

GLEICHSTELLUNGSPLAN



Herausgeberin:
Jade Hochschule
Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth
Das Präsidium

Veröffentlicht über
die Gleichstellungsbeauftragte
der Jade Hochschule

im Juni 2010

Der Gleichstellungsplan wurde vom Senat in seiner 5. Sitzung am 15.06.2010 beschlossen (Zifferncode des Beschlusses: Senat 05-2010-07-01). Für diese Veröffentlichung wurde der Gleichstellungsplan redaktionell überarbeitet.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	4
1. Einleitung.....	5
2. Quantitative Ist-Analyse.....	7
2.1. Personal.....	7
2.1.1. Forschung und Lehre	7
2.1.2. Zentrale Einrichtungen.....	8
2.1.3. Verträge Personal.....	9
2.1.4. Einkommensverteilung	10
2.2. Studierende.....	11
2.3. Gremien und Kommissionen.....	12
3. Qualitative Ist-Analyse und Zielvereinbarung	14
3.1. Fachbereiche.....	15
3.1.1. Architektur.....	15
3.1.2. Bauwesen und Geoinformation.....	16
3.1.3. Ingenieurwissenschaften	18
3.1.4. Seefahrt.....	20
3.1.5. Wirtschaft	22
3.1.6. Wirtschaftsingenieurwesen	24
3.2. Zentrale Einrichtungen.....	25
3.2.1. Akademisches Auslandsamt (AKA)/International Office	26
3.2.2. Bibliothek	26
3.2.3. Hochschulrechenzentrum (HRZ).....	27
3.2.4. Liegenschaften und Betriebstechnik (LuB)	28
3.2.5. Personalabteilung.....	28
3.2.6. Präsidialbüro	29
3.2.7. Studentische Angelegenheiten	30
3.2.8. Zentrum für Weiterbildung (ZfW).....	31
3.3. Aktivitäten der Gleichstellungsstelle.....	32
4. Anhang	36

Vorwort

Im ersten Gleichstellungsplan der Jade Hochschule für die Jahre 2010 bis 2012 haben Fachbereiche, zentrale Einrichtungen und Verwaltung ihre derzeitigen Projekte und Maßnahmen dokumentiert und ihre Planungen im Bereich Gleichstellung dargelegt.

Das Qualifikations- und Kreativitätspotenzial von Frauen bietet Ressourcen, die unsere Hochschule in Studium und Lehre, Forschung und Entwicklung sowie in der Verwaltung nutzen will. Das Gleichstellungsziel wird durch die Jade Hochschule in vielfältiger Weise verfolgt. Die Verankerung der Ziele in Ordnungen, die Förderung von Projekten durch den Frauenförderfonds und die vielfältigen Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen für Frauen tragen auch zur Qualitätssicherung, zur Leistungssteigerung und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Hochschule bei.

Durch die Beteiligung am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder werden in Zukunft weitere neue die Gleichstellung fördernde Maßnahmen angestoßen. Diese neuen Maßnahmen wurden in einem Gleichstellungskonzept beschrieben. Das von einer Expertenkommission positiv begutachtete Gleichstellungskonzept war Voraussetzung für die Teilnahme der Hochschule am Professorinnenprogramm. Unsere Hochschule konnte hier im vergangenen Jahr eine Professorin berufen und erhält über fünf Jahre eine Förderung dieser Professur. Die Hochschule stellt Mittel in gleicher Höhe für die neuen die Gleichstellung fördernden Maßnahmen bereit. Aus diesen Mitteln wird auch das Audit *familiengerechte Hochschule* finanziert werden, das die Hochschule in der Entwicklung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufstätigkeit und Familie unterstützen soll.

Da Gleichstellung als Querschnittsthema in alle Bereiche der Hochschule zu integrieren ist, um Veränderungen zu bewirken, sind die in diesem Plan dokumentierten Ziele der Fachbereiche und Einrichtungen weitere notwendige Schritte bei der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags. Gleichstellung kann jedoch nur gelingen, wenn die Mitglieder der Hochschule sich die Ziele und Maßnahmen zu eigen machen und auch in der täglichen Arbeit achtsam für dieses Thema sind. Ich bitte Sie hier herzlich um Unterstützung.



Prof. Dr. Manfred Weisensee
Vizepräsident für Gleichstellung

1. Einleitung

Das Grundgesetz legt in Artikel 3, Abs. 2 fest, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt.

Im Niedersächsischen Hochschulgesetz in seiner Fassung vom 26.02.2007 werden die Hochschulen in § 3, Abs. 3 aufgefordert, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Diesen Gleichstellungsauftrag richtet das Ministerium an die Hochschulen. Er bleibt auch von der Novellierung unberührt. Denn nach wie vor ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in vielen Bereichen der Gesellschaft nicht erreicht.

§ 41, Abs. 2 NHG in der Fassung vom 26.02.2007 verpflichtet die Hochschulen einen Gleichstellungsplan zu entwickeln und zu beschließen. Das Gleichstellungsbüro hat mit der Erhebung der Daten im Oktober 2009 begonnen und legt nun den ersten Gleichstellungsplan der Jade Hochschule vor.

Die vorliegende quantitative Ist-Analyse ist aufschlussreich, wenn es darum geht, zu erfassen, in welchen Bereichen Frauen in der Hochschule unter- bzw. überrepräsentiert sind. Im Hinblick auf Unterrepräsentanz besteht in unserer Hochschule ein besonderer Handlungsbedarf im Hinblick auf die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren. Dieser liegt derzeit bei 15% und damit weit unter dem Landesdurchschnitt (21,6 % im Jahr 2008, Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland: Hochschulen auf einen Blick, 2010).

In diesem Bereich sind also verstärkte Anstrengungen schon bei der Ausschreibung – und keinesfalls darauf begrenzt – erforderlich. Nicht zuletzt auch, um nicht langfristig im Vergleich mit den anderen niedersächsischen Hochschulen als Schlusslicht da zu stehen und somit im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) an die anderen Hochschulen zahlen.

Im Hinblick auf Überrepräsentanz finden wir deutlich mehr weibliche Beschäftigte im Verwaltungsbereich. Schaut man auf die Eingruppierung wird sichtbar, dass die männlichen Verwaltungsangestellten deutlich besser gestellt sind. Auch von einer Befristung des Arbeitsvertrags sind prozentual mehr Frauen als Männer in der Hochschule betroffen.

In der qualitativen Analyse wollten wir den Ist-Zustand in Bezug auf Aktivitäten im Bereich der Gleichstellungsmaßnahmen ermitteln. Sichtbar wurde hierbei, dass sich die Fachbereiche im Hinblick auf die von ihnen gesetzten Schwerpunkte und ihrem Engagement im Bereich Gleichstellung unterscheiden. Um im Weiteren die Fortschritte in den Aktivitäten der Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen transparent und überprüfbar zu gestalten, haben wir auch die Ziele für die nächsten zwei Jahre dokumentiert. Diese Ziele bilden somit den Maßstab, an dem die Fachbereiche und die Zentralen Einrichtungen in zwei Jahren gemessen werden.

Die Hochschule plant, ein Anreizsystem für Gleichstellung zu implementieren. Die Ziele im Gleichstellungsplan und die Parameter im Bereich Gleichstellung in der LOM können für die Bewertung von Maßnahmen und die Verteilung entsprechender Mittel zugrunde gelegt werden.

Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument sowohl der institutionellen Gleichstellungspolitik als auch des strategischen Personalmanagements. Der Gleichstellungsplan ist daher Ausdruck aktiver Chancengleichheitspolitik. Verknüpft mit einem Anreizsystem könnte der Gleichstellungsplan mehr Verbindlichkeit im Hinblick auf die weitere Entwicklung zu einer geschlechtergerechten Hochschule fördern.

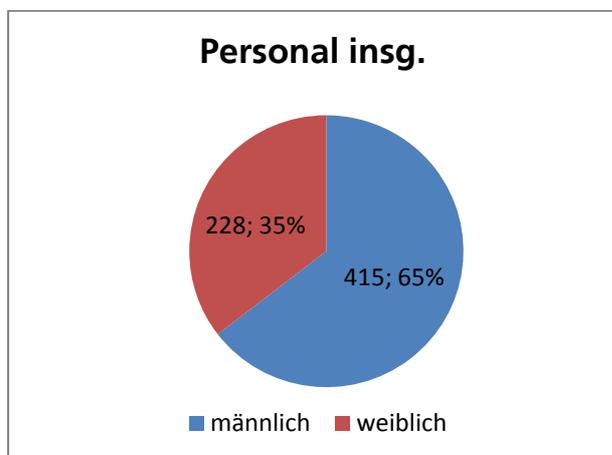


Margrit Mooraj
Gleichstellungsbeauftragte der Jade Hochschule
Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth

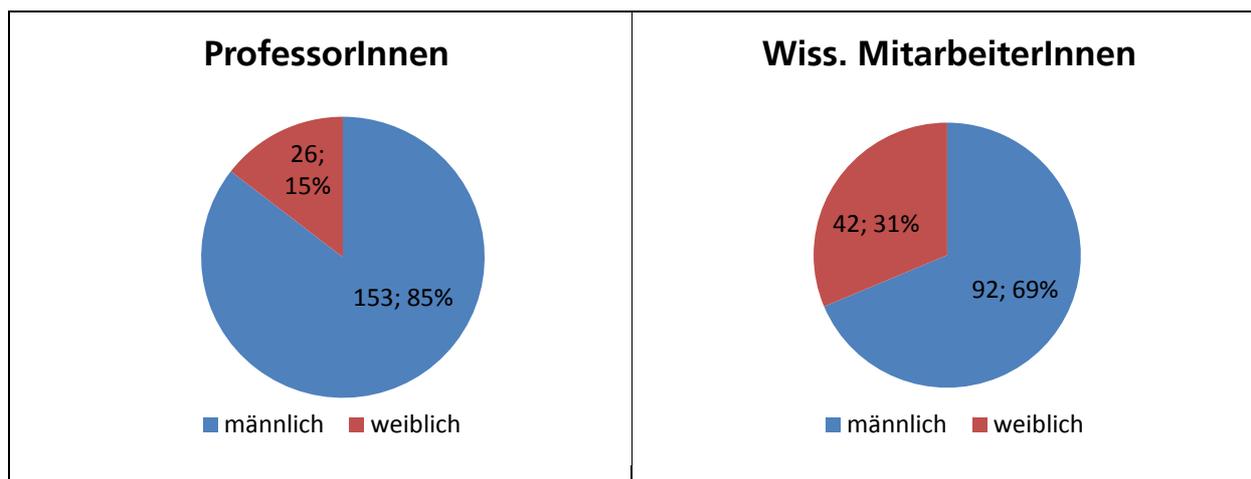
2. Quantitative Ist-Analyse

Gegenstand der Ist-Analyse sind quantitative Daten zu Beschäftigten und Studierenden, die von der Personalabteilung und den Immatrikulations-Ämtern zur Verfügung gestellt wurden (Stichtag 01.10.2009)¹. Ziel der Analyse ist die Identifikation von Bereichen, in denen Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind, um gezielte Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz zu entwickeln. Aufgrund der Fusion im Januar 2000 und der Defusion im September 2009 der Fachhochschule und der damit einhergehenden ständigen Veränderung der Personalstruktur ist es nicht sinnvoll, eine Entwicklung der quantitativen Daten darzustellen.

2.1. Personal²³



2.1.1. Forschung und Lehre⁴

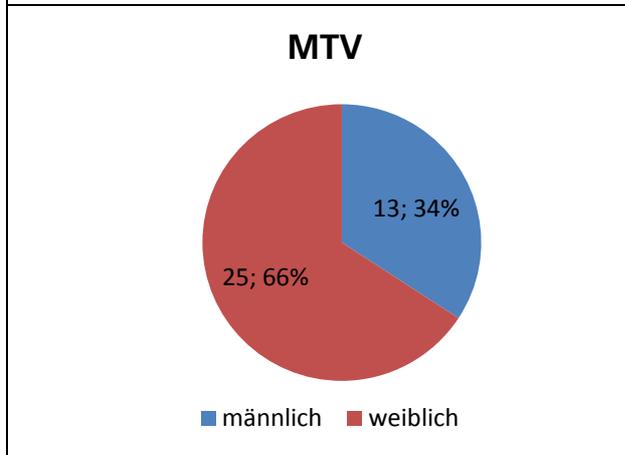
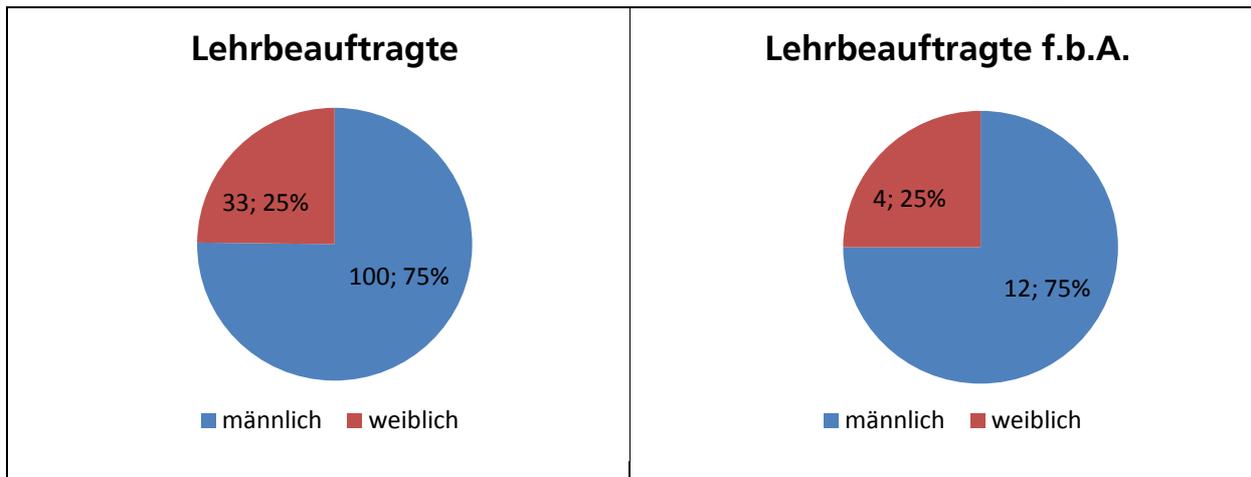


¹ Im Rahmen der Defusion der Fachhochschule ergaben sich seit dem 01.10.2009 Änderungen in den Personal-daten, die hier nicht berücksichtigt sind.

