

Gleichstellungskonzept der Fachhochschule Stralsund

4. Frauenförderplan 2012-2015

Inhalt

0	Präambel	3
1	Grundlagen	5
2	Situationsanalyse	9
2.1	Beschäftigte.....	9
2.2	Studierende	10
2.3	Leitungsfunktionen und Gremien.....	12
2.4	Erfolge bei der Umsetzung des 3. Frauenförderplans	14
3	Handlungsbedarf und Zielsetzung	16
4	Maßnahmen	24
5	Nachhaltigkeit	29
5.1	Freistellung und Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten	29
5.2	Gleichstellungskommission	29
5.3	Gleichstellungsrunde	30
5.4	Mitarbeiterinnenversammlung	30
5.5	Wahl der Gleichstellungsbeauftragten.....	30
5.6	Berichtspflicht und Qualitätsmanagement	30
6	Anlagen	31
Anlage 1		
	Daten	31
1.1	Beschäftigte.....	32
1.2	Studierende	35
1.3	Leitungsfunktionen und Gremien.....	40
Anlage 2		
	Zielvereinbarungen „audit familiengerechte hochschule“ 2009-2012 ..	42

0 Präambel

Die Fachhochschule Stralsund hat in ihrem Leitbild die engagierte Förderung frauen- und familienspezifischer Belange verankert:

“Ein vertrauensvoller Umgang von Lehrenden und Studierenden sowie die engagierte Förderung frauenspezifischer Belange prägen das Hochschulklima. Familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen erleichtern die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und ermöglichen Chancengleichheit zwischen Hochschulmitgliedern ohne und mit familiären Aufgaben.“ (www.fh-stralsund.de)

Die erfolgreiche Umsetzung zeigt sich u.a. in dem seit 2000 bestehenden Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen, in der mehrmals erfolgreichen Zertifizierung als “familiengerechte hochschule“ und in einem Studentinnen-Anteil von 14,1 % in den MINT-Fächern (WS 2010/11). Doch gibt es verbesserungswürdige Bereiche. Während 2006 der Professorinnenanteil mit 16,3 % höher als der Bundesdurchschnitt (15 %) war, liegt der Anteil 2009 mit 17,1 % unter dem Bundesdurchschnitt von 18,3 % (Quelle Statistisches Bundesamt 2011). In einzelnen Studiengängen gibt es weniger als 5 % Studentinnen.

Der 4. Frauenförderplan der Fachhochschule Stralsund soll entsprechend der Zielvereinbarung den Rahmen setzen für die Entscheidungen der Hochschulleitung und der Organe der Selbstverwaltung, alle rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Gleichstellung von Männern und Frauen an der Hochschule, den Abbau von Benachteiligungen sowie gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für alle zu erreichen.

Ausgehend von den jährlich erhobenen Daten, ihrer Analyse und Interpretation ergeben sich folgende übergeordnete gleichstellungspolitische Ziele der Fachhochschule Stralsund:

- Etablieren einer geschlechterdemokratischen Hochschulkultur,
- Einbindung von Gleichstellung in die organisatorischen Strukturen der Fachhochschule Stralsund,
- Umsetzen einer geschlechtergerechten Personalpolitik,
- Gewinnung von MINT-Studentinnen,
- Karriereförderung von hochqualifizierten Frauen,
- Schaffung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen,
- Förderung geschlechtersensibler Forschung und Lehre.

Abgeleitet von diesen Zielen erfolgt Frauenförderung an der Fachhochschule Stralsund unter anderem durch Maßnahmen:

- zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, insbesondere in Hochschulgremien, Leitungspositionen und wissenschaftlichen Spitzenpositionen;
- zur Weiterqualifizierung, Fortbildung und Personalentwicklung von Frauen in Tätigkeitsbereichen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, aber kaum Aufstiegsmöglichkeiten bestehen;
- zum Akquirieren und Betreuen von Studentinnen in MINT-Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind;
- zur Karriere- und Personalentwicklung von Studentinnen, Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen;
- zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie;
- zur Förderung geschlechtersensibler Forschung und Lehre, die der Perspektive von Frauen und ihren Interessen Rechnung trägt;
- zum geschlechtergerechten Umgang am Arbeits- und Studienplatz;
- zur Nachhaltigkeit sowie Einbindung der Frauenförderung in Strukturen der Fachhochschule Stralsund.

1 Grundlagen

Der 4. Frauenförderplan stützt sich auf folgende gesetzliche Grundlagen:

- Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, Art. 3 Abs. 2 und 3, Art. 33 Abs. 2;
- Verfassung von Mecklenburg-Vorpommern, Art. 13;
- Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz – LHG M-V), § 4;
- Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz GIG M-V).

Gemäß § 4 des Landeshochschulgesetzes „fördern die Hochschulen die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Ziel der Förderung soll insbesondere die Erhöhung des Anteils der Frauen in Lehre und Forschung sein, weshalb auch für Wissenschaftlerinnen Förderpläne aufzustellen sind. Im § 3 des Gleichstellungsgesetzes M-V wird die Aufstellung eines Frauenförderplans bestimmt.

In der zwischen dem Land Mecklenburg-Vorpommern und der Fachhochschule Stralsund am 11.01.2011 geschlossenen Zielvereinbarung für den Zeitraum 2011-2015 legt die Fachhochschule Stralsund in Abschnitt III, 6 als übergreifende Entwicklungs- und Leistungsziele im Bereich Chancengleichheit fest:

„Die Fachhochschule Stralsund setzt sich im Referenzzeitraum der Zielvereinbarung das Ziel, den Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Positionen zu erhöhen, insbesondere bei der Neubesetzung von Professuren und in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Fachhochschule Stralsund setzt sich zum Ziel, sich

- dem Abbau des geschlechterbezogenen Berufs- und Studienwahlverhaltens und der Gewinnung von hochqualifizierten Schülerinnen für ein Studium und für Fächer, die ihre Karrierechancen erhöhen, zu widmen (z. B. Karrierewege für Frauen).

Das Ziel ist erreicht, wenn die Fachhochschule Stralsund zum Ende der Laufzeit der Zielvereinbarung 2015 folgende Aktivitäten gewährleistet:

- Informationsveranstaltungen und Kurse zum Vorstellen von Berufsfeldern, in denen es noch wenige weibliche Vorbilder gibt.
- Regelmäßige Durchführung des Girls' Day.
- Akquirieren und Begleiten der Entwicklung von MINT-Angeboten, um Schülerinnen für MINT-Berufe zu interessieren und das geschlechterbezogene Studienverhalten abzubauen.

- der Erhöhung von Karrierechancen für Studentinnen und Hochschulabsolventinnen der Fachhochschule Stralsund und Verbesserung der Startchancen von Absolventinnen in Wissenschaft und Wirtschaft anzunehmen.

Das Ziel ist erreicht, wenn die Fachhochschule Stralsund bis zum Ende der Laufzeit der Zielvereinbarung 2015 folgende Aktivitäten gewährleistet:

- Optimierung der Studierfähigkeit und Berufsbefähigung u. a. durch Veranstaltungen zu Schlüsselqualifikationen,
 - Karriere- und Promotionsvorbereitung von Studentinnen und Absolventinnen durch Bereitstellen von Informationen über weiterführende Master-Studiengänge,
 - Implementierung von Mentoring-Strukturen,
 - Vermittlung von Unternehmenspatenschaften für Studentinnen.
- der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit bzw. Beruf und Familie besonders anzunehmen. Ziel ist es, eine tragfähige Balance zwischen den Interessen der Hochschule und den Belangen der Studierenden sowie Beschäftigten mit familiären Aufgaben zu erreichen und eine entspanntere Ausbildungs- und Arbeitssituation für Studierende und Beschäftigte mit familiären Aufgaben zu schaffen (etwa Schaffung/Verbesserung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten). Das dauerhafte Etablieren einer familienfreundlichen Hochschule soll durch familienbewusste Maßnahmen erreicht werden.

Das Ziel ist erreicht, wenn die Hochschule das Zertifikat familiengerechte hochschule –„Audit der beruf und familie gGmbH“– (oder gleichwertige Zertifizierung) innerhalb der Laufzeit der Zielvereinbarung, und zwar 2012 und 2015 erneuert hat.“

Die Fachhochschule Stralsund hat im Zeitraum seit 1995 bereits drei Frauenförderpläne erstellt. Grundlage war jeweils eine aktuelle Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur. Auch im 4. Frauenförderplan wird die Notwendigkeit der nachfolgend aufgeführten Maßnahmen anhand einer Situationsanalyse basierend auf dem aktuellen Datenbestand, einer Interpretation dieser Daten sowie einer Bilanzierung bisher realisierter Maßnahmen dargelegt.

Die Fachhochschule Stralsund hat mit ihren drei Fachbereichen Wirtschaft (FB WS), Elektrotechnik und Informatik (FB ETI) sowie Maschinenbau (FB MB) eine technische und wirtschaftliche Ausrichtung.

Zu den Hochschulangehörigen zählen ca. 230 Beschäftigte (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Professorinnen und Professoren) sowie ca. 2500 Studierende. Die Beschäftigten, davon knapp 90 Professoren und Professorinnen, verteilen sich auf die Fachbereiche, die Verwaltung (Verw), die zentralen Einrichtungen (ZE) sowie auf Projekte. Zu den zentralen Einrichtungen gehören das Zentrum für Informations- und Kommunikationstechnik (ZIK), die Hochschulbibliothek (HB) und das Sprachenzentrum (SZ).

Die Daten für die Beschäftigten werden unterschieden in Professorinnen und Professoren, sowie Mitarbeitende.

Die Daten für die Studierenden werden unterschieden nach Anfängern und Anfängerinnen, Studierenden (BA/Dipl.), Master-Studierenden (MA) sowie nach Studiengang. Im Wintersemester 2010/11 gibt es für Studienanfänger und -anfängerinnen 13 BA/Dipl.-Studiengänge, hinzu kommen acht Master-Studiengänge. Einige auslaufende Studiengänge werden nur für höhere Semester angeboten.

Zusätzlich werden Daten für die technischen und wirtschaftlich-technischen Fächer erhoben, um den Bereich „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ besser auszuleuchten. Zu den technischen und wirtschaftlich-technischen Studiengängen, und damit zu den MINT-Studiengängen, gehören neben auslaufenden Diplomstudiengängen die Bachelor-Studiengänge:

- Elektrotechnik (ETB),
- Maschinenbau (MBB),
- Angewandte Informatik - Softwareentwicklung und Medieninformatik (SMIB),
- Angewandte Informatik – Informations- und Kommunikationstechnik (IKTB),
- Informatik (INFB)
- Regenerative Elektroenergiesysteme (RESB),
- Medizininformatik und Biomedizintechnik (MIBTB).
- Wirtschaftsingenieurwesen (WIB),
- Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen (WIFB),
- Business Informatics (BIB),
- Wirtschaftsinformatik (WINFB),

und die Master-Studiengänge:

- Elektrotechnik (ETM),
- Maschinenbau - Entwicklung und Produktion (MEPM),
- Maschinenbau - Fahrzeugtechnik (MAEM),
- Informatik (INFM),
- Medizininformatik (MIM),
- Wirtschaftsinformatik (WINFM).

