

GLEICHSTELLUNGSPLAN

HOCHSCHULE OFFENBURG | 2012-2016

GLEICHSTELLUNGSPLAN

INHALT

Kurzvorstellung der Hochschule

A. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

- I. Entwicklung der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming an der Hochschule Offenburg, ihre Ziele und Beiträge zur Profilbildung
- II. Gleichstellungsbeauftragte
 1. Umfang der Entlastung bzw. Deputatsermäßigung im vorangegangenen und im aktuellen Planungszeitraum aufgrund der gemachten Erfahrungen.
 2. Anzahl Stellvertreterinnen und deren Deputatsermäßigung
 3. Größenordnung der jährlichen Personal- und Sachausstattung im vorangegangenen und aktuellen Planungszeitraum.
 4. Ob bzw. seit wann eine Gleichstellungskommission eingerichtet wurde und wer Mitglied ist.
- III. Qualitätsmanagement bzw. Qualitätssicherung an der Hochschule Offenburg unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten

B. Chancengleichheitsziele und Umsetzungsstrategie

I. Erfolgsbilanz zum abgelaufenen Gleichstellungsplan (Planungszeitraum 2006-2011)

1. Erhöhung der Frauenanteile
 - 1.1 Anteile der Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen
 - 1.1.1 Studentinnen
 - 1.1.2 Akademische Mitarbeiterinnen
 - 1.1.3 Professorinnen
 - 1.2 Anteile der Frauen in den Berufungsverfahren
 - 1.3 Anteile der Frauen in Förderprogrammen

2. Umgesetzte Maßnahmen

3. Hochschule

3.1 Personal

3.2 Mitglieder

3.3 Frauen in Hochschulorganen und Hochschulgremien

II. Angestrebte Gleichstellungsziele für den Planungszeitraum

1. Strategische Ziele

1.1 Hochschule als Arbeitsort

1.2 Hochschule als Studienort

2. Quantitative Ziele

III. Gleichstellungsmaßnahmen im Planungszeitraum

1. Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren und akademischen Mitarbeiter/innen

1.1 Darstellung der unterschiedlichen Maßnahmenpakete zur Steigerung der Frauenanteile und zur Gleichstellung an der Hochschule Offenburg

1.2 Strukturelle und institutionelle Verankerung der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming an der Hochschule Offenburg

1.3 Erhöhung der Anteile von Frauen bei den Professuren

2. Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen

2.1 Erhöhung der Anteile der Frauen bei den Lehrbeauftragten

2.2 Stellen für Absolventinnen

3. Erhöhung der Studentinnenanteile, insb. in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen

4. Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

5. Gender-Forschung und Gender-Kompetenz

IV. Ausblick

Anlagen

- Anlage 1: Anteile der Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen
- Anlage 2: Anteile der Frauen in den Berufungsverfahren
- Anlage 3: Frauen in Hochschulorganen und -gremien
- Anlage 4: Derzeitige und geplante Frauenanteile an den Professuren
- Anlage 5: Derzeitige und geplante Frauenanteile an den akademischen Mitarbeitern und akademischen Mitarbeiterinnen (ohne Drittmittelprojekte nach Vollzeitäquivalenz)
- Anlage 6: Derzeitige und geplante Verteilung von befristeten und unbefristeten Stellen (lt. Stellenplan) (akademische Mitarbeiterinnen)
- Anlage 7: Derzeitige und geplante Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten nach Fakultäten aufgeschlüsselt
- Anlage 8: Umsetzungsstand der Maßnahmen gemäß dem (bei der Antragstellung) eingereichten Gleichstellungskonzept

KURZVORSTELLUNG DER HOCHSCHULE OFFENBURG

Die Hochschule wurde im Jahr 1964 ursprünglich als Staatliche Ingenieurschule gegründet. Sie konzentrierte sich daher in ihrer Entwicklung zunächst auf die klassischen Ingenieurdisziplinen des Maschinenbaus und der Elektrotechnik. Auch nach der Umwandlung in Fachhochschule Offenburg dominierten technische Kompetenzen, die sich sowohl in der Verzahnung mit der Praxis als auch in der Forschungsorientierung zeigten. Ende der siebziger Jahre des vorangegangenen Jahrhunderts erfolgte die Erweiterung in Richtung Betriebswirtschaft. Mit dem Wirtschaftsingenieurwesen und „technisch orientierten Betriebswirtschaft“ war jedoch selbsthier die inhaltliche Entwicklung der Hochschule technologiedominiert. In den neunziger Jahren kam durch den Aufbau von „Medien und Informationswesen“ die heutige vierte Fakultät hinzu.

Derzeit ist die Hochschule mit diesen vier Fakultäten in einem breiten Spektrum technologischer, wirtschaftlicher und medialer Neuentwicklungen aktiv und daher ein wichtiger Motor und Impulsgeber für die gesamte Oberrhein-Region. Parallel zum Ausbau der Fakultäten hat sich die Organisation der heutigen Hochschule weiterentwickelt und wurde durch die Einführung moderner Steuerungssysteme vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft als „Reformhochschule“ ausgezeichnet. Die frühzeitige Entwicklung internationaler Studiengänge wurde im Jahr 2008 vom DAAD und dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft mit einer Auszeichnung des Studiengangs „Communication and Media Engineering“ als eines der deutschen TOP-10-Studienprogramme honoriert. Die guten Bedingungen für neue Projekte, die von Seiten der Hochschulleitung und der Hochschulorganisation vorhanden sind, zeigen sich auch im Bereich der „Soft-Facts“: Die Hochschule wurde mit ihrem Gleichstellungskonzept im Professorinnenprogramm des Bundes berücksichtigt und als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Die Hochschule Offenburg ist eine noch relativ kleine Bildungseinheit, weist aber aufgrund der attraktiven Lehrangebote und Studienbedingungen ein eindrucksvolles Wachstum auf. Die Anzahl der Studierenden stieg von 1.561 im WS 2001/02 auf 3.250 im WS 2010/11. Die großen Vorteile der überschaubaren Hochschule liegen in der Arbeit mit kleinen Gruppen unter intensiver Betreuung der Professorenschaft und der Lehrbeauftragten. Diese Vorteile will die Hochschule trotz des Wachstums und der schwieriger werdenden Ressourcensituation beibehalten und noch weiter ausbauen. Dabei soll das Studium den unterschiedlichen Bildungsbiografien gerecht werden und damit verstärkt die Verbesserung des Studienerfolgs

in den fachlich sehr anspruchsvollen Programmen in den Vordergrund gerückt werden. Die hohen Abbrecherzahlen und –quoten und besonders die im Verhältnis sehr geringen Frauenanteile in den Studiengängen Maschinenbau, Mechatronik und Elektrotechnik zeigen den Bedarf nach stärkerer Unterstützung, Beratung und Förderung der Studierenden. Die Bildungspotenziale der Hochschule sollen ausgeschöpft und Brücken für die unterschiedlichen Erfahrungshintergründe und Geschlechter gebildet werden, damit ein erfolgreiches Studium absolviert und der Übergang in den Beruf erleichtert werden können.

Die Hochschule war erfolgreich in der Antragstellung des Bund-/Länder-Programmes „MINT-College“ für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre (3,7 Mio Euro im Zeitraum 2012 – 2016). Mit ihrem Konzept einer engmaschigen Studienbetreuung hat sich die Hochschule Offenburg exzellent positioniert und kann nun dank der Fördermittel ihre Qualitätskonzepte weiter ausbauen. Gerade in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) soll verstärkt Hilfestellung gegeben werden.

Konkrete Projekte, wie das Einstiegs- und Orientierungssemester für die Ingenieurstudiengänge startING oder die gezielte individuelle Betreuung bei schwierigen Grundlagenfächern wie Mathematik, Physik und Chemie, helfen den Studierenden bei der Studienwahl, geben Orientierung und Betreuung während des Studiums und Hilfestellung beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die besondere Attraktivität des Studienmodells startING für Frauen besteht im polyvalenten Ansatz, im entzerrten Studieneinstieg und in der Erweiterung des sonst strengen Ingenieurscurriculums durch Lehrinhalte im Bereich der Methodenkompetenz.

Generell geht es bei startING auch darum, Studienängste bei Studentinnen und Studenten abzubauen und zu verhindern, dass gerade Mädchen sich gegen ein technisches Studium entscheiden, weil sie ihr Potenzial und ihre Begabung unterschätzen. Für durchschnittlich technisch begabte Schülerinnen, die bei einer ausreichenden Betreuung eine hohe Studienerfolgswahrscheinlichkeit in MINT-Fächern besitzen, ist es nach wie vor eine hohe Hürde, sich für ein Studium im MINT-Bereich zu entscheiden. Zur Überwindung der "Versagensangst", die geschürt durch entsprechende "Legenden" bei Schülerinnen und Schülern gleichermaßen vorhanden ist, kommt bei den Frauen noch die Tatsache hinzu, dass die Entscheidung

für ein genderuntypisches Themen- und Berufsfeld im sozialen Umfeld erklärungsbedürftig ist. Das Ziel, außer der Leistungsspitze bei MINT-orientierten Schülerinnen auch weitere begabte Kandidatinnen für dieses Themenfeld zu gewinnen, ist daher eng mit dem Themenfeld ‚Entscheidungsunsicherheit und Ängste‘ verbunden.