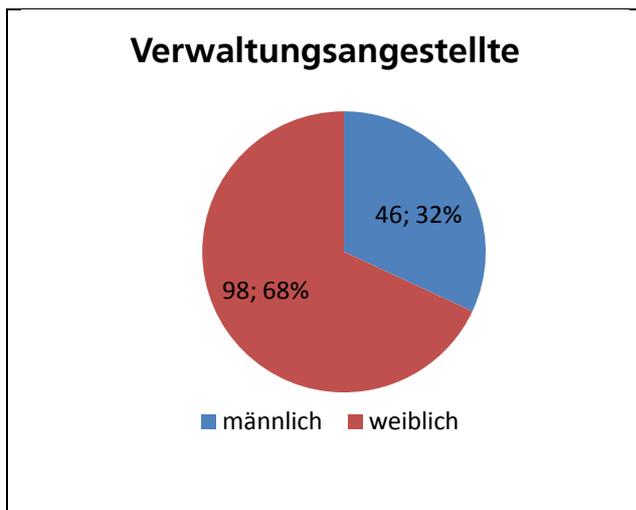
² Abkürzungen Personal: Prof=ProfessorInnen, WiMi=Wissenschaftliche MitarbeiterInnen, LB=Lehrbeauftragte, L.f.b.A.= Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben, MTV=MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung.

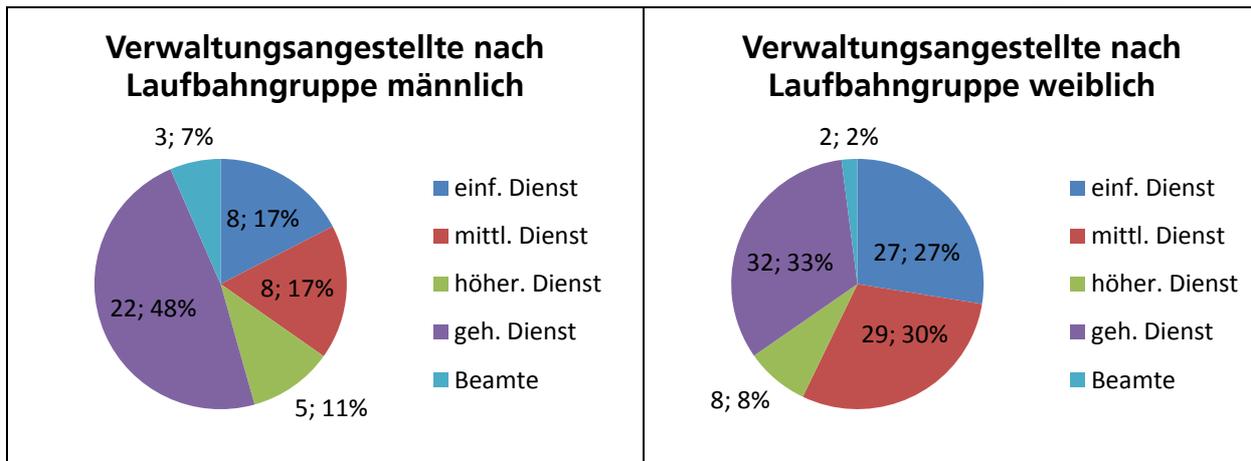
³ Zur besseren Lesbarkeit wurden die Prozentangaben auf-/ bzw. abgerundet.

⁴ Da die Lehraufträge direkt von den Fachbereichen vergeben werden und die Lehrbeauftragten von der Personalabteilung erst zum Ende des Semesters abgerechnet und in die Datenbank aufgenommen werden, kann die hier verwendete Zahl der Lehrbeauftragten von der eigentlichen Zahl abweichen.

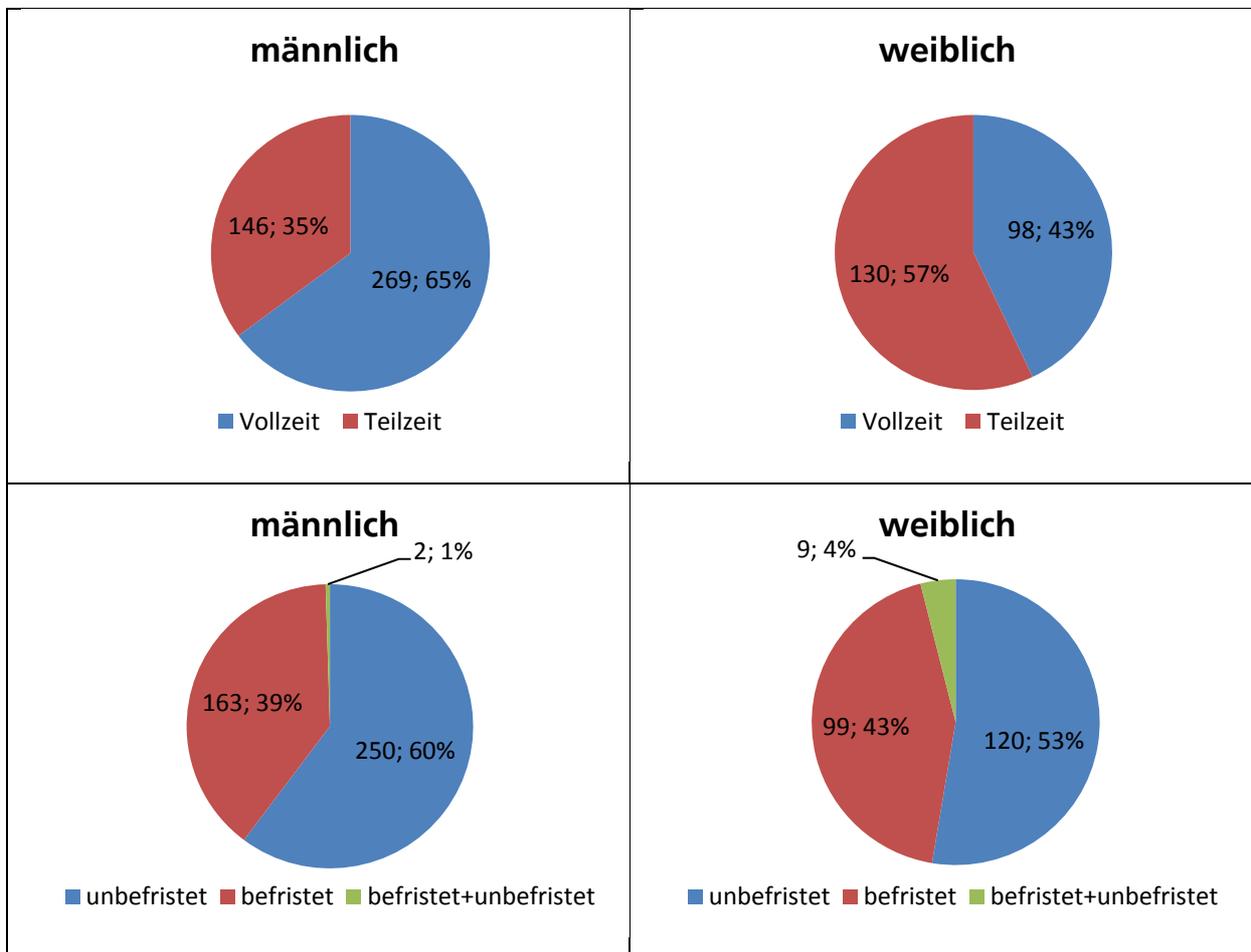


2.1.2. Zentrale Einrichtungen

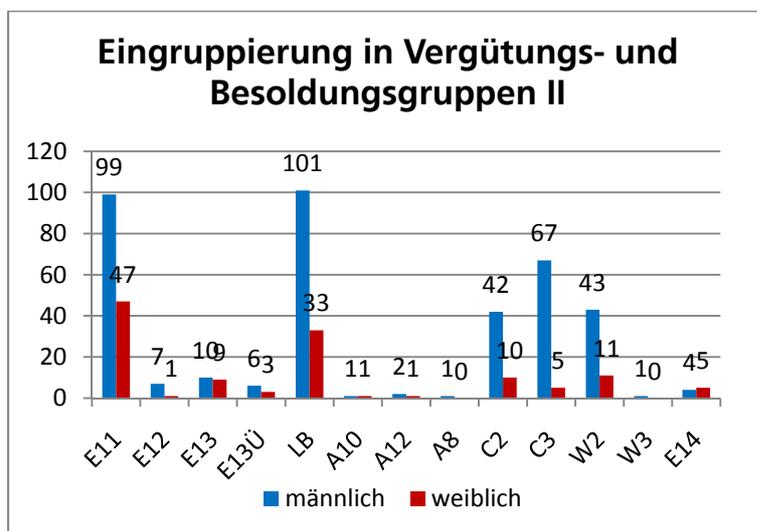
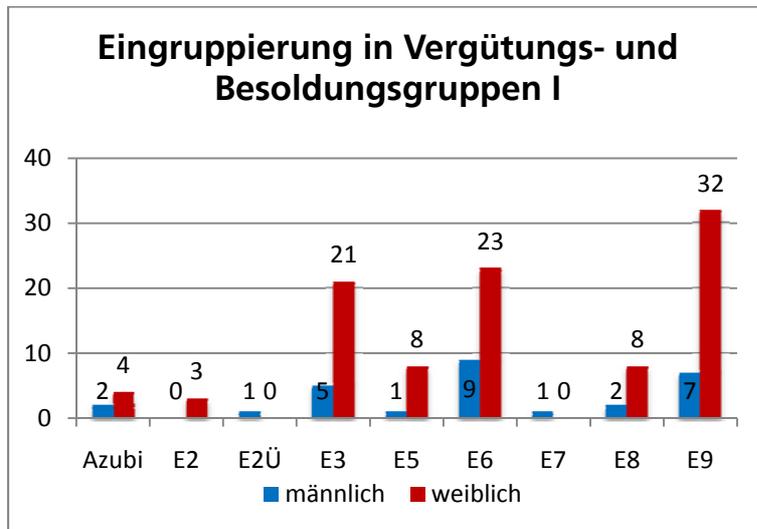




2.1.3 Verträge Personal



2.1.4 Einkommensverteilung⁵



Hier wird offensichtlich, dass in den höheren Einkommensgruppen deutlich mehr Männer vertreten sind und in den geringeren Einkommensgruppen mehr Frauen.

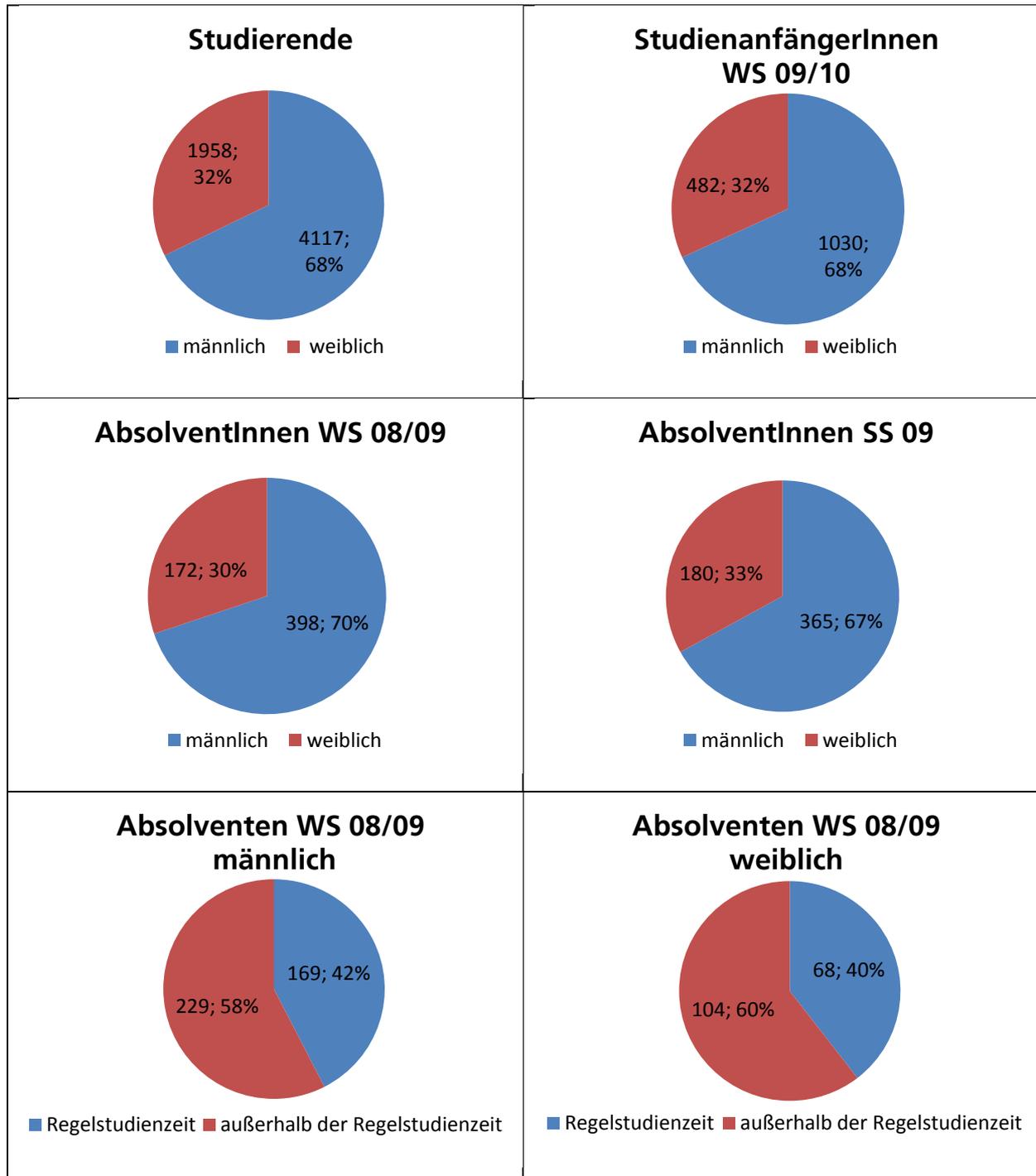
Es wäre neben der Abbildung der unterschiedlichen Einkommensgruppen an dieser Stelle sinnvoll, die Haushaltsverteilung der Jade Hochschule unter dem Aspekt des Gender Budgeting zu untersuchen. Gender Budgeting macht geschlechtsspezifische Auswirkungen der Haushaltspolitik sichtbar, ist ein Steuerungsinstrument für eine gerechte Geschlechterpolitik und fordert eine geschlechtergerechte Prioritätensetzung.