Neu angelaufen sind seit WS 2011/12 die Bachelor-Studiengänge

- Internationales Wirtschaftsingenieurwesen,
- Regenerative Energien.

Entsprechend den Angaben für das Staatliche Landesamt für Statistik Mecklenburg-Vorpommern werden die Daten für die Beschäftigten jährlich am Stichtag 31.12., für die Studierenden am 29.11. erhoben.

2 Situationsanalyse

Bei der Situationsanalyse wird der Ist-Stand 2010 (Beschäftigte) und Wintersemester 2010/11 (Studierende) in Bezug gesetzt zu den Daten der vorangegangenen Frauenförderpläne, insbesondere zum 3. Frauenförderplan (2007 bzw. Wintersemester 2006/07). Aus dieser Analyse ergeben sich Handlungsbedarf und Zielsetzung des 4. Frauenförderplans.

2.1 Beschäftigte

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur (Tabelle 1) ergibt, dass 2010 im Vergleich zu 2007 folgende Entwicklungen eingetreten sind:

- der Anteil der Professorinnen hat sich verringert,
- der prozentuale Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und fachpraktischen Mitarbeiterinnen (inkl. Projekte) in den Fachbereichen hat sich verringert,
- der Anteil von Frauen mit befristeten Stellen ist überproportional hoch im Vergleich zu ihrem Anteil an der Beschäftigtenzahl,
- insgesamt hat die Zahl der weiblichen Beschäftigten zugenommen, sowohl absolut als auch prozentual (aufgrund von Frauen in befristeten Stellen!).

Der Anteil der Professorinnen (Tabelle 2) ist im Zeitraum von 2007 bis 2010 gesunken, er beträgt 2010 16,9 %. Die absolute Zahl ist von 16 auf 14 gefallen. Die Neueinstellungen der letzten Jahre waren nur Männer, deren absolute Zahl sich dadurch auf 69 erhöht hat. Im Fachbereich Maschinenbau ist der Anteil der Professorinnen gegenwärtig mit 29,2 % am höchsten. Im Fachbereich Wirtschaft beträgt der Anteil der Professorinnen 14,7 %. Im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik ist mit 8 % der Anteil gleich geblieben. Während 2006 der Professorinnenanteil mit 16,3 % höher als der Bundesdurchschnitt (15 %) war, liegt der Anteil 2009 mit 17,1 % unter dem Bundesdurchschnitt von 18,3 % (Quelle Statistisches Bundesamt 2011).

Der Anteil der Mitarbeiterinnen einschließlich Projektmitarbeiterinnen in den Fachbereichen (Tabelle 3) beträgt gegenwärtig an der Fachhochschule Stralsund knapp 25 %. Darunter verzeichnet der FB WS mit knapp 53 % den höchsten Anteil. Die Fachhochschule Stralsund hat in den Fachbereichen MB und ETI weniger Mitarbeiterinnen beschäftigt als 2004 und 2007. Prozentual ist der Anteil von Frauen bei den Mitarbeiterinnen von 30,5 % 2004 über 25,8 % 2007 auf 24,6 % gesunken.

Anders zeigt sich die Situation bei den befristeten Stellen (Tabelle 4) - sei es aus dem Drittmittelbereich oder über Stellen aus den Zielvereinbarungen - mit einem Frauenanteil von 50 %. Hier sind im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl überproportional viele Frauen betroffen. Doch zeigt sich selbst hier die Unterrepräsentanz von Frauen in den technischen Fachbereichen FB ETI und FB MB. Im Hinblick auf die Qualifizierung von Frauen zum Master-Abschluss bzw. die Förderung von Doktorandinnen ist hier besonders auf eine verstärkte Einstellung von qualifizierten Frauen zu achten.

Seit 01.01.2005 gilt für alle neuberufenen Professorinnen und Professoren die W-Besoldung (Tabelle 5). Ende 2011 haben die beiden W2-Professorinnen die geringsten Zulagen. Eine sinnvolle geschlechtersensible Analyse ist aber erst mit einer differenzierten Statistik zu den Stufen der W-Zulagen möglich.

Während im ersten Frauenförderplan festgestellt wurde, dass Teilzeitarbeit von den Mitarbeiterinnen der Fachhochschule Stralsund nicht gewünscht wird, gab es 2007 vier Mitarbeiterinnen und einen Professor, die diese Möglichkeit in Anspruch nahmen (Tabelle 6). Für 2010 haben sich die Zahlen der Teilzeitbeschäftigten, die dies aus eigenem Wunsch in Anspruch nehmen, nicht verändert.

Die Altersteilzeitarbeit (Tabelle 7) ermöglicht älteren Beschäftigten durch Reduzierung der Arbeitszeit einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Die gesetzliche Regelung sieht im Blockmodell die Freistellung in der zweiten Hälfte der Laufzeit vor. An der Fachhochschule Stralsund sind in der Laufzeit des 4. Frauenförderplans nur noch sechs Beschäftigte von Altersteilzeit betroffen, vier Frauen und zwei Männer.

2.2 Studierende

Der Frauenanteil an allen Studierenden (BA, Dipl., MA) hat sich im WS 2010/11 gegenüber dem WS 2006/07 leicht erhöht auf 35,1 % (Tabelle 8), jedoch unterscheidet er sich von Fachbereich zu Fachbereich und schwankt von 56,7 % im FB WS über 15,7 % im FB MB bis hin zu 11,9 % im FB ETI. Der Frauenanteil in den technischen und wirtschaftlich-technischen Studiengängen (BA, Dipl., MA), den MINT-Studiengängen, liegt im WS 2010/11 bei 14,1 %. Er hat sich gegenüber dem WS 2006/07 nicht verändert.

Der Anteil der Studienanfängerinnen (Tabelle 9) in allen drei Fachbereichen ist im Hinblick auf das WS 2006/07 zurück gegangen. Hier muss die gezielte Werbung bei Schülerinnen verstärkt und geschlechtergerecht ausgerichtet werden. Speziell die Studienanfängerinnenzahlen in den harten Ingenieurwissenschaften sind im WS 2006/07 als sehr gering zu bezeichnen (ETB 5,2 %, MBB 2,6 %). Bundesweit liegen diese Studienfächer bei einem Frauenanteil von 9,4 % (ET) und 16,4 % (MB). Der relativ hohe

Frauenanteil im FB MB von 17 % ist dem Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen zu verdanken.

Bei den Studierenden BA/Dipl. aller Semester (Tabelle 10) haben sich die Frauenanteile in den einzelnen Fachbereichen nicht signifikant verändert, sie sind annähernd gleich geblieben. Die geringen Zahlen der Studienanfängerinnen schlagen bisher nicht durch, da überwiegend Männer ihr Studium abbrechen, mehr Frauen hingegen das Studium erfolgreich absolvieren.

Bei den Master-Studierenden (Tabelle 11) lassen sich noch keine einheitlichen Tendenzen erkennen. Im Vergleich zu den BA/Dipl.-Absolventen nimmt ein etwas kleinerer Teil der Bachelor-Absolventinnen ein Master-Studium auf, was aber noch nicht als signifikant zu werten ist.

Eine detaillierte Analyse der Entwicklung der Frauenanteile in den Fachbereichen und in den MINT-Studiengängen (Tabellen 8 bis 11) zeigt:

- Insgesamt studieren im Wintersemester 2010/11 im FB ETI 12,3 % Studienanfängerinnen, 11,8 % Studentinnen (BA/Dipl.) und 12,7 % Master-Studentinnen. Im FB MB betragen diese Werte 17 % Studienanfängerinnen, 11,8 % Studentinnen (BA/Dipl.) und 33,3 % Master-Studentinnen. Diese letzte hohe Prozentzahl erklärt sich aus der geringen absoluten Zahl. Im FB WS sind im WS 2010/11 48,1 % Studienanfängerinnen, 56,7 % Studierende (BA/Dipl.) sowie 54,7 % Master-Studentinnen immatrikuliert. Die gesamte Fachhochschule Stralsund verzeichnet 27,5 % Studienanfängerinnen, 35,2 % Studentinnen (BA/Dipl) und 33,1 % Master-Studentinnen.
- Im Studiengang ETB liegt der Anteil der Studienanfängerinnen bei 5,2 %, entsprechend einem Anteil von 5,1% bei den Bachelor-Studentinnen, beim Master-Studiengang ETM dagegen sinkt der Wert auf 4,2%. Daher sollten Bachelor-Absolventinnen gezielt über den Master-Studiengang informiert werden. Der Studiengang RESB hat mit 6,3 % Anteil an Studienanfängerinnen einen Erfolg zu verzeichnen.
- Der Studiengang MBB hat nur einen sehr geringen Anteil von 2,6 % Studienanfängerinnen, deutlich weniger als der schon geringe Anteil von 5,2 % Studentinnen im Studiengang. Die geringe Anzahl an Studienanfängerinnen erfordert auch hier verstärkte und gezielte Werbung bei Schülerinnen. In den Master-Studiengängen MEPM und MAEM liegt der Frauenanteil mit 20 bzw. 50 % sehr hoch, allerdings sind hier die absoluten Zahlen sehr klein. Zusätzlich ist zu beobachten, dass sich wegen der besonderen Ausrichtung dieser Master-Studiengänge Bachelor-

Absolventinnen von außerhalb für die Fachhochschule Stralsund entschieden haben. Hier ist also an gezielte Werbung außerhalb der Hochschule zu denken.

- Die Informatikstudiengänge zeigen ein heterogenes Bild. Der Studiengang MIBTB hat 22,8 % Studienanfängerinnen, eine Zahl die den Master-Studentinnen entspricht (22,7%), bei den Bachelor-Studierenden liegt der Frauenanteil bei 29,1%. Insgesamt ist dies ein erfreuliches Ergebnis. Beim Studiengang WINFB liegen die Zahlen für die Studienanfängerinnen bei 12,9%, gefolgt von 16,2% Frauenanteil bei den Bachelor-Studierenden sowie 14,3% bei den Master-Studierenden. Die beiden Studiengänge SMIB und IKTB zusammen haben einen Studienanfängerinnen-Anteil von 13,3 %. Im Gegensatz zu einem Frauenanteil von 4,6 % im nicht mehr angebotenen Studiengang INFB ist das als großer Erfolg zu werten, ebenso der Frauenanteil von 11,5% bei den Master-Studierenden.
- Im Studiengang WIB liegt der Anteil der Studienanfängerinnen bei geringen 2,5%, bei den Bachelor-Studierenden beträgt der Frauenanteil 12,6%. Zählt man die Zahlen des Frauenstudienganges WIFB hinzu, so ist ein Frauenanteil von insgesamt 28,1 % bei den Studienanfängerinnen zu konstatieren, bei den Studierenden beträgt der Frauenanteil 23,9 %. Diese Zahlen unterstützen das in der Zielvereinbarung 2011-2015 vereinbarte Ziel des Ausbaus des Frauenstudienganges Wirtschaftsingenieurwesen.
- Der unveränderte Prozentanteil der MINT-Studentinnen ist den vielfältigen Maßnahmen zur Gewinnung und Förderung dieser Zielgruppe zu verdanken (Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns, „Unternehmenspatenschaften für Studentinnen der Fachhochschule Stralsund“, „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“).

