

## Gleichstellungskonzept der HAWK<sup>1</sup>

HAWK, Fachhochschule Hildesheim / Holzminden / Göttingen

Hohnsen 4, 31134 Hildesheim

[z]

Inhalt .....	Seite
<b>1. Die HAWK .....</b>	<b>1</b>
1.1. Das Profil .....	1
1.2. Das Studienangebot .....	1
1.3. Die HAWK in Zahlen .....	1
1.4. Das Leitbild der HAWK .....	2
1.5. Gleichstellungspolitik an der HAWK FH HHG .....	2
<b>2. Ziele.....</b>	<b>3</b>
2.1. Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen .....	3
2.2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	5
2.3 Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind .....	7
2.4. Integration von Inhalten / Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung .....	9
2.5. Erhöhung des Frauenanteils in Dekanaten, Gremien und Organen .....	11
<b>3. Gleichstellungsziele und Profilbildung.....</b>	<b>12</b>
3.1. Chancengleichheit als Profilmerkmal .....	12
3.2. Das Audit „Familiengerechte Hochschule“ .....	13
<b>4. Strukturelle Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Hochschule     und Qualitätsmanagement .....</b>	<b>14</b>
4.1. Hochschulentwicklungsplan .....	14
4.2. Frauenförderpläne der Fakultäten und Zentralverwaltung .....	14
4.3. Finanzielles Anreizsystem .....	15
4.4. Frauenrat .....	15
4.5. Das Audit .....	15
4.6. Transparenz und Qualitätssicherung .....	15

---

<sup>1</sup> Verfasst von Ingrid Haasper, zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HAWK  
Tel.: 05121/881-179; haasper@hawk-hhg.de.

## 1. Die HAWK Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen

### 1.1. Das Profil

Die Studienstrukturreform (Bolognaprozess) wurde an der HAWK im Wintersemester 2005/2006 abgeschlossen. Dabei haben sich das breite Fächerspektrum und die regional sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen an den drei Standorten Hildesheim, Holzminden und Göttingen inzwischen auch durch eine enge interne und externe (regionale, nationale und internationale) Vernetzung zur Stärke der HAWK entwickelt.

Intern werden fachliche Interdisziplinarität und zunehmende Flexibilisierung des Studienangebotes aktiv verfolgt und gefördert. Extern arbeitet die HAWK eng mit Unternehmen und Einrichtungen der drei Regionen zusammen und garantiert so einen guten Praxisbezug und frühzeitige Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern.

Die Stärken der HAWK sind heute: kurze Studienzeiten durch eine klare Studienorganisation, individuelle Studienprofile durch interdisziplinäre und standortübergreifende Studienangebote, intensive Praxisorientierung, gute internationale Kontakte sowie kontinuierliche Begleitung und Beratung durch Lehrkräfte und Verwaltung.

### 1.2. Das Studienangebot

Insgesamt sechs Fakultäten bieten Studieninteressierten heute an drei Standorten (Hildesheim, Holzminden, Göttingen) mit 16 Bachelor- und 15 Masterstudiengängen ein innovatives und breit gefächertes Studienangebot an:

- Fakultät Bauwesen (Hildesheim und Holzminden; standortübergreifend)
- Fakultät Erhaltung von Kulturgut (Hildesheim)
- Fakultät Gestaltung (Hildesheim)
- Fakultät Naturwissenschaften und Technik (Göttingen)
- Fakultät Ressourcenmanagement (Göttingen)
- Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit (Hildesheim und Holzminden; standortübergreifend)

2002 gründeten HAWK und Stiftung Universität Hildesheim das hochschulübergreifende *Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterstudien (ZIF)*. Seit dem Wintersemester 2007/2008 gibt es das *Institut für Interdisziplinäre Wissenschaften (IIW)*, das Servicefunktionen übernimmt und Querschnittsthemen wie Schlüsselqualifikationen, Genderkompetenz, Weiterbildung, Personalentwicklung und Internationalisierung unter einem Dach koordiniert und integriert. Im Hinblick auf die konsequente Integration von Gender- und Diversity-Kompetenzen kooperiert das IIW eng mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem ZIF. *(Anlage 1)*

### 1.3. Die HAWK in Zahlen (Stand 1.3.2008)

<b>Studierende</b>	gesamt	4.532
	Hildesheim	2.511
	Holzminden	729
	Göttingen	1.218
	Frauenanteil	47,5 %
<b>Professuren (C3/W2)</b>	gesamt	184
	Professorinnen	28,3 %
	Frauenanteil bei Neuberufungen	50 %
<b>Mitarbeiterinnen</b>	gesamt	119
	Frauenanteil	37,8 %

## 1.4. Das Leitbild der HAWK

„Die HAWK entwickelt sich zu einem familiengerechten und generationenübergreifenden Dienstleistungsunternehmen in Lehre, Forschung und Verwaltung sowie Wissens- und Technologietransfer auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene.“

## 1.5. Gleichstellungspolitik an der HAWK

Auch an der HAWK galt und gilt:

**je höher das Qualifikationsniveau desto geringer wird der Frauenanteil.**

Diese Hierarchisierung wird in allen Dimensionen des Hochschulalltages wirksam:

- in der Stellenpolitik,
- in der androzentrischen Schwerpunktsetzung in Lehre und Forschung,
- bei der Vergabe von Sachmitteln,
- in der Organisation von Studiengängen.

