



Gleichstellungskonzept

1. Fortschreibung

Hochschule Landshut

University of Applied Sciences

Fachhochschule

Mai 2008

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Zielsetzung.....	3
2. Situationsanalyse.....	5
2.1 Nichtwissenschaftliches Personal.....	5
2.2 Wissenschaftliches Personal	6
2.3 Studierende.....	6
3. Maßnahmen und Initiativen.....	8
3.1 Situations-Defizit Analyse.....	8
3.1.1 Nichtwissenschaftliches Personal.....	8
3.1.2 Wissenschaftliches Personal.....	10
3.1.3 Studentinnen, Alumni, wissensch. Mitarb., Lehrbeauftragte.....	11
3.2 Weitere Maßnahmen.....	14
3.2.1 Angebot an Fortbild. oder Weiterbild. in Elternzeit ausbauen..	14
3.2.2 Telearbeitsplätze einführen.....	14
3.2.3 Kinderbetreuungsangebote verbessern.....	14
3.2.4 Zahl der Professorinnen erhöhen.....	14
3.2.5 Studierende, Alumni, Lehrbeauftragte.....	15
3.2.6 Gender Mainstreaming.....	15
3.3 Teilnahme an Audit familiengerechte Hochschule.....	15
3.4 Qualitätsmanagement.....	15
3.5 Personelle und finanzielle Ausgestaltung.....	16
4. Fortschreibung, in Kraft treten.....	17

1. Zielsetzung

Die Hochschule Landshut hat im März 2004 ein erstes Gleichstellungskonzept erstellt. Mit dem hier vorliegenden Gleichstellungskonzept in der ersten Fortschreibung will die Hochschule Landshut Chancengleichheit, d.h. Chancengerechtigkeit unabhängig vom Geschlecht für alle erreichen. Wir sind bestrebt, die Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen. Soweit möglich, unterstützen wir Nachwuchswissenschaftlerinnen sowohl in ihrer persönlichen Entwicklung als auch hinsichtlich ihrer Karriereentwicklung. Ein besonderes Anliegen aber ist uns die Akquirierung von Studentinnen für technische Fächer. Ganz bewusst ziehen wir in unsere Vorschläge und Maßnahmen das nichtwissenschaftliche, bzw. wissenschaftsunterstützende Personal, das wissenschaftliche Personal und die Studierenden mit ein. Wir sind davon überzeugt, dass nur ein durchgängiges Konzept auf lange Sicht zu besseren Ergebnissen führt.

Das Leitungsgremium sieht Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming als strategische Leitungsaufgabe. Gleichstellungspolitik hat einen festen Platz in der Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule. Die Frauenbeauftragte der Hochschule ist aktiv in allen Gremien vertreten und wird bei allen gleichstellungspolitisch relevanten Fragestellungen von der Hochschulleitung gehört. Die Hochschule Landshut plant in absehbarer Zeit ein Qualitätsmanagement einzuführen. Die Integration der Gleichstellung ins Qualitätsmanagement wird von Anfang an verfolgt.

Seit der Einführung des ersten Gleichstellungskonzeptes im Jahr 2004 ist bereits einiges erreicht worden. Bei der Besetzung der Gremien wurde in der Vergangenheit stets darauf geachtet, Frauen und Männer gleichermaßen einzubeziehen. So konnten für die externen Experten des **Hochschulrats** drei Frauen und fünf Männern gewonnen werden, eine Quote, die unseres Wissens keine andere Hochschule in Bayern erreicht hat. Trotzdem gibt es noch viele Gebiete, auf denen wir noch nicht mit dem Erreichten zufrieden sein können.

Fehlende Möglichkeiten der **Kinderbetreuung** zählen zu den wichtigsten Problemen, mit denen studierende Eltern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Professorinnen und Professoren konfrontiert sind. Mit der Kinderinsel e.V. können wir hier teilweise Abhilfe schaffen für Kinder bzw. deren Eltern, die im Stadtgebiet Landshut wohnen. Auch mit der Einrichtung eines **Teilzeitstudienganges** in der Fakultät Soziale Arbeit, sowie einem **Familienwegweiser** glauben wir uns auf dem richtigen Weg. Was fehlt ist qualitativ hochwertige, flexible und verlässliche, stundenweise Kinderbetreuung, Betreuung während Ferienzeiten und zwar gleichermaßen für Kinder von Studierenden, sowie wissenschaftlichem und nicht wissenschaftlichem Personal. Um hier noch bessere Bedingungen schaffen zu können, verpflichtet sich die Hochschule Landshut in den

nächsten Jahren am **Audit Familiengerechte Hochschule** teilzunehmen. Auch die Einführung von **Telearbeitsplätzen** ist zu überprüfen.