A. STRUKTURELLE VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT, AKTEURINNEN UND AKTEURE, ZUSTÄNDIGKEITEN

I. ENTWICKLUNG DER GLEICHSTELLUNG UND DES GENDER MAINSTREAMING AN DER HOCHSCHULE OFFENBURG, IHRE ZIELE UND BEITRÄGE ZUR PROFILBILDUNG

Die Hochschule Offenburg hat sich schon frühzeitig mit dem Thema Gleichstellung auseinandergesetzt. Das resultiert aus dem Bewusstsein, dass eine traditionell sehr technisch ausgerichtete Hochschule verstärkt Anstrengungen unternehmen muss, um über die Nutzung der Potenziale beider Geschlechter auch langfristig wissenschaftliche Höchstleistungen erbringen zu können. Einseitig ausgerichtete Institutionen verlieren über kurz oder lang die Attraktivität für kreatives Spitzenpotenzial, sei es für Professuren, Lehrbeauftragungen, Beschäftigte oder Studierende. Die Hochschule Offenburg hat die gesetzlichen Vorgabenschon immer wesentlich früher umgesetzt als das die Gesetze forderten. In der Regel waren die Maßnahmen der Hochschule weitergehend als die gesetzlichen Forderungen. 1992 wurde die erste Frauenbeauftragte an der Hochschule Offenburg gewählt. Von Anfang an wurde der Stelle ein Budget für Aktivitäten zur Verfügung gestellt. Die erste Frauenbeauftragte Frau Prof. Dr. Angelika Ehrhardt war gleichzeitig auch stellvertretende Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten Baden-Württemberg. Seit 1995 wurden qualitativ hochwertige Frauenförderpläne aufgestellt, die alle zwei Jahre fortgeschrieben werden. 1996 wurden der Frauenbeauftragten zwei Stellvertreterinnen zur Seite gestellt. Im Jahr 2005 wurde, um den Gedanken der Gleichstellung weiter zu fördern, die Frauenbeauftragte in Gleichstellungsbeauftragte umbenannt. Als Anreiz zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit wird von der Hochschule die zusätzlich vereinbarte Arbeitszeit entsprechend honoriert. Die Frauenförderpläne werden seit dem Jahr 2007 als Gleichstellungspläne in den Struktur und

Entwicklungsplan der Hochschule Offenburg integriert. Um den Gleichstellungsgedanken des Gender Mainstreamings auch institutionell weiter zu verankern wurden drei Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten aus den anderen Fakultäten ernannt.

Die Hochschule Offenburg fühlt sich seit jeher dem Grundverständnis der Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion verpflichtet. Innerhalb der Hochschule herrscht Einigkeit über die Tatsache, dass in allen Fragen der Wissenschaft und Kreativität Gleichstellungsfragen eine entscheidende Rolle spielen. Aus diesen Gründen hat es sich die Hochschule Offenburg zum Ziel gesetzt, mit Hilfe eines innovativen Konzepts zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule beizutragen.

Die Grundsätze von Gleichstellung und Gender Mainstreaming sind auch im Leitbild der Hochschule Offenburg festgeschrieben: „Um die ausgezeichneten Potenziale der Hochschule weiterzuentwickeln, sind Arbeitsumfeld und -bedingungen für alle Mitglieder der Hochschule unter Berücksichtigung der Gleichstellungsaspekte so zu gestalten, dass sie das Erreichen der gemeinsamen Ziele unterstützen. Dabei bemühen sich alle Mitglieder und Angehörige um eine Kultur, die Aufgaben der Hochschule im offenen Dialog und konstruktiven Diskurs unter gegenseitiger Wertschätzung zu lösen.“

Diese Grundsätze ergänzen und konkretisieren den gesetzlichen Auftrag nach § 4 LHG des Landes Baden-Württemberg, nach dem Benachteiligungen von Frauen entgegengewirkt und bestehende Unterrepräsentationen von Frauen abgebaut werden sollen. Auf der Basis dieser gesetzlichen Vorgaben und Rahmenbedingungen haben Hochschulleitung und Hochschulgremien bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschulalltag neue Maßstäbe gesetzt. Es wurde ein an den Bedürfnissen der Gleichberechtigung ausgerichtetes Selbstverständnis der Hochschule geschaffen, was sich als zentrales Element der Corporate Identity in einem „gelebten Leitbild“ der Hochschule niederschlägt. In diesem Sinn werden alle Maßnahmen und Veränderungen an der Hochschule auf ihre Auswirkungen unter den Gesichtspunkten und Zielen des Gender Mainstreaming untersucht. Das Gleichstellungskonzept kommt dabei allen Gruppen an der Hochschule zugute. Es orientiert sich gleichermaßen an den Bedürfnissen und Problemen der Studierenden, der akademischen und nichtakademischen

Fakultät / Bereich	Gleichstellungsbeauftragte	Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Akademische Mitarbeiter/-innen	Zusätzliche Entlohnung von 6 Std. / Woche	Zusätzliche Entlohnung von 3 Std. / Woche
Professoren/-innen (W-Besoldung)	Deputatsreduktion oder nicht ruhegehaltsfähige Leistungszulage	Deputatsreduktion oder nicht ruhegehaltsfähige Leistungszulage
Professoren/-innen (C-Besoldung)	Deputatsreduktion	Deputatsreduktion
Fakultät / Bereich	Beauftragte für Chancengleichheit	Stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit
Nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	-	-

Tab. 1: Ressourcen der Gleichstellungsarbeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Professorinnen und Professoren. Im

Sinn einer zeitrelevanten Einbindung jeder einzelnen Interessengruppe müssen daher die Auswirkungen von Veränderungen und Maßnahmen auf alle Gruppen und deren weitere Bezugsgruppen und Umfeldler insbesondere die jeweiligen sozialen Umfeldler (vor allem Familien und Angehörige) analysiert und berücksichtigt werden. Dabei wird auf die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie ein besonderer Wert gelegt.

Der Gleichstellungsplan 2012-2016 der Hochschule Offenburg setzt auf die bisher im Rahmen des vorangegangenen Gleichstellungsplanes bzw. Gleichstellungskonzepts im Professorinnenprogramm und den im ‚audit familiengerechte hochschule‘ definierten Themenfeldern und Maßnahmen auf und führt diese zu einem ganzheitlichen Ansatz, um künftig klar messbare und spürbare Verbesserungen der Gleichstellungssituation an der Hochschule insgesamt und in einzelnen Fach- und Themenbereichen zu erzielen.

Im Sinne der Gleichstellung aller Gruppierungen in der Hochschule ist auch der Chancengleichheitsplan der Hochschule Offenburg für den Zeitraum vom 01.12.2010 bis 30.11.2015 Teil dieses Gesamtkonzepts.

Ein auf die Bedürfnisse der Gleichstellungsziele ausgerichtetes Qualitätsmanagement wird die Gleichstellung begleiten und weiter vorantreiben und so die Nachhaltigkeit gewährleisten.

II. GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

1. Umfang der Entlastung bzw. Deputatsermäßigung im vorangegangenen und im aktuellen Planungszeitraum aufgrund der gemachten Erfahrungen.

Im vorangegangenen Planungszeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte eine zusätzliche Entlohnung von 6 Stunden pro Woche erhalten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist als akademische Mitarbeiterin in Teilzeit (50 Prozent) angestellt. Die in den letzten Jahren sozusagen exponentiell gestiegenen Anforderungen an die Gleichstellungsbeauftragte haben gezeigt, dass dieser zeitliche

Umfang nicht ausreicht, um alle Aufgaben zu bewältigen. Zu den vielen Berufungsverfahren im Zuge des Ausbaus Hochschule 2012 und der Teilnahme in den verschiedenen Gremien der Hochschule (Hochschulrat, Senat, Fakultätsrat, Arbeitsgruppen) kommen noch viele andere Aktivitäten wie Beratungen, Seminare, Organisation von Veranstaltungen, Beteiligung in Netzwerken und die Bearbeitung von Anträgen, Anfragen, Korrespondenz u. v. m.

Selbst unter der Voraussetzung, dass die Gleichstellungsbeauftragte initiativ wirkt und die Hochschule die ausführende Rolle inne hat, hat die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit seit Beginn des letzten Planungszeitraums beträchtlich zugenommen.

2. Anzahl Stellvertreterinnen und deren Deputatsermäßigung

Die Hochschule Offenburg hat vier Fakultäten. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre drei Stellvertreterinnen gehören jeweils einer der Fakultäten an. Somit ist Gleichstellung überall präsent. In der Hauptsache sind diese Stellvertreterinnen für die Beratung in den Berufungsverfahren der eigenen Fakultät verantwortlich. Daneben werden noch zusätzliche Schwerpunktaufgaben übernommen. Sie erhalten eine zeitliche Entlastung von drei Stunden pro Woche (akademische Mitarbeiterinnen) oder eine Deputatsreduktion bzw. eine nichtruhegehaltsfähige Leistungszulage (Professorinnen).

3. Größenordnung der jährlichen Personal- und Sachausstattung im vorangegangenen und aktuellen Planungszeitraum.

Zur jährlichen Personalausstattung wird auf die Tabelle 1 Ressourcen in der Gleichstellungsarbeit verwiesen.

Mit der vorhandenen Personalausstattung konnten im vorangegangenen Planungszeitraum etliche der geplanten Maßnahmen umgesetzt und damit die Ziele in Teilen erreicht werden. Allerdings kam es immer wieder zu einem Wechsel bei den StellvertreterInnen – auch familienbedingt. Verbunden damit war wieder eine Einarbeitungszeit,

in der Projekte zurückgestellt werden mussten oder gar nicht durchgeführt werden konnten. Aufgrund anderer höherer Prioritäten konnten die begleitend geplanten Qualitätsmanagement- und Qualitätssicherungsmaßnahmen nur in geringem Umfang durchgeführt werden. Gleichstellungsarbeit ist an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in engem Kontext des Ressourceneinsatzes immer nur eine Zusatzaufgabe, die dann entsprechend hinter dem Hauptarbeitsgebiet zurücktreten muss. Dies führt dazu, dass eine kontinuierliche und nachhaltige Gleichstellungsarbeit nicht möglich ist.

Aus diesem Grund wird im aktuellen Planungszeitraum die Einrichtung einer Stelle für Gleichstellungsarbeit an Hochschulen für angewandte Wissenschaften als oberstes Ziel angesehen. Diese Stelle beinhaltet die Durchführung aller Gleichstellungsaufgaben sowie deren Dokumentation ebenso wie die Mitarbeit bei der Erstellung von Förderanträgen. Die Stellvertreterinnen in den Fakultäten sind dann in der Hauptsache für die Berufungsverfahren und Beratungsaufgaben zuständig.

Die Sachausstattung betrug im vorangegangenen Planungszeitraum durchschnittlich 5800 Euro pro Haushaltsjahr. Hinzu kamen noch Mittel für einzelne Projekte wie z. B. die KiTa Sommersprosse oder das „audit familiengerechte hochschule“ etc.

Für den aktuellen Planungszeitraum ist eine moderate Erhöhung der Mittel in Aussicht gestellt.