Spätestens mit Einrichtung des Frauen(- und Gleichstellungs-)büros 1992 haben Frauenförder- und Gleichstellungspolitik deshalb auch an der HAWK eine zentrale Bedeutung gewonnen. Dabei wurde und wird diese Arbeit nachhaltig und vorbildlich durch die jeweiligen Hochschulleitungen unterstützt; u. a. durch

- 1992 die Einrichtung des Frauenbüros
- 2003 die Professionalisierung des Amtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- 2002 die Auditierung als „Familiengerechte Hochschule“
- die gute personelle und finanzielle Ausstattung des Frauen- und Gleichstellungsbüros
- die anteilige Freistellung der Fakultätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- die stringente Verankerung von Gender-Mainstreaming als handlungsleitendem Prinzip in allen Ordnungen und Richtlinien der Hochschule
- die verlässliche Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Personalentscheidungen und Entwicklungsplanung der Hochschulleitung
- die Entwicklung von Studiengängen, die Berufswahlinteressen von Frauen aufgreifen wie z. B.: Ergotherapie, Logopädie und Physiotherapie; Wirtschaftsingenieurwesen; u. a.
- Entwicklung einer frauen“freundlichen“ Kultur innerhalb der Hochschule (geschlechterdifferenter Sprachgebrauch, Sichtbarmachen der Leistungen von Frauen in Wissenschaft, Lehre und Verwaltung, Etablierung einer Begrüßungskultur für neue/wiederkehrende Kolleginnen/en, u. ä.) (*Anlage 2*)
- die Gründung des hochschulübergreifenden *Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterstudien (ZIF)* gemeinsam mit der Stiftung Universität Hildesheim in 2001

Gleichstellungspolitik an der HAWK begreift sich auch heute noch primär als Interessenspolitik für Frauen. Ziel ist die nachhaltige Herstellung von Geschlechter-

demokratie, d.h. Chancengleichheit und Gleichstellung für alle Mitglieder der Hochschule<sup>2</sup> insbesondere durch die

- Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Integration von Inhalten/Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung
- Erhöhung des Frauenanteils in Dekanaten, Gremien und Organen

Handlungsleitend sind dabei folgende Grundsätze:

- die konsequente Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern, Gender-Mainstreaming als Leitprinzip und Querschnittsaufgabe
- die Integration des Kriteriums „Gender“ in alle Bereiche der Hochschule, d.h. die Vermeidung einer Parallelstruktur „Frauenförderung“
- das Sichtbarmachen von Geschlechtergrenzen und –benachteiligungen (De-Gendering) ebenso wie
- das Bewusstmachen und Wertschätzen geschlechtsspezifischer Unterschiede, Leistungen und Verhaltensweisen (Re-Gendering) sowie
- die familiengerechte Gestaltung der Rahmenbedingungen innerhalb der Hochschule als Basis und Voraussetzung des Demokratisierungsprozesses

*(Anlage 3)*

[Z]

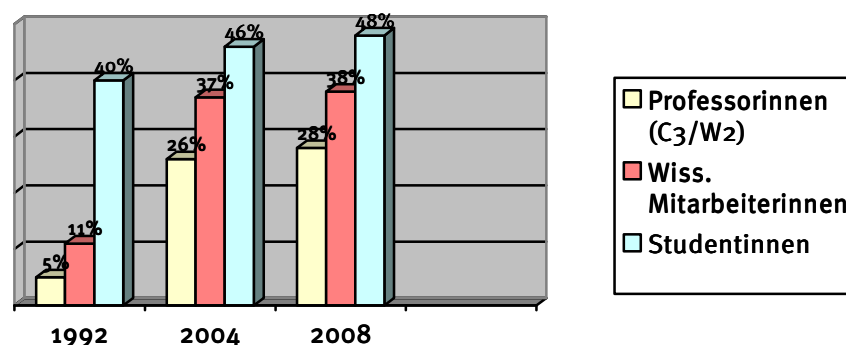
## 2. Ziele

### 2.1. Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

#### Status Quo

Der Professorinnenanteil an der HAWK konnte im Jahr 2008 auf 28,3 Prozent - gegenüber 5 Prozent in 1992 - gesteigert werden. Auch der Anteil der wissenschaftlich - künstlerischen Mitarbeiterinnen, Laboringenieurinnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben liegt mit rund 38 Prozent relativ hoch.

#### Das weibliche wissenschaftliche Personal an der HAWK



<sup>2</sup> Da das Professorinnenprogramm sich ausschließlich auf das wissenschaftliche Personal bezieht, wird das Gleichstellungskonzept für das Wissenschaftsstützende Personal an dieser Stelle nicht erläutert.

Diese Steigerungsraten wurden in erster Linie erreicht durch

- die konsequente Anwendung aller zur Verfügung stehenden Instrumente und Maßnahmen (z.B. abweichende Stellungnahme in Berufungsverfahren)
- die Sicherung von Qualität und Transparenz in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren (z.B. Leitfaden für Berufungsverfahren; konsequente Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, klare Anforderungsprofile; interdisziplinäre Denominationen, etc.) (*Anlage 4*)
- die Beteiligung an den Sonderprogrammen des Landes Niedersachsen (z.B. Dorothea-Erxleben-Programm; je eine Stelle an den Fakultäten Bauwesen, Naturwissenschaften und Technik, Soziale Arbeit und Gesundheit / Gesundheitsfachberufe)
- die Einstellung von Bewerberinnen auf der Grundlage von Verwaltungsprofessuren mit der Möglichkeit, parallel die Promotion zu beenden
- die Aufnahme der Kriterien Genderkompetenz und Kenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in Denominationen
- Networking (z.B. Nutzung von einschlägigen Datenbanken, nationaler und internationaler Netzwerke, Kontakte zu Verbänden, Berufsorganisationen)

Diese Maßnahmen haben sich als wirksam erwiesen und werden auch in der Zukunft beibehalten.

## Defizite

Betrachten wir die Verteilung innerhalb der Fakultäten, so ergibt sich ein erheblich differenzierteres Bild. Während der Frauenanteil im sozialwissenschaftlichen Bereich relativ hoch ist, ist er in den technischen, ingenieurs- und naturwissenschaftlichen Disziplinen nach wie vor relativ niedrig und weist nur geringe Steigerungsraten auf.<sup>3</sup> Verantwortlich dafür zeichnen

- der grundsätzlich geringe Frauenanteil in diesen Disziplinen auf den darunter liegenden Qualifikationsstufen
- Denominationen, die zu eng und nicht interdisziplinär gefasst sind
- die zurzeit sehr hohe Personalnachfrage der Industrie, die eine Fachhochschulprofessur auch für Bewerberinnen unter Umständen unattraktiv werden lässt.

---

<sup>3</sup> Die starke Reduzierung des Frauenanteils bei den Professuren der Fakultät Gestaltung ist darauf zurückzuführen, dass einige Kolleginnen die Hochschule verlassen haben und die Stellen noch nicht wieder neu besetzt wurden.

