

Zusammenfassung des Teils Gender im Rahmen der Hochschul-Entwicklungsplanung

Die Hochschule Emden/Leer bietet Männern und Frauen gleiche Chancen. Dies ist nicht nur ihrer gesellschaftlichen Verantwortung geschuldet, sondern dient auch dem Gewinnen und Halten von Studierenden, Lehrenden und Forschenden sowie von Verwaltungsmitarbeitenden.

Die Leitlinien der Gleichstellung werden in der Kommission für Gleichstellung festgelegt. Diese ist für alle Hochschulangehörigen zuständig. Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte berichtet dieser Kommission. Neben dieser zentralen Gleichstellungsbeauftragten können in den Fachbereichen dezentral Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt werden. Die Hochschulleitung, in der es ein verantwortliches Mitglied für Gleichstellungsfragen gibt, kann mit den Fachbereichen und anderen Organisationseinheiten Gender-Zielvereinbarungen abschließen.

Die Gleichstellungsarbeit der Hochschule zielt auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Positionen und in allen Funktionen und Bereichen. Sie orientiert sich an den folgenden Kernbereichen:

- Weiterentwicklung von Lehre und Forschung unter Gleichstellungsaspekten
- Förderung des Nachwuchses unter Gleichstellungsgesichtspunkten – vom Kindergarten bis zur Professur
- Familienfreundlichkeit der Hochschule
- Respektvoller Umgang
- Öffentlichkeitsarbeit zur Steigerung der Attraktivität der Hochschule für unterrepräsentierte Geschlechter.

Dieses Papier wurde vom Präsidium der Hochschule Emden/Leer am 25.04.13 verabschiedet und im Senat der Hochschule am 07.05.13 erörtert.

Hochschulentwicklungsplanung: Gender

Inhalt:

1. Einleitung
2. Struktur und zentrale Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit
3. Spezifische Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen und Abteilungen
4. Qualitätsentwicklung
5. Fazit

1. Einleitung

Die Strategie „Gender Mainstreaming“ ist integraler Bestandteil zukunftsfähiger Hochschulentwicklung. Die Hochschule Emden/Leer verpflichtet sich diesem Prinzip sowohl im Hinblick auf die Beschäftigten als auch im Hinblick auf die Studierenden. Als Hochschule mit einem hohen Anteil technischer Fächer liegt der Arbeitsschwerpunkt auf der systematischen Wahrnehmung und Berücksichtigung von Interessen von Frauen. In Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, rücken diese in den Mittelpunkt der Arbeit.

Gleichstellung ist eine wirtschaftliche und realpolitische Größe. Der demographische Wandel in Deutschland führt unter anderem zu einem schleichenden Fach- und Führungskräfitemangel. In Wahrnehmung ihres gesellschaftspolitischen Auftrages sind daher die Hochschulen zur gezielten Ausbildung von qualifizierten Nachwuchskräften für Industrie und Wirtschaft verpflichtet. Der Fachkräftemangel betrifft aber auch die Hochschulen selbst: Um die Qualität in Lehre und Forschung mindestens zu halten, muss die Attraktivität einer akademischen Laufbahn gefördert werden, insbesondere für in den jeweiligen Bereichen unterrepräsentierte Gruppen. Verstärkte Anstrengungen in der Ausbildung weiblicher Fach- und Führungskräfte helfen so, die Folgen des demographischen Wandel abzufedern.

Aktuelle Studien des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) zeigen, dass viele Studierende nicht mehr als selbstständig, finanziell unabhängig, mit überdurchschnittlichem Abitur und der Möglichkeit zur Teilnahme auf hohem Aktionsniveau einzustufen sind.¹ Die meisten

¹ Diese „TraumkandidatInnen“ machen nur noch 13,3 % der Studierenden aus. Beinahe ebenso viele, 11,5% werden als „Unterstützungsbedürftige“ klassifiziert. Vgl. Quelle: „Studienrelevante Diversität – Kurzbeschreibung“

Studierenden sind auf finanzielle bzw. inhaltliche Unterstützung angewiesen und kommen aus nicht-linearen Bildungsbiographien. Weiterhin zeichnen sich Anforderungen der Inklusion im Bildungssystem ab, die mittelfristig auch von der Hochschule aufgegriffen werden müssen.²