Frauen in Führungspositionen, als Professorinnen und als Studentinnen in technischen Fächern sind immer noch unterrepräsentiert. Trotz vieler Maßnahmen sind wir hier mit den erreichten Quoten noch nicht zufrieden.

Aufgrund des starken Engagements der Hochschule Landshut zur Sicherung bzw. Attrahierung qualifizierter weiblicher Führungskräfte konnte der Frauenanteil bei Stellenbesetzungen auf Führungspositionen nach öffentlicher Ausschreibung spürbar verstärkt werden. Der Anteil der Frauen liegt hier bei 55,6%, während er 2004 noch bei 16,7% lag. Im Vergleich zu 2004 konnten sowohl im Gehobenen Dienst (Beamte) als auch bei den Arbeitnehmern im vergleichbar Höheren Dienst, vergleichbar Gehobenen Dienst und vergleichbar Mittleren Dienst mehr Stellen mit Frauen besetzt werden. (Tabelle 1)

Zwar konnten wir die **Anzahl der Professorinnen** im Vergleich zu 2004 (67 Professuren insgesamt, davon 7 Frauen) von 10,44% auf 11,94% erhöhen. Wir liegen damit sogar über dem bayerischen Durchschnitt von 10,06% aus 2005 (Deutschlandweit 14,2% für 2005 – 15% für 2007). Trotzdem wünschen wir uns gerade auch in den technischen Studiengängen mehr Professorinnen als wichtige Vorbilder und Ansprechpartnerinnen für unsere Studentinnen.

Ein besonderer Schwerpunkt wird in Zukunft weiterhin auf der Akquise von Mädchen und jungen **Frauen für naturwissenschaftliche und technische Fächer** liegen. Ein Frauenanteil von 6% in Elektrotechnik und Maschinenbau, 12% in Automobilwirtschaft und Informatik sowie 19% in Wirtschaftsingenieurwesen kann nicht zufrieden stellen. Wir werden die Studentinnen in technischen Fächern durch verschiedene Fördermaßnahmen intensiv begleiten und unterstützen. Die Berücksichtigung von **Genderaspekten** in der Lehre, z.B. die Berücksichtigung von unterschiedlichen Lernformen von Frauen und Männern, soll insgesamt für Frauen und Männer die Studienqualität erhöhen. Es ist Aufgabe der Hochschulleitung, für entsprechende Schulungsmaßnahmen bei den Lehrenden zu sorgen. Mit einem intensiven und in sich geschlossenem **Beratungsangebot**, das von der Schule, über das Studium, der weiteren akademischen Ausbildung, der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bis hin zur Lehrbeauftragten und künftigen Professorin reicht, wollen wir alle Möglichkeiten der Förderung von Frauen ausschöpfen, Frauen zu einer Karriere ermutigen und den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen erhöhen. Dies wird in das Leitbild der Hochschule übernommen.

2.2 Wissenschaftliches Personal

Fakultät	Professorinnen	Professoren	Fachlehrerinnen
Betriebswirtschaft	2	13	
Elektrotechnik/ Wirtschaftsingenieurwesen	0	18	
Informatik	2	8	
Maschinenbau	1	15	
Allgemeinwissenschaft/ Soziale Arbeit	3	5	2
Gesamt	8	59	2

Stand 09.06.2008

Tabelle 2: Übersicht Beschäftigungsverhältnisse wissenschaftliches Personal

2.3 Studierende

Im Sommersemester 2008 studieren insgesamt 2327 Studierende an der Hochschule Landshut. Davon studieren insgesamt 886 Frauen, d.h. rund 38%, der Anteil der Studenten betrug 1141, d.h. rund 62%. Im Vergleich dazu lag der Anteil der Studentinnen 2004 insgesamt mit 1012 Frauen von insgesamt 2625 Studierenden ebenfalls bei rund 38%.