## Frauen an den Fakultäten der HAWK (Stand 1.3.2008; Angaben in Prozent)

<b>Fakultät Bauwesen</b>	<b>2004</b>	<b>2008</b>
Professorinnen (C3/W2)	11 %	18,5 %
Wiss. Mitarbeiterinnen	23 %	26,3 %
<b>Fakultät Erhaltung von Kulturgut</b>	<b>2004</b>	<b>2008</b>
Professorinnen (C3/W2)	44 %	33,3%
Wiss. Mitarbeiterinnen	77 %	53,8 %
<b>Fakultät Gestaltung</b>	<b>2004</b>	<b>2008</b>
Professorinnen (C3/W2)	28,5 %	13,6 %
Wiss. Mitarbeiterinnen	12,5 %	20 %
<b>Fakultät Naturwissenschaften und Technik</b>	<b>2004</b>	<b>2008</b>
Professorinnen (C3/W2)	19 %	21,1 %
Wiss. Mitarbeiterinnen	26 %	19,4 %
<b>Fakultät Ressourcenmanagement</b>	<b>2004</b>	<b>2008</b>
Professorinnen (C3/W2)	19 %	18,2 %
Wiss. Mitarbeiterinnen	26 %	46,7 %
<b>Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit</b>	<b>2004</b>	<b>2008</b>
Professorinnen (C3/W2)	53 %	53,3 %
Wiss. Mitarbeiterinnen	62,5 %	66,6 %

[z]

### Maßnahmen

Die Erfahrung zeigt, dass insbesondere mit der Einführung interdisziplinärer Studiengänge (z.B. Wirtschaftsingenieurwesen, Regionalmanagement, Wirtschaftsförderung) der Frauenanteil bei den Wissenschaftlerinnen gesteigert werden konnte. Aktuelle und zukünftige Maßnahmen sind deshalb:

- Ausschreibung von Professuren im Rahmen des Professorinnenprogramms insbesondere für die Ingenieurs- und Naturwissenschaften
- die interdisziplinäre und flexible Gestaltung der Studienorganisation, die auf veränderte Qualifikationsanforderungen reagiert
- die Ergänzung fachlicher Denominationskriterien durch interdisziplinäre und fächerübergreifende Kompetenzen
- die Berücksichtigung von Kenntnissen geschlechtergerechter Lehre (Methodik, Didaktik)
- gezielte persönliche Ansprache potenzieller Bewerberinnen
- Coaching und Karriereberatung für Verwaltungsprofessorinnen
- konsequente Entwicklung zur „Familiengerechten Hochschule“ als Profilmerkmal und Wettbewerbsfaktor für die Personalrekrutierung
- Optimierung des Hochschulmarketing auch als Instrument der Personalrekrutierung

### 2.2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

#### Status Quo

Schon in den 90er Jahren hat sich die HAWK nachhaltig an dem damaligen „Assistenten/innen-Programm“ des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur beteiligt und auf diese Weise insbesondere ihrem weiblichen Nach-

wuchs den Weg zur Promotion und damit in eine wissenschaftliche Karriere geendet. Insgesamt wurden seit dem Start des Programms in 1993

**12 Promotions-Stellen eingeworben; 8 davon für Frauen.**

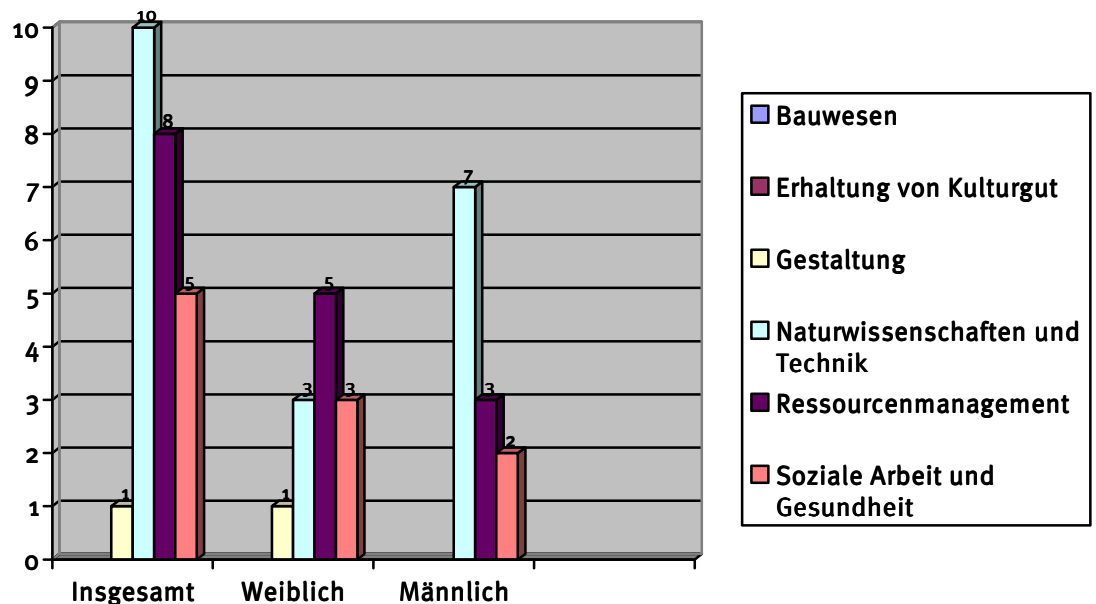
Alle Verfahren wurden erfolgreich abgeschlossen bzw. befinden sich aktuell in der Abschlussphase; lediglich eine Kandidatin hat das Verfahren vorzeitig beendet. Zwei erfolgreich promovierte Kolleginnen sind inzwischen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an der HAWK beschäftigt.

Aufgrund der positiven Erfahrungen mit dem Assistenten/innen Programm hat die Hochschulleitung nach dessen Auslaufen in den vergangenen Jahren sukzessive aus eigenen Mitteln diesem Programm analoge Qualifikationsstellen geschaffen. Darüber hinaus promovieren HAWK-Absolventen/innen auch im Rahmen von Forschungsprojekten, die aus Drittmitteln finanziert werden.

[Z]

## Wissenschaftlicher Nachwuchs an der HAWK / Qualifikationsstellen

(Stichtag 1.3.2008)



Die Graphik zeigt, dass auch der Frauenanteil an den beiden technisch-naturwissenschaftlich ausgerichteten Fakultäten erfreulich hoch ist.