In den letzten Jahren ist deutlich geworden, dass zwar mehr Frauen studieren, dies führt aber nicht zu den gleichen Karrierechancen von Männern und Frauen. Um Wissenschaft nicht dergestalt zu beschränken und in Frauenförderung nicht nur eine Sprachregelung zu sehen, muss Gleichstellungsarbeit auf allen Ebenen der Personal- und Strukturentscheidungen Berücksichtigung finden. Die Vielfalt der deutschen Gesellschaft sollte sich im Idealfall gleichmäßig in allen Fachbereichen / Studiengängen abbilden. Die Hochschule Emden/Leer verpflichtet sich in der eigenen Einstellungspolitik den Grundsätzen der Gleichstellung und fördert gleichzeitig die Chancengleichheit von unterrepräsentierten Gruppen in Industrie und Wirtschaft durch eine genderorientierte Ausbildung.

Es ist ein erklärtes Ziel der Hochschule Emden/Leer, Gleichstellung in Forschung und Lehre zu verankern. Nur wenn Frauen und Männer gleichberechtigt miteinander leben und arbeiten, wird es tatsächlich möglich sein, alle potentiellen (Human-) Ressourcen abzurufen. Die Hochschule wird Forschungs- und Entwicklungsprojekte zur Erfassung und Weiterentwicklung der Situation und Teilhabe von Frauen auch in der erweiterten Region besonders fördern. Ebenso wird das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Hochschule weiter verfolgt.

Der im Leitbild formulierte Anspruch der gesellschaftlichen Verantwortung aber auch der internationalen Atmosphäre bedarf der Flankierung durch Maßnahmen im Sinne des Diversity-Managements. Für diesen Prozess in der Gesamtstrategie der Hochschule bedarf es zusätzlicher Ressourcen.

bung einer Methodik von ermittelten Studierendentypen“ (2011) im Rahmen des Projektes von CHE „Vielfalt als Chance“. Einsehbar unter: http://www.che.de/downloads/Consult_Briefing_1_2_QUEST_Studierendentypen.pdf

² In Niedersachsen wird die inklusive Schule verbindlich zum Schuljahresbeginn 2013/14 eingeführt. Die inklusive Schule ermöglicht den Schülerinnen und Schülern einen barrierefreien und gleichberechtigten Zugang zu den niedersächsischen Schulen. Vgl:

http://www.mk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=30357&article_id=104666&psmand=8)

2. Struktur und zentrale Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit

Die Leitlinien der Gleichstellungsarbeit werden in der Kommission für Gleichstellung (KfG) festgelegt. Sie ist für alle Hochschulangehörige zuständig, agiert unabhängig und überparteilich und sorgt für eine enge Verzahnung mit den anderen Organisationseinheiten der Hochschule. Die KfG hat 2011 ein Strukturmodell entwickelt, das die Stelle einer hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten und einer wissenschaftlichen Mitarbeit vorsieht, sowie vier bis sechs Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragte. Die Struktur der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Emden/Leer stellt sich wie folgt dar:

Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte erfüllt den gesetzlichen Auftrag nach § 42 NHG. Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit.

Die wissenschaftliche Mitarbeit unterstützt durch gezielte Projekte im Bereich der Gleichstellung, bereitet Ergebnisse aus dem Bereich der Genderforschung auf und übernimmt administrative Aufgaben der Gleichstellungsstelle.

Den Fachbereichen / Abteilungen können für die Gleichstellungsarbeit Mittel für jeweils eine 25% Stelle zur Verfügung gestellt werden. Dies setzt den Abschluss einer Gender-Zielvereinbarung durch den jeweiligen Fachbereich voraus. Indem die Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragten (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte) aus den jeweiligen Bereichen gewonnen werden, ist ihr Einblick in die Abläufe und Verfahren größer und somit wird diese Einteilung der Gleichstellungsarbeit in den verschiedenen Fachbereichen und Abteilungen gerecht. Sie unterstützen den Fachbereich in der Umsetzung der Genderzielvereinbarungen und wirken auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages hin.

