

Gleichstellungskonzept für die Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW)

1. Einleitung

Die FHDW hat sich in ihrer Grundordnung dem Prinzip der Gleichstellung und der Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensverhältnisse verpflichtet. Das bedeutet, dass sowohl Studierende als auch Mitarbeiter¹ im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich unabhängig von zugeschriebenen Merkmalen wie Geschlecht, soziale Herkunft und ethnische Zugehörigkeit in allen Bereichen des Hochschullebens gleiche Chancen haben und entsprechend ihrer Talente gefördert werden. Die FHDW ist bestrebt, ihren Studierenden und Beschäftigten ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das unabhängig von individuellen Lebenssituationen und Lebensentwürfen gleiche Möglichkeiten eröffnet, sich zu entfalten und einzubringen. In diesem Zusammenhang wird besonderer Wert darauf gelegt, Möglichkeiten zu bieten, um Beruf bzw. Studium und Familie in Einklang zu bringen.

Einen Schwerpunkt bei der Erreichung von Chancengleichheit legt die FHDW auf die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen. Die adäquate Vertretung von Frauen in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen der Fachhochschule wird als wichtiges Potential für die Innovationsfähigkeit und den Erfolg der FHDW gesehen. Bisher ist es allerdings noch nicht gelungen, eine paritätische Verteilung von Frauen und Männern insbesondere innerhalb der Professorenschaft zu erreichen. Hierauf konzentrieren sich eine Reihe gleichstellungsbezogener Maßnahmen.

Um sämtliche Belange, die sich aus dem Prinzip der Gleichstellung und den entsprechenden rechtlichen Regelungen ergeben, aufzugreifen und die Umsetzung entsprechender Maßnahmen zu unterstützen, bestellt das Präsidium eine Gleichstellungsbeauftragte für jeweils fünf Jahre. Wiederbestellungen sind zulässig. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gegenüber der FH-Konferenz berichtspflichtig, hat ein Anhörungsrecht beim Präsidium und hat zudem bei allen Entscheidungen, die den Gleichstellungsauftrag betreffen, ein Widerspruchsrecht. Im Übrigen gelten für ihre Aufgaben und Befugnisse die landesrechtlichen Vorschriften entsprechend (vgl. § 24 HG NRW).

¹ In diesem Konzept sind auch die weiblichen Bezeichnungen entsprechend und sinngemäß gemeint, zur Erleichterung der Lesbarkeit wird hier auf die Nennung der weiblichen Bezeichnungen verzichtet.

2. Ziele

Aus der grundlegenden Maxime der Gleichstellung und der Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensverhältnisse leitet die FHDW konkret die folgenden Ziele ab:

- Sicherung der Chancengleichheit in allen Bereichen und auf allen hierarchischen Ebenen der Fachhochschule
- Gleichwertige Förderung von Studierenden und Beschäftigten der FHDW unabhängig von zugeschriebenen Merkmalen wie z.B. Geschlecht, sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit
- Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensverhältnisse und –entwürfe als Voraussetzung zur Schaffung von Chancengleichheit
- Schaffung eines Studien- und Arbeitsumfelds, das die Vereinbarung von Studium bzw. Beruf und Familie ermöglicht
- Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Erhöhung des Anteils von Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl vertreten sind (insbesondere in der Professorenschaft)

3. Maßnahmen

Mit den folgenden Maßnahmen werden die genannten Ziele verfolgt.

3.1 Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen werden grundsätzlich geschlechtsneutral oder für beide Geschlechter formuliert. Alle Stellen (auch Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen) werden als teilzeitfähig ausgeschrieben, um auch Frauen, die aus familiären Gründen keine Vollzeitstelle ausfüllen können, die Chance einzuräumen, sich zu bewerben. In Bereichen, in denen Frauen deutlich unterparitätisch vertreten sind, werden sie im Ausschreibungstext durch einen entsprechenden Zusatz gezielt angesprochen und zu einer Bewerbung ermutigt.

3.2 Einstellungen

Es hat sich herausgestellt, dass bei Ausschreibungen im Rahmen von Berufungsverfahren die Anzahl der Bewerbungen von Frauen deutlich unter der Anzahl der Bewerbungen von Männern liegt. Dies gilt nicht nur für technische, sondern für alle Fachrichtungen. Um die Anzahl listenfähiger weiblicher Bewerberinnen zu erhöhen, sollen die folgenden Maßnahmen ergriffen werden:

Neben der Rekrutierung von Professorinnen auf dem Wege der Ausschreibung sollen Möglichkeiten der proaktiven Suche und Ansprache listenfähiger Kandidatinnen genutzt werden. In diesem Zusammenhang werden auf Basis des definierten Stellenprofils gezielt frauenspezifische Datenbanken und Netzwerke (z.B. FemConsult) gesichtet, um Frauen mit einem geeigneten Kompetenzprofil zu identifizieren und eine aktive Rekrutierung vornehmen zu können. Dabei ist auf ein transparentes Verfahren zu achten. Das heißt, es ist z.B. zu dokumentieren, welche Informationsquellen genutzt und welche Personen wie kontaktiert wurden.

