girls Science Night, Hackathon für Mädchen, Schnupperstudium MINT, Wettbewerbe usw.

Handlungsfeld II: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Ausgangslage

Im Wintersemester 2020/21 waren sechs wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und drei wissenschaftliche Mitarbeiter an der HSW beschäftigt (Frauenanteil 66%). Diese erbringen wissenschaftliche Dienstleistungen, indem sie weisungsgebunden an der Aufgabenerfüllung der Hochschule, insbesondere in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung, mitwirken. Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin absolviert ein berufsbegleitendes Masterstudium und wird dabei von der HSW unterstützt. Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter verfolgt das Ziel der Promotion und wird dabei von der HSW unterstützt.

Ziele und Maßnahmen

Ziel: Erhöhung des Anteils der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die eine Promotion anstreben

Maßnahmen

- Weiterer Ausbau des „Mittelbaus“ der HSW, insbesondere durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, die eine Weiterqualifizierung anstreben (Master, Promotion).
- Unterstützung von mindestens einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bei der Promotion.

Handlungsfeld III: Professorinnen

Ausgangslage

Von den 15 Professuren an der HSW sind drei weiblich besetzt (20%). Die drei Professorinnen sind am Fachbereich Wirtschaft angesiedelt. Im Fachbereich Informatik & Technik sind ausschließlich Professoren beschäftigt. Eine Ursache für den geringen Anteil von Professorinnen insbesondere im Fachbereich Informatik & Technik liegt schon an der geringen Anzahl von Bewerberinnen bzw. keinen Bewerberinnen. In den Jahren 2016 – 2020 wurden an der HSW sieben Berufungsverfahren durchgeführt und die Position des Präsidenten neu besetzt. In einem Berufungsverfahren (praktische Informatik) haben sich ausschließlich Männer beworben. Auch in den anderen Verfahren gingen deutlich weniger Bewerbungen von Frauen als von Männern ein. Einzige Ausnahme war das Verfahren für die Professur Prävention und betriebliches Gesundheitsmanagement. Betrag der Anteil der weiblichen Bewerbungen 16%, so war der Anteil bei den eingeladenen Bewerberinnen mit 28% deutlich höher. Ein Grund dafür ist, dass auch in den vergangenen Berufungsverfahren versucht wurde den Anteil an Professorinnen zu erhöhen. In zwei von sieben Verfahren (28%) war das am Ende der Fall.

Professur	eingegangene Bewerbungen			eingeladene Bewerber		ausgewählte Bewerber	
	insgesamt	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Professur für Marketing/Methodenkompetenz	22	15	5	3	2	1	0
Findungskommission zum Präsidenten der HSW	12	12	0	4	0	1	0
Professur Prävention u. betriebliches Gesundheitsmanagement	9	5	4	1	2	1	0
Professur Organisation und Changemanagement	17	14	3	2	1	0	1
Professur Cyber Security	5	4	1	3	0	1	0
Professur Energie	11	10	1	3	1	1	0
Professur Controlling	20	19	1	2	1	0	1
Professur praktische Informatik	7	7	0	4	0	1	0

Tabelle 2: Berufungsverfahren 2016-2020

Ziele und Maßnahmen

Ziel: Erhöhung des Anteils von Professorinnen insbesondere im Fachbereich Informatik & Technik

Maßnahmen

- Gewinnung promovierter Frauen als Lehrbeauftragte oder sich in der Promotionsphase befindenden Frauen als potenzielle Bewerberinnen bei der Ausschreibung von Professuren.

- Für die Berufung von Professorinnen und Professoren gelten die Einstellungsvoraussetzungen des § 25 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG). Wesentliche Voraussetzung ist die besondere Befähigung zu vertiefter selbständiger wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch eine überdurchschnittliche Promotion nachgewiesen wird und besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen. Sollte eine dieser beiden wesentlichen Voraussetzungen noch nicht vorliegen, so kann die Einstellung auf eine Qualifizierungsstelle erfolgen und die Kandidatin bei der Erreichung der Voraussetzung unterstützt werden. Konkret wird im Fall der noch nicht abgeschlossenen Promotion das Lehrdeputats hierfür reduziert. Im Fall der fehlenden beruflichen Praxis, insbesondere der drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs, kann eine Tätigkeit bei einem Praxispartner der HSW vermittelt werden. Auf diese Möglichkeit wird in der Ausschreibung explizit hingewiesen.
- Direktansprache von Frauen in den Ausschreibungen der Hochschule
Direkte und persönliche Ansprache von Frauen in den Netzwerken der Hochschule mit dem Hinweis auf ausgeschriebene Professuren.