Zielgruppen der Gleichstellungsarbeit insgesamt sind Professor/inn/en, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung, sowie Studierende, Studieninteressierte und Absolvent/inn/en der Hochschule Emden/Leer.

Die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Emden/Leer orientiert sich an den folgenden Kernbereichen:

- Weiterentwicklung von Lehre und Forschung unter Gleichstellungsaspekten

Neben der gleichstellungsorientierten Begleitung von Verfahren der Stellenbesetzungen und der Berufungen an der Hochschule, werden Maßnahmen zur Verbesserung der Lehre im Hinblick auf Chancengleichheit in Methodik und Didaktik ergriffen. Über ein breites Vernetzungsangebot und Fortbildungen können Lehrkräfte Impulse im Hinblick auf Gender Ansätze abrufen und weiterentwickeln.

Die einzelnen Fachbereiche verpflichten sich zu einer flächendeckenden didaktischen Weiterqualifizierung aller in der Lehre Beschäftigten. Schwerpunkte liegen auf einem diskriminierungsfreien Studium und einer bewussten Berücksichtigung des Aspektes „Geschlecht“. Diese hochschuldidaktische Grundausbildung betrifft alle in der Lehre Tätigen. Ziele sind die qualitative Verfeinerung der bisherigen Lehrtätigkeit und der Einsatz von Methoden zur optimalen Förderung unterschiedlich leistungsstarker Studierender.

- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Um die nach wie vor geschlechtstypische Orientierung bei der Studienwahl aufzubrechen, engagiert sich die Hochschule schon früh bei Schülerinnen verschiedener Altersgruppen mit Informationsveranstaltungen und Projekten. Beispielhaft sind hier der „Girls’Day – Mädchen Zukunftstag“ (bzw. Jungen-Zukunftstag für soziale Berufe), „Studentin auf Probe“, die Schul-Aktion „Technik ist weiblich“ und das Projekt „Niedersachsen-Technikum“ zu nennen. Diese Angebote stoßen in der Region auf vielfaches Interesse und werden deshalb in den nächsten Jahren ausgebaut.

Für die Nachwuchsförderung bei jungen Wissenschaftler/inne/n werden karrierefördernde Angebote fächerspezifisch ausgebaut. Dies beinhaltet Mentoringprogramme und ein Forschungsnetzwerk für Frauen ebenso wie außerfachliche Trainingsseminare. Dies soll den Karrierebruch von Wissenschaftlerinnen nach dem Abschluss verhindern. Um die starke Vorbildwirkung von Frauen in Spitzenpositionen auszunutzen, beachtet die Hochschule Emden/Leer Prinzipien des Gender Mainstreamings im Rahmen ihrer Berufungspolitik.

Die Hochschule Emden/Leer intensiviert ihre Unterstützung für Promovierende – z.B. durch den Aufbau von Promotionskollegien gemeinsam mit Universitäten, der Beteiligung an der Graduiertenakademie der Universität Oldenburg und durch Promotionsabkommen mit in- und ausländischen Universitäten. Mitarbeiterinnen und Absolventinnen, die aufgrund ihrer akademischen Leistungen grundsätzlich für eine Promotion in Frage kommen, werden gezielt auf diese Möglichkeiten angesprochen. Ziel ist es, mittelfristig den Anteil der Frauen mit Promotion in den Fachgebieten dem Prozentsatz der Frauen mit einem entsprechenden Studienabschluss anzugleichen. Die aktive Suche nach Bewerberinnen für Professuren in den Fachgebieten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein wesentlicher Bestandteil der Gleichstellungsbemühungen der Hochschule. Entsprechende Netzwerke, Berufsverbände und einzelne potentielle Bewerberinnen aus den jeweiligen fachbezogenen Communities werden gezielt angesprochen.

- Familienfreundlichkeit der Hochschule

Eine familienfreundliche Atmosphäre an der Hochschule trägt dazu bei, dass Eltern mit Kindern ihr Studium erfolgreich weiter betreiben können.