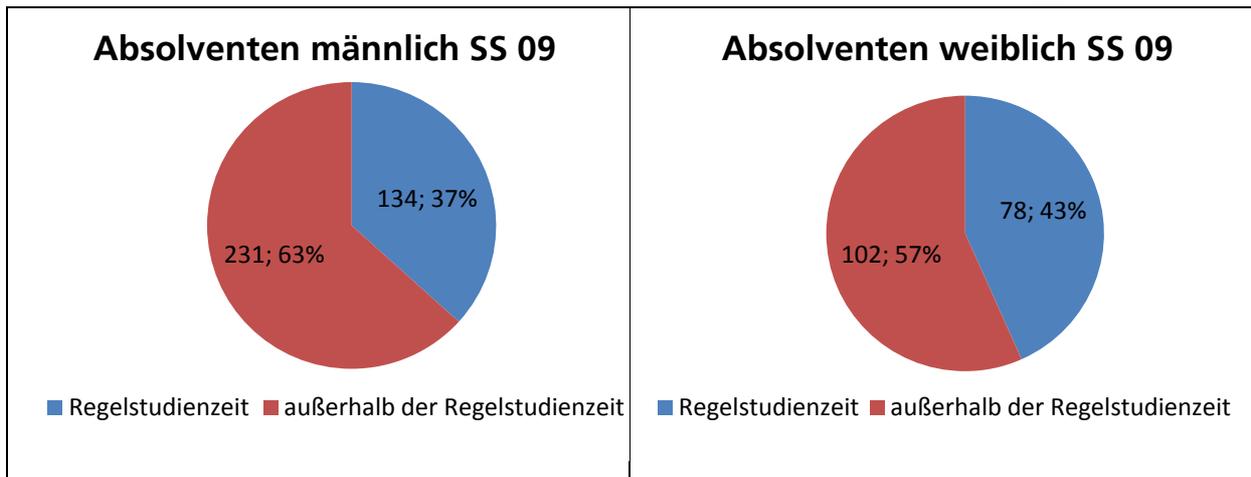
Da die Haushaltsverteilung der Jade Hochschule derzeit jedoch noch nicht geklärt ist, können hierzu noch keine Aussagen gemacht werden.

⁵ Die Anzahl der Beschäftigten in Einkommensgruppen kann von der Anzahl der Beschäftigten nach FB/Einrichtung abweichen, da die Beschäftigten in mehr als eine Gruppe eingruppiert sein können, wenn sie mehrere Teilzeitverträge haben.

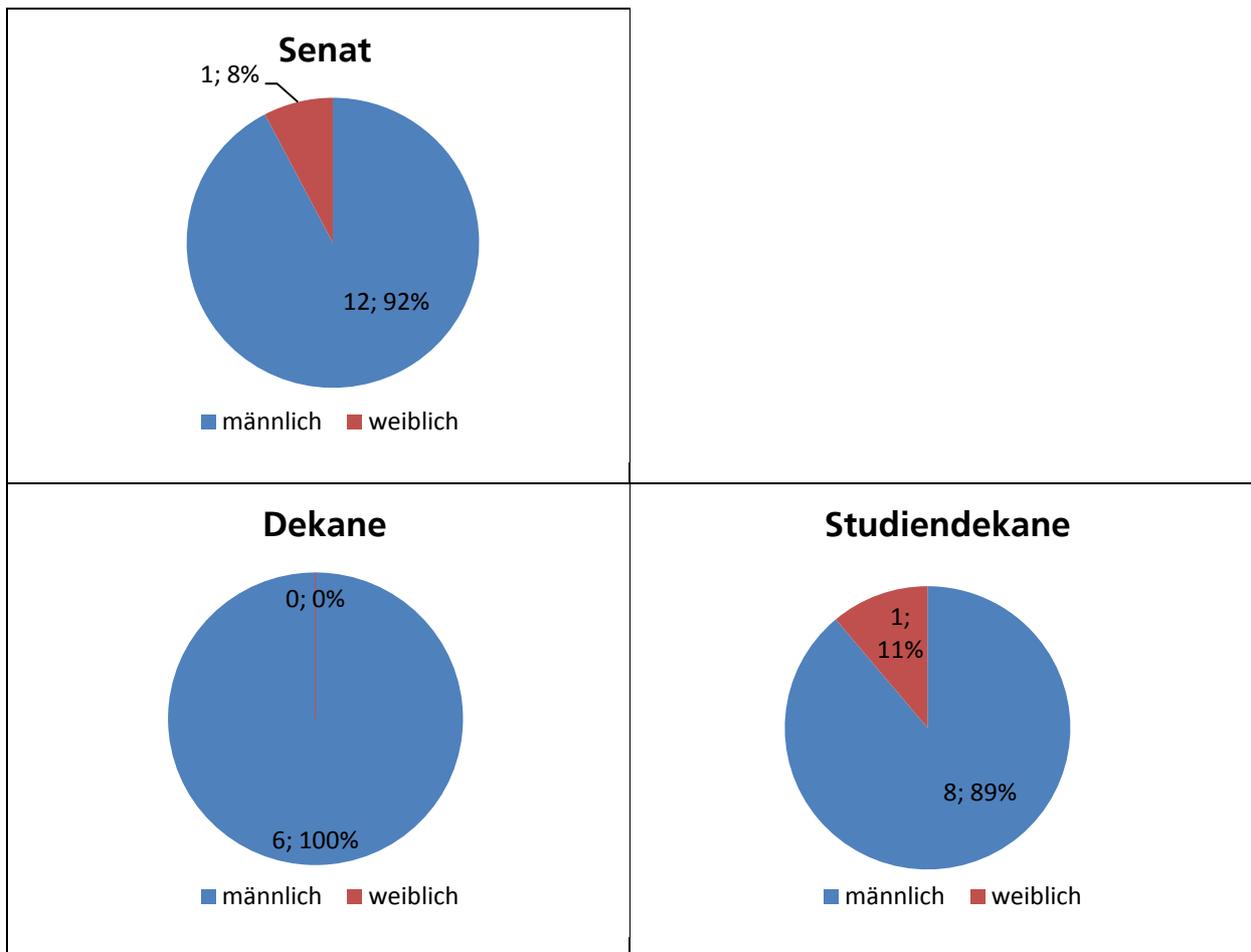
Unabhängig von der Haushaltsverteilung könnte im Sinne des Gender Budgeting jedoch die Verteilung der Studiengebühren analysiert werden. Problematisch wird hier, dass möglicherweise nicht eindeutig zuzuordnen ist, welches Projekt welchem Geschlecht zu Gute kommt. Machbar wäre es, auf eine geschlechtergerechte Zusammensetzung der Kommission zu achten.

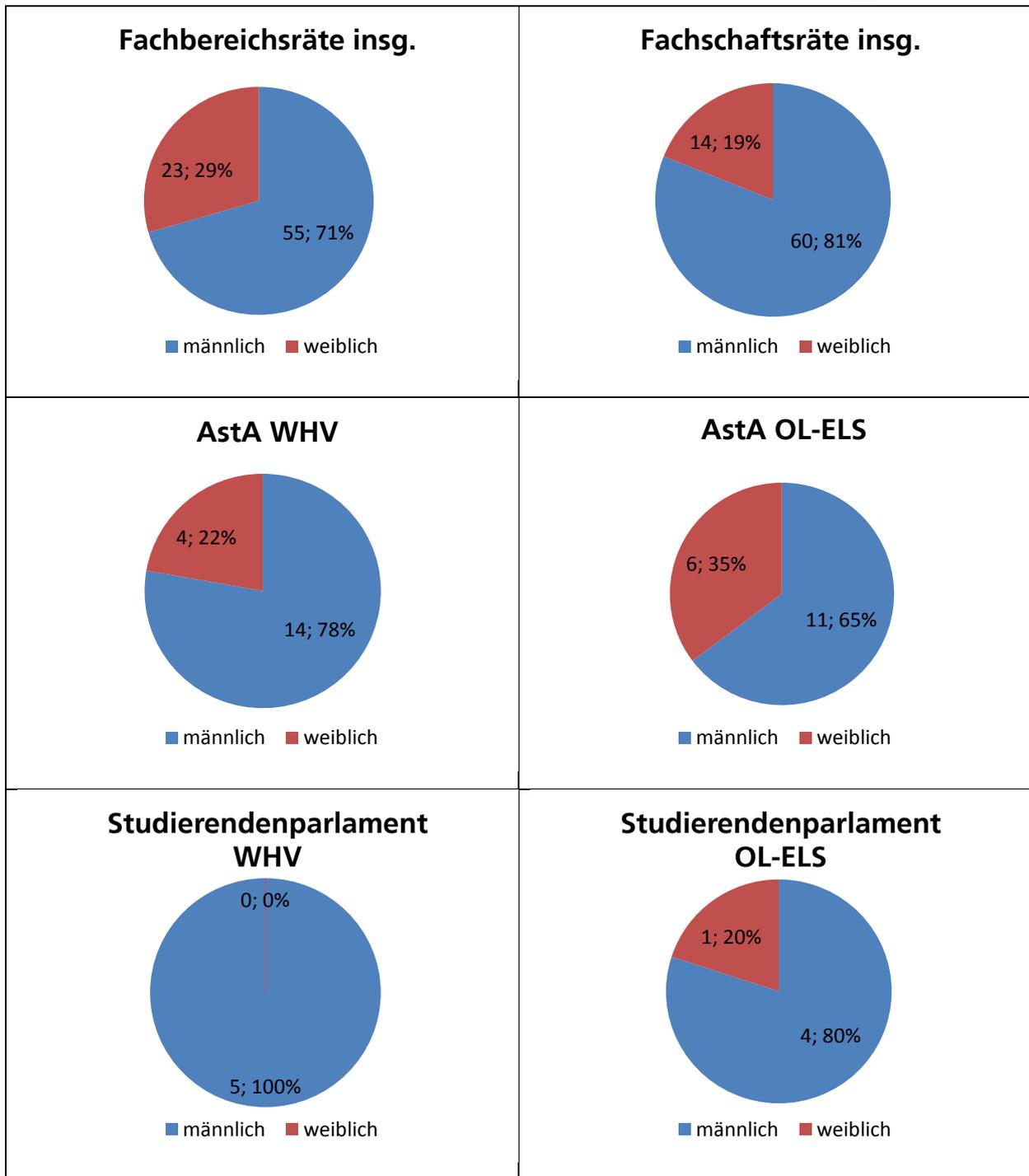
2.2 Studierende

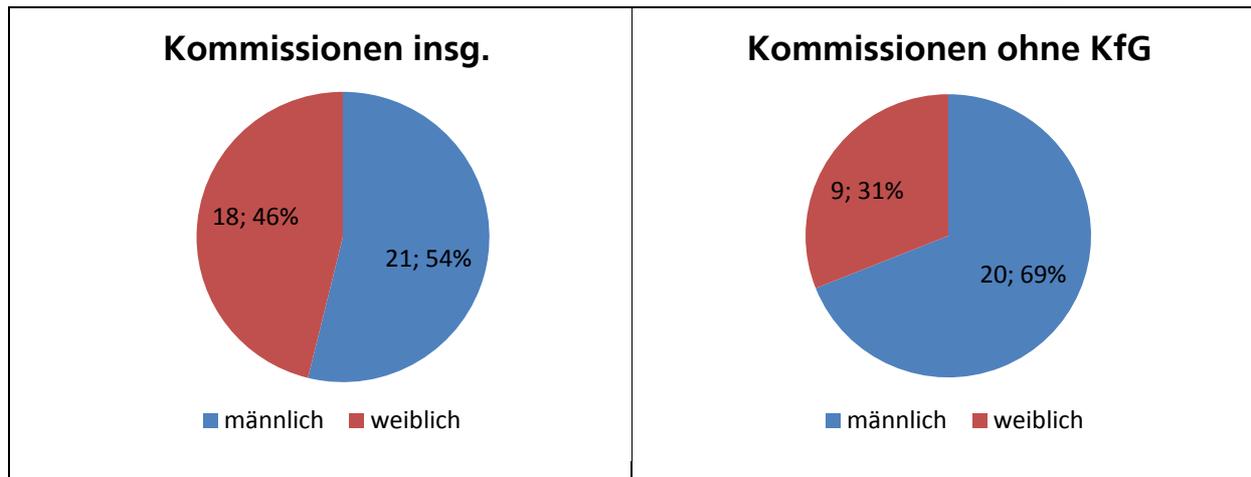




2.3 Gremien und Kommissionen







Insbesondere in den Studierendenparlamenten ist die Ungleichheit in der Beteiligung differenziert nach der Geschlechtszugehörigkeit besonders hoch. Neun männlichen Studierenden steht nur eine weibliche Studierende gegenüber.