Bezogen auf die einzelnen Fächergruppen hat sich der Anteil der Studentinnen in Maschinenbau von 4,8% auf 6% gesteigert, in Elektrotechnik von 5,1 auf 6%, sowie in Informatik von 7,6% auf 12%. In Wirtschaftsingenieurwesen stagniert der Anteil der Frauen auf 19%. Damit ist in den technischen Fächern der Anteil der Studentinnen insgesamt leicht gestiegen. In der Fakultät Soziale Arbeit ist der Anteil der Studentinnen gesunken von 88% in 2004 auf 83% in 2008, in Betriebswirtschaft ist der Frauenanteil ebenfalls leicht gesunken von 54% in 2004 auf 52% in 2008.

Sorge bereitet, dass Frauen weniger das Angebot eines Masterstudiums nutzen als Männer. Aktuell studieren im SS 2008 in Landshut 38% Frauen in einem Bachelor-Studiengang, 39% in einem Diplom-Studiengang, aber nur 26% in einem Master-Studiengang. Dieser Trend ist nicht spezifisch für Landshut, sondern im Moment bundesweit feststellbar. Nach einer Veröffentlichung des statistischen Bundesamtes von 4/2005 betrug der Frauenanteil im WS2003/2004 bei der Gesamtzahl der Studierenden 47%, in Masterstudiengängen dagegen waren Frauen mit ein Anteil von 35% deutlich unterrepräsentiert. Wir werden die Zahlen weiterhin sorgfältig verfolgen und schon jetzt

vorbeugend Gegenmaßnahmen z.B. durch eine bessere Beratung und gezielte Ermutigung von Studentinnen ergreifen.

Die genaue Verteilung auf Bachelor-Diplom- und Masterstudiengänge kann dem Anhang entnommen werden.

3. Maßnahmen und Initiativen

3.1 Situations-Defizit Analyse

Um die eingangs genannten Ziele erreichen zu können, werden im Folgenden verschiedene Maßnahmen aufgeführt, die wir bereits in den letzten Jahren durchgeführt haben. Um einen möglichst schnellen Überblick zu erhalten, erfolgt eine Einteilung in eine einfache Notenskala, wobei erfolgreiche Maßnahmen mit Note 1 bewertet werden, nicht erfolgreiche oder noch nicht durchgeführte mit Note 5.

3.1.1 Nichtwissenschaftliches Personal

<i>Maßnahmen</i>	<i>Note 1</i>	<i>Note 2</i>	<i>Note 3</i>	<i>Note 4</i>	<i>Note 5</i>
Stellenausschreibungen	*				
Stellenbesetzungen		*			
Fortbildung			*		
Teilzeitbeschäftigung			*		
Flexible Arbeitszeit	*				
Telearbeit					*
Kinderbetreuung				*	

Tabelle 3: Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im nichtwissenschaftlichen Personal

Alle **Stellenausschreibungen** wurden in männlicher und weiblicher Form ausgeschrieben, Frauen wurden in den Ausschreibungstexten besonders aufgefordert sich zu bewerben. Bei der Ausschreibung von teilzeitfähigen Stellen wurde besonders auf die Teilzeitfähigkeit hingewiesen. Dies galt auch bei Vorgesetzten- und/oder Leitungsfunktionen. Wurden höherwertige Dienstposten frei und anschließend neu besetzt, wurde dies den in der betroffenen Laufbahn beschäftigten Beamtinnen und Beamten, Angestellten und Arbeitern mittels Aushänge, Online-Informationen oder einschlägigen Informationsblättern mit der Möglichkeit der Bewerbung bekannt gegeben.

Bei den **Stellenbesetzungen** wurden Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so berücksichtigt, dass eine objektive Überrepräsentanz von Frauen bzw. Männern in vielen Bereichen je Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe abgebaut wurde. Allerdings fällt der Anteil der Frauen auf neu besetzten Führungspositionen mit 55,6% im Vergleich deutlich stärker aus als 2004 mit 16,7%.