Parallel zu diesen Personalmaßnahmen gibt es in regelmäßigen Abständen flankierende Veranstaltungen und Seminare, die insbesondere junge Frauen bei ihrer Karriereplanung unterstützen:

- „Zeit und Ziele für Wissenschaftlerinnen“ – Online-Training
- Bewerbungstrainings
- Forschungscolloquien (ZIF)
- Mentoring-Projekt: „Karriere-K(n)ick: Familie?“

Ziel des Mentoring-Projektes ist die Begleitung und Beratung junger Frauen und Männer beim Übergang vom Studium in den Beruf durch berufs- und familien-erfahrene Mentoren/innen. Der Focus liegt dabei auf der Frage, wie Karriereplanung und private Lebensvorstellungen vereinbart und dabei traditionelle Rollenmuster aufgelöst werden können. Insofern richtet sich dieses

Projekt nicht in erster Linie an junge Frauen, sondern auch an junge Männer. Dieses Projekt hat eine Laufzeit bis Mai 2009 und wird vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur bezuschusst.

## Defizite

Ein großes Defizit ist die Tatsache, dass diese durchaus erfolgreichen Aktivitäten im Bereich der Nachwuchsförderung sowohl intern als auch extern nur wenig bekannt sind. Das soll auch im Hinblick auf die Profilbildung der Hochschule verändert werden, zumal die Studienstrukturreform heute den Absolventinnen und Absolventen der Masterstudiengänge an Fachhochschulen den direkten Weg in die Promotion und damit in eine wissenschaftliche Karriere eröffnet.

## [z]

### Maßnahmen

Die HAWK will ihre Aktivitäten zukünftig noch intensivieren und systematisieren durch

- die Einrichtung weiterer Qualifikationsstellen insbesondere in den technischen, ingenieurs- und naturwissenschaftlichen Disziplinen (z. B. durch die frei werdenden Mittel bei einer erfolgreichen Bewerbung im Rahmen des „*Professorinnenprogramms*“)
- die Verstärkung des Mentoring-Programms „Karriere-K(n)ick: Familie?“
- die Einrichtung von begleitenden Mentoringprogrammen/-maßnahmen und Netzwerken für Studentinnen mit dem Ziel, sie zur Einschreibung in die Masterstudiengänge zu motivieren
- die Intensivierung der internen und externen Öffentlichkeitsarbeit und Werbung für die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere in den Fakultäten der HAWK

### 2.3. Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

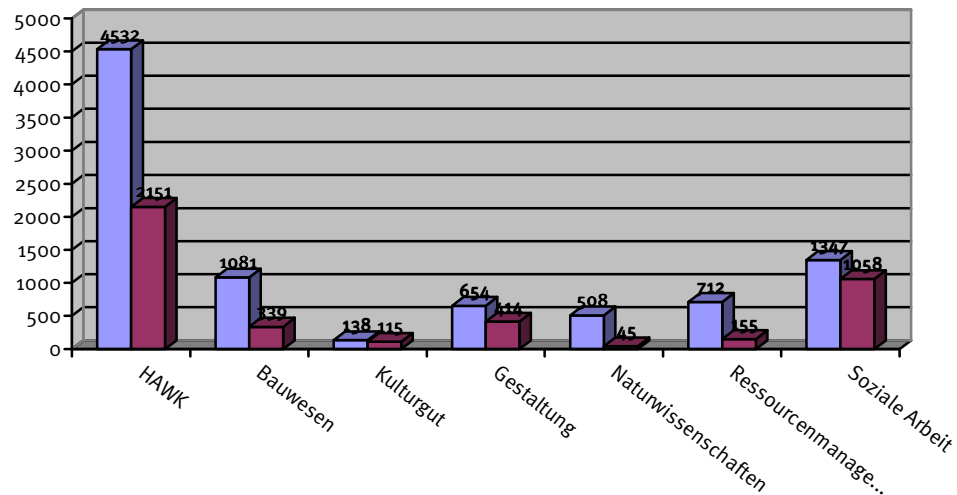
#### Status Quo

In der zweiten Fortschreibung des *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten* (cews.publik.no 10) belegt die HAWK mit einem Studentinnenanteil von 45,7% (2005; alle Fächergruppen) lediglich einen Platz in der Schlussgruppe. Der diesem Ranking zugrunde liegende Indikator misst die Gleichverteilung von Studentinnen und Studenten nach Fächergruppen im Verhältnis zum bundesdeutschen Durchschnitt. Im Wintersemester 2007/2008 lag der Anteil bei 47,5 % und ist somit leicht gestiegen.

Besonders hoch sind die Frauenanteile bei den Fakultäten Soziale Arbeit und Gesundheit, Erhaltung von Kulturgut und Gestaltung. Nachdem der Anteil männlicher Studierender an der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit bis zum Ende des letzten Jahrtausends – wenn auch nur ganz langsam - stieg, ist inzwischen eher eine Stagnation oder gar Abnahme zu verzeichnen.

## Studierende im Sommersemester 2008

■ Gesamt ■ Frauen



[Z]

### Defizite

Betrachten wir die Verteilung nach Fakultäten, ist festzustellen, dass Frauen und Männer noch immer geschlechtsspezifisch studieren.

### Maßnahmen

Erklärtes Ziel aller Fakultäten ist es, ein Gleichgewicht hinsichtlich der Geschlechterverteilung herzustellen durch

- Summer-Schools an den Fakultäten, an denen Frauen unterrepräsentiert sind (Zielgruppe: Schülerinnen der Mittel- und Oberstufe)
- Kontinuierliche Kooperationen mit Schulen im Rahmen von Projekten
- Optimierung des Hochschulmarketings

Darüber hinaus gilt es Maßnahmen für Personengruppen zu entwickeln, die aufgrund ihrer Lebensumstände durch den traditionellen Studienbetrieb benachteiligt werden. Obwohl die Studienbedingungen für studierende Eltern an der HAWK durch die Einrichtung flexibler Kinderbetreuung verbessert werden konnten, gibt es in diesem Bereich weiteren Handlungsbedarf. Workloads, Zeitstruktur und inhaltlicher Aufbau der meisten Studiengänge sind auf Vollzeitstudierende ausgerichtet. Studierende mit Familienpflichten (und die übernehmen in der Regel meist immer noch Frauen) brauchen aber flexible Studien- und Prüfungsstrukturen, die ihrer besonderen Lebenssituation Rechnung tragen und einen zügigen Abschluss des Studiums gewährleisten.