3. Qualitative Ist-Analyse und Zielvereinbarung

Die Fachbereiche und Einrichtungen im Einzelnen wurden anhand ihrer Selbstauskunft in Fragebögen analysiert. Dabei wurden sowohl die Angaben zur gegenwärtigen Situation als auch zu den Zielen in den Blick genommen. Die Ziele wurden in Gesprächen mit der Gleichstellungsbeauftragten überprüft und weiterentwickelt und werden im Jahr 2012 evaluiert.

Folgende Fragen wurden den Dekanen der Fachbereiche (FB) bzw. den LeiterInnen der zentralen Einrichtungen (ZE) gestellt:

- Gibt es Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium? (FB+ZE)
- Welche Aktivitäten werden vom Fachbereich unternommen um Frauen für eine Professur zu gewinnen? (FB)
- Ein Erlass des MWK sieht die Verwaltung von Professuren durch Frauen vor. Wie wird dieser Erlass umgesetzt? (FB)
- Gibt es Gastvorträge von Frauen? (FB)
- Werden die Forschungsinteressen von begabten Absolventinnen und Mitarbeiterinnen aktiv gefördert? Auf welche Art? (FB)
- Welche Maßnahmen werden zur Weiterqualifizierung des weiblichen Personals durchgeführt? (FB+ZE)
- Werden Frauen- und Geschlechterfragen in die Forschungsprojekte integriert? Wie? (FB)
- Werden Gender-Trainings durchgeführt? (FB+ZE)
- Werden in der Lehre Inhalte mit Genderaspekten vermittelt und entsprechende Prüfungsthemen vergeben? (FB)
- Werden Preise/Stipendien für Leistungen weiblicher Studierender vergeben? (FB)

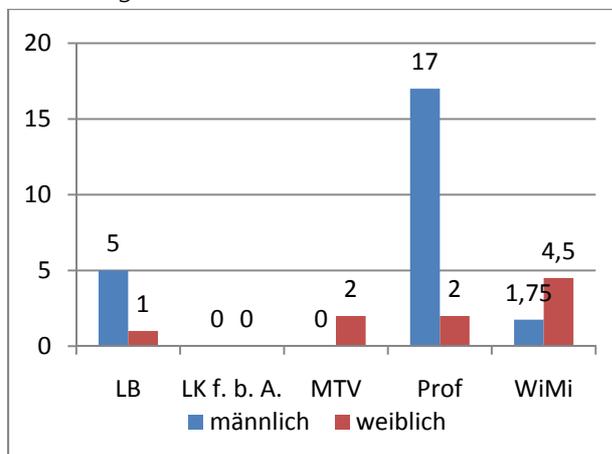
- Gibt es Teilzeit/oder Online-Studiengänge? (FB)
- Welche Aktivitäten bietet der Fachbereich an, Schülerinnen für Technik zu interessieren? (FB)
- Werden Frauenstudiengänge angeboten? (FB)
- Werden Anträge für Projekte an den Frauenförderfonds gestellt? (FB+ZE)
- Werden Bewerbungen aus der Gruppe des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen berücksichtigt? (nur ZE)

3.1. Fachbereiche⁶

3.1.1. Architektur

Daten

Beschäftigte



Studierende

Studiengang	Ab- schluss ⁷	Studienanf. WS 09/10		Studierende WS 09/10		Absolventen SS 09		Absolventen WS 08/09	
		m	w	m	w	m	w	m	w
Architektur	B.A.	43	62	117	166	32	16	17	13
Architektur	M.A.	21	12	28	19	1	0	0	0
FB A insg.		64	74	145	185	33	16	17	13

Selbstauskunft des Fachbereichs

Im Fachbereich Architektur sollen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Bedarf jederzeit ermöglicht werden. Momentan sind zwei Professorinnen und eine Mitarbeiterin in Elternteilzeit. Aktivitäten, um Frauen für eine Professur zu gewinnen, werden nicht unternommen, da es seit mehr als sieben Jahren keine Ausschreibungen gibt. Jedoch können bei zukünft-

⁶ I=Ingenieurwissenschaften, W=Wirtschaft, WI=Wirtschaftsingenieurwesen, A=Architektur, B+G=Bauwesen und Geoinformation, S=Seefahrt

⁷ B.A.=Bachelor of Arts, M.A.= Master of Arts, B.Eng.= Bachelor of Engineering, Dipl.= Diplom, B.Sc.= Bachelor of Science, M.Eng.= Master of Engineering, M.Sc.= Master of Science

tigen Ausschreibungen frauenbiografische Gesichtspunkte berücksichtigt sowie bei der Kandidatinnensuche einschlägige Datenbanken befragt werden.

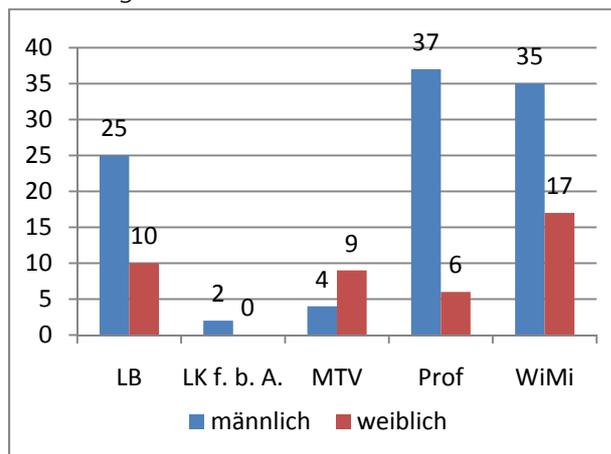
Gastvorträge von Frauen werden in der Ringvorlesung „Architekturtheorie“ regelmäßig angeboten. Dies soll beibehalten werden. Auch während der Gendertage hielten Frauen Gastvorträge. Der Fachbereich Architektur empfiehlt, dass die Gendertage wieder eingerichtet werden. Es werden keine Preise/Stipendien für Leistungen weiblicher Studierender vergeben, was auch nicht geplant ist. Ebenso sollen im Fachbereich Architektur keine Teilzeit-, Online- oder Frauenstudiengänge eingerichtet werden.

Der Fachbereich Architektur engagiert sich in den Angeboten „Girls’ Day“ und „Studentin auf Probe“. Dieses Engagement soll fortgeführt werden. Wenn wieder ein Frauenförderfonds eingerichtet wird, ist geplant, Anträge für Projekte zu stellen. Themen, die in diesem Zusammenhang bearbeitet werden könnten, wären die Klärung des Verbleibs der AbsolventInnen oder die Studiengangswahl von Mädchen/Jungen.

3.1.2. Bauwesen und Geoinformation

Daten

Beschäftigte



Studierende

Studiengang	Abschluss	Studienanf. WS 09/10		Studierende WS 09/10		Absolventen SS 09		Absolventen WS 08/09	
		m	w	m	w	m	w	m	w
Bauingenieurwesen	B.Eng.	73	22	318	83	27	5	48	7
Wirtschaftsing. Bauwirtschaft	B.Eng.	112	36	276	109	16	1	21	3
Baumanagement	Dipl.	0	0	5	1	5	0	7	3
ECEM	Dipl.	0	0	4	0	0	6	4	4
Geoinformatik	B.Sc.	24	2	68	11	5	0	23	2
Vermessungswesen	Dipl.	0	0	1	0	1	0	1	0
Angewandte Geodäsie	B.Sc.	20	10	59	26	1	1	11	6
Wirtschaftsing.-Geoinformation	B.Eng.	28	11	48	28	0	0	0	0

Hörtechnik & Audiologie	B.Eng.	31	10	103	34	3	2	10	4
Assistive Technologien	B.Eng.	6	6	6	6	0	0	0	0
Facility Manag. u. Immobilienwirt.	M.Eng	16	8	37	15	2	6	2	5
Management u. Eng. Bauwesen	M.Eng.	12	1	33	3	0	0	0	0
FB B+G insg.		322	106	958	316	60	21	127	34

Selbstauskunft des Fachbereichs

Im Fachbereich Bauwesen und Geoinformation werden die gesetzlichen Vorgaben zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium umgesetzt. So war ein Professor im SS 08 und WS 08/09 in Elternzeit. Der Fachbereich setzt sich dafür ein, dass im gemeinsamen Teil A der Prüfungsordnungen die Vereinbarkeit von Familie und Studium verbessert wird. Die gesetzlichen Vorgaben, um Frauen für eine Professur zu gewinnen, werden eingehalten. Bei künftigen Berufungen sollen gezielt potenzielle Kandidatinnen gesucht und angesprochen werden (z.B. über Expertinnen-Netzwerke). Im Rahmen des HP 2020 (Phase 2) plant der Fachbereich, geeignete Kandidatinnen für die Verwaltung einer Professur zeitlich befristet mit dem Ziel der Weiterqualifikation (Promotion) einzustellen. Gastvorträge von Frauen gibt es im Rahmen von Kolloquien, Tagungen usw. (z.B. iro, 3D-Tage). Der Fachbereich plant im WS 2010/11 eine Ringvorlesung im Bereich der Oldenburger Wirtschaft; hierfür sollen gezielt Frauen als Vortragende angesprochen werden. Während des Studiums haben (alle) Studierenden bei Interesse und entsprechender Qualifikation die Möglichkeit, als Hilfskraft in Drittmittelprojekten mitzuarbeiten, so auch begabte Studentinnen. Studentinnen sollen gerade auch in der Anfangsphase ihres Studiums zum eigenständigen wissenschaftlichen Arbeiten durch gezielte Kleinprojekte motiviert werden. Dies könnte über die Hochschule (Gleichstellungsstelle) kofinanziert werden. Die Weiterqualifizierung des weiblichen Personals wird insofern unterstützt als eine Freistellung für Weiterbildung selbstverständlich ist (Englisch, PC-Schulung, ...). Dies soll so weitergeführt werden.

Frauen- und Geschlechterfragen wurden in Forschungsprojekte des Fachbereichs auf folgende Art integriert: In dem abgeschlossenen ESF-Projekt "Geoinformatik - zielgruppenorientierte Weiterbildung" (01.10.2004 - 30.06.2007) wurde das zielgruppenorientierte Kursangebot unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern am GIS-Arbeitsmarkt entworfen. In einer EFRE-Machbarkeitsstudie wird derzeit das Technikinteresse von Mädchen und Jungen der 6. und 7. Jahrgangsstufe an Themen der Geoinformatik untersucht. Darüber hinaus sind 50% der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Drittmittelprojekten Frauen. Ziel ist es, langfristig den 50%-Anteil bei den WiMi bei gleicher Qualifikation zu halten.

Gender-Trainings werden im Fachbereich zurzeit nicht durchgeführt. Das Thema könnte als Wahlpflicht- oder auch als Wahlmodul in den Studiengängen des FB angeboten werden. Dazu müsste die Bezahlung geklärt sein. In der Lehre werden gegenwärtig keine Inhalte mit Genderaspekten vermittelt oder entsprechende Prüfungsthemen vergeben, was aufgrund fehlender Lehrkapazität auch nicht geplant ist. Auch werden derzeit keine Preise/Stipendien für Leistungen weiblicher Studierender vergeben. Künftig sollen Studentinnen/Absolventinnen jedoch noch gezielter angesprochen werden, sich um Preise zu bewerben.

Im Fachbereich Bauwesen und Geoinformation gibt es keine Teilzeit- / oder Online-Studiengänge. Echte Teilzeit-Studiengänge sind momentan (auch aus Mangel an personeller Kapazität) nicht vorgesehen. Im semesterweise aufnehmenden Bachelor-Studiengang Bauingenieurwesen wäre dies ohne Kapazitätserhöhung möglich. Fraglich ist die Finanzierung (z.B. über Studienbeiträge).