2.3 Leitungsfunktionen und Gremien

Im vierköpfigen Rektorat ist mit der Kanzlerin eine Frau vertreten (Frauenanteil 25 %). In den Fachbereichen sind in zwei von drei Dekanaten Frauen beteiligt. Im FB ETI befindet sich keine Frau im Dekanat (Frauenanteil 0 %), im FB MB stehen dem Dekan eine Prodekanin und eine Studiendekanin zur Seite (Frauenanteil 66,7 %), im FB WS gibt es eine Prodekanin (Frauenanteil 33,3 %). Hier ist den Frauen für ihre Bereitschaft, Leitungsfunktionen zu übernehmen, ein großes Lob auszusprechen.

Konzil und Senat

Das im Juni 2011 neu gewählte 10. Konzil hat 36 Mitglieder. In der zwölf Personen umfassenden Gruppe der Professorinnen und Professoren gibt es zwei Frauen, je eine Professorin aus den Fachbereichen ETI und MB. Der Frauenanteil hat sich gegenüber dem letzten Frauenförderplan verdoppelt und beträgt jetzt 16,7 %. Die Gruppe der Studierenden umfasst ebenfalls zwölf Personen, darunter 6 Frauen (50 %). Der Anteil der Akademischen Mitarbeiterinnen beträgt 8,3 %, der sonstigen Mitarbeiterinnen 66,7 %. Der Frauenanteil im Konzil entspricht somit dem Frauenanteil an der Fachhochschule Stralsund im Durchschnitt, sowohl bei den Beschäftigten (35,1 %) als auch bei den Studierenden (35,1 %).

Etwas anders sieht es im Senat nach den Wahlen im Juni 2011 aus. Unter den elf Mitgliedern befinden sich drei Frauen, eine Professorin, eine Mitarbeiterin und eine Studentin. Die Gesamtbeteiligung der Frauen mit 27,3 % entspricht nicht ganz ihrem Anteil an den Hochschulangehörigen, hat sich aber im Gegensatz zu 2007 erhöht. In Zukunft sollte hier an ein gezieltes Ansprechen von Frauen speziell mit befristeten Stellen gedacht werden, sich für solche Positionen zur Wahl zu stellen.

Fachbereichsräte

Im Dezember 2010 stellt sich die Situation wie folgt dar: Der Fachbereichsrat des FB ETI besteht aus elf Personen, die ausschließlich Männer sind. Bei der geringen Anzahl an weiblichen Beschäftigten in diesem Fachbereich ist es den wenigen Frauen nicht zuzumuten, immer prozentual adäquat in Hochschulgremien vertreten zu sein. Unter den elf Personen des FB MB befindet sich nur eine Frau, eine Professorin (9 % Frauenanteil). Hier wären höhere Zahlen bei den weiblichen Beschäftigten möglich. Im Fachbereichsrat WS befinden sich unter den zehn Personen zwei Professorinnen und eine Studentin (30 % Frauenanteil). Bis auf den FB WS entspricht bei den Studentinnen ihr Anteil in den Fachbereichsräten nicht dem Anteil an den Studierenden. Daher ist es in den technischen Fachbereichen vordringlich, Studentinnen aufzufordern, in den Hochschulgremien mitzuwirken.

AStA, StuPa und Fachschaften

Mit den Gremienwahlen 2011 wurden auch die Wahlen für das Studierendenparlament (StuPA) und die Fachschaftsräte durchgeführt. Von elf Personen im StuPa sind fünf Frauen (45,5 %). Im Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) arbeiten 29 Personen mit, 13 Frauen und 16 Männer, ein Frauenanteil von 44,8 %. Vorsitzender ist, im Gegensatz zur letzten Amtsperiode, ein Mann. In die Fachschaft ETI sind neun Studenten gewählt, unter den neun Mitgliedern der Fachschaft MB befinden sich zwei Frauen (22,2 %), während in der Fachschaft WS nur sechs der neun Plätze besetzt sind. Davon nehmen fünf Plätze Frauen ein (83,3 %).

Die Beteiligung von Frauen in den rein studentischen Gremien zeigt sich somit sehr heterogen und korreliert nicht mit ihrem Anteil an der Studierendenschaft.

2.4 Erfolge der Fachhochschule bei Gleichstellung und Chancengleichheit

Die Analyse der Umsetzung des 3. Frauenförderplans zeigt auch große Erfolge:

- Einbringung von Gleichstellung und Chancengleichheit in die zwischen dem Land Mecklenburg-Vorpommern und der Fachhochschule Stralsund am 11.01.2011 geschlossenen Zielvereinbarung für den Zeitraum 2011-2015
- Hohe Beteiligung von Frauen in Leitungspositionen
- Unveränderte Anteile von Studentinnen in MINT-Fächern
- Hohe Studienanfängerinnen-Anteile im FB ETI
- Erfolgreiche Promotionen von Absolventinnen, (Post-)Doktorandinnen in MINT-Fächern
- Jubiläum „10 Jahre Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen“ im Jahr 2010
- Einstellung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin für die Gleichstellung
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Einstellungs-/Höhergruppierungs-/Berufungsverfahren
- Langjährige Mitwirkung am Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“
- Langjährige Mitwirkung (einschließlich Koordinierung) am Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns sowie Vorsitz des Verstetigungsrats des Kompetenzzentrums
- Langjährige Mitwirkung am Projekt „Unternehmenspatenschaften für Studentinnen der Fachhochschule Stralsund“
- Weiterführung der bewährten Angebote für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen, wie Girls' Day, Karriereberatung, ...
- Erfolgreiche Reauditierung als „familiengerechte hochschule“ im Jahr 2009
- Personelle und sächliche Ausstattung des Familiencenters der Fachhochschule Stralsund
- Etablieren eines Servicecenters für Männer, die in Elternzeit gehen, Familienarbeit leisten und sich Pflegeaufgaben widmen

- Fristgerechte und erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen zur Erfüllung der Zielvereinbarungen des Audits
- Jährliches Kinder- und Bäumchenfest
- Vorsitz der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen M-V und Mitgliedschaft im erweiterten Vorstand der Bundeskonferenz
- Vertretung der Hochschulen des Landes im Gender-Beirat M-V

3 Handlungsbedarf und Zielsetzung

Die Situation am Arbeitsmarkt ist nach wie vor von ungleichen Chancen für Frauen und Männer geprägt. Von Spitzenpositionen in Wirtschaft und Wissenschaft bleiben Frauen mehrheitlich ausgeschlossen, ihr beruflicher oder wissenschaftlicher Aufstieg ist beschwerlich, weibliche Karrierewege werden durch strukturelle und individuelle personelle Bedingungen und Barrieren behindert. Geschlechtsspezifische Erziehung und Bildung, gesellschaftliche Strukturen und daraus folgende individuelle psychologische Barrieren behindern Frauen dabei, ihre Fähigkeiten und ihre beruflichen Wünsche und Interessen umzusetzen. Weiterhin besteht eine horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes für Frauen. Trotz gleich guter oder besserer Studienabschlüsse machen Frauen seltener Karriere als Männer, verdienen bis zu 20% weniger als Männer, arbeiten häufig in schlecht bezahlten Teilzeitarbeitsverhältnissen ohne Aufstiegschancen und bekommen häufiger befristete Arbeitsverträge.

Die Fachhochschule Stralsund betrachtet sich als Motor der Region. Sie ist bestrebt, ein attraktiver Arbeits- und Studienort zu sein und entsprechend ihrem Leitbild Chancengleichheit zu ermöglichen. Denn auch an der Fachhochschule Stralsund sind Frauen weder bei den Beschäftigten noch bei den Studierenden entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung repräsentiert.

Um den Frauenanteil in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen bekennt sich die Fachhochschule Stralsund zum sogenannten "Kaskadenprinzip". Dabei orientiert sich der Frauenanteil einer höheren Qualifikationsstufe am Frauenanteil der vorhergehenden Stufe. So sollten beispielsweise auf 15 % Studienanfängerinnen mindestens 15 % Absolventinnen, Doktorandinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie Professorinnen folgen. Daher muss mit Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile bei den Studienanfängerinnen begonnen werden, um über Absolventinnen langfristig eine Erhöhung des Anteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen zu erreichen.

Im 4. Frauenförderplan möchte die Fachhochschule acht Unterziele durch entsprechende Maßnahmen erreichen.

Ziel 1

Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen an, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, insbesondere in Hochschulgremien, Leitungspositionen und wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Um den Frauenanteil in diesen Bereichen zu erhöhen, ist es unabdingbar, mehr Frauen als Männer zu berufen bzw. einzustellen. Bei frei werdenden und neu zu besetzenden Leitungspositionen und Professuren wird angestrebt, diese Stellen bei gleicher Qualifikation mit Frauen zu besetzen.

Für die verstärkte Einbeziehung der Gleichstellung gleich von Anfang an in den Berufungs- und Einstellungsprozess ist ein Leitfaden anzufertigen, der jedem Mitglied einer Einstellungs- oder Berufungskommission zur Verfügung gestellt wird.

Da sich in den letzten Jahren gezeigt hat, dass sich nur wenige Frauen an der Fachhochschule Stralsund bewerben, muss die Suche intensiviert werden. Neben der Nutzung der bereits vorhandenen Netzwerke und Datenbanken ist über Headhunting-Unterstützung nachzudenken.

Entsprechende Formulierungen in den Stellenausschreibungstexten fordern Frauen ausdrücklich auf, sich zu bewerben.

Um Karriere, Mobilität, Partnerschaft und Familie besser vereinbaren zu können, unterstützt die Fachhochschule Stralsund die Partner und Partnerinnen von neuen an der Hochschule Beschäftigten dabei, ebenfalls adäquate und familiengerechte Arbeit in der Region zu finden. Die Gründung eines „Dual Career Service der Fachhochschule Stralsund“ (DUCS) wird angestrebt.

Das Potential von hoch qualifizierten Frauen soll für die Hochschul-(Selbst-)Verwaltung sowie für Forschung und Lehre besser genutzt werden.