Ein weiteres Problem, das primär Frauen betrifft, liegt in den Rahmenbedingungen der Studienfinanzierung und den damit verbundenen **Altersgrenzen**. Zwar werden Studierende mit Kindern durch den neuen Kinderbetreuungszuschlag im Zuge der BAföG-Reform heute unterstützt; andererseits jedoch endet die BAföG-Förderung nun grundsätzlich mit Erreichung des 30. Lebensjahres. (Ausnahmen: Kinder, schwere Krankheiten. Pflegebedürftige Angehörige werden nicht berücksichtigt.)

Eine weitere Altersgrenze greift bei der Aufnahme von Krediten für Studienbeiträge, indem Personen ab dem 35. Lebensjahr keine entsprechenden

Darlehen mehr bekommen. In beiden Fällen sind häufig Frauen betroffen, deren beruflicher Werdegang sich zum Beispiel durch die Familienphase verzögert hat bzw. Frauen, die im Anschluss daran einen Wiedereinstieg planen. Für diese Zusammenhänge sind an der HAWK folgende Projekte/Maßnahmen geplant:

- Herstellung von Chancengleichheit für Studierende mit Familienpflichten (u. a. Kinder, pflegebedürftige Angehörige) durch die Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsorganisation<sup>4</sup>
- Einrichtung eines Fonds für Notfallstipendien für Personen, die die Altersgrenzen aufgrund von Familienarbeit überschritten haben und keine finanzielle Förderung mehr erhalten.)

## [Z]

### 2.4. Integration von Inhalten/Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung

#### Status Quo

2001 gründeten die HAWK und die Stiftung Universität Hildesheim das hochschulübergreifende *Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterstudien (ZIF)* mit dem Ziel, Projekte der Frauen- und Geschlechterforschung zu koordinieren und nachhaltig in Lehre und Forschung beider Hochschulen zu verankern und zu fördern. In diesem Sinne veranstaltet das ZIF regelmäßig

- Vorträge, Fachtagungen, Workshops
- Forschungscolloquien
- akquiriert Gender-Gastprofessuren (Maria-Goeppert-Mayer-Programm)
- und publiziert Forschungsergebnisse in der Reihe *Focus Gender* beim LIT-Verlag.

Für die Geschäftsstelle des ZIF stellt die HAWK Räume und Arbeitsausstattung zur Verfügung. (*Anlage 5*)

Nachdem die Projektfinanzierung des ZIF durch das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur bis 2010 sukzessive zurückgefahren wird, haben nach erfolgreicher Evaluation HAWK und Stiftung Universität Hildesheim die jeweils anteilige Finanzierung sowie die Gegenfinanzierungen der Gastprofessuren im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer-Programms übernommen. 2010 muss dann aufgrund einer weiteren Evaluation über die weitere Existenz des ZIF beschlossen werden.

Unabhängig von den Aktivitäten des ZIF wurden innerhalb der HAWK in diesem Segment folgende Maßnahmen realisiert:

- Einrichtung von Gender-Gastprofessuren aus Mitteln der HAWK
- Akquirierung von Gender-Gastprofessuren im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer-Programms
- Veröffentlichung der HAWK-Broschüre *FrauenGestalten*
- Präsentation verschiedener Ausstellungen an allen drei Standorten: Emmy Noether, Minerva, Einsteins Schwestern, Hypathias Töchter, u. a.
- Organisation von Ringvorlesungen

---

<sup>4</sup> Mit diesem Projekt hat sich die HAWK im Herbst 2007 erfolgreich für die Teilnahme an dem Programm „Familie in der Hochschule“ beworben, das vom Bundesministerium für Bau, Verkehr und Stadtentwicklung, der Robert-Bosch-Stiftung und dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) ausgelobt wurde. Das Preisgeld in Höhe von € 100.00,00 wird für die Umsetzung dieser Maßnahme verwandt.

## Defizite

Wie oben erwähnt wurde die Studienstrukturreform an der HAWK zügig durchgeführt und 2006 erfolgreich abgeschlossen. Dieser Prozess ging einher mit einer tief greifenden Umstrukturierung der Hochschulorganisation (Zusammenlegung von Fachbereichen, Umwandlung von Fachbereichen in Fakultäten, Gründung standortübergreifender Fakultäten, Entwicklung neuer Studienangebote, u. ä.).

In dieser Situation war es weder realistisch, noch schien es strategisch klug, darauf zu bestehen, Genderkompetenz und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung systematisch in alle Studiengängen zu implementieren. Deshalb wurden in diesem Zeitfenster lediglich an der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit folgende Maßnahmen umgesetzt:

[Z]

- die Entwicklung eines Diversity-Moduls, das Genderinhalte integriert und
- die Aufnahme des Kriteriums „Kenntnisse in der Frauen- und Geschlechterforschung“ in die Denominationen der Professuren, die 2002 für den neuen Standort Holzminden dieser Fakultät ausgeschrieben wurden.

## Maßnahmen

Um die oben beschriebenen Defizite auszugleichen, wurde 2007 auch im Hinblick auf die absehbaren Re-Akkreditierungen der einzelnen Studiengänge das Projekt *Key-Competence: Gender* entwickelt. Damit bietet die HAWK ihren Lehrenden in mehreren Qualifizierungsschritten die Möglichkeit, sich fachspezifisch zu informieren und fortzubilden:

- Durchführung der Ringvorlesung *Key-Competence: Gender* im Wintersemester 2007/2008 und im Sommersemester 2008 (*Anlage 6*)
- Durchführung von Gendertagen im Wintersemester 2008/2009
- Veröffentlichung der Ringvorlesung in der Reihe „*Focus Gender*“ beim LIT-Verlag (voraussichtliches Erscheinungsdatum: Herbst 2008)
- Coaching von Lehrenden im Hinblick auf eine methodisch und didaktisch geschlechtergerecht gestaltete Lehre
- Einrichtung einer W2-Professur auf Zeit (5 Jahre) für „Gender- und Diversity Management“ am *Institut für Interdisziplinäre Wissenschaften (IiW)* mit dem Ziel der Verstetigung

In den einzelnen Beiträgen der Ringvorlesung wird vermittelt wie Gender-Kompetenz didaktisch, methodisch und inhaltlich in Studiengänge und Lehrveranstaltungen integriert werden kann (Integriertes Gendering). Damit bieten sie den Lehrenden aller Fakultäten Information, Orientierung und konkrete Unterstützung im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Lehrplanung. Die Beiträge werden publiziert und dienen zukünftig als Handreichung.