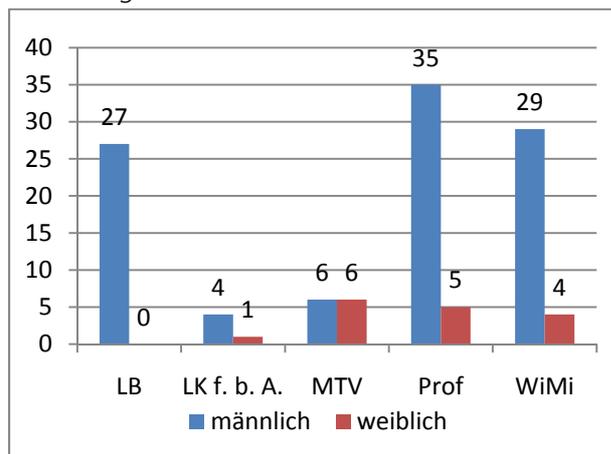
Um Schülerinnen für Technik zu interessieren beteiligt sich der Fachbereich am „Girls’ Day“ und an dem Angebot „Studentin auf Probe“ und organisiert einen Tag der offenen Tür, was in dieser Form weitergeführt werden soll. Für zusätzliche Aktivitäten fehlen im Fachbereich die personellen Kapazitäten.

Frauenstudiengänge werden zurzeit nicht angeboten. Dies ist auch aufgrund fehlender Kapazität in Zukunft nicht möglich. Derzeit werden keine Anträge an den Frauenförderfonds gestellt. Um dies in Zukunft zu ändern, soll diese Möglichkeit im FB verstärkt beworben werden.

3.1.3. Ingenieurwissenschaften

Daten

Beschäftigte



Studierende

Studiengang	Abschluss	Studierende WS 09/10		Studienanf. WS 09/10		Absolventen SS 09		Absolventen WS 08/09	
		m	w	m	w	m	w	m	w
Applied Microelectronics	Dipl.	0	0	0	0	0	1	0	0
Biomedical Engineering	Dipl.	0	0	0	0	0	1	0	1
Elektrotechnik	B.Eng.	221	17	72	4	13	1	17	1
Elektrotechnik im Praxisverbund	B.Eng.	23	1	10	0	1	0	1	0
Energiewirtschaft	Dipl.	2	0	0	0	0	0	0	0
Feinwerktechnik	Dipl.	2	1	0	0	0	3	1	0
Informationstechnik	B.Eng.	98	12	15	4	10	0	11	2
Informationstechnik im Praxisverbund	B.Eng.	8	0	1	0	3	0	3	0
Maschinenbau	B.Eng.	494	42	130	9	34	0	36	1

Mathematik	Dipl.	3	0	0	0	0	0	0	0
Mechatronik	B.Eng.	135	15	28	3	19	0	20	0
Maschinenbau-Informatik	B.Eng.	41	2	9	0	8	0	4	0
Maschinenbau-Informatik im Praxisverbund	B.Eng.	7	0	0	0	0	0	0	0
Maschinenbau	M.Eng.	36	3	18	2	0	0	0	0
Maschinenbau im Praxisverbund	B.Eng.	66	9	14	2	18	3	6	0
Maschinenbau Teilzeit	B.Eng.	1	0	0	0	0	0	0	0
Medizininformatik	Dipl.	5	2	0	0	3	4	2	1
Medizintechnik	B.Eng.	80	56	15	8	12	8	10	3
Umweltverfahrenstechnik	Dipl.	1	0	0	0	0	0	1	1
FB I insg.		1223	160	312	32	121	19	112	10

Selbstauskunft des Fachbereichs

Um zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium beizutragen, ermöglicht der Fachbereich Ingenieurwissenschaften seinen MitarbeiterInnen ihre Stunden aus familiären Gründen (Kindererziehung, aber auch Pflege) zu reduzieren. Diese Praxis soll fortgeführt werden. Auch Telearbeit ist möglich.

Wenn bei der ersten Ausschreibung einer Professur keine Bewerberin gefunden wurde, wird mithilfe einer zweiten Ausschreibung versucht Frauen für eine Professur zu gewinnen. Der Fachbereich hat an dem Professorinnenprogramm teilgenommen. Ob die Stelle (Mathematik und Physik) mit einer Frau besetzt wird, ist noch offen. Frauen sollen in Zukunft aktiv rekrutiert werden.

Bisher war es dem Fachbereich nicht möglich, einen Erlass des MWK, der die Verwaltung von Professuren durch Frauen vorsieht, umzusetzen. Wenn dies möglich werden sollte würde der Fachbereich dies tun. Gastvorträge von Frauen gab es im Rahmen der Summer School. Dies soll fortgeführt werden.

Die Forschungsinteressen von begabten Absolventinnen und Mitarbeiterinnen werden durch ein Mentorinnenprogramm aktiv gefördert, was beibehalten werden soll.

Der Fachbereich führte von 2007 bis 2009 folgende Maßnahmen zur Weiterqualifizierung des gesamten Personals durch: 85 Fortbildungsveranstaltungen (Kosten für den Fachbereich: 30.000 Euro). Inhaltlich decken die Fortbildungsmaßnahmen ein breites Spektrum ab: Fachtagungen, Fachvorträge, Konferenzbesuche, Einarbeitung und Schulung in neue Techniken und Werkzeuge für die Labore, Fachdidaktik, allgemeine Hochschuldidaktik und Sprachschulung für Lehrende, Teilnahme an internationalen Austauschprogrammen für Hochschullehrende, Hochschulentwicklung und Qualitätssicherung in der Hochschule, Weiterführung des Weiterbildungsangebotes Englisch für Hochschulangehörige. Speziell für Frauen werden nach Rückkehr aus dem Mutterschutz bzw. Elternzeit fachbezogene Weiterbildungen durchgeführt. Diese Aktivitäten sollen fortgesetzt werden.

Frauen- und Geschlechterfragen werden zurzeit nicht in Forschungsprojekte integriert. Der Dekan wird jedoch bei zukünftigen Projekten daraufhin wirken. Gendertrainings werden derzeit nicht durchgeführt, sollen aber ins interkulturelle Lehrangebot integriert werden. Inhalte mit Genderaspekten werden in der Lehre nicht vermittelt und entsprechende Prüfungsthemen werden nicht vergeben. Der Dekan wird bei zukünftigen Themen daraufhin wirken (Maßnahmen,

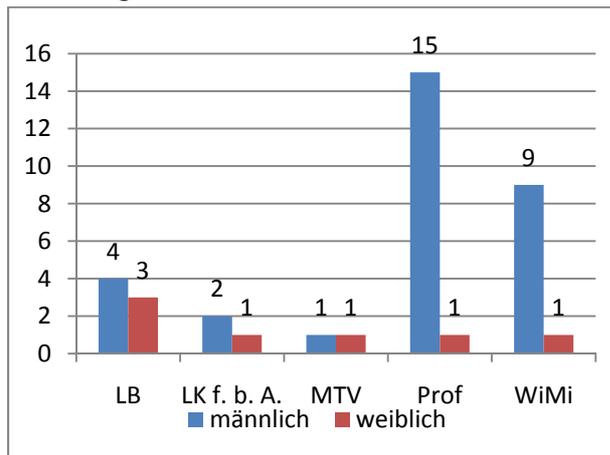
z.B. Hochschuldidaktische Weiterbildung, für Neuberufene verpflichtend). Es werden derzeit keine Preise/Stipendien für Leistungen weiblicher Studierender vergeben. Geplant war ein Stipendienprogramm für Studentinnen im Masterprogramm, das aufgrund von mangelnder Unterstützung nicht realisiert werden konnte. In Zukunft sollen Preise an „gute“ Absolventinnen verliehen werden.

Es gibt keine und soll auch in Zukunft keine Teilzeit-, Online- oder Frauenstudiengänge geben. Der Fachbereich hat in der Vergangenheit das gemischtgeschlechtliche Angebot Studium auf Probe für Schülerinnen und Schüler organisiert. Der Dekan wird in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten bei zukünftigen Zielvereinbarungen bei Neuberufenen daraufhin wirken, dass Themen wie ‚Roberta‘ als Projekt für Schülerinnen vereinbart werden. Im Rahmen von Sommer-schulen wurden Anträge für Projekte an den Frauenförderfonds gestellt, was beibehalten werden soll.

3.1.4. Seefahrt

Daten

Beschäftigte



Studierende

Studiengang	Abschluss	Studienanf. WS 09/10		Studierende WS 09/10		Absolventen SS 09		Absolventen WS 08/09	
		m	w	m	w	m	w	m	w
Nautik	B.Sc.	51	5	342	61	32	12	28	8
Seeverkehrs- u. Hafenwirtschaft	B.Sc.	11	9	93	56	9	3	5	5
Internationales Transportmanagement	B.Sc.	8	7	66	53	6	4	11	5
Maritime Management	M.Sc.	6	3	6	3	0	0	0	0
FB S insg.		76	24	507	173	47	19	44	18

Selbstauskunft des Fachbereichs

Im Rahmen der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Studium wird den Elsflether Studierenden der Zugang zur neuen KITA in Elsfleth ermöglicht, was fortgeführt werden soll.

Um Frauen für eine Professur zu gewinnen, wurden bei der Ausschreibung der Stiftungsprofessur für Transportmanagement Frauen explizit aufgefordert, sich zu bewerben – mit Erfolg. Diese Praxis soll beibehalten werden. Ein Erlass des MWK, der die Verwaltung von Professuren durch Frauen vorsieht, soll umgesetzt werden, indem zielgerichtet Frauen angesprochen werden. Gastvorträge von Frauen gibt es derzeit, weitere sind geplant. Die Forschungsinteressen von begabten Absolventinnen und Mitarbeiterinnen werden aktiv gefördert, indem sie bewusst in Forschungsprojekten eingesetzt werden, z. B. im Projekt Schiffsdynamik. Dies soll für kommende Projekte fortgeführt werden. Zur Unterstützung der Weiterqualifizierung des weiblichen Personals werden die Mitarbeiterinnen jetzt und in Zukunft für Weiterbildungsmaßnahmen von der Arbeit freigestellt.

Der Fachbereich Seefahrt ist bestrebt, abhängig von der Forschungsfrage, Geschlechterfragen in Forschungsprojekte zu integrieren. Eventuell möchte der FB in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten an Frauenförderprogrammen teilnehmen. Gender Trainings werden durchgeführt, was beibehalten werden soll. In der Lehre werden Inhalte mit Genderaspekten vermittelt und entsprechende Prüfungsthemen vergeben, wie z.B. der Wahlpflichtkurs „Gender Mainstream - Geschlechterrollen in der Seefahrt“. Dieser Kurs wurde aufgrund einer beruflichen Umorientierung der Dozentin zunächst unterbrochen, soll aber wieder aufgenommen werden. Zudem soll es in der Veranstaltung „Personalführung“ um Frauen in der Unternehmensführung gehen.

Es werden keine Preise/Stipendien für Leistungen weiblicher Studierender vergeben, was auch in Zukunft nicht geplant ist. Es gibt keine Teilzeit/oder Online-Studiengänge. Geplant ist es jedoch, eine Projektgruppe einzurichten, mit der Aufgabe, den Master-Studiengang „Maritime Management“ in berufsbegleitender Form anzubieten.

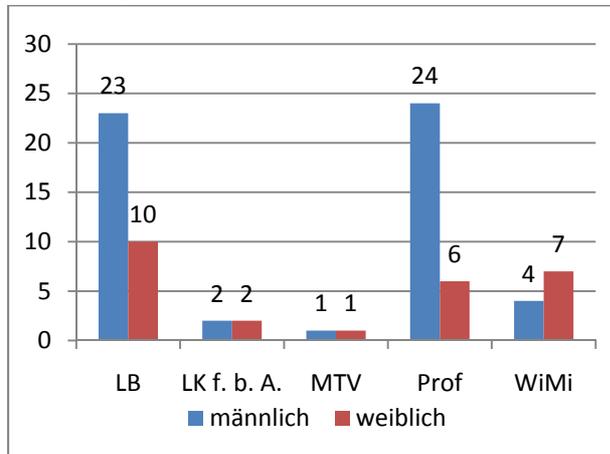
Der Fachbereich hat in der Vergangenheit erhebliche Anstrengungen unternommen, durch eigene Informationsveranstaltungen oder durch Teilnahme an Berufsfindungsmessen speziell junge Frauen für die in Elsfleth angebotenen Studiengänge zu interessieren. Interessentinnen werden in den meisten Fällen an den FB S eingeladen und, wenn möglich, von Studentinnen mit betreut. Der Fachbereich nimmt zudem an den Veranstaltungen „Studentin auf Probe“ und „Girls’Day“ teil. Darüber hinaus hebt der FB S Frauen, die in Elsfleth studieren, in Presse, Funk und Fernsehen hervor (siehe Artikel / Sendungen FOCUS, UNISpiegel, Radio Bremen Hafenkonzert, RTL-Magazin, etc.). Frauenstudiengänge werden nicht angeboten, was auch nicht geplant ist.

Es werden derzeit keine Anträge für Projekte an den Frauenförderfonds gestellt. Sofern die Möglichkeit hierzu in Zukunft besteht, ist dies jedoch beabsichtigt.

3.1.5. Wirtschaft

Daten

Beschäftigte⁸



Studierende

Studiengang	Abschluss	Studierende WS 09/10		Studienanf. WS 09/10		Absolventen SS 09		Absolventen WS 08/09	
		m	w	m	w	m	w	m	w
Tourismuswirtschaft	B.A.	87	440	19	80	2	38	4	24
Wirtschaft	Dipl.	121	84	0	3	0	0	41	34
Wirtschaft	B.A.	379	256	65	49	51	39	0	2
Betriebswirtschaft Online	B.A.	29	35	29	35	0	0	0	0
FB W insg.		616	815	120	141	53	77	45	60

Selbstauskunft des Fachbereichs

Der Fachbereich Wirtschaft führt Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium durch. Die Möglichkeit in Teilzeit oder Gleitzeit (freie Zeiteinteilung) zu arbeiten steht allen MitarbeiterInnen und ProfessorInnen offen. Geplant ist, dass eine weitere Professorin ihre Stunden reduzieren wird.