4. Ob bzw. seit wann eine Gleichstellungskommission eingerichtet wurde und wer Mitglied ist.

Eine Gleichstellungskommission wurde nicht eingerichtet. Stattdessen bilden die Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen, die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin sowie idealerweise auch Studierende aus den Fakultäten ein Komitee mit entsprechender Aufgabenverteilung und Teamarbeit.

Da die Studierenden für die Themen und Notwendigkeit der Gleichstellungsarbeit wenig sensibilisiert sind, ist eine vorrangige Aufgabe im aktuellen Planungszeitraum, die Integration der Studierenden in die Gleichstellung. Inzwischen konnte eine Masterstudentin der Fakultät Medien und Informationswesen als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsthemen gewonnen werden.

III. QUALITÄTSMANAGEMENT BZW. QUALITÄTSSICHERUNG AN DER HOCHSCHULE OFFENBURG UNTER BERÜCKSICHTIGUNG VON GENDER-ASPEKTEN

Für die Hochschul- bzw. Fakultätsleitungen dient ein funktionsfähiges Qualitätsmanagementsystem nicht nur der Steigerung der Leistungsfähigkeit der gesamten Hochschule, sondern kommt auch jeder Organisationseinheit zugute. Es geht dabei insbesondere um die Fokussierung der knappen Ressourcen, die Prozesssicherheit und die Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Hochschule. Die Entwicklung des Qualitätsmanagements kann nur in einem partizipativen Prozess stattfinden und durch seine Einbindung in das strategische Management zu einer zielgerichteten, effizienten Steuerung der Hochschule führen. Die Hochschulleitung bekennt sich öffentlich zu einer nachhaltigen Qualitätsentwicklung und hat dies in ihrem Leitbild festgelegt. Schon vor und besonders bei der Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen im Rahmen des Bologna-Prozesses hat die Hochschule Offenburg Strategien und Maßnahmen entwickelt, um die hohe Qualität in Studium und Lehre sicherzustellen.

Gleichstellungsorientierte Ansätze und Chancengleichheitspläne werden auf allen Ebenen unmittelbar in das QM-Konzept einbezogen und sollen an die Spezifität der Hochschule und ihrer Kultur angepasst werden. Um die Qualität von Studium und Lehre kontinuierlich überprüfen, gewährleisten und verbessern zu können, müssen Veränderungsprozesse in ihrem zeitlichen Verlauf in einem sogenannten Qualitätsregelkreis gesteuert werden (siehe Abb. 2). Dies gilt auch in Bezug auf Gender Mainstreaming, d. h., nach Einführung von gleichstellungsorientierten Strategien und Maßnahmen muss deren Funktionsfähigkeit im Lauf der Zeit durch geeignete Mechanismen überprüft werden. Auf Basis der Ergebnisse dieser Evaluierung (Qualitätsindikatoren) werden die ursprünglichen Vorgaben und Ziele beibehalten, optimiert,

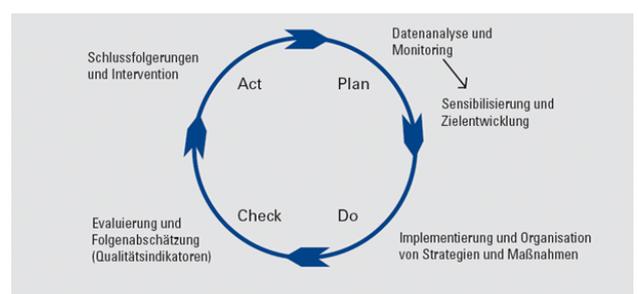


Abb. 2: PDCA-Methodik nach W.E. Deming, 1940

angepasst oder durch andere ersetzt. Im Rahmen der Akkreditierung bzw. Reakkreditierung der Bachelor- und Master-Studiengänge an der Hochschule Offenburg wurde ein Set an Instrumentarien eingesetzt, die zur Qualitätssicherung in Studium und Lehre in den verschiedenen Fakultäten gut implementiert sind. So gibt es neben Abstimmungs- und Kommunikationsinstrumenten wie Strategie- und Planungssitzungen, Studiengangkollegien, Mitarbeitergesprächen, offene Feedbackgespräche zwischen Dekan und Studierenden und der zunehmenden Systematisierung von Arbeitsabläufen (Prozessmanagement) verschiedene Erhebungsinstrumente, die in allen Fakultäten erfolgreich eingesetzt werden. Insbesondere werden regelmäßig Umfragen zu einzelnen Lehrveranstaltungen, zum Studium bzw. zu Studienbedingungen, Absolventenbefragungen und Verbleibstudien durchgeführt. Dabei handelt es sich sowohl um interne als auch extern durchgeführte Befragungen. Obwohl verschiedene QM-Instrumente systematisch angewandt werden, müssen die teilweise noch eigenständigen Qualitätssicherungselemente wirksam verknüpft und in ein Gesamtsystem implementiert werden.

Seit 2007 steht der Hochschule das webbasierte Software-Programm EvaSys Education zur Verfügung, durch das umfangreiche und anonyme Online-Umfragen effizient ermöglicht werden. Die gewonnenen Daten können in EvaSys ausgewertet oder auch in andere Formate (z. B. SPSS, Sphinx, Excel..) zur weiteren Bearbeitung exportiert werden. Seit Sommer 2008 wird EvaSys Education an der Hochschule durchgängig in allen Fakultäten für die Evaluation von Studium und Lehre genutzt. Mit diesem Software-Programm sollen in Zukunft verstärkt auch Befragungen anderer Interessengruppen der Hochschule durchgeführt werden, insbesondere im Hinblick auf die Bewertung der Auswirkungen von Gender Maßnahmen. Geplant sind Umfragen bei Professoren/-innen, akademischen Mitarbeitern/-innen, nicht-wissenschaftlich Beschäftigten und Studierenden, z. B. bezüglich ihrer Lebens- und Arbeitssituation an der Hochschule bzw. beruflichen Perspektive. Vorgesehen sind darüber hinaus aber auch Befragungen bei Schülerinnen und anderen Teilnehmerinnen von Veranstaltungen, die von der Hochschule angeboten werden (Schnuppertage für Mädchenklassen, Girls Day, Frauenwirtschaftstage,...). EvaSys Education wird zudem für Verbleibstudien verwendet, die auch Aufschluss über die berufliche Karriere und Lebenssituation ehemaliger Absolventinnen geben können.

Ein weiteres wichtiges Instrument für die Qualitätssicherung stellt darüber hinaus die Erhebung statistischer Kennzahlen wie Anzahl der Bewerbungen, Zulassungen bzw. Studienaufnahmen, Studienanfängerzahlen, Studiendenzahlen, Abbrecherquoten, Prüfungsergebnisse, Auslastung der Studiengänge usw. dar. Über das an der Hochschule gut implementierte Software-Programm HIS (Hochschul- Informations-System) können Kennzahlen und Messgrößen effizient und gezielt erstellt werden. Für die Zusammenstellung und Abstimmung der Daten und Statistiken plant die Hochschule, ein zentrales Kennzahlen-Cockpit (Dashboard) einzurichten. Es erlaubt einen schnellen Zugriff auf zentral generierte Berichte bzw. Daten und kann so die Geschwindigkeit und Transparenz der hochschulinternen Entscheidungsprozesse erhöhen. Die gezielte Kanalisierung der Daten soll vorangetrieben werden, um mit definierten Kennzahlen eine Überprüfung der Zielerreichungen zu ermöglichen und das Berichtssystem zur expliziten Steuerung einzusetzen.

In Bezug auf die Überprüfung von Gender Maßnahmen werden diese Kennzahlen insbesondere für die Bewertung von Gleichstellung herangezogen bzw. unter diesem Aspekt erhoben (z. B. geschlechtsspezifische Drop-out-Quote, Abschlussnoten, Erwerbsquote nach dem Studium, Kennzahlen zur Funktion und zum Einkommen der Hochschulangehörigen, ...). Dabei ist es wichtig, dass sich die Kennzahlen an den Gleichstellungszielen ausrichten, die vorher klar definiert werden müssen, denn die Auswahl der (messbaren) Größen birgt allein schon Werteentscheidungen.

Das Verfahren der externen Evaluation von Studiengängen, bestehend aus einer internen Selbstbewertung und einer externer Begutachtung (Peer Review), gilt im Bereich der Qualitätssicherung in der Lehre auch international als Standard. Im Jahr 2006 nahm die Hochschule Offenburg erstmalig an einem solchen hochschulübergreifenden Verfahren teil. Mit dem Ziel, interne Prozesse zur Qualitätsverbesserung weiter anzustoßen, auch im Hinblick auf den Leistungsstand als familiengerechte Hochschule, hat die Hochschule Offenburg sich in 2010 für das Verfahren der Institutionellen Qualitätssicherung (Quality Audit) entschieden, das über den Zeitraum vom 1.9.2010 bis 31.5.2012 geplant ist. Ziel dieses Verfahrens ist es, das praktizierte interne Qualitätsmanagement durch externe Gutachter beurteilen zu lassen und deren Empfehlungen in die Weiterentwicklung eines hochschulheitlichen tragfähigen QM-Systems einzubeziehen.

Als Vorbereitung auf das Quality Audit hat die im Jahr 2008 eingerichtete Stabsstelle, Service Center Studium und Lehre' eine interne Selbstbewertung in Bezug auf die Strategien und Maßnahmen der Qualitätssicherung in den verschiedenen Fakultäten durchgeführt (Stärken-Schwächen-Analyse). Die Ergebnisse dieser internen Selbstevaluation, die auch verstärkt gleichstellungsorientierte Aspekte einbezieht, dienen dazu, konkrete Ziele für die Qualitätssicherung zu formulieren. Weitere Verfahren für die Zukunft sind u.a. ein Qualitätssicherungsverfahren von Studiengängen, das der Selbstbeurteilung durch ein internes Monitoringteam dient, sowie ein hochschulübergreifender Austausch mit anderen Hochschulen und Institutionen, d. h. die Entwicklung eines Benchmarkingsystems für Gender Mainstreaming. Es werden grundsätzlich nur solche Verfahren weiter verfolgt, bei denen eine regelmäßige Überprüfung der Effizienz möglich und erfolgreich ist.