Die *Gendertage*, die im Rahmen dieses Projektes im November 2008 stattfinden werden, ergänzen dieses Konzept. An festgelegten Tagen werden an allen Fakultäten möglichst viele Lehrveranstaltungen durchgeführt, die Gender- und Diversity-Aspekte beinhalten. Diese *Gendertage* müssen durch Motivation und intensive Beratung vorbereitet und beworben werden. Dies geschieht im Rahmen eines individuellen Coachings, das für interessierte Lehrende angeboten wird und das konkrete Handlungsansätze für die zukünftige Lehrplanung vermittelt. Es ist geplant, diese Maßnahme zu verstetigen und das Coaching als kontinuierliches Angebot im *Institut für Interdisziplinäre Wissenschaften (IiW)* zu verankern. Mit der

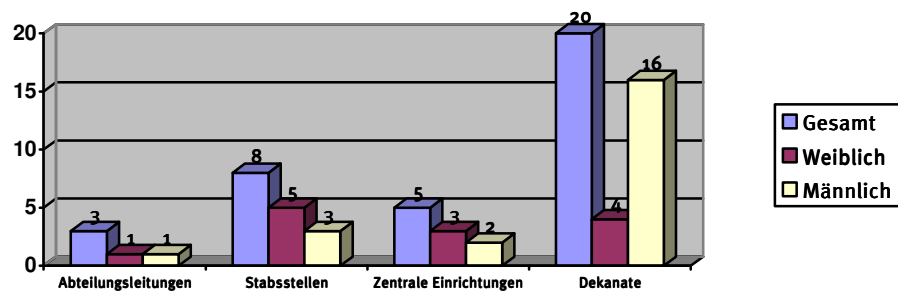
angestrebten Professur für *Gender- und Diversity-Management* will die HAWK auf dem Hintergrund ihres Leitbildes eine Entwicklung befördern, die Gender- und Diversity-Aspekte in Lehre, Forschung und Verwaltung ebenso wie in der Personal- und Organisationsentwicklung systematisch berücksichtigt und integriert und so zur Umsetzung von Gleichberechtigung und Vielfalt in der Hochschule beiträgt.

## 2.5. Erhöhung des Frauenanteils in Dekanaten, Gremien und Organen Status Quo

Ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zeigt sich bei den Abteilungsleitungen und Stabsstellen, wobei die absoluten Zahlen der zu besetzenden Positionen gering sind. Ein deutliches Gefälle zeigt sich dagegen in den Führungspositionen der Dekanate, wo der Frauenanteil mit 20 Prozent ziemlich gering ausfällt.

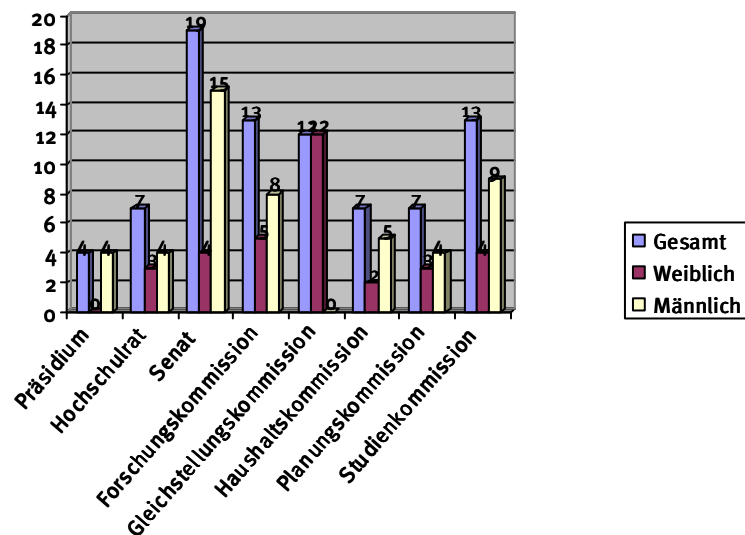
[z]

### Frauenanteil in den Führungspositionen der Verwaltung (Stichtag 1.3.2008)<sup>5</sup>



Nachdem Frauen bis 2006 kontinuierlich in den jeweiligen Hochschulleitungen, d. h. Rektoraten und Präsidien vertreten waren (von 2002 bis 2005 sogar zu 50 Prozent), ist das derzeitige Präsidium ausschließlich männlich besetzt; eine Veränderung ist auch für die kommende Amtsperiode nicht absehbar.

### Frauenanteile in den Organen und Gremien (Stichtag 1.3.2008)



### Defizite

Abgesehen von der Kommission für Gleichstellung, die zurzeit ausschließlich weiblich besetzt ist, sind Frauen in allen anderen Organen, Gremien und Kommissionen unterrepräsentiert. Und das obwohl die Grundordnung der HAWK insbe-

<sup>5</sup> Bei den Abteilungsleitungen ist zum Stichtag 1.3.08 eine Stelle vakant.

sondere für die Kommissionen einen Wahlmodus vorsieht, der auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis abzielt. Trotz des gestiegenen Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal gibt es bei den Gremienwahlen in den letzten Perioden zunehmend weniger Kandidaturen von Frauen. Gleiches gilt für die Kandidaturen auf die Führungspositionen in den Dekanaten. Diese Entwicklung hat ihre Ursache unter anderem in der Tatsache, dass Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

- im Wissenschaftsbereich unterrepräsentiert und deshalb mit ihrer Mitwirkung in Gremien, (Berufungs-) Kommissionen, u. a. im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen unverhältnismäßig hoch belastet sind;
- sich darüber hinaus eher auf Fakultäts- als auf Hochschulebene engagieren und/oder
- nicht so in die (tradierten) Netzwerke der Fakultäten eingebunden sind.