Über die Nutzung externer Datenbanken und Netzwerke hinaus sind die an der FHDW bereits tätigen Professorinnen und Professoren aufgefordert, im Falle einer zukünftig zu besetzenden Professur potentielle Kandidatinnen in ihrem persönlichen Netzwerk gezielt anzusprechen und zur Bewerbung zu ermutigen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist systematisch in die Berufungsverfahren eingebunden. Sie sichtet Bewerbungsunterlagen, nimmt an Probevorlesungen teil und begleitet die Berufungskommissionen in ihren Abstimmungen und Entscheidungen.

3.3 Weiterbildung

Die FHDW bietet in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Hochschuldidaktische Weiterbildung Nordrhein-Westfalen (hdw nrw) sowohl den Mitarbeitern im wissenschaftlichen als auch im nicht-wissenschaftlichen Bereich eine Vielzahl von Weiterbildungsmöglichkeiten an. Diese richten sich auch und besonders an Personen, die aufgrund familiärer Verpflichtungen oder gesundheitlicher Beeinträchtigungen eine längere Zeit nicht beruflich tätig sein konnten. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, eine berufliche Weiterbildung zum Zwecke seiner beruflichen Entwicklung und Karriere in Anspruch zu nehmen.

3.4 Flexibilisierung der Arbeits- oder Studienzeit

Die Hochschule bietet die Möglichkeit, im Rahmen der Gleitzeit angesparte Arbeitszeit innerhalb eines Jahres auszugleichen. Somit erfolgt ein Ausgleich von Arbeitsspitzen, und die Hochschule wird dem erhöhten Betreuungsbedarf von Eltern während der Schul- und Kindergartenferien gerecht. Zielgruppe sind insbesondere Beschäftigte, die Familienarbeit leisten. Bei der Vorlesungsplanung werden bevorzugt die Terminwünsche der zumeist weiblichen Lehrenden, die auch familiäre Aufgaben erfüllen müssen, berücksichtigt. Interessierten Mitarbeitern wird außerdem die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung eingeräumt.

Auch im Rahmen verschiedener Studienprogramme bietet die Hochschule Möglichkeiten der zeitlichen Flexibilisierung. Insbesondere beinhalten die Studien- und Prüfungsordnungen die Möglichkeit eines Teilzeit-Studiums.

3.5 Flexibilisierung des Arbeits- und Studienorts

Die Hochschule bietet den wissenschaftlichen Mitarbeitern, den Lehrenden und – soweit möglich – dem nichtwissenschaftlichen Personal die Möglichkeit der Telearbeit an, indem sie mit einem mobilen, internetfähigen Notebook ausgestattet werden und in Absprache mit ihrem Vorgesetzten entscheiden können, ob sie im Büro an der Hochschule ihre Arbeitsleistung erbringen oder – soweit geeignet – von zu Hause aus. Darüber hinaus wird vermehrt darauf geachtet Konferenzen und Besprechungen virtuell umzusetzen.

3.6 Beurlaubung

Die FHDW bietet die Möglichkeit – soweit keine dienstlichen bzw. betrieblichen Gründe dagegen stehen – sich für eine längere Zeit beurlauben zu lassen, um sich z.B. der Kindererziehung oder der Pflege von Personen zu widmen oder um gesundheitlich zu regenerieren. Es werden Beratungsgespräche hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen und der Möglichkeiten der Wiederaufnahme der Arbeit geführt. Die FHDW unterstützt den Wiedereinstieg von Beschäftigten nach Sonderzeit (Eltern- oder Pflegezeit) u.a. durch das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen.

3.7 Auswahl und Unterstützung der Studierenden

Im Rahmen der Zulassung für das Studium an der FHDW durchlaufen alle Interessenten das gleiche Auswahlverfahren, bei dem ausschließlich die Qualifikation und die Studierfähigkeit berücksichtigt werden. Generell hilft die FHDW in besonderen Situationen: Stundung von Studiengebühren, Kreditmodelle sowie das International Office als Ansprechpartner für ausländische Studierende. Im Rahmen des Career Service der FHDW besteht für alle Studienbewerber und alle Studierenden die Möglichkeit, unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Lebenssituation ein individuelles Bewerbungs-Coaching bei der Suche nach einem Partnerunternehmen für das Absolvieren der Praxisphasen in Anspruch zu nehmen. Studierende mit Behinderungen, Mütter sowie Studierende in besonderen Lebenslagen erhalten aktive Unterstützung bei Prüfungen (individueller Nachteilsausgleich).

Dies ist in den Prüfungsordnungen geregelt (vgl. z.B. § 11 Abs. 5). Die Räumlichkeiten sind für Studierende mit Behinderungen, je nach Art ihrer Behinderung, geeignet. Es befinden sich regelmäßig Personen mit Behinderungen in der Studierendenschaft.

Paderborn, den 29.03.2021

gez.

Prof. Dr. Stefan Nieland
Präsident der FHDW

gez.

Benedikt Willeke
Kanzler der FHDW