Frauen, die Leitungsaufgaben übernehmen wollen, erhalten die Möglichkeit, entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen wahrzunehmen. Bei Neubesetzung vakanter Leitungsfunktionen sollen vorrangig geeignete Mitarbeiterinnen der Hochschule gewonnen werden, die langfristig über den Personalentwicklungsplan die Möglichkeit erhalten, entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen wahrzunehmen.

In den einzelnen Gremien wie Konzil, Senat, Fachbereichsräte, AStA, StuPa und Fachschaften sind Frauen nicht immer entsprechend ihren Anteilen repräsentiert. Die Hochschulleitung, sofern nicht mit der Aufgabe der Wahlleitung betraut, macht es sich zur Aufgabe, durch gezielte Ansprache und Bestärkung bei der Aufstellung zur Wahl Frauen (Mitarbeiterinnen und Studentinnen) aufzufordern, sich stärker an den Gremien zu beteiligen und dort auch Leitungsfunktionen zu übernehmen.

Ziel 2

Weiterqualifizierung, Fortbildung und Personalentwicklung von Frauen in Tätigkeitsbereichen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, aber kaum Aufstiegsmöglichkeiten bestehen

Die Planung der Hochschul-Personalentwicklung wird von der Hochschulleitung erarbeitet, unter Berücksichtigung der Altersteilzeit und Strukturwandel. Dabei wird darauf geachtet, dass bei der Einführung und Umsetzung neuer Entgelt- und Besoldungsstrukturen sowie bei der Zuweisung höherwertiger Tätigkeiten Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern besteht.

Die in den früheren Frauenförderplänen enthaltenen Prognosen zur Personalentwicklung können in den 4. Frauenförderplan nicht mehr aufgenommen werden, da mit keiner neuen Planstelle bis 2017 zu rechnen ist, sondern vielmehr Stellen mit kw-Vermerk wegfallen. Einzig in der Neubesetzung von Professuren und bei befristeten Stellen sind Neueinstellungen zu erwarten.

Es werden Personalentwicklungsgespräche mit den Mitarbeiterinnen geführt, um Möglichkeiten auszuloten, wie Aufgaben besser verteilt werden können oder eine Weiterqualifizierung erreicht werden kann.

Das Rektorat wird die gewünschten Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen und Umfragen zum Weiterbildungsbedarf in angemessenen Abständen durchführen.

Ziel 3

Akquirieren und Betreuen von Studentinnen in MINT-Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Die Fachhochschule Stralsund ist bestrebt, auch für junge Frauen ein attraktiver Studienort zu sein und Starthilfe für gute Berufs- und Karrierechancen zu leisten. Mehr Abiturientinnen sollen angeregt werden, ein Studium zu beginnen. In Studiengängen mit sehr guten

Berufschancen, wie MINT-Studiengängen, soll das Potential von Frauen noch viel mehr genutzt werden.

Der Auftritt der Fachhochschule Stralsund ist in allen öffentlichkeitswirksamen Medien und Veranstaltungen dahingehend zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Gezielte geschlechterspezifische Kommunikations-Strategien sind zu entwickeln. Dazu gehört auch eine geschlechtsspezifische Studienberatung für die MINT- Studiengänge.

Auf bestehende geschlechter-orientierte Studien- und Lehrangebote (z.B. Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen) ist gezielt hinzuweisen.

Um dem Abbau des geschlechterbezogenen Berufs- und Studienwahlverhaltens entgegenzuwirken und hochqualifizierte Schülerinnen für ein (MINT-)Studium zu gewinnen, sind speziell für Schülerinnen konzipierte Studientage und Workshops anzubieten. Der Girls' Day ist regelmäßig durchzuführen.

Die Fachhochschule Stralsund wird den Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen weiterführen und Möglichkeiten einer Ausdehnung prüfen.

Die Hochschulleitung unterstützt weiterhin die Akquise von Fördermitteln zur Erhöhung des Studentinnenanteils.

Ziel 4

Karriere- und Personalentwicklung von Studentinnen, Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen

Die Unterstützung hochqualifizierter junger Frauen während ihres Studiums sowie die Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit in Wissenschaft und Wirtschaft sollen für eine berufliche Chancengleichheit von Männern und Frauen sorgen und die horizontale und vertikale Segregation am Arbeitsmarkt abbauen.

Studentinnen werden unterstützt ihr Studium erfolgreich durchzuführen und nach ihrem Studium adäquate Berufsfelder auszufüllen. Veranstaltungen zu Schlüsselqualifikationen, Mentoring-Programme, Unternehmenspatenschaften und eine Karriereberatung speziell für Studentinnen sollen einen erfolgreichen Übergang ins Berufsleben, in Wissenschaft und Wirtschaft gewährleisten.

Absolventinnen werden auf die Qualifizierung zum Master-Abschluss und über die Möglichkeit einer Promotion sowie unterstützender Stipendien informiert. Die Lehrenden motivieren insbesondere begabte Studentinnen für ein Promotionsverfahren.

Der Prorektor für Forschung und Entwicklung richtet ein informelles Graduiertenkolleg für die Promovierenden an der Fachhochschule Stralsund ein, hinzu kommt ein Angebot zur kollegialen Beratung für betreuende Professorinnen und Professoren.

Bei frei werdenden und neu zu besetzenden Stellen des wissenschaftlichen Personals wird angestrebt, diese Stellen bei gleicher Qualifikation mit Frauen zu besetzen. Auch im Hinblick auf Förderung von Doktorandinnen ist auf eine verstärkte Einstellung von qualifizierten Frauen zu achten.

Die Fachhochschule Stralsund beteiligt sich weiterhin langfristig an Projekten wie z.B. Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns, „Unternehmenspatenschaften für Studentinnen der Fachhochschule Stralsund“ oder „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“.

Zur Erhöhung der Karrierechancen von Studentinnen, Absolventinnen und jungen Wissenschaftlerinnen fördert die Fachhochschule Stralsund Kommunikation, Austausch und Netzwerkbildung unter Studentinnen, Absolventinnen und Doktorandinnen und kooperiert mit geeigneten Partnern und Partnerinnen aus Wissenschaft und Wirtschaft.

Ziel 5

Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie

Die Schaffung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen ermöglicht Frauen und Männern, wissenschaftliche Qualifizierung und Erwerbstätigkeit mit Familienarbeit abzustimmen, und sorgt damit für eine berufliche Chancengleichheit. Ziel ist es, eine tragfähige Balance zwischen den Interessen der Hochschule und den Belangen der Studierenden sowie Beschäftigten mit familiären Aufgaben zu erreichen. Studierende haben die Möglichkeit, auch mit Kind ihr Studium erfolgreich abzuschließen. Wissenschaftlerinnen werden ermuntert, auch mit Kind Karriere zu machen oder Professorin zu werden. Das dauerhafte Etablieren einer familienfreundlichen Hochschule soll durch familienbewusste Maßnahmen erreicht werden.

Die Bemühungen um Familienfreundlichkeit werden durch das „audit familiengerechte hochschule“ unterstützt und optimiert.

Ziel 6

Förderung geschlechtersensibler Forschung und Lehre, die der Perspektive von Frauen und ihren Interessen Rechnung trägt

Die Lehrenden der Fachhochschule Stralsund werden motiviert, Erkenntnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung in ihre Lehr- und Lerninhalte sowie neue Studiengänge einzubeziehen.

Die Fachhochschule Stralsund fördert die Einbeziehung frauen- und geschlechtsspezifischer Themen bei der Durchführung entsprechender Forschungsprojekte.

Module mit gender-spezifischen Forschungsergebnissen werden allen Hochschulangehörigen über die Webseite der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Ziel der Information und Weiterbildung zugänglich gemacht. Themenkreise bereits vorhandener Module sind „Gender and Engineering“ und „Gender and Entrepreneurship“.

Bei der Beschaffung wissenschaftlicher Literatur wird der Bereich Frauen- und Geschlechterforschung entsprechend berücksichtigt. Durch die Einrichtung einer Infothek wird die Bündelung der in der Hochschulbibliothek vorhandenen Literatur zu Gleichstellung, sowie Frauen- und Geschlechterforschung an einem Ort voran getrieben.

Ziel 7

Geschlechtergerechter Umgang am Arbeits- und Studienplatz

Entsprechend ihrem Leitbild strebt die Fachhochschule Stralsund einen vertrauensvollen Umgang von Lehrenden und Studierenden an.

Die Hochschulleitung wird sexuellen Belästigungen und Mobbing von Hochschulangehörigen, insbesondere in Fällen der Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, sowie Fällen der Androhung persönlicher und beruflicher Nachteile bzw. der Zusage von Vorteilen entschieden entgegen wirken. Es ist sicherzustellen, dass den Opfern aus Anlass von Beschwerden über sexuelle Belästigung oder Mobbing keine Nachteile entstehen.

Zusätzlich zur Veröffentlichung eines Ablaufplans zur „Etablierung von formalen (De-) Eskalationsstufen bei möglichen Konflikten“ auf der Webseite der Gleichstellungsbeauftragten wird eine „Richtlinie zum fairen Umgang am Arbeits- und Studienplatz“ erarbeitet. Sie beinhaltet präventive Maßnahmen gegen Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing.

Anlaufstellen für Opfer sexueller Belästigung und von Mobbing werden auf der Webseite der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht.

Die Vorgaben der Landesregierung zur geschlechtergerechten Sprache werden in allen Ordnungen und amtlichen Dokumenten der Hochschule umgesetzt.

Ziel 8

Nachhaltigkeit sowie Einbindung der Frauenförderung in Strukturen der Fachhochschule Stralsund

Ohne eine nachhaltige Einbindung der Frauenförderung in die Strukturen und das Qualitätsmanagement der Fachhochschule Stralsund ist keine Weiterentwicklung im Bereich der Gleichstellung zu erwarten. Gesetzliche Vorgaben sind zu erfüllen. Die jährliche Erhebung gleichstellungsbezogener Daten, die Evaluation umgesetzter Maßnahmen des 4. Frauenförderplans sowie die Rechenschaftslegung darüber durch das Rektorat sind unabdingbar. Vorhandene Strukturen wie die Gleichstellungskommission, die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Rektorats-Dekane-Runde u.ä. sind weiterzuführen und auszubauen.