Geeignete Infrastruktur- und Organisationsmaßnahmen für die Qualitätsentwicklung sollen in den kommenden Jahren weiter ausgestaltet werden. Strategische und operative Arbeitskreise, die gezielt auf Fragestellungen der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements, auch im Hinblick auf Gender Aspekte, fokussieren oder qualitätsbezogene Aspekte in ihre strategischen Diskussionen einbeziehen, sollen weiter ausgebaut oder neu implementiert werden. Im Sommer 2010 wurde die QM-Steuerungsgruppe eingerichtet. Diese setzt sich aus Multiplikatoren der Kernbereiche Studium und Lehre, Dienstleistung/Verwaltung und Hochschulleitung zusammen und trifft als offizielles Diskussions- und Beratungsgremium grundlegende Entscheidungen über das Qualitätsmanagementsystem der Hochschule. Unterstützung finden die Akteure in den dezentralen Einheiten durch die zentrale Stabsstelle ‚Service Center Studium und Lehre‘ sowie in den kommenden Jahren durch Mitarbeiter in den Fakultäten, die sich speziellen QM-Aufgaben widmen werden.

Im Rahmen eines strukturierten (und dokumentierten) Strategie- und Zielentwicklungsprozesses wird in den kommenden Jahren das Qualitätsmanagement weiter implementiert, insbesondere soll der derzeit noch abstrakte Modellansatz des QM-Konzepts durch die Zuordnung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten konkretisiert und gelebt werden. Die Umsetzung der strategischen Ziele soll durch die Festlegung von operativen Zielen, Maßnahmen und Messgrößen (Indikatoren) zur Überprüfung der Zielerreichung erfolgen.

Die Hochschule hat es sich zum Ziel gesetzt, Gender-Aspekte noch stärker als bisher bei der Entwicklung und Anwendung von Qualitätsstandards zu berücksichtigen und sie auch in die Akkreditierungs- und Qualitätssicherungsverfahren zu integrieren. Dabei wird der internen Kommunikation über QM-Projekte große Bedeutung zugemessen. Die geplante Kommunikationsstrategie umfasst die Verwendung von Informationskanälen wie Flyer, Webseiten, Newsletter usw., insbesondere aber auch spezifische Workshops und hochschulweite Veranstaltungen, z.B. QM-Informationstage mit externen Moderatoren. Es ist selbstverständlich, alle Interessengruppen (Professoren/-innen, akademische Mitarbeiter/-innen, nicht-wissenschaftlich Beschäftigte und Studierende) in den Prozess der Qualitätsentwicklung einzubeziehen, denn nur durch Mobilisierung, Motivation und konstruktive Mitarbeit aller Beteiligten kann Gender Mainstreaming erfolgreich und bereichernd implementiert werden.

B. CHANCENGLEICHHEITSZIELE UND UMSETZUNGSSTRATEGIE

I. ERFOLGSBILANZ ZUM ABGELAUFENEN GLEICHSTELLUNGSPLAN (PLANUNGSZEITRAUM 2006-2011)

1. Erhöhung der Frauenanteile

1.1 Anteile der Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen

1.1.1 Studentinnen

Zum 31.12.2010 waren an der Hochschule Offenburg 3198 Studierende immatrikuliert. Davon waren über alle Fakultäten hinweg 707 und damit 22,1 Prozent weiblich. In den durch klassische Ingenieurwissenschaften geprägten Fakultäten Elektrotechnik und Informationstechnik sowie Maschinenbau und Verfahrenstechnik lagen die Frauenanteile bei 9 bzw. 11 Prozent. Ausnahmen hiervon bildeten einige Studiengänge. So liegt der Frauenanteil in der Verfahrenstechnik bei 25,6 Prozent. Im Studiengang Informatik / Wirtschaftplus sind 15,9 Prozent der Studierenden Frauen und im neu eingeführten Studiengang Medizintechnik, ebenfalls Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik, ist mit 18,2 Prozent jeder fünfte Studierende eine Frau.

1.1.2 Akademische Mitarbeiterinnen

Die akademischen Mitarbeiter/-innen der Hochschule Offenburg erfüllen aufgrund ihrer besonderen Aufgaben im Bereich der Wissenschaft, Forschung und Lehre eine wichtige Mittlerposition zwischen den Studierenden und den Professoren. Diese Stellen dienen dazu, die intensive Betreuung der Studierenden zu gewährleisten, aber auch insbesondere um den akademischen Nachwuchs an der Hochschule heranzubilden und zu fördern. Aus diesen Gründen ist die Hochschule bestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen. Durch spezielle Personalentwicklungsprogramme, wie beispielsweise die Unterstützung bei Promotionsvorhaben, wird akademischen Mitarbeiterinnen die Chance eingeräumt, erfolgreich eine Karriere als Professorin zu planen. Als Beispiel für die positive Entwicklung ist das Promotionskolleg „Kleinskalige erneuerbare Energiesysteme (KleE)“, eine Kooperation zwischen der Universität Freiburg, der Hochschule Offenburg, dem Zentrum für Erneuerbare Energien Freiburg sowie den Fraunhofer Instituten für Physikalische Messtechnik und Solare Energiesysteme zu nennen.

Im Jahr 2006 betrug der Anteil akademischer Mitarbeiterinnen 15,4 Prozent, 2008 waren es 27,6 Prozent. Zum 31.12.2010 gab es an der Hochschule Offenburg insgesamt 87 akademische Mitarbeiter/-innen (Köpfe incl. Drittmittel). Davon waren 28 weiblich. Das entspricht einem Frauenanteil von 32,2 Prozent. Somit konnte der Frauenanteil bei den akademischen Mitarbeitern innerhalb von fünf Jahren mehr als verdoppelt werden. Im vorangegangenen Planungszeitraum war eine Steigerung auf 21,5 Prozent innerhalb der Fakultäten und auf 35 Prozent hochschulweit (Fakultäten und zentrale Einrichtungen) als Ziel angestrebt.

Fakultät / Bereich	Anzahl akad. Mitarbeiter/innen	davon Frauen	Frauenanteil in %
B+W	9	5	55,5
E+I	19	5	26,3
M+I	17	7	41,2
M+V	21	7	33,3
sonstige Bereiche	20	4	20,0
Gesamt	87	28	32,2

Tab. 2: Anteile akademischer Mitarbeiterinnen nach Fakultäten aufgeschlüsselt (Köpfe incl. Drittmittel)

In der Entgeltgruppe E 10 sind akademische Mitarbeiterinnen mit 31 Prozent vertreten, in der Entgeltgruppe E 13 sind 38,5 Prozent Frauen. Insgesamt sind 85 Prozent aller

Entgeltgruppe	Fakultät / Bereich	Anzahl akademischer Mitarbeiter/innen	davon Frauen	Frauenanteil in %
E10	B+W	9	5	55,5
E10	E+I	17	3	17,6
E10	M+I	16	7	43,7
E10	M+V	19	7	36,8
E10	sonstige Bereiche	13	1	7,7
E13	B+W	0	0	0
E13	E+I	2	2	100
E13	M+I	1	0	0
E13	M+V	3	0	0
E13	sonstige Bereiche	7	3	42,8
Gesamt		87	28	32,2

Tab. 3: Akademische Mitarbeiterinnen in den entsprechenden Entgeltgruppen (Köpfe incl. Drittmittel, Stand 31.12.2011)

akademischer Mitarbeiter/-innen in E 10 eingruppiert.

1.1.3 Professorinnen

Die Zahl der Professorinnen stieg innerhalb des vorangegangenen Planungszeitraums von acht auf zwölf. Das Ziel 17,74 Prozent Professorinnen und damit 14 Positionen mit Frauen zu besetzen, konnte nicht erreicht werden. Eine der Ursachen hierfür lag sicherlich in der Vielzahl an Berufungsverfahren und der damit verbundenen zeitlichen Belastung für alle Beteiligten, so dass eine aktive Rekrutierung nicht in allen Fällen erfolgreich umgesetzt werden konnte. Verbunden damit herrschte ein genereller Mangel an Bewerbungen, so dass viele der Verfahren nicht in der ersten Ausschreibungsrunde erfolgreich abgeschlossen werden konnten. Die Hochschule beabsichtigt, eine professionelle aktive Rekrutierung, insbesondere auch für Frauen einzuführen.

1.1.4 Weibliche Lehrbeauftragte

Der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter lag im Jahr 2008 bei 18 Prozent. Er konnte innerhalb von zwei Jahren auf 21,3 Prozent gesteigert werden. Nach den Zielvorgaben im vorangegangenen Gleichstellungsplan soll der Anteil bis 2013 25 Prozent betragen.

Fakultät	Stellenbestand (Stand: 31.12.2010 inkl. HS 2012)	davon besetzt	davon besetzt mit Frauen	Frauenanteil in %
(1)	(2)	(3)	(4)	(4/3)
B + W	36	27	4	14,8
E + I	33	25	1	4,0
M + V	46	34	2	5,9
M + I	26	20	5	25
Gesamt	141	106	12	11,3

Tab. 4: Frauenanteile bei den Professuren (Stand 31.12.2011)

Zur Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen Qualifizierungsstufen siehe Anlage 1.

1.2 Anteile der Frauen in den Berufungsverfahren

Die Anzahl der Berufungsverfahren infolge der Ausbaumaßnahmen Hochschule 2012 hat sich drastisch erhöht. Erfolgt im Jahr 2007 lediglich drei Ruferteilungen, so konnten im Jahr 2010 19 Berufungsverfahren erfolgreich abgeschlossen werden. (Anlage 2)

Im vorangegangenen Planungszeitraum haben sich durchschnittlich 12,6 Prozent Frauen beworben. 17 Frauen, entsprechend 20,5 Prozent erhielten einen Listenplatz.

Fakultät / Bereich	Anzahl Lehrbeauftragte	davon Frauen	Frauenanteil in %
B+W	54	13	24,1
E+I	39	5	12,8
M+I	26	6	23,1
M+V	45	11	24,4
Gesamt	164	35	21,3

Tab. 5 Lehrbeauftragte nach Fakultäten aufgeschlüsselt (Stand: 31.12.2010)

Sechs Frauen (19,4 Prozent) wurde der Ruferteil.

