

■ Die Hochschule OWL hat sich bereits zum dritten Mal erfolgreich um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat beworben. Das Prädikat ist jeweils für drei Jahre gültig und zeichnet Unternehmen und Institutionen aus, die eine an Chancengleichheit orientierte Personal- und Organisationspolitik verfolgen, in deren Mittelpunkt die Beschäftigten (Leitungskräfte, wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Studierende) stehen und deren Ziel es ist, das Potenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern.

Kernelement der Bewerbung ist die Selbstverpflichtung der Hochschule zur Förderung der Chancengleichheit. Anhand eines Selbstbewertungsinstrumentes, das in sieben Aktionsfeldern sowie eine umfassende statistische Auswertung der Beschäftigtensituation gegliedert ist, wird die Fragestellung beantwortet, welche Aktivitäten die Hochschule zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern durchführt. Orientierungspunkte hierfür sind die in der Organisation gesetzten Ziele im Hinblick auf Chancengleichheit, die verfolgten Strategien und Unterstützungen zum Erreichen dieser Ziele sowie die Umsetzung der zentralen Ziele und Strategien in den dezentralen Einheiten (Fachbereiche, Abteilungen).

Für die Zweitbewerbung bzw. Drittbewerbung wird vor allem darauf geachtet, dass und wie geplante Maßnahmen umgesetzt wurden, ob bereits durchgeführte Maßnahmen nachhaltigen Erfolg zeigen und ob das Gesamtkonzept weiterhin auf Chancengleichheit ausgerichtet ist.

## Zu Bestandsaufnahme Beschäftigte und Studierende

■ Nach wie vor nahm und nimmt die Stellenbesetzung eine zentrale Rolle bei der Umsetzung der Chancengleichheit ein. Dabei strebt die Hochschule die Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen an, in denen sie prozentual nur

wenig vertreten sind. Durch die überwiegend rein ingenieurwissenschaftliche Fächerstruktur der Studiengänge ist es leider nach wie vor sehr schwierig, den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal zu erhöhen, da sich viel zu wenig Frauen bewerben. So kann es nicht verwundern, dass zahlenmäßig größere Erfolge bei den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen erreicht wurden.

Positiv zu verzeichnen ist, dass der Frauenanteil in der zentralen Verwaltung von 42 % im Jahr 2004 auf 47,6 % 2009 gestiegen ist. Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil von 54 % auf 65,8 % gestiegen, im gehobenen Dienst von 25 % auf 39 % und im höheren Dienst von 11 % auf 25 %. Seit 2008 sind Frauen in strategisch wichtige Positionen eingestellt worden, wie im Technologietransfer, Studierendenmarketing, in der zentralen Studienberatung und im Forschungsbüro. Astrid Waldt wurde Ende 2009 als Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung eingestellt.

Der Professorinnenanteil stieg im Zeitraum 2007 bis 2009 von 15 % auf 16,7 % an. Einen besonderen Anstieg an Professorinnen hat der Fachbereich Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur zu verzeichnen: Im Zeitraum von 2004 bis 2009 konnte der Professorinnenanteil hier von 20 % auf 29,4 % in 2009 gesteigert werden. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist der Frauenanteil im diesem Fachbereich im gleichen Zeitraum von 5,3 % auf 22,2 % gestiegen. Im Fachbereich Medienproduktion betrug der Professorinnenanteil 2009 28,6 %, im Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung 20,6 %.

In den klassischen ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen lag der Professorinnenanteil im Jahr 2009 jedoch weiter unter 10 %: im Fachbereich Bauingenieurwesen 5,9 %, im Fachbereich Elektrotechnik und Technische Informatik 6,7 %, im Fachbereich Maschinenteknik und Mechatronik 7,7 % und im Fachbereich Produktion und



Prof.'in Lucia Mühlhoff, Ph.D.  
Gleichstellungsbeauftragte



Wirtschaft 9,1 %. Es ist besonders erfreulich, dass im Jahr 2010 bereits drei Kolleginnen neu berufen wurden, unter anderem eine im Fachbereich Maschinenteknik und Mechatronik.

Der Frauenanteil an Absolventen und Absolventinnen ist in den letzten drei Jahren von 34,29 % auf 44,45 % angestiegen. Der Frauenanteil an Studierenden ist im Vergleich zu den Vorjahren mit 35,08 % fast gleich geblieben. Bei den Studienanfängerinnen ist der Frauenanteil von 39,18 % auf 37,5 % leicht gesunken, was damit zu erklären ist, dass zwar zahlenmäßig mehr Frauen ein Studium aufgenommen haben als vor drei Jahren (503 gegenüber 326), dass es aber auch mehr männliche Studienanfänger gibt (838 gegenüber 507).