Zusammenfassung der Ziele

Insgesamt ergeben sich folgende Ziele mit Handlungsbedarf:

Ziele mit Handlungsbedarf	Zielgruppe
Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, insbesondere in Hochschulgremien, Leitungspositionen und wissenschaftlichen Spitzenpositionen	weibliche Hochschulangehörige, qualifizierte Frauen
Weiterqualifizierung, Fortbildung und Personalentwicklung von Frauen in Tätigkeitsbereichen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, aber kaum Aufstiegsmöglichkeiten bestehen	weibliche Hochschulangehörige
Akquirieren und Betreuen von Studentinnen in MINT-Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Schülerinnen, Abiturientinnen
Karriere- und Personalentwicklung von Studentinnen, Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen	Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen, Promovierende, PostDocs, Partner und Partnerinnen in Wissenschaft und Wirtschaft
Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie	alle Hochschulangehörigen und ihre Familien
Förderung geschlechtersensibler Forschung und Lehre, die der Perspektive von Frauen und ihren Interessen Rechnung trägt	Professoren und Professorinnen, Lehrende, wissenschaftliche Mitarbeitende
Geschlechtergerechter Umgang am Arbeits- und Studienplatz	alle Hochschulangehörigen
Nachhaltigkeit sowie Einbindung der Frauenförderung in Strukturen der Fachhochschule Stralsund	Hochschulleitung und Hochschulgremien

4 Maßnahmen

Bei allen Planungen und Handlungen der Fachhochschule Stralsund sind auch die geschlechterspezifischen Auswirkungen einzubeziehen. Bei geschlechterspezifischen Benachteiligungen wird versucht, Alternativen zu finden und einen Ausgleich herbeizuführen. Die folgenden Maßnahmen sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklichen sowie die Chancengleichheit von Frauen zu gewährleisten.

Ziel 1

Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen an, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, insbesondere in Hochschulgremien, Leitungspositionen und wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Maßnahmen zur Umsetzung diese Ziels:

- Leitfaden für Berufungen und Einstellungen zur Beteiligung der Gleichstellung
- Nutzung vorhandener Netzwerke und Datenbanken sowie gezielte Ansprache von geeigneten Wissenschaftlerinnen, ggf. Headhunting-Unterstützung
- Ausschreibungstexte enthalten: „Die Fachhochschule Stralsund hat sich verpflichtet, Frauen bei gleichwertiger Qualifikation und fachlicher Eignung unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit bevorzugt einzustellen bis keine Unterrepräsentation mehr vorliegt, und fordert Frauen daher ausdrücklich zur Bewerbung auf.“
- Gründung eines „Dual Career Service der Fachhochschule Stralsund“ (DUCS)
- Didaktik-Schulung für angehende Professorinnen
- Geschlechtsspezifische Analyse eine hochschulweiten Statistik über W-Zulagen
- Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen, die Leitungsaufgaben übernehmen wollen
- Gezielte Ansprache von Frauen zur Erhöhung des Frauenanteils in Hochschulgremien

Ziel 2

Weiterqualifizierung, Fortbildung und Personalentwicklung von Frauen in Tätigkeitsbereichen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, aber kaum Aufstiegsmöglichkeiten bestehen

Maßnahmen zur Umsetzung diese Ziels:

- Jährliche Personalentwicklungsgespräche und Planung der Hochschul-Personalentwicklung
- Regelmäßiges Ermitteln des Weiterbildungs- und Fortbildungsbedarfs durch die Hochschulleitung
- Erwerb bzw. Verbesserung von Fremdsprachkenntnissen
- Schulung von Soft Skills
- Veröffentlichen von Zeit und Ort der Fortbildungsmaßnahmen per Email

Ziel 3

Akquirieren und Betreuen von Studentinnen in MINT-Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Maßnahmen zur Umsetzung diese Ziels:

- Prüfung und Anpassung des geschlechterspezifischen Auftritts der Fachhochschule Stralsund in öffentlichkeitswirksamen Medien und Veranstaltungen
- Entwicklung gezielter geschlechterspezifischer Kommunikations-Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils in Studiengängen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in MINT-Studiengängen
- Geschlechtsspezifischer Studienberatung für Schülerinnen
- Gezieltes Verweisen auf bestehende geschlechter-orientierte Studien- und Lehrangebote
- Akquirieren und Begleiten der Entwicklung von MINT-Angeboten, um Schülerinnen für MINT-Berufe zu interessieren
- Studientage und Workshops speziell für Schülerinnen
- Regelmäßige Durchführung des Girls' Day

- Implementierung von Mentoring-Strukturen für Schülerinnen
- Vermittlung von Unternehmenspatenschaften für Schülerinnen
- Weiterführung und Prüfung der Möglichkeiten einer Betreuung und Ausdehnung des Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen
- Unterstützung durch die Hochschulleitung bei der Akquise von Fördermitteln zur Erhöhung des Studentinnenanteils

Ziel 4

Karriere- und Personalentwicklung von Studentinnen, Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen

Maßnahmen zur Umsetzung diese Ziels:

- Optimierung der Studierfähigkeit und Berufsbefähigung u. a. durch geschlechterspezifische Studien- und Karriereberatung sowie Veranstaltungen zu Schlüsselqualifikationen speziell für Studentinnen und Absolventinnen
- Implementierung von Mentoring-Strukturen für Studentinnen
- Vermittlung von Unternehmenspatenschaften für Studentinnen
- Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Nachwuchs, insbesondere bei Master-Studierenden und Promovierenden
- Karriere- und Promotionsvorbereitung von Studentinnen und Absolventinnen durch Bereitstellen von Informationen über weiterführende Master-Studiengänge und über die Möglichkeiten einer Promotion sowie unterstützender Stipendien
- Förderung von Kommunikation, Austausch und Netzworkebildung unter Studentinnen, Absolventinnen und Doktorandinnen
- Informelles Graduiertenkolleg für Promovierende an der Fachhochschule Stralsund
- Kollegiale Beratung für Professorinnen und Professoren, die Promotionen betreuen
- Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichem Personal
- Erhöhung des Frauenanteils bei Stellen in befristeten MINT-Drittmittelprojekten
- Langfristige Beteiligung der Fachhochschule Stralsund an Projekten wie Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns, „Unternehmenspatenschaften für Studentinnen der

Fachhochschule Stralsund“ oder „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“

- Kooperationen der Fachhochschule Stralsund mit Partnern und Partnerinnen aus Wissenschaft und Wirtschaft zur Erhöhung der Karrierechancen von Studentinnen, Absolventinnen und jungen Wissenschaftlerinnen

Ziel 5

Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie

Maßnahmen zur Umsetzung diese Ziels:

- Erfolgreiche Zertifizierung als „familiengerechte hochschule“ 2012 und 2015
- Umsetzung der beim „audit familiengerechte hochschule“ festgelegten Zielvereinbarungen (Anlage 2)
- Personelle und sächliche Unterstützung für die Projektgruppe des „audit familiengerechte hochschule“, um sicherzustellen, dass die vereinbarten Ziele und Maßnahmen umgesetzt werden können
- Weiterführung des Familiencenters

Ziel 6

Förderung geschlechtersensibler Forschung und Lehre, die der Perspektive von Frauen und ihren Interessen Rechnung trägt

Maßnahmen zur Umsetzung diese Ziels:

- Einbeziehung von Erkenntnissen aus der Frauen- und Geschlechterforschung in Lehr- und Lerninhalte sowie neue Studiengänge
- Berücksichtigung der Frauen- und Geschlechterforschung bei der Vergabe von Forschungsmitteln und bei der Aufstellung von Forschungsprogrammen
- Erstellen und Veröffentlichen von Modulen mit gender-spezifischen Forschungsergebnissen
- Beschaffung wissenschaftlicher Veröffentlichungen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung bei Forschung und Lehre
- Einrichten einer Infothek zu Gleichstellung in der Hochschulbibliothek

Ziel 7

Geschlechtergerechter Umgang am Arbeits- und Studienplatz

Maßnahmen zur Umsetzung diese Ziels:

- Verankern von Chancengleichheit, Frauenförderung und Familienfreundlichkeit im Leitbild und in allen Strategiepapieren der Fachhochschule Stralsund
- Konfliktmanagement bei sexueller Belästigung und Mobbing
- Veröffentlichen eines Ablaufplans zur „Etablierung von formalen (De-) Eskalationsstufen bei möglichen Konflikten“ auf der Webseite der Gleichstellungsbeauftragten und Einhalten dieses Ablaufplans bei auftretenden Konflikten
- Erstellen und Veröffentlichen einer „Richtlinie zum fairen Umgang am Arbeits- und Studienplatz“ mit präventiven Maßnahmen gegen Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing
- Veröffentlichen von Anlaufstellen für Opfer sexueller Belästigung im Internet
- Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern

5 Nachhaltigkeit

Ziel 8

Nachhaltigkeit sowie Einbindung der Frauenförderung in Strukturen der Fachhochschule Stralsund

5.1 Freistellung und Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten

Nach § 88 Abs. 5 LHG M-V wird die Gleichstellungsbeauftragte „mindestens zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben freigestellt. Für die Erfüllung ihrer Aufgaben erhält sie mindestens eine halbe Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin sowie eine ausreichende Sachmittelausstattung.“

Das Rektorat setzt die Vorgaben des LHG M-V um und stellt für die Gleichstellungsbeauftragte ausreichende Sachmittel und ein Gleichstellungsbüro zur Verfügung.

Die Fachhochschule Stralsund unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte beim Akquirieren von zusätzlichen personellen und sächlichen Mitteln für ihre Tätigkeit.

5.2 Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission ist eine Rektoratskommission, die vom für die Gleichstellung zuständigen Rektoratsmitglied geleitet wird. Weitere Mitglieder sind:

- die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin,
- aus den drei Fachbereichen jeweils deren Gleichstellungsbeauftragte und ein Mann,
- jeweils eine Frau und ein Mann aus der Gruppe der Beschäftigten außerhalb der Fachbereiche,
- jeweils eine Frau und ein Mann aus der Studierendenschaft.

Aufgabe der Gleichstellungskommission ist die Unterstützung der Fachhochschule Stralsund bei der Realisierung des Gleichstellungsauftrags.

Die Gleichstellungskommission tagt einmal im Jahr und bei Bedarf.

5.3 Gleichstellungsrunde

Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin und die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche tagen regelmäßig und bei Bedarf in der Gleichstellungsrunde.

5.4 Mitarbeiterinnenversammlung

Nach § 12 Abs. 7 GIG M-V führt die Gleichstellungsbeauftragte einmal jährlich eine „Versammlung der weiblichen Dienstkräfte“ durch. Auf dieser Versammlung legt das Rektorat Rechenschaft über die Erfüllung des 4. Frauenförderplans an der Fachhochschule Stralsund ab.

5.5 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten

Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterin und der Fachbereichsvertreterinnen findet gleichzeitig mit den Personalratswahlen statt.

5.6 Berichtspflicht und Qualitätsmanagement

Die Fachhochschule Stralsund führt geschlechterspezifisch aufgeschlüsselte Statistiken der Beschäftigten- und Studierendenstruktur. Die Tabellen im 4. Frauenförderplan werden anhand dieser Daten jährlich fortgeführt.

Geschlechterspezifische Statistiken über W-Zulagen werden ab 2012 erstellt. Eine Statistik über promovierende Absolventen und Absolventinnen sowie über Promovierende an der Fachhochschule Stralsund ist anzustreben.

Eine Bestandsaufnahme über die Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans erfolgt jährlich und wird auf der Webseite der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht.