Der Prozentsatz der eingeladenen Bewerberinnen und der Frauen auf Listenplätzen ist signifikant höher, als der der Bewerberinnen. Dies zeigt deutlich die Bemühungen der Hochschule, Professorinnen zu gewinnen.

Insgesamt aber ist die Zahl der Bewerberinnen immer noch gering. Die Einführung der W-Besoldung und die zwischenzeitliche Absenkung der Altersgrenzen für die Verbeamtung waren hierbei nicht gerade förderlich.

Gerade bei Frauen mit Kindern und Familie weist der berufliche Werdegang in der Regel Brüche auf. Trotz Berücksichtigung dieser Faktoren haben es die Frauen viel schwerer, Führungspositionen einzunehmen oder in der Forschung erfolgreich zu sein. Weniger Publikationen sind die Folge. Die Vorgaben an die Hochschulen für angewandte Wissenschaften, ihre Forschungsaktivitäten zu verstärken, erleichtert es diesen Frauen nicht, sich auf eine W3-Professur zu bewerben.

Zahlreiche Berufungsverfahren mussten bis zur Besetzung mehrfach bis zu drei Mal ausgeschrieben werden. Waren es im Jahr 2007 durchschnittlich 51 Bewerber/innen pro Verfahren, so reduzierte diese Zahl sich in den Folgejahren auf 12 bis 17 Bewerber/innen je Berufungsverfahren. Dies zeigt deutlich die Schwierigkeiten auf, überhaupt geeignete Bewerber/innen zu erhalten.

An der Hochschule Offenburg gibt es aktuell zwei Professoren in W3.

1.3 Anteile der Frauen in Förderprogrammen

Förderprogramm	Semester	Anzahl
Professorinnen-Programm		3 Professorinnen
Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm	SS 2008	2 Lehraufträge
	WS 2008/09	2 Lehraufträge
	SS 2009	2 Lehraufträge
	WS 2009/10	3 Lehraufträge
	SS 2010	4 Lehraufträge
	WS 2010/11	3 Lehraufträge
Stellen für Absolventen und Absolventinnen in MINT-Projekten (Kooperation zwischen Unternehmen und Hochschule)		2 Absolventinnen
Programm „Studienmodelle individueller Geschwindigkeit- StartING“		2 Studentinnen

Tab. 6: Frauen in Förderprogrammen (Stand: 31.12.2010)

2. Umgesetzte Maßnahmen

Kategorie	Die wichtigsten Maßnahmen
1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und akademischen Mitarbeiter/innen	Erfolgreiche Teilnahme am Professorinnen-Programm sowie die damit verbundene Berufung von drei Professorinnen, sowie die Berufung weiterer 2 Professorinnen
2. Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen	- Förderung weiblicher Lehrbeauftragter über das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm. - Vergabe von zwei Masterstipendien durch den Zonta Club Offenburg an Studentinnen. - Eröffnung des Career Centers
3. Erhöhung der Studentinnenanteile	Einrichtung und Benennung neuer Studiengänge (Bsp. Medizintechnik, Wirtschaftsinformatik) unter dem Gesichtspunkt, mehr Studentinnen für die Hochschule zu gewinnen. MINT-College (Konzept einer engmaschigen Studienbetreuung im Rahmen des „Qualitätspakts Lehre“ für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre) StartING (Studienmodell individueller Geschwindigkeit)
4. Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	- Flexible Gestaltung des Arbeitsortes - Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeitszeit - „audit familiengerechte hochschule“ und Umsetzung der darin festgelegten Maßnahmen (s. Jahresberichte 1 und 2)

Tab. 7: Liste der umgesetzten Maßnahmen

Für eine detaillierte Beschreibung der im Planungszeitraum umgesetzten Maßnahmen wird auf die Tabelle „Umsetzung der Maßnahmen im Professorinnenprogramm“ in Anlage 8 verwiesen.

3. Hochschule

3.1 Personal

An der Hochschule gibt es 108 Professorinnen und Professoren, 165 Lehrbeauftragte und 241 Beschäftigte.

Von den 241 Beschäftigten arbeiten 108 in Vollzeit und 133 (55,19 Prozent) in Teilzeit. Davon sind 85 (63,91 Prozent) Frauen und 48 (36,09 Prozent) Männer. (Stand 01.11.2011)

3.2 Mitglieder

An der Hochschule Offenburg gibt es 12,4 Prozent Professorinnen. Im nichtwissenschaftlichen Bereich liegt der Frauenanteil bei durchschnittlich 58 Prozent, im akademischen Bereich bei 32,2 Prozent. 35 der 164 Lehrbeauftragten sind weiblich, was einem Prozentsatz von 21,3 entspricht. 22,1 Prozent der Studierenden sind Frauen. Bei den Ehrenbürgern, Ehrenmitgliedern, Honorarprofessoren und Ehrensensoren sind keine Frauen vertreten.

3.3 Frauen in Hochschulorganen und Hochschulgremien

In den Hochschulgremien sind Mitglieder entweder kraft Amtes bestellt oder werden gewählt. Einen bestimmten Frauenanteil bis hin zur paritätischen Besetzung vorzugeben, ist ohne eine Änderung der Wahlordnungen nicht realisierbar. Ungeachtet dessen wirkt die Hochschule Offenburg im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hin, dass sich genügend Frauen bei Wahlen aufstellen lassen. Bei der nächsten Personalversammlung bzw. Studierendenvollversammlung wird diese Problematik thematisiert, mit dem Ziel, dass mehr Frauen sich zur Wahl aufstellen lassen.

Vier der elf Mitglieder und damit 36 Prozent des Hochschulrates sind Frauen. Von den 22 Mitgliedern im Senat werden 12 gewählt. 10 Mitglieder sind kraft Amtes im Senat vertreten. Insgesamt gibt es aktuell vier Senatorinnen, entsprechend 18,2 Prozent. Im Fakultätsrat Maschinenbau und Verfahrenstechnik sind Frauen mit 15,8 Prozent vertreten.

Im Fakultätsrat Medien und Informationswesen sind 34,6 Prozent aller Mitglieder Frauen. Im Fakultätsrat Elektrotechnik und Informationstechnik beträgt der Frauenanteil 6,1 Prozent. In der Fakultät Betriebswirtschaft und Wirtschaftsingenieurwesen sind Frauen mit 22,9 Prozent im Fakultätsrat beteiligt. Vergleiche hierzu Anlage 3: Frauen in Hochschulorganen und -gremien.

II. ANGESTREBTE GLEICHSTELLUNGSZIELE FÜR DEN PLANUNGSZEITRAUM

1. Strategische Ziele

Gleichstellungsarbeit, im Kontext der Ressourcenbereitstellung als Zusatzaufgabe betrachtet, wird gleichwohl nicht als notwendige Pflicht erachtet, sondern durchdringt selbstverständlich alle Bereiche. Sie ist ein wichtiges Element der Weiterentwicklung und der Profilierung der Hochschule.

1.1 Hochschule als Arbeitsort

Die Hochschule als Arbeitsort bietet die Rahmenbedingungen für erfolgreiches und vertrauensvolles Arbeiten verbunden mit der Möglichkeit eines Familienlebens.

Verständnis für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch der Hochschule ist vorhanden. Weiterbildung und die Entwicklung der Persönlichkeit wird gefördert. Frauen werden ermutigt, Führungsaufgaben anzunehmen. Langfristig wird sich diese Grundhaltung positiv auf den Frauenanteil auswirken.

1.2 Hochschule als Studienort

Die Hochschule als Studienort betreut die Studierenden, insbesondere die Studentinnen nicht nur in ihrer fachlichen Ausbildung, sondern auch in ihrer Persönlichkeitsbildung und in ihrer Karriereplanung. Diese intensive „Rundum“- Betreuung schafft Vertrauen und zeugt von Qualität. Dies wird auch nach außen sichtbar und erhöht die Attraktivität als Studienort.

2. Quantitative Ziele

- Eine Erhöhung des Professorinnenanteils von aktuell 12,4 auf 17,7 Prozent.
- Eine Erhöhung der Frauenanteile bei den akademischen Mitarbeitern von aktuell 32,2 Prozent auf 40 Prozent (hochschulweit, Köpfe insgesamt).
- Eine Erhöhung der Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten von aktuell 21,3 auf 26,2 Prozent.
- Bei der Besetzung von Führungspositionen werden Frauen gezielt angesprochen und motiviert.
- Die Einrichtung einer Stelle (1,0 E13 TV-L) ausschließlich für Gleichstellungsaufgaben. Kontinuierliche und nachhaltige Arbeit ist nicht „nebenher“ leistbar. Die Finanzierung dieser Stelle erfolgt aus Landesmitteln.

III. GLEICHSTELLUNGSMASSENNAHMEN IM PLANUNGSZEITRAUM

1. Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren und akademischen Mitarbeiter/innen (insb. die Bemühungen der Hochschule zur Qualitätsverbesserung und Transparenz bei Berufungs- und Besetzungsverfahren)

1.1 Darstellung der unterschiedlichen

Maßnahmenpakete zur Steigerung der Frauenanteile und zur Gleichstellung an der Hochschule Offenburg

Wie bereits beschrieben, fühlt sich die Hochschule Offenburg seit jeher dem Grundverständnis der Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit des Gender-Mainstreamings verpflichtet. Grundsätzlich strebt die Hochschule Offenburg an, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen deutlich erhöht wird. Das Rektorat trägt Sorge dafür, dass die Gleichstellungs- und Chancengleichheitspläne von allen Mitgliedern der Hochschule beachtet und umgesetzt werden. Sollten personalwirtschaftliche Maßnahmen zu einem Stellenabbau führen, so stellt die Hochschule sicher, dass sich, bei entsprechender Eignung, der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht verringert. Dies gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

1.2 Strukturelle und institutionelle Verankerung der Gleichstellung und des Gender Mainstreamings an der Hochschule Offenburg

Neben vielfältigen Einzelmaßnahmen zur Geschlechtergleichstellung gehört die institutionelle und strukturelle Verankerung der Ziele der Gleichstellung zu den entscheidenden Maßnahmen, um den Anteil der Frauen an der Hochschule Offenburg entsprechend ihres Anteils an der Bevölkerung zu erhöhen. Diese institutionelle und strukturelle Verankerung betrifft die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und das Procedere der Berufungsverfahren und der Einstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

So hat die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Offenburg einen festen Sitz mit Stimmrecht im Senat (nach § 4 LHG), in den Fakultäts- und Sektionsräten und in den Berufungs- und Auswahlkommissionen mit beratender Stimme (nach § 4 LHG). Bei hochschulinternen Dienstbesprechungen, bei geeigneten Veranstaltungen der beruflichen Fortbildung, insbesondere auch bei Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte, werden die Themen Gleichstellung, Benachteiligung von Frauen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einbezogen. Damit der Blickwinkel von Gleichstellungsthemen auf die aktuellen Diskussionen innerhalb der Hochschule gewährleistet ist, ist der Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

als regelmäßiger Berichtspunkt Bestandteil von Gremiensitzungen der Hochschule (Hochschulrat, Senat, Fakultätsrat). In den Berufungs- und Einstellungsverfahren ist eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zwingend vorgeschrieben und die Verfahren sind so formuliert, dass eine Gleichbehandlung der Geschlechter gewährleistet wird. So wird jede Stelle grundsätzlich unter Verwendung der weiblichen und der männlichen Form ausgeschrieben. Auch wird bei Stellenausschreibungen dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind, der Hinweis aufgenommen, dass die Hochschule Offenburg bestrebt ist, ihren Frauenanteil zu erhöhen und qualifizierte Frauen deshalb ausdrücklich aufgefordert werden, sich zu bewerben.