Einen hohen Frauenanteile zum Wintersemester 2009/10 bei den Studierenden hatten die Studiengänge Architektur (Bachelor) mit 67,8 % und (Master) mit 65 %, die Innenarchitektur (Bachelor) mit 87,7 % und (Master) mit 79,3 %, die Technologie der Kosmetika und Waschmittel mit 100 % und die Landschaftsarchitektur (Bachelor) mit 55 %.

Leider liegt in den ingenieurwissenschaftlichen Bachelor-Studiengängen Elektrotechnik, Technische Informatik, Mechatronik, Maschinenteknik, Produktionstechnik und Holztechnik der Frauenanteil noch immer unter 10 %. Das Ziel des aktuellen Frauenförderplans wurde somit noch nicht erreicht: in allen Studiengängen einen Studentinnenanteil von mindestens 10 % bei den Erstsemesterstudierenden zu haben.

Erfreuliches Ergebnis bei der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) 2010 ist, dass die Hochschule OWL im Landesvergleich der NRW-Fachhochschulen mit Abstand am besten bei der Berücksichtigung von Erfolgen in der Gleichstellung von Frauen und Männern abgeschnitten hat. Sehr erfolgreich war die Hochschule OWL im Studienbereich Life Science Technologies mit 17,2 Bonuspunkten und im Studienbereich Informatik mit 3,4 Bonuspunkten.

## Aktionsfelder

■ In vielen Bereichen der unten aufgeführten Aktionsfelder hat die Hochschule Entwicklungspotenzial. Es sprengt den Rahmen dieses Beitrags, vollständig auf sämtliche Hochschulaktivitäten einzugehen. Daher werden hier nur einige wesentliche Hochschulentwicklungen genannt.

### 1. PERSONALBESCHAFFUNG UND STELLENBESETZUNG

■ Die Hochschule OWL hat ihre Hausaufgaben gemacht hinsichtlich Stellenausschreibungen, Berufungs- und Einstellungsverfahren und Entwicklung strukturierter Vorstellungsgespräche. Die Beteiligung von Frauen in Berufungs- und Auswahlverfahren ist aber leider immer noch nicht zufriedenstellend, da viel zu wenig Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an der Hochschule tätig sind. Die wenigen Frauen müssen an überproportional vielen Verfahren mitwirken, sind dadurch zeitlich überfordert und dennoch häufig die einzige Frau im Auswahlgremium.

### 2. KARRIERE- UND PERSONALENTWICKLUNG

■ Personaldezernat, Studierendenberatung und Gleichstellungskommission verfolgen bereits gute Konzepte zur Karriere- und Personalentwicklung aller wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden.

Konkret wurde Ende 2009 das Netzwerk Connection mit der Zielsetzung gegründet, ab dem Studienjahr 2011/12 ein ‚MentorInnen-Programm‘ zur Förderung der an Technik interessierten Schülerinnen, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen insbesondere Doktorandinnen einzurichten. Führungskräfte aus Industrie und Hochschule sollen Studentinnen beim Studium und Berufseinstieg unterstützen. Studentinnen und Hochschulangehörige sollen Schülerinnen und Auszubildende zu einem Ingenieurstudium ermutigen.

### 3. VEREINBARKEIT VON ERWERBSTÄTIGKEIT UND FAMILIENVERANTWORTUNG (WORK-LIFE-BALANCE)

■ Es gibt Überlegungen zum Ausbau der Kinderbetreuung an allen Standorten und zur weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeiten.

### 4. INSTITUTIONALISIERTE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

■ Die Hochschule ist hinsichtlich der institutionalisierten Gleichstellungspolitik gut aufgestellt. Darüber hat die Gleichstellungsbeauftragte im Jahresbericht 2008/2009 (vgl. S.88) detailliert berichtet.

Die Gleichstellung unterstützt Vorhaben in den Fachbereichen, die Studierenden Möglichkeiten bieten, sich in Projekten und Abschlussarbeiten mit Gender relevanten Themen auseinanderzusetzen. Dazu ist im Fachbereich Medienproduktion das Projekt „Alternative Architektur-Fotografie“ erarbeitet worden, das sich unter anderem mit der psychologische Wirkung von Architektur bzw. Architekturfotos auf Frauen hinsichtlich Angst machender Situationen beschäftigt.

Des Weiteren entstand an diesem Fachbereich eine DVD-Filmdokumentation zum Frauenpowertag 2009 der Firma Phoenix Contact, die insbesondere Schülerinnen Berufsmöglichkeiten in technischen Bereichen aufzeigen soll und Interviews mit Ingenieurinnen und ihre Berufswege darstellt. Im Wahlpflichtfach ‚Soziologie und Gender‘ im Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung entwickelten Studierende im Sommersemester 2009 die Plakatausstellung ‚Meine Berufswahl ist untypisch - na und?‘, die im Rahmen der Frauen-Info-Börse im Kreis Höxter im November 2009 gezeigt wurde. 18 Plakate zeigen Frauen in Männerberufen und Männer in Frauenberufen.