Die jährliche Erhebung gleichstellungsbezogener Daten sowie die Evaluation umgesetzter Maßnahmen soll Aufschluss geben über die Einhaltung, Umsetzung und ggf. Anpassung des 4. Frauenförderplans.

6 Anlagen

Anlage 1 Daten

Bei der Situationsanalyse wird der Ist-Stand 2010 (Beschäftigte) und Wintersemester 2010/11 (Studierende) in Bezug gesetzt zu den Daten der vorangegangenen Frauenförderpläne, insbesondere zum 3. Frauenförderplan (2007 bzw. Wintersemester 2006/07) und zum 2. Frauenförderplan (2004). In Einzelfällen wird auch der 1. Frauenförderplan (1995) herangezogen. Die Studierendenzahlen werden erst seit dem Wintersemester 2004/05 geschlechtsspezifisch veröffentlicht, die Anzahl der Anfängerinnen seit Wintersemester 2006/07.

Zur besseren Vergleichbarkeit wird meist nur der prozentuale Frauenanteil ausgewiesen. Die Prozentangaben bezeichnen dabei den prozentualen Frauenanteil bezogen auf die Gesamtzahl des jeweiligen Jahres bzw. Wintersemesters.

Entsprechend den Angaben für das Staatliche Landesamt für Statistik Mecklenburg-Vorpommern werden im 4. Frauenförderplan die Daten für die Beschäftigten am Stichtag 31.12., für die Studierenden am 29.11. erhoben.

1.1 Beschäftigte

Tabelle 1: Frauenanteile nach Beschäftigtengruppen

	1995	2004	2007	2010	1995	2004	2007	2010	1995	2004	2007	2010
Beschäftigtengruppe	gesamt	gesamt	gesamt	gesamt	Frauen	Frauen	Frauen	Frauen	%	%	%	%
Prof.es ¹	57	87	87	83	6	15	16	14	10,5	17,2	18,4	16,9
Wiss. Ma ²	6	6	6	5	0	1	0	2	0	16,7	0	40
Wiss. Ma HWP ³ /TZV ⁴	0	6	2	11	0	4	2	7		66,7	100	63,6
Wiss. Ma Drittmittel	0	4	8	15	0	1	2	3		25	25	20
Fachprakt. Ma	25	28	30	31	3	3	3	2	12	10,7	10	6,5
Fachprakt. Ma HWP/TZV	0	2	0	0	0	1	0	0		50		0
Fachprakt. Ma Drittmittel	0	2	2	5	0	2	0	3		100	0	60
SZ	3	5	5	5	2	3	3	2	66,7	60	60	40
ZE	14	13	19	17	8	7	11	15	57,1	53,8	57,9	88,2
Verw	35	38	30	33	27	28	24	21	77,1	73,7	80	63,6
Arbeiter / Arbeiterinnen	13	15	11	9	2	2	1	1	15,4	13,3	9,1	11,1
Ma HWP/TZV ohne FB	0	3	3	8	0	3	3	6		100	100	75
Verw.-Prüfarbeit in FB	3	3	3	3	3	3	3	3	100	100	100	100
Gesamt	153	209	203	225	48	70	65	79	31,4	33,5	32,0	35,1

¹ Professorinnen und Professoren einschließlich Prof.- Vertretung

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

³ Hochschulwissenschaftsprogramm

⁴ Teilzielvereinbarungen

Tabelle 2: Anteil der Professorinnen nach Fachbereichen (einschl. Prof.-Vertretung)

Bereich	Gesamt	Frauen	% 2004	% 2007	% 2010
FB ETI	25	2	8	8	8
FB MB	24	7	26,9	25,9	29,2
FB WS	34	5	16,7	20	14,7
Gesamt	83	14	17,2	18,4	16,9

Tabelle 3: Anteil der Mitarbeiterinnen (einschl. in Projekten) nach Fachbereichen

Bereich	Gesamt	Frauen	% 2004	% 2007	% 2010
FB ETI	26	3	18,2	13	11,5
FB MB	26	5	28	20,8	19,2
FB WS	17	9	58,3	63,6	52,9
Gesamt	69	17	30,5	25,8	24,6

Tabelle 4: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet nach Fachbereichen

Bereich	Gesamt	Frauen	% 2004	% 2007	% 2010
FB ETI	10	3	50	20	30
FB MB	8	3	50	40	37,5
FB WS	11	5	75	80	45,5
Verw	12	9	100	66,7	75
Gesamt	40	20	66,7	52,4	50

Tabelle 5: Übersicht über die Besoldungsstruktur bei Professuren

Besoldungs- gruppe	Gesamt	Frauen	% 2004	% 2007	% 2010
C 3	41	6	14,8	16	14,6
C 2	22	6	21,2	20,6	27,3
W 2	20	2		33,3	9
Gesamt	83	14	17,2	18,4	16,9

Tabelle 6: Teilzeitbeschäftigte nach Beschäftigtengruppen

Beschäftigten- gruppe	Gesamt	Frauen	% 2004	% 2007	% 2010
Prof.es	1	0	0	0	0
SZ/Ma FB	1	1	100	100	100
ZE	1	1	100	100	100
Verw	2	2	100	100	100
Gesamt	5	4	80	80	80

Tabelle 7: Altersteilzeit

Beginn der Freistellung	Frauen	Männer	Abteilung
2012	1	0	Verw (1)
2013	3	2	Verw (3), FB ETI (2)

1.2 Studierende

Tabelle 8: Studierende nach Fachbereichen

	Gesamt	Frauen	% WS 2006/07	% WS 2010/11
FB ETI BA/Dipl.	528	62	11,4	11,8
FB ETI MA	71	9	10,9	12,7
Gesamt FB ETI	599	71	11,3	11,9
FB MB BA/Dipl.	705	109	15,2	15,5
FB MB MA	9	3	Nicht angeboten	33,3
Gesamt FB MB	714	112	15,2	15,7
FB WS BA/Dipl.	1223	694	56,5	56,7
FB WS MA	53	29	30,2	54,7
Gesamt FB WS	1276	723	54,5	56,7
Gesamt FH	2589	909	34,6	35,1
FB WS MINT BA/Dipl.	157	24	16,1	15,3
FB WS MINT MA	14	2	30,2	14,3
Gesamt FB WS MINT	171	26	18,8	15,2
Gesamt FH MINT (FB ETI + FB MB + FB WS MINT)	1484	209	14,1	14,1

Tabelle 9: Studienanfänger und -anfängerinnen BA/Dipl. WS 2010/11

	Gesamt	Frauen	% WS 2004/05	% WS 2006/07	% WS 2010/11
ETB	58	3	2,4	5,9	5,2
INFB	Nicht angeboten	Nicht angeboten	3,4	13,7	Nicht angeboten
SMIB	47	3	Nicht angeboten	Nicht angeboten	6,4
IKTB	13	5	Nicht angeboten	Nicht angeboten	38,5
MIBTB	35	8	39,3	25,8	22,8
RESB	48	3	Nicht angeboten	Nicht angeboten	6,3
Gesamt FB ETI	201	22	10,9	14,7	12,3
MBB	77	2	Nicht angeboten	Nicht angeboten	2,6
Dipl. MB	Nicht angeboten	Nicht angeboten	4	2,3	Nicht angeboten
MBB Dual	12	0	Nicht angeboten	Nicht angeboten	0
WIB	81	2	Nicht angeboten	Nicht angeboten	2,5
Dipl. WING	Nicht angeboten	Nicht angeboten	12,5	7,5	Nicht angeboten
WIFB	30	30	Nicht angeboten	Nicht angeboten	100
Dipl. WING F	Nicht angeboten	Nicht angeboten	100	100	Nicht angeboten
Dipl. WING EG	Nicht angeboten	Nicht angeboten	0	0	Nicht angeboten
Gesamt FB MB	200	34	17,3	18,3	17
BWLB	121	58	Nicht angeboten	Nicht angeboten	47,9
BMSB	31	19	84,2	78,8	61,3
LTMB	50	42	78	87,7	84
WINFB	62	8	Nicht angeboten	Nicht angeboten	12,9
BIB	Nicht angeboten	Nicht angeboten	10,9	23,1	Nicht angeboten
Gesamt FB WS	264	127	53,9	60,4	48,1
Gesamt FH	665	183	30,5	29,8	27,5

Tabelle 10: Studierende BA/Dipl. WS 2010/2011

	Gesamt	Frauen	% WS 2004/05	% WS 2006/07	% WS 2010/11
ETB	177	9	6,9	3,1	5,1
INFB	65	3	5,7	9,7	4,6
SMIB	74	6	Nicht angeboten	Nicht angeboten	8,1
IKTB	23	5	Nicht angeboten	Nicht angeboten	21,7
MIBTB	103	30	26,2	26,5	29,1
RESB	82	8	Nicht angeboten	Nicht angeboten	9,8
Dipl. ET	Nicht angeboten	Nicht angeboten	2,6	0	Nicht angeboten
Dipl. INF	3	0	4,2	5,9	0
Dipl. MIBT	1	1	66,7	33,3	100
Gesamt FB ETI	528	62	Nicht erhoben	11,4	11,8
BWLB	437	219	Nicht angeboten	Nicht angeboten	50,1
BMSB	168	118	71,5	75,8	70,2
LTMB	260	223	83,3	81,2	85,8
WINFB	148	24	Nicht angeboten	Nicht angeboten	16,2
BIB	2	0	12,5	15,9	0
Dipl. BWL	194	107	54,6	51,3	55,2
Dipl. BMS	1	1	63,3	71,4	100
Dipl. WINF	5	0	17,3	16,7	0
Dipl./BA BWL	8	2	Nicht angeboten	Nicht angeboten	25
Gesamt FB WS	1223	694	Nicht erhoben	56,5	56,7

	Gesamt	Frauen	% WS 2004/05	% WS 2006/07	% WS 2010/11
MBB	212	11	Nicht angeboten	Nicht angeboten	5,2
MBB Dual	34	2	Nicht angeboten	Nicht angeboten	5,9
WIB	269	34	Nicht angeboten	Nicht angeboten	12,6
WIFB	40	40	Nicht angeboten	Nicht angeboten	100
Dipl. MB	45	2	4,3	3,5	4,4
Dipl. WING EG	12	1	Nicht erhoben	30	8,3
Dipl. WING	73	6	15,1	9,6	8,2
Dipl. WING F	13	13	100	100	100
Dipl. WING Dual	6	0	0	0	0
Dipl. TGA	1	0	12,5	12,5	0
Gesamt FB MB	705	109	Nicht erhoben	15,2	15,5
Gesamt FH	2456	865	Nicht erhoben	35,2	35,2