Unterbrechungen der Berufstätigkeit wegen Familienpflichten oder aus einem anderen wichtigen Grund und Zeiten von Teilzeitbeschäftigungen wurden bei der Qualifikationsbeurteilung nicht nachteilig gewertet. Bewerbungen um Teilzeitarbeit wurden grundsätzlich auch bei der Besetzung von Vollzeitstellen berücksichtigt. Gemäß Art. 16 Abs. 7 Satz 2 BayGIG sollen Gleichstellungsbeauftragte auch für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen freigestellt werden, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit förderlich sind. Die Fortbildungsteilnahme ist um 25% gestiegen. (Themen: BayGIG oder Gleichstellungsarbeit)

Bisher wurden weder Anträge auf Teilzeitbeschäftigung noch Beurlaubungen abgelehnt, selbst wenn Teilzeitbeschäftigungen von den Betroffenen bereits bei der Einstellung gewünscht wurde. Eine Frau in Führungsposition ist auf eigenem Antrag teilzeitbeschäftigt. Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten hat sich absolut und prozentual deutlich erhöht. Das Angebot an Teilzeitstellen ist als gut zu bezeichnen. Teilzeitstellen werden aber überwiegend von Frauen genutzt.

Die an der Hochschule Landshut bestehenden **Gleitzeitregelungen** werden in Zusammenarbeit mit dem Personalrat und dem Gleichstellungsbeauftragten auf Aktualität überprüft und bei Bedarf angepasst. Flexible Arbeitszeiten bedeuten, dass innerhalb der Grenzen der Funktionsfähigkeit der Verwaltung auf eine starre Regelung verzichtet wird und stattdessen Zeitkonten eingeführt werden. Zum Beispiel ist es für eine Ganztagsbeschäftigte mit Familienpflichten möglich, ihre Arbeitszeit auf den Vormittag, den frühen Nachmittag und nach einer Pause auf die Abendstunden zu verteilen.

Die **Telearbeit** ist eine Arbeitsform, die gerade berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in optimaler Weise ermöglichen soll. Aufgrund der Personalstruktur an der Hochschule Landshut und dem erforderlichen Publikumsverkehr schienen Telearbeitsplätze im Verwaltungsbereich bisher nicht möglich. Dies ist unbedingt zu überprüfen.

Ob Familie und Beruf miteinander vereinbart werden können, hängt neben der Arbeitszeitgestaltung von den Möglichkeiten der **Kinderbetreuung** ab. Die bedarfsgerechte Ausstattung der Hochschule Landshut mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten war daher vorrangiges Ziel unserer Frauenpolitik. Die Kinderinsel an der Hochschule Landshut ist eine in Niederbayern einzigartige Einrichtung zur Betreuung von ein- bis sechsjährigen Kindern studierender oder berufstätiger Eltern. Es stehen fünf verschiedene Zeitmodelle für die Betreuung der Kinder durch qualifiziertes Personal zur Verfügung. Leider erstreckt sich das Angebot nur für Eltern mit Wohnsitz im Stadtgebiet Landshut. Es fehlen zudem Hortplätze für Kinder bis zu 10 Jahren und Möglichkeiten, Kinder im Alter von einigen Monaten bis zu 10 Jahren flexibel und stundenweise, oder in Ferienzeiten qualifiziert zu betreuen.

3.1.2 Wissenschaftliches Personal

<i>Maßnahmen</i>	<i>Note 1</i>	<i>Note 2</i>	<i>Note 3</i>	<i>Note 4</i>	<i>Note 5</i>
Stellenausschreibungen	*				
Stellenbesetzungen		*			
Flexible Arbeitszeitgestaltung		*			
Teilzeitbeschäftigung		*			
Fortbildung/Konferenzen			*		

Tabelle 4: Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal

In allen **Stellenausschreibungen** für Professorinnen und Professoren wurden Frauen nachdrücklich aufgefordert sich zu bewerben. Dies wird auch in Zukunft beibehalten.

Alle Entscheidungen zu **Stellenbesetzungen** wurden unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung getroffen. Bewerberinnen und Bewerber sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so berücksichtigt werden, dass eine objektive Überrepräsentanz von Frauen bzw. Männern abgebaut wird. Vor dem Hintergrund des im öffentlichen Interesse stehenden Gebots einer bestmöglichen Stellenbesetzung, bleibt auch an der Hochschule Landshut oberster Maßstab nach wie vor die Leistung. Dieses verfassungsrechtlich verbürgte Gebot schließt nicht aus, spezifische Fördermaßnahmen für Frauen zu initiieren, um dadurch erst die Grundlage für einen gleichberechtigten Wettbewerb zu schaffen. So wird auch der Grundsatz der Frauenförderung bei Stellenausschreibungen formuliert, nämlich dass bei gleichwertigen Qualifikationen die zur Erfüllung einer ausgeschriebenen Stelle notwendig sind, Frauen vorrangig zu berücksichtigen sind. Über den Frauenanteil kann die Hochschule über eine konstante positive Entwicklung berichten.