[Z]

### Maßnahmen

Da Hochschulorgane und –gremien im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung wichtige und richtungweisende Entscheidungen treffen, ist die Mitwirkung der weiblichen Hochschulmitglieder auch im Hinblick auf die Umsetzung und Entwicklung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen unverzichtbar. Jedoch hat sich gerade dieser Bereich in der Vergangenheit als besonders „genderresistent“ erwiesen. Folgende Maßnahmen wurden und werden durchgeführt:

- Einhaltung des Wahlmodus der Grundordnung der HAWK § 5 Abs. 4 (*Anlage 7*)
- Etablierung eines Anreizsystems (Freistellungen, befristete Reduzierung des Lehrdeputats, u.a.) für die Funktionen, die nicht durch Funktionszulagen im Rahmen der W-Besoldung kompensiert werden
- direkte Ansprache von potenziellen Kandidatinnen
- Durchführung von Info-Veranstaltungen/-Seminaren im Rahmen des Weiterbildungsprogramms des IIW
- Verstetigung des Projektes „Work-Life-Balance – Quer denken und vorangehen“ Akademisches Personalmanagement im IIW<sup>6</sup> (*Anlage 8*)
- Integration der Querschnittsthemen Geschlechtergerechtigkeit, Genderkompetenz, Familiengerechtigkeit (und Barrierefreiheit) im Weiterbildungsangebot des IIW

## 3. Gleichstellungsziele und Profilbildung

### 3.1. Chancengleichheit als Profilmerkmal

Wie oben im Detail belegt, wurden Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik von den jeweiligen Hochschulleitungen der HAWK nachhaltig und vorbildlich unterstützt und stets als ein unverzichtbarer Beitrag zur Qualitätssicherung, Leistungssteigerung und Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Hoch-

---

<sup>6</sup> Leitidee des Konzeptes ist die Professionalisierung und Qualifizierung der (gewählten) Führungskräfte in den Dekanaten für ihre inzwischen grundlegend veränderten Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiche. Gleichzeitig soll ein kollektives Bewusstsein für die Anforderungen der Leitbildvereinbarung und damit die strategische Ausrichtung der Hochschule und der Fakultäten hergestellt werden. Dazu gehört u. a. die Herstellung des Konsenses über ein familiengerechtes Führungsverständnis und das Verständnis für die familiengerechte Gestaltung der Hochschule. Entsprechende Inhalte wurden deshalb konsequent als Querschnittsthema in die Module integriert. Die HAWK beteiligte sich 2006 mit diesem Projekt an einer Ausschreibung des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft und gewann € 200.000 für die Umsetzung des Projektes in 2007.

schule betrachtet. Bezeichnenderweise gehörte die HAWK mit Einführung des Globalhaushaltes (1999) und der formelgebundenen Mittelverteilung auch bezogen auf die Gleichstellungsindikatoren immer zu den „Gewinnerinnen“.

Die nachhaltige Unterstützung und Professionalisierung der Gleichstellungspolitik an der HAWK dokumentiert sich somit auch durch die personelle und finanzielle Ausstattung des Frauen- und Gleichstellungsbüros sowie der Finanzierung der einzelnen Projekte:

## Personal

- Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte 39,8 Std./Woche
- eine wiss. Referentin 30 Std./Woche
- eine Verwaltungskraft 39,8 Std./Woche
- anteilige Freistellung der Fakultätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten

## Finanzen

- Sachmittelausstattung: € 35.000 / Jahr
- Audit Familiengerechte Hochschule: € 25.000 / Jahr
- Laufende Projekte bis einschl. 2009: € 20.000

### 3.2. Das Audit „Familiengerechte Hochschule“

Familienorientierung an Hochschulen wird erst seit relativ kurzer Zeit im Zusammenhang mit Hochschulpolitik und Hochschulentwicklung diskutiert.

Dabei liegt der Zusammenhang auf der Hand: hier werden Menschen ausgebildet, die zukünftig gesellschaftliche (Führungs-)Verantwortung übernehmen und mit ihrem Vorbild und ihrem Erfahrungshintergrund unternehmerische und institutionelle Kontexte und (Sozial)Kulturen prägen und gestalten.

Trotz dieser gesellschaftlichen Schlüsselstellung als Ausbildungsstätte sind Hochschulen in Deutschland in familienpolitischer Hinsicht immer noch hochgradig defizitär ausgestattet. Häufig wird die Gleichzeitigkeit von Kindern, Ausbildung und Karriere als unpassend erlebt und erweist sich in der Tat aufgrund familienfeindlicher Rahmenbedingungen als "Bremse" oder gar "Sackgasse" – und zwar fast ausschließlich für Frauen.

Unter dem Motto „Eine familiengerechte Hochschule ist auch eine frauenfreundliche Hochschule“ ließ sich die HAWK deshalb flankierend zu ihren frauenpolitischen Maßnahmen und Bestrebungen, auch mit dem Ziel der Profilbildung, 2002 als eine der bundesweit ersten vier Hochschulen durch die *berufundfamilie* gGmbH der gemeinnützigen Hertie-Stiftung als „Familiengerechte Hochschule“ auditieren. Mit zehn Zielvereinbarungen verpflichtete sie sich, die Strukturen in Lehre und Verwaltung so zu gestalten, dass Beruf/Studium und Familienarbeit gut miteinander vereinbar sind. Nach erfolgreicher Re-Auditierung erhielt die HAWK im Juni 2006 als erste niedersächsische Hochschule das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“. (*Anlage 9*)

Das Engagement der Hochschulleitung, dieses Thema offensiv und nachhaltig zu verfolgen und ideell ebenso wie materiell zu fördern, hat Vorbildcharakter und trägt der Tatsache Rechnung, dass große Bereiche der Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb erst mit der Mutterschaft und/oder der notwendigen Übernahme anderer Familienarbeiten sichtbar werden und zum Tragen kommen.