Gleichstellung von Frauen und Männern kann nur durch flankierende Maßnahmen zur Familienförderung erreicht werden. Hochschulbeschäftigte werden z.B. durch flexible Arbeitszeitregelungen unterstützt. Studierenden, die sich in der Familienphase befinden, wird die Möglichkeit der Studienzeiterlängerung und Befreiung von Studiengebühren geboten. Mit der Erweiterung der Kinderkrippe und des Kindergartens der Hochschule zum WS 2012/13 wurde ein wichtiger Schritt getan. Auch in Zukunft wird der Bedarf an Kinderbetreuung eingeschätzt und im Rahmen der organisatorischen und finanziellen Möglichkeiten weiterentwickelt.

- Respektvoller Umgang

Die Hochschule schafft Rahmenbedingungen um Motivation und Zufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Dieser Aspekt des Leitbildes wird von der Gleichstellungsarbeit durch spezifische Informationen und Angebote unterstützt. Ziel ist ein diskriminierungsfreier Raum und Umgang als Grundlage für ein gutes und

förderliches Arbeits-, Lehr- und Lernklima. Damit unterstreicht die Hochschule die Bedeutung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Die Implementierung respektvoller Strategien in Organisation- und Personalentwicklung strahlt positiv und weitblickend auf die Region aus.

- **Öffentlichkeitsarbeit**

Hochschulintern werden den Hochschulangehörigen über verschiedene Medien Informationen zum Thema Gleichstellung zugänglich gemacht. Hierzu gehören Web-Auftritt, regelmäßiger Newsletter, Ausstellungen und Printprodukte. Weiterhin werden gezielt Kontakte zu Einrichtungen außerhalb der Hochschule gepflegt und Kooperationen aufgebaut. Über Pressearbeit weist die Gleichstellungsstelle auf ihre Aktivitäten hin und nutzt Veranstaltungen der Hochschule Emden/Leer zur Information der Öffentlichkeit bzw. initiiert eigene Aktionen.

Die Hochschule unterstützt die Gleichstellungsarbeit finanziell, um auf ihrer Entwicklung zu einer gendergerechten Einrichtung zügig voranzuschreiten.

3. Spezifische Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen und Abteilungen

Der Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit in den einzelnen Fachbereichen liegen die Auswertungen der Kleinen Hochschulstatistik (Stand Wintersemester 2012 / 2013) zugrunde.

Im **Fachbereich Technik** liegt der Anteil der weiblichen Studierenden bei 19%. Je nach Abteilung variiert die Verteilung. Studiengänge mit hohem Frauenanteil sollen weiter gestärkt und solche mit geringem Anteil mit zusätzlichen Anstrengungen gefördert werden.

Die Abteilung Maschinenbau des Fachbereichs Technik liegt mit einem Anteil weiblicher Studierender von 15 % unter dem Durchschnitt des Fachbereichs, aber oberhalb des für Maschinenbau-Studiengänge üblichen. Hier ist schon viel erreicht, auf dem aufgebaut werden kann.

In der Abteilung Naturwissenschaftliche Technik liegt der Frauenanteil bei 33 %. Neben der weiteren Gewinnung von Studentinnen wird die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als Tutorinnen aber auch als Promovierende angestrebt.

Die Abteilung Elektrotechnik und Informatik weist weiterhin nur den geringen Anteil von 12% von Studentinnen auf. Eine Ausnahme bildet dabei der Onlinestudiengang Medieninformatik, der einen signifikant höheren Schnitt von 22 % erreicht. Dies zeigt, wie wichtig gerade für weibliche Studierende ein flexibler und unkonventioneller Zugang ist.

Der **Fachbereich Seefahrt** hat mit 28% einen geringen Anteil an Studentinnen. Hierbei zeigen sich unterschiedliche Verteilungen in den beiden Studiengängen Schiffs- und Reederei-management (37%) und Nautik (15%). Grundsätzlich soll der Anteil von Frauen bei den Studierenden erhöht werden. Insbesondere der Bereich Nautik soll stärker auf weibliche Studierende ausgerichtet werden, z.B. in der Unterstützung bei der Praktikumsplatzsuche.