Grundsätzlich steht es den Professorinnen und Professoren gemäß dem Beamtenrecht zu, **Teilzeitbeschäftigung** und/oder Beurlaubung anzustreben. Zurzeit befindet sich ein Professor in Elternteilzeit.

Auf **flexible Arbeitszeitgestaltung** kann im Bereich der Professorinnen und Professoren nicht verzichtet werden. Professorinnen und Professoren mit Familienpflichten sollen nach ihren Wünschen bezüglich der Arbeitszeitgestaltung befragt werden. Auf ihre Wünsche ist bei der Stundenplangestaltung, bei Sitzungsterminen sowie bei Prüfungsterminen Rücksicht zu nehmen. Dies ist in einigen Fakultäten in der Vergangenheit noch nicht optimal erfolgt.

Fortbildungen im DiZ – Zentrum für Hochschuldidaktik sind jederzeit möglich. Weitere Fortbildungen und **Konferenzbesuche** werden im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel gewährt. Die Mittel sind jedoch begrenzt, so dass es insbesondere bei Konferenzbesuchen im Ausland schnell zu Engpässen kommt.

Von der Hochschulleitung würde es sehr begrüßt werden, wenn die Fortbildungsangebote des DiZ in noch stärkerem Umfang als bisher angenommen würden und wirbt beim Lehrpersonal im besonderen Maße für dieses Anliegen.

3.1.3 Studentinnen, Alumni, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Lehrbeauftragte

Um einen möglichst schnellen Überblick zu erhalten, unterteilen wir die Maßnahmen in Projekte zur Akquise von Schülerinnen und in Maßnahmen zur Förderung bzw. Karriereentwicklung von Studentinnen, Alumni und Lehrbeauftragten.

<i>Projekte</i>	<i>Note 1</i>	<i>Note 2</i>	<i>Note 3</i>	<i>Note 4</i>	<i>Note5</i>
Girls' Day	*				
MMT			*		
Patenschaften		*			
Schülerinformationstage		*			

Tabelle 5: Maßnahmen und Projekte zur Akquirierung von Studentinnen

Die Hochschule Landshut hat sich bereits zum 7. Mal am **Girls' Day** beteiligt. In jedem Jahr steigt die Nachfrage. In 2008 haben 117 Mädchen am Girls' Day teilgenommen. Wir konnten den Schülerinnen zehn verschiedene hoch aktuelle und interessante Angebote aus den technischen Fakultäten bieten, angefangen von Webseiten-Gestaltung, über die Programmierung von Robotern oder Spieleentwicklung, bis hin zum Bau einer elektronischen Schaltung und dem Besuch einer Virtuellen Fabrik. 61 Schülerinnen hat der Girls' Day sehr gut gefallen, 45 Schülerinnen fanden ihn gut. Wie andere Veranstalter des Girls' Day in Gesprächen bestätigen, ist die Wirkung auf die Schülerinnen zunächst sehr gut. 54 Schülerinnen könnten sich vorstellen, später in einem technischen Bereich eine Ausbildung zu beginnen. Leider verflacht das Interesse im Anschluss an derartige Veranstaltungen sehr schnell. Umso wichtiger ist es, mit weiteren Projekten das Interesse der Mädchen weiter zu fördern. Dies versuchen wir mit Ferienkursen, dem **„Mädchen machen Technik“** Projekt der bayerischen Hochschulen“. Landshut beteiligt sich bereits seit 2003 mit jeweils zwei bis drei Kursen im August an dieser Veranstaltungsreihe. Das Projekt wurde nur mit Note drei bewertet, da es mehr Kurse sein könnten und zudem die Werbung über die Öffentlichkeitsarbeit noch nicht optimal

funktioniert. Zum Teil sind die Kurse nicht ausgebucht, die Mädchen erfahren über die Schulen oder die Zeitung zu spät davon. Die teilnehmenden Schülerinnen sind aber immer begeistert.