Tabelle 11: Master-Studierende WS 2010/11

	Gesamt	Frauen	% WS 2006/07	% WS 2010/11
ETM	23	1	0	4,3
INFM	26	3	6,7	11,5
MIM	22	5	33,3	22,7
Gesamt FB ETI	71	9	10,9	12,7
BAM	Nicht angeboten	Nicht angeboten	45	Nicht angeboten
BIM/WINFM	14	2	17,4	14,3
TDSM	18	18	Nicht angeboten	100
BWLM	21	12	Nicht angeboten	57,1
Gesamt FB WS	53	29	30,2	54,7
MEPM	5	1	Nicht angeboten	20
MAEM	4	2	Nicht angeboten	50
Gesamt FB MB	9	3		33,3
Gesamt FH	133	44	19,4	33,1

1.3 Leitungsfunktionen und Gremien

Tabelle 12: Konzil 2007 und 2011

	Gesamt 2007	Gesamt 2011	Frauen 2007	Gesamt 2011	% Frauen 2007	% Frauen 2011
Prof.es	4 ETI 5 MB 3 WS	5 ETI 4 MB 3 WS	1 MB	1 ETI 1 MB	8,3	16,7
Akademische Ma	2 ETI 3 MB 1 WS	1 ETI 2 MB 3 WS	1 MB	1 WS	16,7	8,3
Weitere Ma	6	6	4	4	66,7	66,7
Studierende	2 ETI 4 MB 6 WS	1 ETI 2 MB 7 WS	0 ETI 1 MB 1 WS	1 ETI 5 WS	16,7	50
Gesamt	36	36	8	13	22,2	36,1

Tabelle 13: Senat 2007 und 2011

	Gesamt 2007	Gesamt 2011	Frauen 2007	Frauen 2011	% Frauen 2007	% Frauen 2011
Prof.es	6	6	1	1	16,7	16,7
Akademische Ma	3	2	0	1	0	50
Weitere Ma	1	1	0	0	0	0
Studierende	2	2	1	1	50	50
Gesamt	12	11	2	3	16,7	27,3

Anlage 2 Zielvereinbarungen „audit familiengerechte hochschule“ 2009-2012

Zielvereinbarung

zur Bestätigung des Zertifikats zum audit familiengerechte hochschule

Fachhochschule Stralsund

Re- Auditierung

Auditor:

Sibylle Rahner

Datum:

21.04.2009

Präambel

Wie schon bei der Auditierung 2006 verfolgt die Fachhochschule Stralsund nach wie vor die Ziele,

- dauerhaft eine familienfreundliche Kultur an der Hochschule zu gestalten,
- eine tragfähige Balance zwischen den Interessen der Hochschule und den Belangen der Studierenden sowie Beschäftigten mit familiären Aufgaben zu erreichen,
- eine entspanntere Ausbildungs- und Arbeitssituation für Studierende und Beschäftigte mit familiären Aufgaben zu schaffen,
- Chancengleichheit zwischen Studierenden und Beschäftigten ohne und mit familiären Aufgaben zu ermöglichen,
- die Motivation der Studierenden und Beschäftigten zu steigern,
- die Attraktivität der Hochschule zu steigern und zu deren Profilbildung beizutragen.

Im Rahmen der Re-Auditierung werden darüber hinaus weitere Ziele verfolgt:

- Es soll eine noch stärkere Verankerung des Themas in der Hochschulstruktur bewirkt werden.
- Die in den letzten drei Jahren umgesetzten Maßnahmen sollen – auch durch einen ‚Blick von außen‘ – überprüft und bewertet sowie neue Handlungsbedarfe definiert und weiterführende Ziele und Maßnahmen vereinbart werden.
- Angestrebt wird, Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsvorteil zu etablieren, um Studierende und Personal zu akquirieren.
- Es soll eine Vorbildfunktion für Studierende zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Karriere geschaffen werden.

1. Handlungsfeld 1 – Arbeitszeit

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

2. Handlungsfeld 2 – Arbeitsorganisation

2.1 Ziel: Kontinuierliche Überprüfung und ggf. Weiterentwicklung der Familienorientierung der FH Stralsund

2.1.1 Maßnahme:

Die bereichs- und hierarchieübergreifende „Projektgruppe Auditierung“ trifft sich regelmäßig mindestens einmal im Jahr zur gemeinsamen Reflexion / Bewertung des vergangenen Umsetzungszeitraums sowie zum Austausch im Hinblick auf Weiterentwicklung der Unterstützungsangebote.

Zielgruppe: Mitglieder der „Projektgruppe Auditierung“

Umsetzung bis: fortlaufend

3. Handlungsfeld 3 – Arbeitsort

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

4. Handlungsfeld 4 – Informations- und Kommunikationspolitik

4.1 Ziel: Weiterführung der umfangreichen und kontinuierlichen Information zum Thema Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

4.1.1 Maßnahme:

Die Webplattform „mit kind studieren und arbeiten an der fh stralsund“ wird kontinuierlich gepflegt und bedarfsgerecht weiterentwickelt.

Zielgruppe: Studierende und Beschäftigte, insbesondere diejenigen, die Familienarbeit leisten (wollen); externe Öffentlichkeit

Umsetzung bis: fortlaufend

4.1.2 Maßnahme:

Der Flyer „wegweiser studieren mit kind“ wird weiterhin aufgelegt und Studierenden aktiv zur Verfügung gestellt (bereits bei Immatrikulation).

Zielgruppe: Studierende, insbesondere diejenigen, die Familienarbeit leisten (wollen); externe Öffentlichkeit

Umsetzung bis: fortlaufend

4.1.3 Maßnahme:

Die CD „Studieren mit Kind“ wird weiterhin - gemeinsam mit dem Studentenwerk Greifswald - kontinuierlich aktualisiert und (potenziellen) studierenden Eltern als umfassendes Informationsangebot zur Verfügung gestellt.

Zielgruppe: *Studierende, insbesondere diejenigen, die Familienarbeit leisten (wollen); externe Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.2 Ziel: Optimierung des Kenntnisstandes über Bedarfe Studierender und Beschäftigter im Hinblick auf Unterstützung beim Vereinbaren von Beruf, Studium und Familie

4.2.1 Maßnahme:

Im Rahmen der regelmäßig durchgeführten Studierendenbefragung, die bereits die Vereinbarkeit von Studium und Familie beinhaltet, wird auch das Thema „Pflege und Betreuung“ integriert.

Die Befragungsergebnisse werden bei der Gestaltung familienfreundlicher Strukturen berücksichtigt.

Zielgruppe: *Studierende, die Familienarbeit leisten*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

4.2.2 Maßnahme:

Es wird geprüft, welche Möglichkeiten kontinuierlicher Datenerfassung unter den Rahmenbedingungen des Datenschutzes im Kontext „Studieren mit Familie“ bestehen. Je nach Ergebnis werden die Daten bei der Immatrikulation bzw. Rückmeldung erfasst.

Zielgruppe: *Studierende, die Familienarbeit leisten*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

4.2.3 Maßnahme:

Bei positiver Abklärung der Datenschutzvoraussetzungen wird eine Kontaktdatenbank über studierende Eltern/Alumni aufgebaut, um diesen Personenkreis gezielt ansprechen zu können.

Zielgruppe: *Studierende, die Familienarbeit leisten*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

4.2.4 Maßnahme:

Die Hochschulleitung wirkt bei der Kommission für Studium und Lehre darauf hin, im Rahmen einer Beschäftigtenbefragung Bedarfe im Hinblick auf Familienvereinbarkeit zu erheben.

Bei positiver Resonanz wird eine Befragung durchgeführt. Die „Projektgruppe Auditierung“ leistet diesbezüglich fachliche Zuarbeit.

Zielgruppe: *Beschäftigte, die Familienarbeit leisten*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

4.3 Ziel: Weiterführung des guten Beratungsangebots für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben

4.3.1 Maßnahme:

In regelmäßigem Turnus werden Informations- bzw. Fortbildungsveranstaltungen im Kontext „Unterstützung zur Vereinbarkeit von Studium und Familie“ durchgeführt.

Zielgruppe: *Studienberaterinnen und Studienberater, Studiendekane und Studiendekaninnen, Prüfungsausschussvorsitzende und Studierendenservice sowie Studiengangskordinatoren*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

4.3.2 Maßnahme:

Das Familiencenter führt sein umfangreiches Beratungsangebot weiter und baut es ggf. bedarfsgerecht aus (z. B. verstärkte Beratung auch im Hinblick auf Unterstützung im Falle von Pflegeaufgaben).

Zielgruppe: *Studierende und Beschäftigte, insbesondere diejenigen, die Familienarbeit leisten (wollen)*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.4 Ziel: Die Fachhochschule Stralsund ist in der (regionalen) Öffentlichkeit als familienfreundliche Hochschule bekannt

4.4.1 Maßnahme:

Die FH Stralsund kommuniziert weiterhin ihr Engagement in Sachen Vereinbarkeit (z.B. durch anlassbezogene Pressearbeit, Präsentation im Rahmen von Veranstaltungen)

Zielgruppe: *Externe (und interne) Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.4.2 Maßnahme:

Am Tag der offenen Tür stellt die Fachhochschule Stralsund ihre Familienorientierung als Teil des Hochschulprofils dar.

Zielgruppe: *Externe (und interne) Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.4.3 Maßnahme:

Die FH Stralsund arbeitet weiterhin aktiv im Lokalen Bündnis für Familie der Hansestadt Stralsund mit.

Zielgruppe: *Externe Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.4.4 Maßnahme:

Das Kinder- und Bäumchenfest wird als jährliches Veranstaltungsangebot verstetigt.

Zielgruppe: *Kinder der Studierenden und Beschäftigten, externe Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.5 Ziel: Kommunikation des familienorientierten Engagements der Hochschule in Form eines „Corporate Design“

4.5.1 Maßnahme:

Im Rahmen einer Lehrveranstaltung wird ein Konzept für ein „Corporate Design familienfreundliche FH Stralsund“ entwickelt.

Bei Erfolg und entsprechender Qualität und Eignung des „Corporate Design“ wird das Konzept umgesetzt.

Zielgruppe: *Interne und externe Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

5. Handlungsfeld 5 – Führungskompetenz

5.1 Ziel: Verankerung der Familienorientierung im Hochschulentwicklungsplan 2011 - 2015

5.1.1 Maßnahme:

Im neuen Hochschulentwicklungsplan wird die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie als ein Entwicklungsziel für den Zeitraum 2011- 2015 verankert.

Zielgruppe: *Alle Hochschulmitglieder*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

5.2 Ziel: Führungskräfte aller Bereiche sind im Hinblick auf die besonderen Bedarfe Studierender und Beschäftigter mit Familienaufgaben sowie die Erwartung familienbewussten Führungsverhaltens sensibilisiert

5.2.1 Maßnahme:

Von Seiten der Hochschulleitung und im Rahmen der Gremienarbeit wird das Thema Vereinbarkeit kontinuierlich an Führungskräfte herangetragen (z.B. anlassbezogene Information via Rundmail oder via Bericht in den Gremien: anlässlich der Unterschrift der neuen Zielvereinbarung, der Zertifikatsverleihung, ausgewählter Umsetzungserfolge).