Der **Fachbereich Wirtschaft** weist hingegen nahezu einen Ausgleich vor, da hier 46% der Studierenden weiblich sind. Diese Zahlen sollen mit den bewährten Methoden erhalten bleiben. Besonderes Augenmerk liegt auf der Förderung von weiblichen Studierenden in den Masterstudiengängen, sowie auf der Steigerung des Anteils von Professorinnen. Die Spezialisierung innerhalb der Studiengänge gilt es unter Gleichstellungsaspekten aufzuteilen.

Geschlechtstypisch zeigt sich ebenso wie der Fachbereich Technik auch der **Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit**: Der Studentinnenanteil liegt bei 75%. Eine leichte Annäherung an eine ausgeglichene Aufteilung findet sich in den Masterstudiengängen, wo der Frauenanteil bei 66 % liegt. Dieser Einbruch stellt aber auch die Herausforderung an den Fachbereich, Bachelorabsolventen beiderlei Geschlechts gleich stark für den höherwertigen Abschluss zu motivieren. Der Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit strebt einen höheren Männeranteil unter den Bachelor-Studierenden an.

Die Hochschulleitung schließt mit den Fachbereichen Vereinbarungen zu Gender-Zielen ab, die insbesondere folgende Themen abdecken:

- Erhöhung des Anteils der Professorinnen.
- Erhöhung der Frauenanteile in Führungs- und Leitungspositionen.
- Erhöhung der Frauenanteile in den Master-Studiengängen.
- Ausgleich der Geschlechterverhältnisse in den Bachelor-Studiengängen.
- Fortbildungen zu dem Thema „Gender“

- Strukturelle Unterstützung und aktiver Einbezug der Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragten.

Die genaue Ausgestaltung und Quantifizierung der jeweiligen Ziele richtet sich an den vorherrschenden Bedingungen des entsprechenden Fachbereichs aus. Um die Erreichung dieser Ziele voranzutreiben, erhalten die Fachbereiche – im Fachbereich Technik jede Abteilung – Stellen für Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragte. Voraussetzung hierfür ist der Abschluss der oben beschriebenen Gender-Zielvereinbarung.

4. Qualitätsentwicklung

Grundlage der Qualitätssicherung in der Gleichstellungsarbeit bildet das Gleichstellungskonzept, in dem Ziele und Maßnahmen aus den oben genannten Kernbereichen systematisch dargestellt werden. Die Zielerreichung wird regelmäßig evaluiert und Verfahren im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses angepasst. Dies umfasst die Analyse von Daten der Beschäftigten und Studierenden, soweit dies die Bestimmungen des Datenschutzes zulassen. Die Statistik der Beschäftigten bezieht z.B. einen Eingruppierungsvergleich zwischen Frauen und Männern mit ein und hat die Angleichung der Gehaltsgruppen sowie des Verhältnisses zwischen Zeit- und Festverträgen zum Ziel.

Um die Qualitätsentwicklung abzurunden, wird das bereits vorhandene Total E-Quality-Prädikat erneut für drei Jahre beantragt (vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördertes Programm zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung). Alle Fachbereiche und Einheiten verpflichten sich zur Mitarbeit bei der Beantragung.

5. Fazit

Der Gender Mainstreaming Prozess der Hochschule Emden/Leer ist seit der Gründung 2009 weiter vorangeschritten und in einigen Bereichen als grundlegender Teil der Frauenförderung gut implementiert. Die Hochschule arbeitet daran, diesen Prozess in allen Fachbereichen und Abteilungen fortzusetzen. Entscheidend wird sein, eine Sensibilisierung für Fragen der Gleichstellung auf allen Ebenen der Hochschule zu erreichen.

Erfolgreiches Qualitätsmanagement in Bezug auf „Gender“ bedarf der Transparenz durch Controlling und Monitoring. Daten zur Gleichstellungssituation sind auf allen Ebenen der Hochschule Emden/Leer und für alle Statusgruppen differenziert und fortlaufend zu erheben und regelmäßig zu veröffentlichen.

Die Hochschule Emden/Leer etabliert sich als genderbewusste Bildungseinrichtung und schafft die Voraussetzungen zur Erhöhung der Studierendenzahlen.