Beim Projekt **Patenschaften** handelt es sich um Patenschaften zwischen Firmen und Schulen. Eine Firma spendet einen gewissen Betrag, in der Regel 500,- Euro pro Schuljahr. In der betreffenden Schule werden von diesem Geld, Kurse für Mädchen im technischen Umfeld durchgeführt. Dies reicht vom Erstellen eines Drehbuchs, dem Filmen und dem Aufbereiten, dem Schnitt des Filmmaterials bis hin zur Programmierung von Lego Mindstorms Robotern oder der Erstellung von Facharbeiten mit Latex. Zum Teil führen Lehrerinnen und Lehrer der Schulen die Kurse durch, zum Teil Studierende unserer Hochschule. Zurzeit sind drei Schulen (zwei Gymnasien und eine Realschule) und zwei Firmen beteiligt. Die Resonanz ist gut, es könnten aber mehr Schulen, eventuell auch Grundschulen und mehr Firmen beteiligt sein.

Die bisher durchgeführten **Schülerinformationstage** werden von den Schülerinnen und Schülern gut besucht und gut bewertet. Insbesondere die Angebote von Schnuppervorlesungen und der Besuch von Praktika werden in den Evaluierungen lobend erwähnt. Die Zahl dieser Informationstage könnte noch ausgebaut, die Vorstellung der einzelnen Studiengänge besser koordiniert werden. Die Studierendenvertreter oder Studentinnen sind in das Angebot mit einzubeziehen, Schülerinnen gezielt anzusprechen und zu beraten.

Projekte	Note 1	Note 2	Note 3	Note 4	Note5
Tutorien			*		
Mentoring	*				
Stipendien			*		
Alumni			*		
Promotionen				*	
Lehraufträge		*			

Tabelle 6: Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen und qualifizierten Frauen

In den frühen Semestern versuchen wir mit **Tutorien** speziell für Studentinnen in Fächern mit hoher Durchfallquote, Defizite, z.B. im Fach Programmieren, aufzufangen und abzubauen. Durchgeführt werden die Tutorien von erfolgreichen Studentinnen höherer Semester. Dies gelingt zum großen Teil, allerdings wird das Angebot nicht von allen Studentinnen genutzt. Hier müssten wir die Dringlichkeit und die Notwendigkeit selbst aktiv zu werden noch gezielter darstellen. Eingesetzt werden Tutorinnen auch noch nicht in allen technischen Disziplinen. Studentinnen dienen so bereits als Role Model für

die unteren Semester. Ab dem 3. Fachsemester können Studentinnen aller technischen Fakultäten am **BayernMentoring** teilnehmen. Das BayernMentoring ist als gemeinsames Dach für verschiedene Mentoring-Projekte in fast allen Bayerischen Fachhochschulen zu sehen. Eine Mentee erhält eine erfahrene Ingenieurin aus der Region als Mentorin, als Vorbild und Ratgeberin für ein Jahr zugeteilt. Wir wenden uns nur an Frauen als Mentorinnen, weil wir besonders den Vorbildcharakter herausheben wollen. Mentorinnen geben wertvolle Tipps und helfen den Studentinnen zusätzliche Kompetenzen für den späteren Beruf aufzubauen. Besonders zu erwähnen ist noch, dass als Mentorinnen bereits 25% ehemalige Studentinnen der Hochschule Landshut teilnehmen.

Um den Kontakt zu den **Alumni** zu verbessern, wurde eine Datenbank aufgebaut. Die Alumni werden bei besonderen Veranstaltungen wie dem „Tag der offenen Tür“ oder bei besonderen Jahresfeiern eingeladen. Insgesamt könnte der Kontakt noch verbessert werden, sodass insbesondere Frauen über neue Master-Studiengänge oder Promotionsmöglichkeiten informiert werden könnten.

Besonders begabte Studierende, insbesondere Studentinnen oder ehemalige Studentinnen wollen wir den Weg zu einer weiteren wissenschaftlichen Laufbahn aufzeigen. Wir unterstützen und beraten sie bei der Suche nach geeigneten **Stipendien** und Universitäten.