Im Rahmen der Bemühungen, Frauen für eine Professur zu gewinnen, nimmt der FB am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder teil. Geplant ist zudem die Versetzung einer Professorin an den Fachbereich Wirtschaft zum 01.08.2010. Der Fachbereich wird in Zukunft gezielt geeignete Frauen ansprechen. Ein Erlass des MWK, der die Verwaltung von Professuren durch Frauen vorsieht, wurde durch die Gewinnung von zwei Verwalterinnen einer Professur umgesetzt. Die Verwaltung einer Professur durch eine Frau wird bis zum 29.02.2012 verlängert.

Gastvorträge von Frauen gibt es im Rahmen der Vorlesungen „PFO 1“ und „Personalführung“ sowie im Rahmen des Marketing-Praxis-Forum zum Thema Markenpräsenz von Volkswagen. Der Fachbereich spricht gezielt geeignete Referentinnen an.

⁸ Von den 30 Professuren sind neun Verwaltungsprofessuren in Teilzeit.

Die Forschungsinteressen von begabten Absolventinnen und Mitarbeiterinnen werden vom FB aktiv gefördert. Geplant ist die Unterstützung der Promotion von zwei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch Stellen und Zweitgutachter. Begabte Mitarbeiterinnen sollen weiterhin unterstützt werden, zu promovieren.

Für Weiterbildungsmaßnahmen werden vom Fachbereich Mittel bereitgestellt. Darüber hinaus werden die Mitarbeiterinnen für diese Maßnahmen zeitlich freigestellt. Zu den Weiterbildungsmaßnahmen zählen u. a. die Teilnahme an der Tagung „Lust auf wissenschaftliche Karriere in Deutschland“, Sprachkurse, spezielle Softwareschulungen (Teleform) und ein Workshop zur interkulturellen Handlungskompetenz. Auch die Angebote der Uni Oldenburg werden von den Mitarbeiterinnen des Fachbereichs Wirtschaft genutzt (Indesign, Photoshop). Auch in der Zukunft werden die Mitarbeiterinnen/Professorinnen motiviert, Weiterbildungsangebote wahrzunehmen.

Frauen- und Geschlechterfragen werden derzeit noch nicht in die Forschungsprojekte integriert. Die bereits geplanten Forschungsprojekte werden jedoch dahin gehend überprüft, ob Fragen der Geschlechterforschung integriert werden können. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt beratend mit.

Gender-Trainings werden momentan noch nicht durchgeführt. Der Fachbereich ist interessiert an Gendertrainings. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in Rücksprache mit dem Fachbereich nach geeigneten Trainer/innen recherchieren.

Inhalte mit Genderaspekten werden in der Lehre thematisiert: jedes Semester in den Vorlesungen „Personalführung“ und „PFO 1“ wird das Thema „Gender Mainstreaming“ besprochen. Darüber hinaus werden Diplom-/Bachelorarbeiten zu dem Thema „Gender Mainstreaming“ vergeben. Die einzelnen Lehrmodule werden auf eine Integration von Genderaspekten überprüft. Es gibt verschiedenste volks- und betriebswirtschaftliche Themen, in denen Geschlecht eine Rolle spielt, z. B. Einkommensverteilung, Konsumverhalten, Gesundheitsökonomie, Arbeitsmarktthemen.

Es werden keine Preise/Stipendien explizit für Leistungen weiblicher Studierender vergeben und dies ist auch in Zukunft nicht geplant. Bei der letzten Stipendienvergabe durch das Ministerium wurden jedoch 84 % der Stipendien an weibliche Bewerber vergeben.

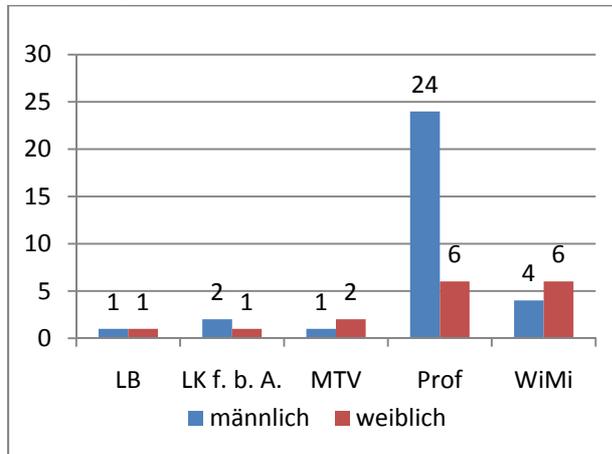
Seit dem WS 2009/10 gibt es den Bachelor-Studiengang BWL-Online, der fortgeführt werden soll. Die Einführung von Frauenstudiengängen wird nicht in Erwägung gezogen, da die Studiengänge des Fachbereichs Wirtschaft einen hohen Frauenanteil aufweisen. Der Studiengang Tourismuswirtschaft besteht zu 83,5 % und der Studiengang Wirtschaft zu 40 % aus weiblichen Studierenden.

Bislang wurden noch keine Anträge an den Frauenförderfonds gestellt. Die Mitglieder des Fachbereichs werden über die Möglichkeiten des Frauenförderfonds informiert und motiviert, diesbezüglich Anträge zu stellen.

3.1.6. Wirtschaftsingenieurwesen

Daten

Beschäftigte



Studierende

Studiengang	Abschluss	Studierende WS 09/10		Studienanf. WS 09/10		Absolventen SS 09		Absolventen WS 08/09	
		m	w	m	w	m	w	m	w
Facility Management	Dipl.	1	0	0	0	0	0	0	0
Wirtschaftsinformatik	Dipl.	9	1	0	0	0	0	8	2
Wirtschaftsinformatik	B.Sc.	167	26	36	9	14	4	14	6
Medienwirtschaft und Journalismus	B.A.	64	142	11	31	5	15	3	7
Wirtschaftsingenieurwesen	B.Eng.	223	24	42	7	26	3	5	1
WI-frauenspezifisch	B.Eng.	0	58	0	18	0	4	0	0
Wirtschaftsingenieurwesen	M.A.	18	4	7	2	0	0	0	0
Wirtschaftsingenieurwesen Online	B.Eng.	185	53	47	12	1	0	1	2
Wirtschaftsingenieurwesen Telekommunikation	Dipl.	0	0	0	0	5	0	5	0
FB WI insg.		668	309	107	70	51	26		

Selbstauskunft des Fachbereichs

Als Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde eine Vollzeitstelle im Fachbereich Wirtschaftsingenieurwesen in zwei Teilzeitstellen umgewandelt und ein Telearbeitsplatz eingerichtet. Zudem nutzen die MitarbeiterInnen des Fachbereichs die Kinderbetreuungszeiten während der Ferien. Für Studierende gibt es den Online-Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen, der auch weiterhin angeboten werden soll.

Um den Frauenanteil unter den ProfessorInnen zu erhöhen, werden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt. In Zukunft soll außerdem in frauenspezifischen Datenbanken nach Kandidatinnen recherchiert oder inseriert werden. Geeignete Kandidatinnen sollen ggf. persönlich angesprochen werden. Eine Professorin verwaltet momentan eine Professur. Hierzu soll ein persönliches Gespräch über mögliche Perspektiven geführt werden. Gastvorträge von Frauen

gab es sowohl im Rahmen der Gendertage als auch auf Einladung der Institute (z.B. des Instituts MWJ im vergangenen Semester). Diese Praxis soll fortgesetzt werden. In Zusammenarbeit mit der Universität Oldenburg werden die Forschungsinteressen von begabten Absolventinnen und Mitarbeiterinnen gefördert, wie z.B. das Promotionsinteresse einer Mitarbeiterin, und es wurde eine Vereinbarung zum Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik getroffen. Um die Forschungsinteressen besser fördern zu können, wäre eine klare hochschulweite Vereinbarung notwendig. Zwei Mitarbeiterinnen des Fachbereichs belegen derzeit ein Master-Studium an der Universität Rostock um sich weiter zu bilden. Hierfür werden sie zeitlich freigestellt. Zudem werden Kurse mit einem Bezug zu den Lehrinhalten des Fachbereichs finanziert. Frauen- und Geschlechterfragen sollen in einem BMBF-Projekt zum Absolventinnenverbleib thematisiert werden.

Im Rahmen des Career Service sollen zukünftig Gender-Trainings für Studierende durchgeführt und Studentinnen gezielt auf den Beruf vorbereitet werden (z.B. durch ein Seminar zum Thema „Frauen in Führungspositionen“).

Künftig sollen GastdozentInnen eingeladen werden, um in der Lehre Inhalte mit Genderaspekten zu vermitteln.

Es werden keine Preise/Stipendien für Leistungen weiblicher Studierender vergeben. Dies ist auch zukünftig nicht geplant.

Der Fachbereich Wirtschaftsingenieurwesen engagiert sich in den Projekten „Girls' Day“ und „Studentin auf Probe“. Darüber hinaus gibt es eine Interneteinführung und einen Kurs zur HTML-Seiten-Erstellung für Schülerinnen, welcher von der Studienberatung WHV finanziert wird. Diese Aktivitäten mit dem Ziel, Schülerinnen für Technik zu interessieren, sollen fortgeführt werden.

Der Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen soll auch weiterhin angeboten werden.

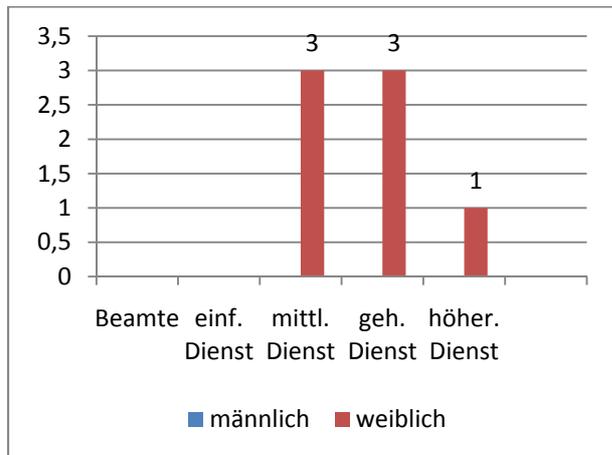
Falls wieder ein Frauenförderfonds eingerichtet wird, ist geplant, auch Anträge an diesen zu stellen.

Zusätzlich unterstützt der Fachbereich das Mentoring-Programm der Gleichstellungsstelle durch gezielte Ermutigung von Studentinnen, an dem Projekt teilzunehmen.

3.2. Zentrale Einrichtungen

An dieser Stelle werden die zentralen Einrichtungen anhand ihrer Selbstauskunft in Fragebögen analysiert. Nicht berücksichtigt werden die Pressestelle und der Technologietransfer, da diese Abteilungen lediglich aus einer Person bzw. zwei Personen bestehen. Auch die Finanzabteilung wird hier nicht aufgeführt, da vor und während des Berichtszeitraums im Rahmen der Defusion so starke Umstrukturierungsmaßnahmen vorgenommen wurden, dass keine Aussagen gemacht werden können. Daten zu den Aktivitäten des Gleichstellungsbüros folgen im Abschnitt 3.3.

3.2.1. Akademisches Auslandsamt (AKA)/International Office

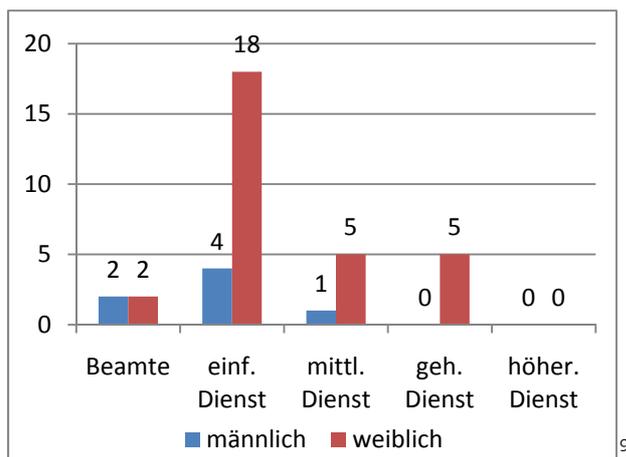


Derzeit werden keine Gender Trainings im AKA/International Office durchgeführt. Dies ist auch nicht geplant.

Mitarbeiterinnen nehmen regelmäßig an Weiterbildungen teil. Dies soll in dieser Form fortgeführt werden. Um Familie und Beruf vereinbaren zu können, besteht die Möglichkeit, in Gleitzeit bzw. bei Bedarf, z.B. Krankheit der Kinder, von zuhause aus zu arbeiten.

Zur Förderung ausgewählter ausländischer Studentinnen werden Anträge für Projekte an den Frauenförderfonds gestellt. Die Zahl der geförderten Studentinnen soll auf fünf pro Jahr erhöht werden. Da das AKA nur bei der Ausbildung von Verwaltungsangestellten unterstützt, aber selber nicht ausbildet, gibt es keine Möglichkeit, Bewerbungen aus der Gruppe des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen.