Bewerberinnen wird nahegelegt, sich mit der Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung zu setzen. Durch die Teilnahme an den Fakultätsratssitzungen ist die Gleichstellungsbeauftragte bereits an der Formulierung der Ausschreibungstexte beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird also frühzeitig in alle Berufungsverfahren einbezogen und achtet darauf, dass bei der Beurteilung der Qualifikation Besonderheiten in der Berufsbiografie, wie z. B. Unterbrechungen oder Reduzierung der Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, nicht nachteilig gewertet werden. Bei Auswahlverfahren in der Berufungskommission bei Professuren oder bei anderen Stellenbesetzungen ist die Gleichstellungsbeauftragte mit beratender Stimme vertreten und kann darauf dringen, dass bei der Vorauswahl alle Bewerberinnen eingeladen werden, die die formalen Voraussetzungen und die fachlichen Qualifikationen erfüllen bzw. mit einem Prozentsatz, der ihrem Anteil an Bewerbern entspricht. Wird bei der Aufstellung der Einladungsliste eine Frau nicht berücksichtigt, muss die Entscheidung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten stichhaltig begründet werden. Um die Gleichstellung

zukunftsorientiert an der Hochschule Offenburg zu verankern, wurde ein Gleichstellungskomitee eingerichtet. Besonders wichtig ist dabei die Einbeziehung der Studierenden. Es finden bereits Gespräche mit dem AStA statt, einen Gleichstellungsausschuss zu bilden.

In Anbetracht der Tatsache, dass Gleichstellung in der Hochschulpolitik in den letzten Jahren einen hohen Stellenwert erhalten hat und somit die Aufgaben mit dem damit verbundenen hohen zeitlichen Aufwand nicht mehr nur „nebenher“ erfüllt werden können, ist der Hochschule Offenburg die Einrichtung einer Stelle für Gleich-

stellung ein Anliegen. Diese Neustelle (1,0 E13 TV-L) sollte im Rahmen der Planaufstellung zum Doppelhaushalt 2012/13 zugewiesen werden.

1.3 Erhöhung der Anteile von Frauen bei den Professuren

Anhand statistischer Daten wird dargelegt, dass Frauen bei den Professuren deutlich unterrepräsentiert sind. Diese Unterrepräsentanz rührt zum Großteil aus der traditionell technisch orientierten Ausrichtung der Hochschule. Geringe Studentinnenzahlen in technischen Fächern führen zu einem niedrigen Anteil von Frauen bei dem akademischen Nachwuchs, der sich ganz konkret in den sehr geringen Zahlen an Bewerbungen von Frauen bei den ausgeschriebenen Professuren ausdrückt. Neben den verschiedenen Maßnahmen der Hochschule, wie die Berufungsverfahren für Frauen durchlässiger zu machen und Frauen dazu zu animieren, sich bei der Hochschule als Professorin zu bewerben, ist es ein großes Bestreben der Hochschule, Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern. Das beginnt bei der Werbung um Studentinnen und geht weiter über die Förderung von akademischen Mitarbeiterinnen und weiblichen Lehrbeauftragten. Diese Maß-

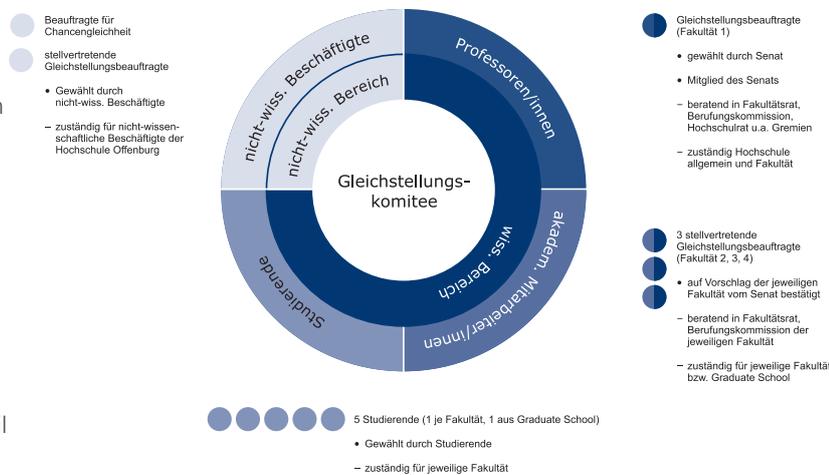


Abb. 2: Institutionelle Verankerung der Gleichstellung an der Hochschule Offenburg

nahmen wirken und zeigen gute Erfolge, aber sie wirken nur sehr langsam. Einen besonderen Impuls lieferte das Professorinnen-Programm. Die Anzahl der Professorinnen an der Hochschule Offenburg hat sich deutlich erhöht. Durch das Ausbauprogramm Hochschule 2012 gibt es aber insgesamt 44 Professuren mehr sowie fünf weitere Stiftungsprofessuren, so dass der Frauenanteil nur um drei Prozentpunkte gestiegen ist. Offenbar haben die bisherigen Maßnahmen, wie aktive Rekrutierung und Nutzung von Datenbanken nicht den gewünschten Erfolg gezeigt. Die Bewerberlage ist derzeit recht unzufriedenstellend. Dies wiederum könnte für Bewerberinnen eine Chance sein. In den Berufungsleitfaden der Hochschule wird neben der Veröffentlichung der Ausschreibung auch eine automatische Recherche in Datenbanken, insbesondere in Datenbanken für Frauen, mit aufgenommen.

Eine weitere Erhöhung des Professorinnenanteils gegenüber dem vergangenen Planungszeitraum wird als unrealistisch erachtet. Am Ziel 17,7 Prozent Professorinnen wird daher festgehalten (siehe Anlage 4)

1.4 Erhöhung der Anteile von Frauen bei den akademischen Mitarbeiter/-innen

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gehört die fachkundige Unterstützung in der Antragstellung bei Studien- oder Promotionsförderprogrammen. Diese Programme sind jungen Wissenschaftlerinnen meistens nicht bekannt und zudem auch oft sehr kompliziert in der Antragstellung. Sie erhalten die notwendige Hilfestellung in der Fakultät.

Die Gleichstellungsbeauftragte organisiert Informationsveranstaltungen über die Förderprogramme. Sie begutachtet die ausgeschriebenen Stellen und weist interessierte Frauen auf die Ausschreibungen hin. Sie ist somit eine Mittlerin zwischen der Fakultät und der Bewerberin.

Im Zusammenhang mit dem immer höher werdenden Stellenwert von Forschung und Projektvorhaben an Hochschulen für angewandte Wissenschaften eröffnen sich hier zusätzliche Möglichkeiten, den akademischen Mittelbau zu stärken. Absolventinnen profitieren hiervon mit Chancen für den Berufseinstieg (MINT-Stellen), Teilhabe an Forschung, Kontakten zu Unternehmen (Industry-on-Campus) und sie werden zu Promotionen motiviert. Die Hochschule wiederum erhält die Chance, hervorragende Absolventinnen an sich zu binden und so

einen Pool für Fachfrauen in Berufungsverfahren zu schaffen, für Lehrbeauftragte oder letztlich auch für genügend Bewerberinnen auf Professuren.

Eine weitere Erhöhung der Frauenanteile im akademischen Bereich im Planungszeitraum ist abhängig von Stellenzuweisungen der Landesregierung (Ausbau des Mittelbaus) und künftigen Drittmittelprojekten und daher nicht planbar (s. Anlage 5). Das Verhältnis der unbefristeten zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen beträgt 1 zu 8,6.

Wie aus Anlage 6 zu entnehmen, sind unbefristete Stellen nur zu einem Achtel durch Frauen besetzt. Der Hochschule Offenburg stehen im Stellenplan nur wenige unbefristete Stellen im akademischen Bereich (Mittelbau) zur Verfügung. In den letzten Jahren blieb der Stellenbestand gleich. Da gerade bei diesen unbefristeten Stellen wenig Fluktuation herrscht und sich traditionell eher Männer um diese Stellen beworben hatten, sind die Chancen auf eine dieser unbefristeten Stellen für Frauen gering.

Die neue Landesregierung hat im Koalitionsvertrag vereinbart, dass innerhalb der nächsten fünf Jahre die Zahl unbefristeter Mittelbaustellen an Hochschulen erhöht werden soll. Im Zuge dieses Stellenausbaus beabsichtigt die Hochschule, vermehrt Frauen auf diesen unbefristeten Stellen zu beschäftigen.

2. Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen (Maßnahmen, die die Nachwuchswissenschaftlerinnen dazu motivieren bzw. darin unterstützen, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen)

Ein hochschulweites Personalentwicklungskonzept ist an der Hochschule Offenburg im Aufbau. In diesem Rahmen werden NachwuchswissenschaftlerInnen gezielt qualifiziert und gefördert.