Die für eine **Professur** nötigen Qualifikationen können nicht ausschließlich an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften erworben werden. Eine direkte Nachwuchsförderung in Form von Promotionen ist nur bedingt in Zusammenarbeit mit deutschen Universitäten oder ausländischen Hochschulen möglich. Die Hochschule Landshut unterhält Kontakte zu verschiedenen Universitäten im In- und Ausland. Es wurden bereits in Kooperationen der Hochschule Landshut mit Universitäten Promotionen abgeschlossen, bzw. ist in Kürze damit zu rechnen. Studentinnen und Mitarbeiterinnen im wissenschaftlichen Mittelbau wollen wir hier in Zukunft besonders beraten und unterstützen.

Ehemalige erfolgreiche Studentinnen, Mentorinnen und andere hochqualifizierte Frauen sprechen wir auf die Möglichkeit eines **Lehrauftrags** an. Lehraufträge sind eine Möglichkeit, die eigenen didaktischen Fähigkeiten zu erweitern und den Lehrbetrieb einer Hochschule genauer kennen zu lernen. Wir nehmen unsere weiblichen Lehrbeauftragten in die Datenbank „Rein-in-die-Hörsäle“ auf. Über diese Datenbank bzw. einem Service-Center, angesiedelt bei der Landessprecherin der Frauenbeauftragten (FH), werden Lehrbeauftragte über Ausschreibungen für Professuren informiert, zu weiteren Lehraufträgen vermittelt, sowie in Zukunft intensiv geschult und beraten.

3.2. Weitere Maßnahmen

3.2.1 Angebot an Fortbildungen oder Weiterbildung in Elternzeit ausbauen

Fortbildung ist für die Gleichstellung von Frauen und Männern von zentraler Bedeutung. Die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen soll noch mehr gefördert werden, da Fortbildung grundsätzlich eine Voraussetzung für die Bewerbung um Aufstiegspositionen ist. Zudem sind Bestrebungen zu fördern, für Fortbildungsmaßnahmen Frauen als Referentinnen und Leiterinnen stärker als Vorbild wirken zu lassen. Frauen und Männern ist der Zugang an Fortbildungsmaßnahmen gleichermaßen offen. Frauen sind besonders zur Teilnahme einzuladen. Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, ist eine Teilnahme in geeigneter Weise zu ermöglichen. Dies kann z.B. durch halbtägige Veranstaltungen oder Wochenendlehrgänge erreicht werden. Gezielte Fortbildungen im Bereich der EDV sollen wie bisher hausintern (z.B. im Rechenzentrum) für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten werden.

3.2.2 Telearbeitsplätze einführen

Die Arbeit könnte bei Frauen oder Männern mit Familienpflichten verstärkt über Zielvereinbarungen statt über Anwesenheitsregelungen organisiert werden. Im Einzelfall ist zu prüfen, ob bestimmte Tätigkeiten bis zu einem Umfang von 25% auch von einem Telearbeitsplatz erledigt werden könnten. Die Hochschule Landshut ist nicht verpflichtet, die Kosten für die Einrichtung oder den Betrieb eines Telearbeitsplatzes zu übernehmen.

3.2.3 Kinderbetreuungsangebote verbessern

Bei der Verbesserung von stundenweisen Kinderbetreuungsangeboten könnte man an die Einrichtung eines Spielezimmers für Eltern mit Kindern oder die Bereitstellung mobiler Spielekisten und Bücher für Kinder zu denken. Für die stundenweise Betreuung von Kindern von 1 bis 10 Jahren in den Ferien oder eine generelle Betreuung für Kinder, deren Wohnort außerhalb des Stadtgebietes Landshut liegt, ist das Konzept der Großtagespflege zu prüfen. Diese Maßnahmen werden im Rahmen des Audit familiengerechte Hochschule zu beachten sein.

3.2.4 Zahl der Professorinnen zu erhöhen

Die Hochschule Landshut ist bestrebt, die Zahl der Professorinnen zu erhöhen auch deshalb, um dadurch nachhaltig Vorbilder für junge Frauen zu schaffen. Es erscheint uns wichtig, dass Professorinnen ihre Erfahrungen und ihr Wissen an Studentinnen weitergeben. Wie eingangs schon erwähnt, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in erster Linie abhängig von der Arbeitszeitgestaltung und den Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Akademikerinnen und Akademiker sind an einer qualifizierten Kinderbetreuung und flexiblen Zeitmodellen bei der Betreuung besonders interessiert.