3.2.2. Bibliothek



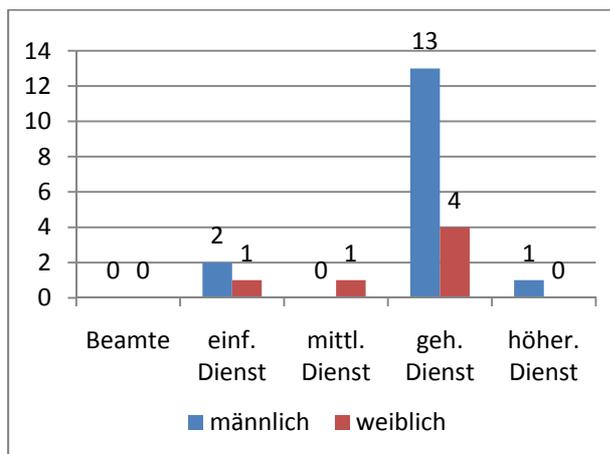
Im Rahmen der hochschulweiten Angebote nehmen MitarbeiterInnen an Gendertrainings teil. BibliotheksmitarbeiterInnen arbeiten in der KfG mit, es werden Ausstellungen zu Genderaspekten durchgeführt, es gibt Gendertrainings für MitarbeiterInnen, Studierende und Lehrende. Zur Weiterbildung des weiblichen Personals werden diverse Fortbildungsangebote gemacht und auch genutzt. Diese Praxis soll fortgeführt und ausgebaut werden.

⁹ Bei den MitarbeiterInnen im einfachen Dienst handelt es sich ausschließlich um studentische Hilfskräfte, die semesterweise wechseln, wonach sich auch das Geschlechterverhältnis semesterweise verändert.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, werden Teilzeitverträge vergeben. Auch Telearbeit soll ab dem 1.5.2010 möglich werden. Diese Maßnahmen sollen weitergeführt werden. Es werden regelmäßig Anträge an den Frauenförderfonds gestellt um Ausstellungen in der Bibliothek anzubieten.

Je nach Qualifikation werden auch Bewerbungen aus der Gruppe des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen berücksichtigt. Zum 1.4.2010 konnte für zwei Jahre befristet ein Mann eingestellt werden. Die Stelle könnte verlängert werden, wenn es die Finanzierung erlaubt.

3.2.3. Hochschulrechenzentrum (HRZ)

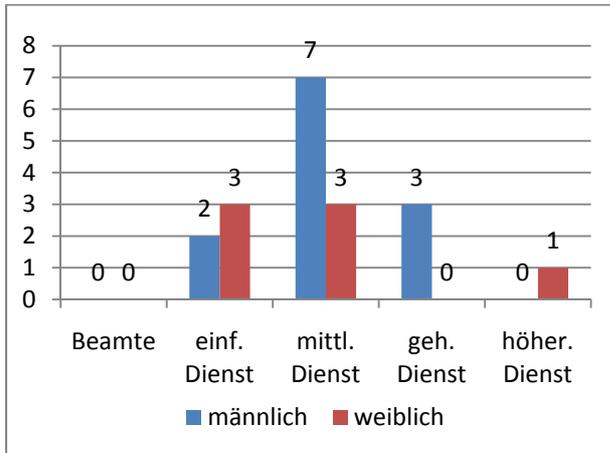


Derzeit werden im Hochschulrechenzentrum keine Gender Trainings durchgeführt, was auch in Zukunft nicht geplant ist.

Es werden folgenden Maßnahmen zur Weiterqualifizierung des Personals durchgeführt: Technische Beschäftigte nehmen selbstverständlich an Innovations-Fortbildungen teil und Verwaltungsangestellte werden für Fortbildungen, die dem Bedarf entsprechen, freigestellt. Die bestehende Praxis soll fortgeführt werden. Als Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird den Wünschen von Beschäftigten, sofern machbar, entgegengekommen. Ansonsten orientiert sich das HRZ an den gesetzlichen Vorgaben, obschon Vollzeitstellen effizienter sind. Das HRZ unterstützt DV-technisch die Einrichtung von Telearbeitsplätzen für andere Bereiche der Hochschule, um dort Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Es werden keine Anträge für Projekte an den Frauenförderfonds gestellt. Dies ist auch nicht geplant. Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen werden Bewerbungen aus der Gruppe des unterrepräsentierten Geschlechts berücksichtigt. Auch zukünftig soll diese Praxis so gehandhabt werden.

3.2.4. Liegenschaften und Betriebstechnik (LuB)



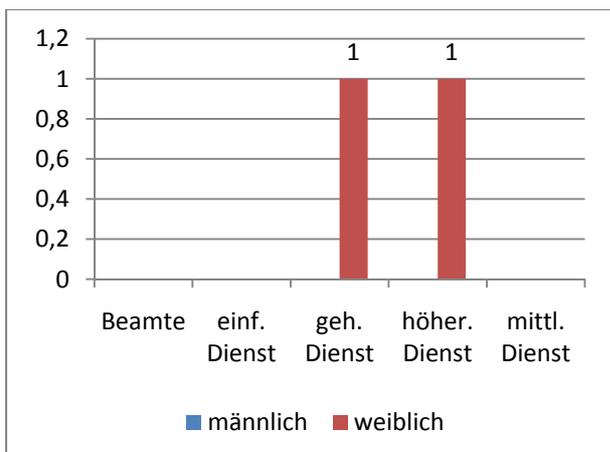
Derzeit werden keine Gender-Trainings im Bereich Liegenschaften und Betriebstechnik durchgeführt. Bei Bekanntgabe von Trainingseinheiten kann kurzfristig eine Bedarfsumfrage erfolgen. Eine Teilnahme wird unterstützt.

Es werden momentan keine Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Die Weiterqualifizierung einer Mitarbeiterin ist geplant (z.B. im Bereich Arbeitsorganisation oder infrastrukturelles Gebäudemanagement). Auf entsprechende Angebote wird in Zukunft geachtet.

Bisher sind keine Probleme in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekannt. Bei entsprechenden Konflikten muss im Einzelfall zwischen allen Beteiligten eine Lösung gefunden werden. Es werden keine Anträge für Projekte an den Frauenförderfonds gestellt, da die Inhalte des Frauenförderfonds nicht bekannt sind. Falls Interesse bestünde, könnten in Zukunft Einzelprojekte beantragt werden.

Da derzeit und auch in näherer Zukunft keine Ausbildungsplätze zu vergeben sind, kann bei deren Vergabe das unterrepräsentierte Geschlecht nicht berücksichtigt werden.

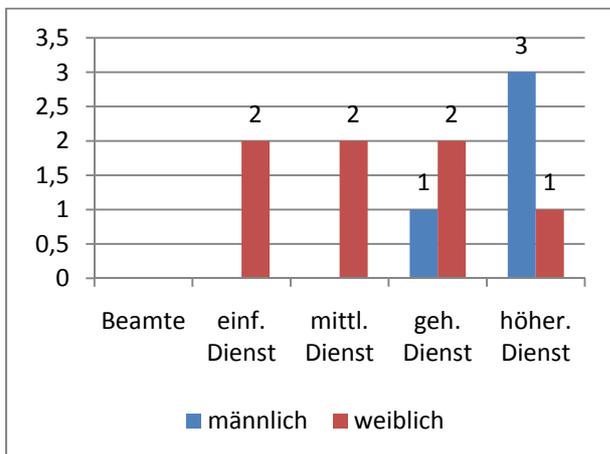
3.2.5. Personalabteilung



Da die Personalabteilung der ehemaligen Fachhochschule Oldenburg/ Ostfriesland/ Wilhelmshaven am Studienort Emden angesiedelt war und dort bleibt, wird derzeit im Rahmen der Defusion für die Jade Hochschule eine neue Personalabteilung eingerichtet.

Über die der Jade Hochschule angegliederten Schulungsträger werden Gender Trainings angeboten und können jetzt und in Zukunft von MitarbeiterInnen der Personalabteilung bedarfsgerecht besucht werden. Im Rahmen des erheblichen Veränderungsprozesses der Jade Hochschule werden umfangreiche Anpassungs- und Entwicklungsmaßnahmen durchgeführt, wodurch auch weibliches Personal weiterqualifiziert wird. Ziel ist eine inhaltlich und qualitativ gut aufgestellte Personalabteilung. Als Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden flexible Arbeitszeitmodelle angeboten, es besteht eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit und die Möglichkeit an individuellen Fortbildungen teilzunehmen. Diese Maßnahmen sollen fortgeführt werden. Derzeit werden keine Anträge an den Frauenförderfonds gestellt. Dies ist auch nicht geplant. Im Rahmen der gesetzlich vorgesehenen „Bestenauslese“ werden auch Bewerbungen aus der Gruppe des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen berücksichtigt.

3.2.6. Präsidialbüro

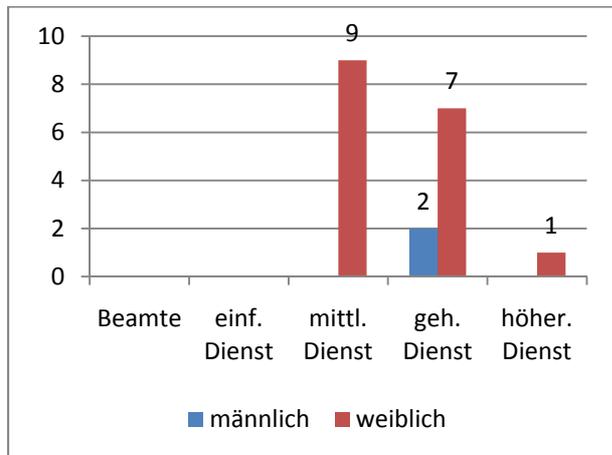


Im Präsidialbüro werden keine Gender Trainings durchgeführt. Dies ist auch nicht geplant. Zur Teilnahme an internen Weiterbildungs- und –qualifizierungsmaßnahmen wird das Personal freigestellt (z.B. Altersvorsorge für Frauen, Zeitmanagement, In-Design-Schulung,...). Die Teilnahme an Weiterqualifizierungsmaßnahmen soll weiterhin unterstützt werden. Aufgrund der Veränderungsprozesse im Bereich des Präsidiums werden weitere Qualifizierungen folgen. Derzeit sind im Präsidialbüro keine Mütter und Väter mit Kindern unter zehn Jahren vorhanden. Teilzeitarbeitsplätze, Telearbeitsplätze und eine Gewährung der Funktionszeit sind nach Bedarf möglich.

Bisher wurden keine Anträge an den Frauenförderfonds gestellt, auch in Zukunft sind diesbezüglich keine konkreten Projekte vorgesehen.

Es sind keine Ausbildungsplätze im Präsidium vorhanden oder vorgesehen.

3.2.7. Studentische Angelegenheiten



Die Immatrikulations- und Prüfungsämter und die zentrale Studienberatung werden hier zu dem Bereich Studentische Angelegenheiten gerechnet. Da das Praxissemesteramt im Rahmen der Defusion aufgelöst wurde, werden hierzu keine Daten angegeben.

Immatrikulations- und Prüfungsämter

Wilhelmshaven

Derzeit werden keine Gender-Trainings durchgeführt. Bei Interesse könnte nach Absprache mit der Abteilung diese Aktion unterstützt werden. Es werden keine Maßnahmen zur Weiterqualifizierung des weiblichen Personals durchgeführt, Weiterqualifizierung wird jedoch immer befürwortet. Als Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden Arbeitszeiten individuell angepasst (Kindergarten, Schule usw.). Zudem wurde ein Telearbeitsplatz eingerichtet.

Es werden keine Anträge für Projekte an den Frauenförderfonds gestellt, da diese Möglichkeit nicht bekannt ist. Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen werden Bewerbungen aus der Gruppe des unterrepräsentierten Geschlechts berücksichtigt.

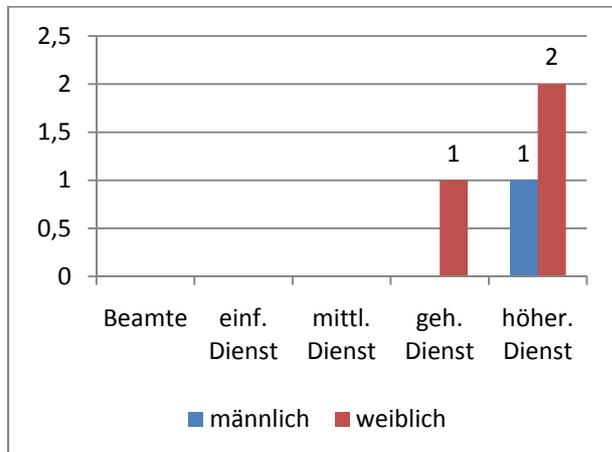
Oldenburg/Elsfleth

Es werden keine Gendertrainings durchgeführt. Die Weiterbildungsangebote der Hochschule werden genutzt. Im I+P-Amt arbeitet eine Mitarbeiterin mit Kindern, der es im Bedarfsfall ermöglicht wird, Urlaub zu nehmen (z.B. in den Schulferien). Es werden keine Anträge an den Frauenförderfonds gestellt und Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts werden bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen nicht berücksichtigt. Ziele wurden nicht formuliert.

Zentrale Studienberatung

Als Maßnahmen zur Weiterqualifizierung des weiblichen Personals können die Mitarbeiterinnen der Zentralen Studienberatung an Schulungseinheiten teilnehmen u. a. bei der Koordinierungsstelle für Studienberatung in Niedersachsen oder an einer Supervision der Studienberaterinnen-tätigkeit. Geplant ist der Aufstieg einer Mitarbeiterin in den höheren Dienst (Qualifikation liegt vor). Als Maßnahme zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird eine Altersteilzeit zur Betreuung Eltern wahrgenommen. Die wegen Altersteilzeit entfallene ½ Stelle soll durch eine weitere ½ Stelle ergänzt werden. Es ist geplant Anträge für Projekte für Absolventinnen der MINT-Bereiche und Projekte für Schülerinnen im MINT-Bereich an den Frauenförderfonds zu stellen.