2.1 Erhöhung der Anteile der Frauen bei den Lehrbeauftragten

Bereits seit 1997 läuft an der Hochschule Offenburg die Förderung weiblicher Lehrbeauftragter hauptsächlich über das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm. Dieses Programm hat zum Ziel, die Zahl der Professorinnen zu erhöhen, indem mehr Lehraufträge an Akademike-

rinnen vergeben werden. Über Lehraufträge lassen sich Lehrerfahrungen erwerben sowie Verbindungen zu Hochschulen knüpfen, wodurch die Berufungsvoraussetzung „Pädagogische Eignung“ bei Bewerbungen um Professuren leichter nachzuweisen ist. Dieses Programm mit den flankierenden Beratungsangeboten, die von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Fachhochschulen initiiert wurde, wird in Offenburg mit großem Erfolg angewendet. So konnten dadurch in den letzten zehn Jahren 28 weibliche Lehrbeauftragte eingestellt werden. Diese hohe Bewilligungsrate zeigt die große fachliche und pädagogische Kompetenz der Bewerberinnen an der Hochschule Offenburg. Weitere Förderungen der weiblichen Lehrbeauftragten erfolgen besonders über die Einbindung in die Frauennetzwerke der Hochschule Offenburg. Gezielte Informationsweitergaben (z. B. Einladungen zu den Info-Abenden der Lakof) über die Netzwerke erweisen sich dabei als sehr Karrierefördernd. Die Hochschule Offenburg kann dabei gleich mehrere „Erfolgsgänge“ vorweisen.

Wie das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm zeigt, bilden Lehraufträge ein zentrales Element auf dem Weg zur Professur. Hier können die notwendigen Lehrerfahrungen gesammelt werden. Immer mehr weibliche Lehrbeauftragte werden als Fachfrau in Berufungsverfahren hinzugezogen und können sich bei dieser Gelegenheit mit dem Procedere einer Bewerbung vertraut machen. Ein hervorragendes Instrument der Personalentwicklung, welches die Hochschule Offenburg auch in Zukunft fördert. Die Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter soll daher im Planungszeitraum weiter erhöht werden, um fünf Prozentpunkte auf 26,2 Prozent (Anlage 7).

2.3 Stellen für Absolventinnen

Die Hochschule bietet Absolventinnen und Absolventen die Chance, Berufserfahrungen zu gewinnen und dadurch einen leichteren Einstieg ins Berufsleben zu erhalten. Als Beispiele seien hier das MINT-Programm oder Forschungsprojekten wie z. B. Industry-on-Campus (eine Kooperation zwischen einem regionalen Unternehmen und der Hochschule zum Thema der Energiegewinnung aus Biomassennutzung) genannt. Die Teilhabe an Forschungsprojekten motivieren die akademischen Mitarbeiter/innen, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen.

3. Erhöhung der Studentinnenanteile, insb. in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen (Maßnahmen, die dazu beitragen, dass Studentinnen an die Hochschulen kommen und dort insb. ein naturwissenschaftliches oder technisches Fach studieren)

Trotz erheblichen Ausbaus Hochschule 2012, in dem weitgehend technische Studiengänge bewilligt wurden, konnte der bisherige Studentinnenanteil nicht nur beibehalten, sondern sogar noch gesteigert werden. Der Anteil der Frauen an allen immatrikulierten Studierenden beträgt an der Hochschule Offenburg derzeit 22,36 Prozent. In den klassischen Ingenieurwissenschaften liegt der Frauenanteil unter zehn Prozent. Mit dem Wissen, dass – nur wenn der Anteil der Frauen unter den Studierenden erhöht werden kann – auch langfristig der Anteil der Frauen bei den Spitzenpositionen wächst, verfolgt die Hochschule Offenburg schon seit langem den Weg der intensiven Werbung um weibliche Studierende. Hierbei sind insbesondere die Aktionen mit weiterführenden Schulen genannt. Seit mehr als zehn Jahren werden an der Hochschule Offenburg regelmäßige Schnuppertage für Mädchenklassen angeboten.

Die hervorragende regionale Verwurzelung der Hochschule und die gute Zusammenarbeit mit den Schulen sorgen regelmäßig für zahlreiche Besucherinnen. Dazu trägt auch das große Engagement der Mitglieder der Hochschule bei, die die Mädchen mit oft hoch interessanten Aktionen betreuen, wie z. B. den Eigenbau eines kartesischen Tauchers im Zentrum für Physik. Aufbauend auf den Erfahrungen der Schnuppertage, wurde bereits im Mai 1999 eine erste Informationsbroschüre für Schülerinnen erstellt. Sie trug den Titel „InnenAnsichten“ und beschrieb den Alltag von Studentinnen an der Hochschule Offenburg. Sie sollte dazu beitragen, Schwellenängste vor dem Hintergrund der traditionell sehr technisch geprägten Hochschule abzubauen. Aufgrund der mit dem Flyer erzielten großen Reichweite wird eine komplett überarbeitete Neuauflage geplant. Intensiv organisiert die Hochschule die Girls Days. Dazu kommen mittlerweile jährlich bis zu 120 Mädchen an die Hochschule und haben die Möglichkeit, die Hochschule „am eigenen Leib“ zu erfahren. Seit 2001 initiiert die Hochschule diesen Event.

Die Hochschule Offenburg beteiligt sich auch an den in der Region stattfindenden Berufsinformationsmessen. Gute Erfahrungen wurden mit dem verstärkten Einsatz von Studentinnen als Ansprechpartnerinnen gemacht. Aus diesen Erfahrungen mit dem gezielten Einsatz von Studentinnen bei Vorträgen an Schulen und bei Beratungen auf Berufsinformationsmessen wurde das Landesprogramm der Ausbildung als Studienbotschafterin zur Förderung der Gleichstellung verstärkt in Anspruch genommen. Die Studienbotschafterinnen sprechen gezielt Schülerinnen an, die eine Neigung für Technik entwickeln. Sie zeigen den Mädchen die vielfältigen und hochinteressanten Möglichkeiten an der Hochschule auf und vermitteln über die eigene Vita den Erfolg in vermeintlich technischen „Männerdomänen“. Erfolgreich nutzt die Hochschule Offenburg auch die Zusammenarbeit und Angebote von externen Partnern: Der größte Freizeitpark Deutschlands, der Europa-Park in Rust, veranstaltet jährlich die sehr erfolgreichen „Science Days“.

Diese Veranstaltung im eigens dazu errichteten Science-House hat mittlerweile sogar bundesweite Ausstrahlung. Die Hochschule Offenburg nimmt seit 2002 teil. Besonderes Augenmerk wird von den einzelnen Fakultäten auf die Ansprache von Schülerinnen gelegt. Mit hohem Engagement beteiligen sich die unterschiedlichsten Bereiche der Hochschule an den Veranstaltungen der Girls Day Academy, in der eine ausgewählte Gruppe Schülerinnen ein halbes Jahr lang Studiengänge und Berufsbilder kennen lernen. Seit 2004 bietet die Fakultät Elektrotechnik und Informationswesen in ihrer Summer University die Gelegenheit, die eigenen Stärken in diesem Bereich zu testen. Einmal jährlich findet ein Schülerinformationstag statt.

Frisch eingeschriebene Studentinnen sind oft noch sehr unsicher im Umgang mit der Hochschule. Es sollen daher die Studienbedingungen für Studienanfängerinnen weiter verbessert werden. Ingenieurdisziplin an, können sich jedoch noch nicht für einen konkreten Studiengang entscheiden oder sie haben Angst vor Misserfolg und den hohen Abbruchquoten. startING, das vorgeschaltete Semester, erleichtert den Übergang von der Schule zum Studium und hilft bei der Orientierung.

Die Hochschule war erfolgreich in der Antragstellung des Bund-/Länder-Programmes „MINT-College“ für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre (3,7 Mio. Euro im Zeitraum 2012 – 2016).

Betreuungs- und Unterstützungsangebote in Form von Mentoring, Peergruppen oder Tutorien durch Professorinnen und Studentinnen höherer Semester sollen dabei helfen, die Drop-out-Quote zu verringern. Die guten Erfahrungen, von denen die jungen Studentinnen berichten, haben dazu geführt, dass in Zusammenarbeit mit der BBQ Südwestmetall ein Mentoringprogramm aufgebaut wurde. Einen ähnlichen Charakter hat der Einsatz von Absolventinnen in den Berufungskommissionen bei der Auswahl externer Fachleute. Bereits seit mehreren Semestern wird diese Maßnahme eingesetzt. Dies verstärkt die Anbindung an den Blickwinkel der Studentinnen, die gleichzeitig durch den Kontakt zu Absolventinnen klare Vorbilder vor Augen haben. Gleichzeitig erwerben Absolventinnen als Mitglied der Berufungskommission Erfahrungen mit Anforderungen an das Berufsbild einer Professorin. Daher wird dies auch in den neuen Berufungsverfahren weiter ausgebaut werden. Erstmals verlieh im Jahr 2008 der Zonta Club International Preise an zwei Studentinnen. Diese Studentinnen aus den Fakultäten Maschinenbau und Verfahrenstechnik sowie Elektrotechnik und Informationstechnik haben sich im Grundstudium SS 2008 mit den besten Abschlüssen qualifiziert. Die Preise werden zur Motivationsförderung für Studentinnen in diesen eher „Männer-dominierten“ Studiengängen vergeben. Zum WS 2009 vergab der Zonta Club International zwei Stipendien zur Ermöglichung eines Master-Studiums in einem dieser Bereiche.

Abgerundet werden die Aktionen durch eine intensive Betreuung und verschiedenartige Angebote für Studentinnen. Dazu zählen insbesondere Einzelberatungen zu Lebenssituationen, Studium, Berufswahl, Lebensplanung etc. Diese Beratungen werden auch in Zusammenarbeit mit der psychosozialen Beratungsstelle durchgeführt. Zur Karriereförderung von Studentinnen werden vielfältige Seminare und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten. Dazu gehören Angebote zu Themen wie Vorstellung, Bewerbung, Zeitmanagement, Eignungstests und Diagnoseverfahren.