### 5. PLANUNGS- UND STEUERUNGSINSTRUMENTE IN DER ORGANISATIONSENTWICKLUNG

■ Im hochschulweit aufzubauenden Qualitätssicherungssystem werden gleich-

stellungspolitische Steuerungselemente integriert. Aktuell wird an einem Konzept für ein umfassendes hochschulstatistisches Kennzahlensystem gearbeitet, das die dargebotenen Informationen geschlechterdifferenziert zur Verfügung stellt.

Im vergangenen Jahr wurde entsprechend der Zielvereinbarung mit dem Innovationsministerium in NRW die Studieneingangsphase, das heißt Lehre und Studium der ersten zwei bzw. drei Semester, evaluiert. Die Studierenden des dritten Semesters wurden zu ihren Erfahrungen bezüglich des zurückliegenden Studienjahres befragt. Erstmalig wurde eine geschlechterdifferenzierte Auswertung durchgeführt. Als ein wesentliches Ergebnis kann festgehalten werden, dass bei vielen der abgefragten Bereiche die Antworten der Studentinnen weniger positiv ausfallen als die ihrer Kommilitonen und ein deutlich größerer Anteil sich in der Studienanfangsphase mehr Unterstützung durch den Fachbereich gewünscht hätte (Studenten: 20 %, Studentinnen 35 %).

## 6. ORGANISATIONSKULTUR

■ 2011 soll eine Gender- und Diversity-Professur eingerichtet werden. Die Professur soll hochschulweit Lehrveranstaltungen zu Gender relevanten Themen in den Studiengängen durchführen und die Lehrenden beraten.

## 7. FORSCHUNG, LEHRE UND STUDIUM

■ Die Hochschule hat sich für die nächsten Jahre das konkrete Ziel gesetzt, den Frauenanteil in den klassischen ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen bei den Professorinnen, den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und den Studentinnen zu erhöhen.

Seit Jahren beteiligt sich die Hochschule OWL am Girls' Day (regional sowie im Landtag Düsseldorf), der Mädchenmesse in Detmold und dem Frauenpower-Tag bei Phoenix Contact in Blomberg. Angebote nur für Schülerinnen sind beispielsweise am Standort Höxter Workshops zum Thema „Trinkwasseraufbereitung“, die von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin des Fachbereichs Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik durchgeführt werden. Der Fachbereich Bauingenieurwesen in Detmold hat im Rahmen seines Marketingkonzeptes einen Flyer entwickelt, der sich direkt an Schülerinnen und weibliche Auszubildende als zukünftige Studieninteressentinnen richtet. Die Vorbereitung der Studiengänge dieses Fachbereichs auf das Berufsleben und die Vorteile des Standorts Detmold werden speziell aus weiblicher Perspektive aufgezeigt.

Das neue zdi-Schülerlabor TechLipp am Standort Lemgo wird spezielle Veranstaltungen, wie Roberta-Kurse nur für Schülerinnen, anbieten.

Der demographische Wandel mit dem zu erwartenden Ingenieurmangel wird es in Zukunft erforderlich machen, prozentual je Jahrgang mehr Studierende für die Ingenieurstudiengänge zu gewinnen. Als eine Maßnahme sollen die Studiengänge und deren Strukturen für Studentinnen attraktiver gestaltet werden. Im Fachbereich Maschinentechnik und Mechanik bereichert der neue Studiengang Zukunftsenergien das Studienangebot. In diesem Studiengang geht es um wirtschaftliche und ökologisch-nachhaltige Energie-Konzepte, die verstärkt Frauen ansprechen. Der derzeitige Frauenanteil von 10 % in diesem Studiengang soll in Zukunft erhöht werden.

Die Ausführungen zu den Aktionsfeldern lassen erahnen, dass bereits viele Einzelmaßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an unserer Hochschule realisiert werden. In Zukunft müssen diese Einzelmaßnahmen stärker in die Organisationsentwicklung integriert werden, damit sie schlagkräftiger zu erkennbaren Ergebnissen führen.

Im Namen der Hochschule möchte ich mich bei allen an den Maßnahmen Beteiligten für ihren Einsatz bedanken. Ganz besonders bedanke ich mich bei Susanne Moning für ihre geduldige Antragstellung des Total E-Quality-Prädikats. Es ist schön, dass die viele Arbeit mit dem Prädikat belohnt wurde. □