3.2.8. Zentrum für Weiterbildung (ZfW)



Eine Umfrage ergab, dass kein Bedarf für Gender Trainings besteht. In Zukunft sollen hier bedarfsgerechte Angebote gemacht werden. Das weibliche Personal des ZfW nimmt an Weiterbildungsveranstaltungen teil (z.B. EDV, Internationaler Frauentag), die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen soll auch weiterhin möglich sein.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen gibt es jetzt und in Zukunft Teil- und Gleitzeitregelungen.

Das ZfW stellt derzeit keine Anträge für Projekte an den Frauenförderfonds. Es sollen jedoch neue Ideen zur Ausschöpfung des Frauenförderfonds entwickelt werden.

Im ZfW sind keine Ausbildungsplätze vorhanden. Wünschenswert ist die Schaffung neuer Stellen zur Besetzung mit Menschen, die dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören.

3.3. Aktivitäten der Gleichstellungsstelle

Das Team des Gleichstellungsbüros versteht sich als Serviceeinrichtung für Hochschulangehörige rund um das Thema Gleichstellung, z.B. wenn es um Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie und die Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung geht. Auch als Gleichstellungsbüro werden weiterhin Angebote, die sich ausschließlich an Frauen richten, gemacht, denn nach wie vor sind die Verhältnisse zwischen den Geschlechtern auch an Hochschulen nicht ausgeglichen. Dies wird mit Blick auf die Anteile von Frauen in den Führungspositionen der Hochschule deutlich sichtbar. Andere Ungleichheiten stellen sich weniger quantitativ als qualitativ dar.

Das Ziel der Gleichstellungspolitik, die Hochschule geschlechtergerechter zu gestalten, bedeutet, dass Gleichstellung sehr differenziert in alle Bereiche der Hochschule integriert werden sollte. Daraus ergeben sich folgende Aufgaben für die Gleichstellungsstelle:

- Beratung der weiblichen Hochschulangehörigen und Unterstützung gleichstellungspolitischer Aktivitäten
- Unterstützung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium
- Mitwirkung bei Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren
- Mitarbeit in Gremien
- Analysen zur Situation der Frauen an der Hochschule
- Konzeption von Fördermaßnahmen für die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Erarbeitung und Überprüfung von Gleichstellungsrichtlinien und Gleichstellungsplänen in Zusammenarbeit mit der Senatskommission für Gleichstellung
- Unterstützung von Geschlechterforschung und Gender in Lehre und Forschung
- Mitwirkung beim Gender-Mainstreaming Prozess
- Durchführung von folgenden Projekten:

Girls'Day

Am Girls'Day - Mädchen-Zukunftstag bekommen Schülerinnen Einblicke in Berufsfelder, die Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen. An jedem vierten Donnerstag im April öffnen technische Unternehmen, Betriebe mit technischen Abteilungen und Ausbildungen, Hochschulen und Forschungszentren in ganz Deutschland ihre Türen für Schülerinnen ab der Klasse 5. Das Gleichstellungsbüro organisiert in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen acht bis zwölf verschiedene Angebote an allen Studienorten (der Großteil am Studienort Oldenburg), an denen durchschnittlich 110 Mädchen teilnehmen.

Ziel des Girls'Day ist das Aufzeigen von Berufsfeldern und Studienmöglichkeiten, die Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen und im besten Fall Begeisterung (und Einschreibung) der Schülerinnen für ein technisches Studium an der Jade Hochschule.

Bisherige Ergebnisse: Unsere Hochschule bietet kontinuierlich seit 2002 Angebote am Girls'Day an. An der Jade Hochschule haben in den Jahren 2007 bis 2009 insgesamt 321 Schülerinnen am Girls'Day teilgenommen.

Studentin auf Probe

Das Gleichstellungsbüro bietet in Kooperation mit den Fachbereichen ein Mal im Jahr ein 5-tägiges Probestudium für Schülerinnen der Oberstufe und andere interessierte Frauen an. Ziel des Probestudiums ist es, relevante Informationen für die Studienwahl und den beruflichen Findungsprozess zu vermitteln. Die Teilnehmerinnen sollen darüber hinaus motiviert werden, ein ingenieurwissenschaftlich orientiertes Studium an unserer Hochschule aufzunehmen.

Bisherige Ergebnisse: Im Jahr 2010 (21. – 25.06.) wird „Studentin auf Probe“ bereits zum 16. Mal an den Studienorten Oldenburg und Elsfleth angeboten. In den Jahren 2006 bis 2009 haben insgesamt 109 Schülerinnen an den Angeboten teilgenommen. 41 Teilnehmerinnen haben sich für ein Studium an unserer Hochschule entschieden (37,6 %).

Mentoring-Programm Career Connect (April 2009 - Oktober 2010)

Eine berufserfahrene Persönlichkeit (Mentorin oder Mentor) begleitet den Übergang einer Studentin (Mentee) eines technischen Faches von der Hochschule in die Arbeitswelt. Ein Jahr lang unterstützt die Mentorin oder der Mentor die Karriere- und Lebensplanung der Mentee mit persönlichem Erfahrungswissen. Bei gemeinsamen Netzwerktreffen können die ProjektteilnehmerInnen Erfahrungen austauschen und berufsrelevante und persönliche Kontakte knüpfen.

Ziel des Mentoring-Programms ist es, Studentinnen der technischen Fächer den Berufseinstieg erleichtern. Am Programm nehmen derzeit 28 Studentinnen teil. Da das Mentoring Programm noch nicht abgeschlossen ist, liegen noch keine eindeutigen Ergebnisse vor. Im Rahmen der Zwischenbilanzveranstaltung/Abschlussveranstaltung für den ersten Durchgang (April 2010) wurde jedoch deutlich, dass viele Studentinnen von der „Beratung“ ihrer Mentorin/ihrer Mentors profitierten, z.B. indem sie besser auf Vorstellungsgespräche vorbereitet waren, Entscheidungshilfen oder Einblicke ins praktische Berufsleben erhalten haben. Praktika konnten über die MentorInnen vermittelt werden und in einem Fall hat eine Studentin über die Kontakte ihres Mentors ihren ersten Arbeitsplatz bekommen.

Weiterbildung + Vorträge

Das Gleichstellungsbüro organisiert genderspezifische Weiterbildungen für die unterschiedlichen Statusgruppen. So wurden im letzten Jahr folgende Seminare angeboten: „Selbstmanagement“ für Mitarbeiterinnen aus der Verwaltung und Technik (aufgrund der großen Nachfrage an zwei Terminen) und „Konfliktmanagement + Verhandlungsführung“ für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Ende 2010 folgt ein „Assessment-Center-Training“ für Studentinnen. Ziel ist die Weiterbildung und -qualifizierung der an der Hochschule angestellten und studierenden Frauen und die Förderung der sozialen- und Selbstkompetenzen der Mitarbeiterinnen und Studentinnen. Auch eine effektivere Organisation der Arbeitsabläufe und die Herstellung von standortübergreifenden Kontakten werden durch die Seminare gefördert.

Neben den Weiterbildungsveranstaltungen werden auch öffentliche Vortragsreihen zu Gender- und Gleichstellungsthemen angeboten, wie z.B. „Gender und Umwelt“ mit Vorträgen zur „Männergesundheit“ oder „Gender und Klima“. Die Vortragsreihen informieren und ermutigen im Sinne des Gender Mainstreaming dazu, unterschiedliche Themen aus der Genderperspektive zu betrachten; sie sollen für die Genderdimension sensibilisieren und Reflexionen über geschlechtsspezifische Klischees anregen.

Internationaler Frauentag

Traditionsgemäß lädt die Gleichstellungsbeauftragte jährlich im März alle Frauen der Hochschule zu einer Veranstaltung im Rahmen des Internationalen Frauentages ein. Am Frauentag 2010 fand ein Vortrag zum Thema „Altersvorsorge für Frauen“ statt, den insgesamt 30 Mitarbeiterinnen der Hochschule besuchten.

Bibliotheksschwerpunkt: Frauen - Hochschule - Technik

Themenschwerpunkte sind u.a.: Frauen und Studium/Hochschule, Berufsorientierung für Mädchen/Frauen, Frauen und Arbeitswelt/Existenzgründungen, Frauengeschichte, -politik und Frauenforschung und Gleichstellung. Der Themenschwerpunkt wird regelmäßig aktualisiert.

KFG - Kommission für Gleichstellung

Die KFG gibt Impulse für die Gleichstellungspolitik, erarbeitet den Gleichstellungsplan und die Gleichstellungsrichtlinien, wirkt bei der Verteilung der Mittel aus dem Frauenförderfonds und bei der Besetzung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten mit. Sie besteht aus drei ProfessorInnen, drei Verwaltungs- und drei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sowie drei Studierenden.

Geplante Maßnahmen

Bonussystem für Umsetzung des Gleichstellungsplanes

Einen Teil der Mittel der Fachbereiche und /oder der zentralen Mittel (LOM/GZ) sollen die Fachbereiche je nach ihrem Leistungsgrad bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans der Hochschule zugewiesen bekommen. Mit der ergebnisorientierten Vergabe der Mittel soll ein Anreiz geschaffen werden, die jeweiligen Planungsfristen sowie die notwendigen Aktivitäten zur Umsetzung der Maßnahmen klar zu definieren und umzusetzen. Für Fachbereiche, die bereits aktiv die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen vorantreiben, ist der Bonus ein Ausdruck der Wertschätzung ihrer Bemühungen. Fachbereiche, die in diesem Bereich Entwicklungspotential aufweisen werden finanziell belohnt für ihren Wandel.

Mädchen-Technik-Projekt

In einer Machbarkeitsstudie zur Vorbereitung eines Hauptantrags (EFRE-Projekt) soll das Technikinteresse von Mädchen und Jungen der 6. und 7. Jahrgangsstufe an Themen der Geoinformatik untersucht werden. Geplant ist die Entwicklung von Lerneinheiten im Bereich Geoinformation und deren Einsatz in einer wöchentlich stattfindenden Veranstaltung. Innerhalb der AG soll anhand von Themen der Geoinformation die Arbeit mit modernen IT-Techniken vermittelt werden. Die Durchführung erfolgt in einer reinen Mädchengruppe und einer gemischtgeschlechtlichen Gruppe, wobei das Lernverhalten in beiden Gruppen vergleichend wissenschaftlich beobachtet werden soll. Ziel der Machbarkeitsstudie ist es, den aktuellen Stand der Forschung zum Thema Berufsfindungsprozesse von Mädchen zu recherchieren und didaktisch anspruchsvolle Lerneinheiten zu entwickeln. Erste Kontakte zu Schulen wurden bereits geknüpft, um diese als Kooperationspartner für das Forschungsprojekt zu gewinnen.

Neubewerbung Total E-Quality

Die Jade Hochschule wird sich im Jahr 2011 um das Total E-Quality-Prädikat bewerben.

Fachliche Beratung und Begleitung des Audits „Familiengerechte Hochschule“

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt den Zertifizierungsprozess fachlich-inhaltlich. Eine koordinierende Stelle, die den organisatorischen Ist-Zustand erhebt, den Zertifizierungsprozess organisiert, die entwickelten Maßnahmen bündelt und die verschiedenen Akteure in der Umsetzung unterstützt, wird aus den Mitteln für gleichstellungspolitische Maßnahmen des Professorinnenprogramms eingerichtet.

4. Anhang

Personal (Stichtag 1.10.2009)¹⁰

GESCHLECHT	Kategorie	Gesamtanzahl	FB Ingenieurwissenschaften	FB Wirtschaft	FB Wirtschaftsingenieurwesen	FB Architektur	FB Bauwesen + Geoinformation	FB Seefahrt	Akademisches Auslandsamt	Bibliothek	Finanzen	Gleichstellungsstelle	Fremdsprachen	Hochschulrechenzentrum	Immatrikulations- und Prüfungsamt	Liegenschaften und Betriebstechnik	Personal	Präsidial Büro	Präsidium	Praxissemesteramt	Studentische Angelegenheiten	Studienberatung	Technologietransfer	Zentrum für Weiterbildung
m	F&L: LB	100	38	1	16	5	30	9																
m	F&L: LK f. b. A.	12	4	2	2		2	2																
m	F&L: MTV	13	6	1	1		4	1																
m	F&L: Prof	153	35	24	25	17	37	15																
m	F&L: WiMi	92	29	4	10	4	37	8																
m	VW: Beamte	3								2									1					
m	VW: einf. Dienst	8								4				2		2								
m	VW: geh. Dienst	21									1			13		3		1			2		1	
m	VW: höher. Dienst	5												1				3						1
m	VW: mittl. Dienst	8								1						7								
w	F&L: LB	33	2	1	7	1	11	6	5															
w	F&L: LK f. b. A.	4	1	1	1			1																
w	F&L: MTV	25	6	3	4	2	9	1																
w	F&L: Prof	26	5	6	6	2	6	1																
w	F&L: WiMi	42	4	5	10	6	16	1																
w	VW: Beamte	2								2														
w	VW: einf. Dienst	27									19	1		1	1	3		2						
w	VW: geh. Dienst	32							3	5	7			4	2		1	2		1	4	1	1	1
w	VW: höher. Dienst	8							1			2				1		1				1		2
w	VW: mittl. Dienst	29							3	5	2	1		1	5	3	1	2		1	3	1	1	
	ges.:	643	130	48	82	37	152	45	12	38	11	3	1	22	7	19	2	11	1	2	9	3	3	4

¹⁰ Erklärung der Abkürzungen: F&L: Forschung und Lehre, VW: Verwaltung