Zielgruppe: *Führungskräfte an der Hochschule*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

5.2.2 Maßnahme:

Führungskräfte verschiedener Bereiche und Ebenen werden in die Umsetzung der Zielvereinbarung eingebunden (Mitarbeit in der „Projektgruppe Auditierung“, regelmäßige Information an die Hochschulleitung, Kommunikation des Themas in Rektorats- und Senatssitzungen durch die Gleichstellungsbeauftragte).

Zielgruppe: *Führungskräfte an der Hochschule*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

5.3 Ziel: Verbindliche Strukturen zur Rückkopplung bzgl. Unterstützung und Entwicklungspotenzial hinsichtlich der Berücksichtigung der besonderen Bedarfe Studierender und Lehrender mit Familienaufgaben

5.3.1 Maßnahme:

Die Hochschulleitung trägt das Anliegen an die Kommission für Studium und Lehre heran, im Rahmen der Lehrevaluation auch die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu thematisieren. Bei Befürwortung wird die jedes Semester stattfindende Lehrevaluation um Fragen zur Vereinbarkeit ergänzt.

Zielgruppe: *Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

5.3.2 Maßnahme:

Die Hochschulleitung trägt das Anliegen an die Kommission für Studium und Lehre heran, im Rahmen der Lehrendenbefragung die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu thematisieren.

Bei Befürwortung wird die Lehrendenbefragung um Fragen zur Vereinbarkeit ergänzt.

Zielgruppe: *Lehrende*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

5.3.3 Maßnahme:

Die Evaluationsergebnisse fließen in die Weiterentwicklung familienfreundlicher Strukturen ein.

Zielgruppe: *Studierende und Lehrende*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 3*

6. Handlungsfeld 6 – Personalentwicklung

6.1 Ziel: Nutzung des Qualitätsmerkmals „audit familiengerechte hochschule“ für die Personalgewinnung

6.1.1 Maßnahme:

Im Rahmen von Neueinstellungen und Berufungen wird verstärkt auf familienorientierte Angebote hingewiesen (Ausschreibungen, Einstellungsgespräche).

Zielgruppe: *Bewerberinnen und Bewerber*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

6.1.2 Maßnahme:

In Berufungsverhandlungen wird das Thema „Partnerschaft und Karriere des Partners / der Partnerin“ angesprochen.

Unterstützungsangebote durch Nutzung der Kontakte zu Kooperationspartnern der Hochschule werden offeriert.

Zielgruppe: *Hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

6.2 Ziel: Bereitstellung personeller und sachlicher Ressourcen zur Sicherstellung bzw. Weiterentwicklung der familienfreundlichen Angebote der FH Stralsund

6.2.1 Maßnahme:

Es werden die personellen Ressourcen im Familiencenter sowie Sachmittel bereitgestellt, die zur Umsetzung der im Rahmen der Re-Auditierung vereinbarten Ziele und zur Sicherstellung der familienfreundlichen Angebote erforderlich sind.

Zielgruppe: *Studierende und Beschäftigte, die Familienarbeit leisten sowie Mitarbeiterinnen des Familiencenters*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

7. Handlungsfeld 7 – Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. Handlungsfeld 8 – Service für Familien

8.1 Ziel: Ausweitung des Regelbetreuungsangebots für Kinder

8.1.1 Maßnahme:

In Kooperation mit dem Lokalem Bündnis für Familie der Hansestadt Stralsund wird ein Konzept zur Weiterentwicklung des Regelbetreuungsangebotes (zeitliche Ausweitung, Randzeitenbetreuung) erarbeitet.

Zielgruppe: Eltern an der Hochschule

Umsetzung bis: Jahresbericht 3

8.1.2 Maßnahme:

Es wird ein Konzept für einen Tagesmütterpool zur ergänzenden Betreuung von Kindern in räumlicher Nähe der Hochschule entwickelt, auf Machbarkeit geprüft und falls möglich umgesetzt.

Zielgruppe: Eltern an der Hochschule

Umsetzung bis: Jahresbericht 3

8.2 Ziel: Weiterführung der Unterstützungsangebote für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben

8.2.1 Maßnahme:

Die vielfältigen Angebote zur Unterstützung Studierender und Beschäftigter, die Familienarbeit leisten, werden fortgeführt:

- Eltern-Kind-Zimmer
- Kooperation mit dem Berufsförderungswerk (BFW) - Wohnmöglichkeiten, Spielplatznutzung
- Beratungsangebot durch das Familiencenter an der FH
- Information via Website FH

Zielgruppe: Studierende und Beschäftigte, die Familienarbeit leisten

Umsetzung bis: fortlaufend

8.3 Ziel: Weiterentwicklung „Familienfreundliche Campusgestaltung“ ggf. in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Greifswald (Infrastruktur)

8.3.1 Maßnahme:

Die Hochschule setzt gemeinsam mit dem Studentenwerk Greifswald die intensiven Bemühungen um eine familiengerechte Gestaltung des Campus fort.

Zielgruppe: Studierende, die Familienarbeit leisten

Umsetzung bis: fortlaufend

8.3.2 Maßnahme:

Die Hochschule unterstützt das Studentenwerk bei der Einrichtung von Spielecken in der Hochschule.

Zielgruppe: Alle Studierenden, insbesondere studierende Eltern

Umsetzung bis: Jahresbericht 2

8.3.3 Maßnahme:

Die Hochschule setzt sich für die Einrichtung eines Raumes zum störungsfreien Arbeiten für Studierende (ohne Kinder) ein.

Zielgruppe: Alle Studierenden, insbesondere studierende Eltern

Umsetzung bis: Jahresbericht 2

8.3.4 Maßnahme:

Die familienfreundlichen Infrastrukturangebote werden auf dem Campus ausgeschildert.

Zielgruppe: Studierende und Beschäftigte, die Familienarbeit leisten

Umsetzung bis: Jahresbericht 1

8.4 Ziel: Weiterentwicklung „Familienfreundliche Campusgestaltung“ in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Greifswald (Unterstützungsangebote)

8.4.1 Maßnahme:

Die Hochschule unterstützt das Studentenwerk bei der Umsetzung des Angebots für ein kostenloses Mittagessen für Studierendenkinder in der Mensa.

Zielgruppe: Kinder von Studierenden

Umsetzung bis: Jahresbericht 2

8.4.2 Maßnahme:

Die Hochschule unterstützt das Studentenwerk bei der Entwicklung und ggf. Umsetzung eines Konzeptes „Begrüßungspaket“ für neue Kinder von Studierenden.

Zielgruppe: Kinder von Studierenden

Umsetzung bis: Jahresbericht 2

8.4.3 Maßnahme:

Die Hochschule unterstützt das Studentenwerk bei der Entwicklung und ggf. Umsetzung eines Förderangebots „Studierendenkindergeld“ für studierende Eltern.

Zielgruppe: *Kinder von Studierenden*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

8.5 Ziel: Weiterentwicklung des Unterstützungsangebots für Eltern bei der Betreuung ihrer Kinder zu besonderen Zeiten

8.5.1 Maßnahme:

Bei Konzeption und Angebot von Veranstaltungen oder Lehrveranstaltungen zu besonderen Zeiten (Wochenenden) wird der Bedarf an Kinderbetreuung erhoben.

Gegebenenfalls wird begleitend Kinderbetreuung vermittelt.

Zielgruppe: *Teilnehmende Eltern*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

8.6 Ziel: Bedarfsgerechtes Ferienbetreuungsangebot für „Hochschulkinder“

8.6.1 Maßnahme:

Das Konzept „Ferienbetreuungsangebot an der Hochschule“ wird umgesetzt.

Zielgruppe: *Eltern an der Hochschule*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

8.6.2 Maßnahme:

Die Ferienmaßnahme wird evaluiert. Je nach Ergebnis wird das Angebot weiterentwickelt und wiederholt.

Zielgruppe: *Eltern an der Hochschule*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

8.7 Ziel: Verstärkte Förderung des gegenseitigen Kennenlernens und des Austauschs studierender und beschäftigter Eltern an der Hochschule

8.7.1 Maßnahme:

Das Konzept „Elterntreff“ wird angepasst: Elterntreffs finden jeweils zu Semesterbeginn statt. Über Aushang und E-Mail wird für die Treffen geworben.

Zielgruppe: *Eltern an der Hochschule*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

8.7.2 Maßnahme:

In Absprache mit der FH Sportgemeinschaft stehen die Sportstätten der Hochschule für „Eltern-Kind-Angebote“ sowie für Sportangebote am Abend (nach 20.00 Uhr) offen. Die Angebote werden im Internet veröffentlicht.

Zielgruppe: *Eltern an der Hochschule*
Umsetzung bis: *Jahresbericht 1*

9. Handlungsfeld 9 – Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung

9.1 Ziel: Studien- und Prüfungsordnungen berücksichtigen Familienaufgaben

9.1.1 Maßnahme:

Die Studien- und Prüfungsordnungen werden kontinuierlich (z.B. im Kontext der Akkreditierungen) im Hinblick auf ihre Familienfreundlichkeit überprüft. Gegebenenfalls werden Regelungen an die besonderen Bedarfe Studierender, die Familienarbeit leisten, angepasst.

Zielgruppe: *Studierende, die Familienarbeit leisten*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

9.2 Ziel: Erleichterung des Studienalltags für studierende Eltern

9.2.1 Maßnahme:

Im Rahmen der kontinuierlichen Kommunikation des Themas „Vereinbarkeit von Studium und Familie“ wird darauf hingewirkt, soweit möglich Pflichtveranstaltungen zu Zeiten gesicherter Kinderbetreuung anzubieten.

Zielgruppe: *Studierende Eltern*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

9.3 Ziel: Veranstaltungsprogramm im Kontext „Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft, Studium und Familie“

9.3.1 Maßnahme:

Es wird - ggf. in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in Mecklenburg-Vorpommern - eine Veranstaltung zum Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft, Studium und Familie“ angeboten

Zielgruppe: *Studierende und Beschäftigte der Hochschule*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

9.3.2 Maßnahme:

Es wird regelmäßig eine öffentliche Veranstaltungsreihe als „Studium Familiare“ zum Themenfeld Familie angeboten.

Zielgruppe: *Interne und externe Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *Jahresbericht 2*

9.4 Ziel: Verstärkte Bearbeitung des Themas Vereinbarkeit in der Wissenschaft

9.4.1 Maßnahme:

Hochschulleitung und Mitglieder der „Projektgruppe Auditierung“ setzen sich dafür ein, das Thema Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie im Rahmen von Forschung und Lehre zu behandeln.

Zielgruppe: *Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Lehrende*

Umsetzung bis: *fortlaufend*