Handlungsfeld IV: Besetzung Organe und Gremien und Leitungsfunktionen

Ausgangslage

Organe der Hochschule sind das Präsidium, der Senat und der Hochschulrat. Gremien sind die Fachbereichskonferenzen.

Senat

Der Senat nimmt zu allen Angelegenheiten von Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung von grundsätzlicher Bedeutung Stellung. Dem Senat gehören neun Mitglieder mit Stimmrecht an: fünf Mitglieder aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren, ein Mitglied aus der Gruppe der Lehrbeauftragten, ein Mitglied aus der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein Mitglied aus der Gruppe der Studierenden und ein Mitglied aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung. Die regelmäßige Amtszeit im Senat beträgt drei Jahre, die Amtszeit der Vertretung der Studierenden ein Jahr. Von den neun Mitgliedern des Senats ist ein Mitglied weiblich, die Vertreterin der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (11%). Die Amtszeit des Senats endet im Oktober 2023.

Bei der Wahl zum Senat in 2020 hat keine Professorin kandidiert. Auch bei einer Nachwahl 2021 nicht.

Hochschulrat

Der Hochschulrat hat die Aufgabe, das Präsidium und den Senat der Hochschule zu beraten und zu wichtigen Hochschulangelegenheiten Stellung zu nehmen. Der Hochschulrat besteht aus bis zu sieben Mitgliedern: sechs mit dem Hochschulwesen vertraute Personen aus Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft und ein vom Senat der Hochschule aus seiner Mitte gewähltes Mitglied. Die Amtszeit beträgt drei Jahre. Die Mitglieder des Hochschulrats wählen aus ihrer Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden sowie eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. Von den derzeit sechs Mitgliedern sind zwei weiblich (33%). Der Vorsitzende ist männlich, die Stellvertretung ist weiblich besetzt. Die Amtszeit endet am 31.12.2021. Der zum 1.01.2022 neu bestellte Hochschulrat besteht derzeit aus fünf Personen, von denen zwei weiblich sind (40%). Zwei weitere Bestellungen sind möglich.

Präsidium

Das Präsidium leitet die Hochschule in eigener Verantwortung. Es ist für alle Angelegenheiten zuständig, die nicht durch die Grundordnung anderen Organen zugewiesen sind. Dem Präsidium gehören neben der Präsidentin oder dem Präsidenten bis zu zwei Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten an. Die Präsidentin oder der Präsident werden vom Vorstand des Vereins auf Vorschlag des Senats und einer Stellungnahme des Hochschulrats für eine Amtszeit von sechs und bei Wiederwahl von acht Jahren bestellt. Eine wiederholte Bestellung ist möglich. Zur Vorbereitung des Vorschlages richtet der Senat eine Findungskommission ein, die eine Empfehlung gibt. Die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten werden vom Senat auf Vorschlag der Präsidentin oder des Präsidenten nach einer Stellungnahme des Hochschulrats für eine Amtszeit von jeweils sechs und bei

Wiederwahl von acht Jahren gewählt. Ihre Wahl bedarf der Zustimmung des Vereinsvorstandes.

Das Präsidium besteht derzeit aus drei Männern. Die Amtszeit des Präsidenten endet im August 2023. Auf die ausgeschriebene Position der Präsidentin bzw. des Präsidenten haben sich 2017 ausschließlich Männer beworben (vgl. Tabelle 2). Die Amtszeit des Vizepräsidenten für Verwaltung und Finanzen und des Vizepräsidenten für Studium, Lehre und Forschung enden im Frühjahr 2025. Im Fall des Präsidenten ist eine wiederholte Bestellung ohne neue Ausschreibung möglich. Eine Wiederwahl der Vizepräsidenten ist ebenfalls möglich.