Folgende Projekte wurden an der HAWK bisher realisiert:

- Verankerung des Themas im Leitbild der Hochschule als Definition des Handlungsrahmens der Hochschule und verbindliche Leitlinie für Entscheidungen, Ziele und Teilziele (*siehe auch 1.4.*)
- Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort (z.B. Alternierende Telearbeit);
- Projekt Personalentwicklung für akademisches Führungspersonal "Work-Life-Balance ist lebbar! - Quer denken und voran gehen" (*siehe auch 2.5.*)
- Einrichtung flexibler Kinderbetreuungsmaßnahmen:
  - Modellkrippe "HAWK-Kinder" in Hildesheim; (*Anlage 10*)
  - Selbst organisierte Kinderbetreuung nach Bedarf in Göttingen und Holzminden;
  - "Mobile Kinderbetreuung" für Wochenend- und Abendveranstaltungen; in "Not"situationen an allen drei Standorten; (*Anlage 11*)
  - Ferienbetreuung;
  - virtuelle Kinderbetreuungs Börse;
- Mentoringprojekt "Karriere-K(n)ick: Familie?" (*siehe auch 2.2.)/(Anlage 12*)
- Projekt „Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsorganisation im Rahmen des Programms „Familie in der Hochschule“ vom Bundesministerium für Bau, Verkehr und Stadtentwicklung, CHE Centrum für Hochschulentwicklung und Robert-Bosch-Stiftung; (*siehe auch 2.3.*) / (*Anlage 13*)

[z]

#### 4. Strukturelle Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Hochschule und Qualitätsmanagement

Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik sind stringent in den Strukturen der HAWK verankert ebenso wie Instrumente der systematischen Qualitätssicherung. Ziel war es, von Anfang an „Gender“ (ähnlich wie andere Querschnittsthemen) in alle Themen und alle Bereiche der Hochschule zu integrieren und keine Gender-Parallelstruktur aufzubauen. Das ist weitestgehend gelungen.

##### 4.1. Hochschulentwicklungsplan

Die übergreifenden Ziele der Gleichstellungspolitik an der HAWK sind als Querschnittsthemen im Entwicklungsplan der Hochschule fixiert und werden entsprechend fortgeschrieben. In diesem Sinne gibt es keinen Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplan für die gesamte Hochschule. Das Rektorat hat sich 1994 im Einklang mit der *Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung (heute: Kommission für Gleichstellung)* für dieses Verfahren entschieden und berücksichtigt damit die Tatsache, dass die Unterschiedlichkeit der Fakultäten auch unterschiedliche Ziele und Maßnahmen in der Frauenförder- und Gleichstellungspolitik bedingt und nicht pauschal formuliert werden kann. Darüber hinaus sind übergreifende Vorgaben und Verfahrensweisen systematisch in allen Ordnungen und Richtlinien der Hochschule verankert. (*Anlage 14*)

##### 4.2. Frauenförderpläne der Fakultäten und der Zentralverwaltung

Diese Frauenförderpläne werden in einem zweijährigen Rhythmus erstellt und regelmäßig fortgeschrieben. Sie sind außerdem an eine Berichtspflicht hinsichtlich der Umsetzung ihrer angestrebten Ziele und Maßnahmen gebunden.

#### 4.3. Finanzielles Anreizsystem

Die Umsetzung der Frauenförderpläne ist seit 2004 an ein finanzielles Anreizsystem gekoppelt (*Anlage 15*). Die *Kommission für Gleichstellung* begutachtet Berichte und Fortschreibungen und schlägt dem Senat eine Bewertung vor.

#### 4.4. Frauenrat

Bereits seit Ende der 80er Jahre gab es an der HAWK eine Frauenvertretung, die nach dem sog. „Vierer-Modell“ organisiert war, d.h. jeweils eine Vertreterin jeder Mitgliedergruppe war in diesem Gremium vertreten. Diese Verfahrensweise wurde bis zur Schaffung der hauptamtlichen Stelle der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in 2003 beibehalten, wobei sich die einzelnen Kolleginnen aus den drei Standorten rekrutierten und so trotz der großen Distanzen eine relativ flächendeckende Arbeit garantieren konnten.

Inzwischen wurde dieses Modell durch das System der Fakultätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten abgelöst. Die Arbeit und die Aktivitäten der Zentralen und der Fakultätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten koordinieren sich im Frauenrat, der mindestens zwei Mal im Semester zusammentrifft und die Leitlinien der Arbeit festlegt.

#### 4.5. Das Audit

Das Audit *Familiengerechte Hochschule* ist ebenfalls ein Instrument der Qualitätssicherung und mit seiner Organisation fest in der Hochschule verankert. Die Zielvereinbarungen sind hinsichtlich ihrer zeitlichen Dimension, der Zuständigkeit und der Verantwortung für die Umsetzung, systematisch erfasst und werden durch die jährliche Berichterstattung überprüft. Sie erfassen inzwischen alle Teile der Hochschule. (*Anlage 16*)

#### 4.6. Transparenz und Qualitätssicherung

Wie im Vorangegangenen dargestellt sind Maßnahmen zur Qualitätssicherung hinsichtlich der Frauen- und Gleichstellungspolitik an der HAWK z.B. durch Berichtspflichten, Ordnungen und Richtlinien, die Evaluation einzelner Projekte (z.B. ZIF) systematisch verankert bzw. den Strukturen, Instrumenten immanent.

Darüber hinaus legt die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig Rechenschaft über die Aktivitäten ab. Dies geschieht u. a. im Rahmen

- von Jahresberichten
- von Gremiensitzungen
- der regelmäßigen Präsidiumssitzungen
- der Homepage des Gleichstellungsbüros
- der Homepage „Familiengerechte Hochschule“

Diese hier erläuterten Strukturverankerungen haben sich bewährt und werden auch in Zukunft beibehalten bzw. neuen Erfordernissen angepasst. Die selbstverständliche Integration der Themen, Inhalte und Strategien im Hinblick auf die Herstellung von Geschlechterdemokratie in das Weiterbildungsangebot für akademisches Personal des IiW lässt darüber hinaus hoffen, dass hier Multiplikatoren/innen ausgebildet werden, die Geschlechtergerechtigkeit an der HAWK langfristig und nachhaltig etablieren.

Alle Maßnahmen, die im Rahmen des Professorinnenprogramms umgesetzt werden sollen, werden während der Laufzeit (5 Jahre) prozessorientiert evaluiert und ggf. modifiziert.