3.2.5 Studierende, Alumni, Lehrbeauftragte

Alle Defizite, die bei der Situations-Defizit Analyse erwähnt wurden, sind aufzugreifen und zu beheben. Dies betrifft alle Maßnahmen zur Akquise von Schülerinnen, Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen und Alumni, sowie weiterer hochqualifizierter Frauen.

In der Fakultät Soziale Arbeit studieren weit mehr Frauen als Männer. Hier könnte man an Aktionen zur Bewerbung männlicher Studieninteressierter wie z.B. den Boys' Day denken.

3.2.6 Gender Mainstreaming

Gerade bei der Einführung neuer Studiengänge ist darauf zu achten, dass das Angebot Frauen und Männer gleichermaßen anspricht. Alle Lehrenden sollen an Schulungsmaßnahmen teilnehmen, in denen auf eine geschlechtersensible Sprache hingewiesen wird, sowie geschlechtsspezifische Lehr- und Lernformen vorgestellt werden. Es ist Aufgabe der Hochschulleitung darauf hinzuwirken, dass alle Lehrenden diese Angebote wahrnehmen.

3.3 Teilnahme am Audit familiengerechte Hochschule

Die Hochschule Landshut verpflichtet sich, sich umgehend am Audit familiengerechte Hochschule zu beteiligen.

3.4 Qualitätsmanagement

Die Hochschule Landshut plant in absehbarer Zeit ein Qualitätsmanagement einzuführen. Dieses soll weit über das Messen von Qualität in der Lehre, der Evaluation oder Akkreditierung hinausgehen. Es sollen von Anfang an alle Bereiche der Hochschule, die Fakultäten und Studiengänge, Zentrale Einrichtungen darunter auch die Hochschulfrauenbeauftragte, und die Verwaltung mit einbezogen werden. Die Integration der Gleichstellung ins Qualitätsmanagement wird von Anfang an verfolgt. Verantwortlich ist die Vizepräsidentin der Hochschule.

3.5 Personelle und finanzielle Ausgestaltung

Wie bereits eingangs erwähnt, legen wir besonderen Wert auf ein durchgängiges Konzept, das alle Bereiche der Hochschule umfasst, die Einbeziehung von Gender Mainstreaming, sowie intensive und umfassende Beratung der Studierenden.

Die Vielfalt der erwähnten Maßnahmen erfordert die Schaffung einer zunächst auf 5 Jahre befristeten Vollzeitstelle.

Der Verantwortungsbereich dieser Stelle umfasst die

- organisatorische Begleitung sämtlicher Maßnahmen
- die Koordinierung von Maßnahmen innerhalb der Hochschule
- die Evaluierung und Auswertung
- die Information und Beratung der Studierenden
- die Planung und Organisation von Schulungen zum Thema Gender Mainstreaming

4. Fortschreibung, in Kraft treten

Das Gleichstellungskonzept wird kontinuierlich fortgeschrieben und an veränderte Situationen angepasst. Die Fortschreibung soll in einem Turnus von jeweils drei Jahren ab in Kraft treten erfolgen. Evaluierungen sind jährlich durchzuführen. Verantwortlich für die Evaluierungen, deren Auswertung und Veröffentlichung, sowie die turnusmäßige Fortschreibungen ist die Hochschulleitung.

Das Gleichstellungskonzept tritt mit sofortiger Wirkung für die Dauer von drei Jahren in Kraft. Das Gleichstellungskonzept ist öffentlich zugänglich zu machen.

Landshut, den 12. 06.2008

.....

Hansgeorg Falter, Kanzler

Verantwortliche:

Kanzler der Hochschule Landshut:

Hansgeorg Falterer, Reg. Dir.

Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen der Hochschule Landshut: Michael Schramm

Frauenbeauftragte der Hochschule Landshut:

Prof. Dr. Gudrun Schiedermeier

Anlagen

Flyer des Frauenbüros, des BayernMentoring, der Kinderinsel

Familienwegweiser

Diverse Zeitungsberichte, Informationen

Studierendenstatistik SS 2008 Hochschule Landshut