Fachbereichskonferenzen

Die Fachbereichskonferenzen fördern und koordinieren die ihre Studiengänge betreffenden Aufgaben. Die Fachbereichskonferenzen bestehen aus den ihnen zugeordneten Professorinnen und Professoren sowie je einer Vertreterin oder einem Vertreter der Statusgruppen. Die laufenden Geschäfte der Fachbereichskonferenz werden von einer Dekanin oder einem Dekan wahrgenommen, die oder der von der Fachbereichskonferenz aus der Professorengruppe für eine Amtszeit von drei Jahren gewählt wird. Eine wiederholte Wahl ist möglich. Die Dekanin oder der Dekan leitet die Fachbereichskonferenz. An der HSW sind der Fachbereich Informatik & Technik und der Fachbereich Wirtschaft eingerichtet. Der Frauenanteil in der Fachbereichskonferenz Wirtschaft beträgt 43%. Die Fachbereichskonferenz Informatik & Technik ist ausschließlich von Männern besetzt. Beide Fachbereiche werden von einem Dekan geleitet.

Die Amtszeit der Mitglieder der Fachbereichskonferenzen ist an die Amtszeit des Senats gekoppelt. Die Amtszeit des Dekans des FB Wirtschaft endet im Januar 2023, dies des Dekans des FB Informatik und Technik im August 2024.

Ziele und Maßnahmen

Ziel: Erhöhung des Anteils weiblicher Senatsmitglieder auf 33%, wobei mindestens eine Professorin dem Senat angehört.

Maßnahmen:

- Direkte Ansprache der Professorinnen der HSW vor der nächsten Senatswahl.
- Werbung für das Engagement in der Selbstverwaltung der HSW bei Frauen aller Statusgruppen.

Ziel: Gewinnung weiterer Frauen für die Mitarbeit im Hochschulrat, Gewinnung eines weiblichen Mitglieds des Hochschulrats für die Übernahme des Vorsitzes

Maßnahmen:

- Suche geeigneter Kandidatinnen durch Vorstand, Senat und Präsidium.
- Nutzung der neuen Amtsperiode und dem Rückzug des langjährigen Vorsitzenden. Ansprache der weiblichen Mitglieder durch den Präsidenten.

Ziel: eine weibliche Besetzung im Präsidium

Maßnahmen:

- Nutzung zukünftiger Vakanzen im Präsidium.
- Direkte Ansprache geeigneter Kandidatinnen.

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in der Fachbereichskonferenz Informatik & Technik

Maßnahmen:

- Siehe Handlungsfeld III: Professorinnen.
- Direkte Ansprache von Frauen aller Statusgruppen.

Handlungsfeld V: Verwaltung

Ausgangslage

Die Stellen in der Verwaltung der Hochschule sind zu 75 Prozent durch Mitarbeiterinnen besetzt. Während Männer in den letzten beiden Jahren nicht mehr in Teilzeit arbeiteten, lag der Anteil der weiblichen Teilzeitkräfte 2020 bei 53 %. Die Teilzeitbeschäftigung besteht in den meisten Fällen auf eigenen Wunsch und aus familiären Gründen. Dabei werden auch besondere Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten ermöglicht. Die Ziele und Maßnahmen in diesem Bereich waren Gegenstand des „**audit berufundfamilie**“.

Ziele und Maßnahmen

Im Bereich der Verwaltung gibt es keine spezifischen Ziele zur Förderung der Gleichstellung. Hier wäre eher der Anteil der männlichen Verwaltungsbeschäftigten zu erhöhen.

Maßnahmen:

- Flexibilität in Arbeitszeit und Arbeitsort beibehalten.
- Fortführung, der Umsetzung von Maßnahmen aus dem „**audit berufundfamilie**“, wie bspw. die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Zusammenfassung und Ausblick

Die dargelegte Ausgangslage der HSW ist zwar HSW spezifisch aber nicht untypisch im Vergleich zu anderen Hochschulen.

Für die fünf Handlungsfelder wurden insgesamt sechs Ziele formuliert.

Die Erreichung der formulierten Ziele und die Umsetzung der Maßnahmen sollen in den nächsten sechs Jahren in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der HSW überprüft und dem Senat jährlich berichtet werden. Nach drei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation auf deren Basis Ziele und Maßnahmen gegebenenfalls angepasst werden.

Es bedarf einer gesellschaftlichen Kraftanstrengung zur Realisierung der Gleichstellung. Einen Beitrag dazu soll das vorgelegte Gleichstellungskonzept leisten.