Seit Mai 2010 begleitet das Career Center der Hochschule Offenburg die Studierenden bei der Entwicklung ihres persönlichen und beruflichen Profils und beim Berufseinstieg. Ein breit gefächertes Programm von Seminaren, Workshops und Vorträgen und die Vermittlung von Kontakten zu Arbeitgebern wird angeboten. Seit dem Wintersemester 2010/2011 bietet die Hochschule Offenburg eine Prokrastinations-Ambulanz an.

Bekanntermaßen sind Frauen in der Fakultät Elektrotechnik und Informationswesen stark unterrepräsentiert. Mit „Medizintechnik“, „Wirtschaftsinformatik“ oder Studiengängen mit Lehramtsbefähigung bietet diese Fakultät besonders frauenaffine Studiengänge an.

4. Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Aktivitäten der Hochschule, die sowohl das Studieren als auch das Arbeiten an der Hochschule erst ermöglichen bzw. erleichtern.)

Die Hochschule Offenburg ist sehr daran interessiert, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Dahinter steht die Erkenntnis, dass besonders hochqualifizierte Frauen oft nur für Aufgaben an der Hochschule gewonnen bzw. gehalten werden können, wenn die Bedingungen des Arbeitsplatzes so ausgestaltet sind, dass weder Beruf noch Familie sich gegenseitig ausschließen. Dazu hat die Hochschule Offenburg bereits geeignete Dienstvereinbarungen geschaffen, durch die sich flexible und familienfreundliche Arbeitszeitregelungen gestalten lassen. Diese Dienstvereinbarungen werden von den Beschäftigten gut angenommen und haben ihre Wirksamkeit und Nützlichkeit bereits bewiesen.

Seit Einführung der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit im Februar 2008 ist das Interesse an dieser Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitsplatzes kontinuierlich gestiegen. Aktuell arbeiten 19 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in alternierender Telearbeit.

Ein weiterer Baustein auf dem Weg zur familienfreundlichen Hochschule ist die Vorgabe, Sitzungstermine nach Möglichkeit mit der Familienarbeit zu vereinbaren.

Aufgrund der oft nicht übereinstimmenden Zeiten der Schulferien mit der vorlesungsfreien Zeit an der Hochschule Offenburg wird seit Oktober 2007 regelmäßig in den Osterferien, Pfingstferien und Herbstferien in der Kindertagesstätte „Kita Sommersprosse“ Kinderbetreuung angeboten.

Darüber hinaus stehen seit dem Wintersemester 2008/2009 Kinderbetreuungsplätze in einer nahegelegenen Einrichtung zur Verfügung.

Die Hochschule wirkt insbesondere darauf hin, dass sich die Aussichten auf ein erfolgreiches Studium durch Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht mindern. Dem wird seit dem Sommersemester 2008 in einer Studien- und Prüfungsordnung Rechnung getragen (Möglichkeit der flexiblen Studien- und Prüfungszeiten in besonderen Fällen wie Teilzeit, Schwangerschaft, Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen). Durch diese individuellen Lösungen soll die Vereinbarkeit von Studium und Familie ermöglicht und die Dropout-Quote verringert werden.

Einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen hat die Durchführung des „audit familiengerechte hochschule“ im Jahre 2009 geleistet. Im ersten Jahr nach der Zertifizierung wurde z. B. die Flexibilisierung der Arbeitszeit weiter ausgebaut. Statt Kernarbeitszeiten gibt es seit Juli 2010 Kontaktzeiten und Funktionsbereiche. Kommunikationswege und Öffentlichkeitsarbeit werden stetig verbessert. Offizielle AnsprechpartnerInnen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium werden benannt.

Themen wie Führung (Ebenen, Aufgaben, Kompetenzen) und Personalentwicklung werden bearbeitet.

Die Hochschule Offenburg ist Partner im Dual Career-Netzwerk der Universität Freiburg. Wickelmöglichkeiten an beiden Standorten Offenburg und Gengenbach, Kinderstühle in der Mensa und ein Familienzimmer lassen Kinder an der Hochschule willkommen sein.

Im Planungszeitraum 2011 - 2016 sollen die fortlaufenden Maßnahmen aus dem vorangegangenen Planungszeitraum und aus dem audit weitergeführt werden (s. Homepage der Hochschule Offenburg www.hs-offenburg.de/audit)

Weitere geplante Maßnahmen:

Arbeitsorganisation:

Bei Einladungen zu Besprechungen werden Agenda und voraussichtliches Besprechungsende genannt. Tagesordnungspunkte, die eine Entscheidung aller Teilnehmer erfordern, werden möglichst früh eingeplant. Besprechungsfenster werden über alle Fakultäten hinweg so koordiniert, dass die übergreifenden Besprechungen während der normalen Arbeitszeit stattfinden können.

Informations- und Kommunikationspolitik:

Studierende werden in die Gleichstellungsaufgaben aktiv mit einbezogen und somit für die damit verbundenen Themen sensibilisiert. Der Internetauftritt der Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit wird erneuert und ständig aktualisiert.

Als Hochschule mit internationalem Profil wird geprüft, welche Informationen auf Englisch zur Verfügung stehen sollten. Es wird geprüft, welche weiteren Informationen in Schriftform erstellt werden sollen.

In Umfragen werden Zufriedenheit und Wünsche bezüglich Studium und Arbeitsplatz ermittelt und diese anschließend im Hinblick auf Verbesserungsmöglichkeiten ausgewertet.

Führungskompetenz:

- Führungsleitlinien (die Grundsätze des Miteinanders) werden erarbeitet und kommuniziert.
- Fortbildungen bzw. Informationsveranstaltungen für Führungskräfte zum Thema z. B. Work Life Balance, Stressbewältigung, Konfliktbewältigung, werden gezielt beworben.
- Angebote zur Gesundheitsförderung werden weiter ausgebaut.

5. Gender-Forschung und Gender-Kompetenz

Der Bereich der Gender-Forschung ist an der Hochschule Offenburg immer noch ein relativ neuer Bereich. Aufgrund der sehr technisch ausgeprägten Struktur der Hochschule wurde bisher dieser Bereich nur in einzelnen Arbeiten aufgegriffen. Aber infolge der gesellschaftlichen Entwicklungen, die auch die Technik immer stärker mit ihren Auswirkungen auf die Geschlechter zum Thema machen, möchte sich die Hochschule Offenburg verstärkt dieser eminent wichtigen Frage stellen.

So hat Frau Professorin Dr. Ute Rohbock im Wintersemester 2010/11 mit Studierenden der Fakultät Medien und Informationswesen eine Projektarbeit zum Thema Rollenbilder und Rollenverhalten durchgeführt.

Einen weiteren nachhaltigen Schub soll die Gender-Kompetenz der Hochschule über ihren Einsatz in den neuen Medien erfahren. Für die Hochschule sollen neue innovative Informationsmaterialien zum Themenblock Gender Mainstreaming erstellt werden. Des Weiteren ist geplant, das Thema in einem neuen Image-Film der Hochschule aufzugreifen. Damit werden das besondere Know-how, die Innovationskraft und die herausragenden Möglichkeiten, die die Hochschule bei der Konzeption und Erstellung von Image-Materialien besitzt, verstärkt für das Thema „Gleichstellung“ genutzt. Die Hochschule möchte damit nicht nur ihren Anspruch als Reformhochschule deutlich machen, sondern es werden auch der allgemeinen Gender-Forschung weitreichende Impulse gegeben.

Auch im Bereich der Gender-Kompetenz sind Fortschritte zu verzeichnen.

Eine Podiumsdiskussion im Rahmen des Forum für Wirtschaft und Technik am 04. Mai 2010 stand unter dem Motto: Frauen an der Spitze. Die Moderation hatte Frau Prof. Dr. Ute Rohbock. Im Rahmen der Frauenwirtschaftstage im Oktober 2010 hat Frau Professorin Dr. Jutta Rump zum Thema „Wie wir in Zukunft arbeiten und leben“ referiert. Im Juni 2011 fand in der Hochschule ein Jour Fixe für Professorinnen und akademisch Mitarbeiterinnen statt. Hierdurch wird sowohl eine stärkere Vernetzung gefördert, als auch Begriffe wie Gleichstellung, Gender und Diversity Management thematisiert. Es ist geplant, diesen Jour Fixe mindestens einmal pro Semester unter einem bestimmten Thema stattfinden zu lassen.

IV. AUSBLICK

Im vergangenen Planungszeitraum hat die Hochschule eine Vielzahl von Maßnahmen zur Gleichstellung und Steigerung der Frauenanteile ergriffen. Zentrale Elemente waren dabei die Teilnahme am Professorinnenprogramm, die Durchführung des „audit familiengerechte hochschule“ und die Besetzung von 60 Professuren.

Gleichstellungsarbeit an Hochschulen für angewandte Wissenschaften wird im Kontext des Ressourceneinsatzes als Zusatzaufgabe betrachtet. Mehrfacher Wechsel im Gleichstellungsteam und andere Aufgaben hoher Priorität im Kerngeschäft erschweren ebenfalls kontinuierliche Arbeit und limitieren den Erfolg. Welcher Stellenwert der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen für angewandte

Wissenschaften nach dem Landeshochschulgesetz zugemessen wird, zeigt sich darin, dass der Gleichstellungsplan ein Teil des Struktur- und Entwicklungsplanes ist und wesentlich zur Genehmigung des Struktur- und Entwicklungsplanes beiträgt. Die Einrichtung einer Stelle für Gleichstellung ist für die Erreichung der geforderten Ziele notwendig und unterstreicht die Bedeutung der Gleichstellung innerhalb der Hochschule.

Zentrales Thema im Planungszeitraum ist die weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen, um die Hochschule Offenburg als Arbeits- und Studienort attraktiv für Frauen und für Männer zu gestalten. Nur so lässt sich langfristig eine Steigerung der Frauenanteile in den Ingenieurwissenschaften erreichen.

Die Hochschule Offenburg sieht sich bei der Weiterentwicklung der Gleichstellung auf gutem Weg. Grundsätzlich der Maßgabe der Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter und Religion verpflichtet, wird die Hochschule Offenburg in einer Zusammenarbeit der Hochschulleitung mit den verschiedenen Fakultäten und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Gleichstellung engagiert weiter vorantreiben.

Anlage 1: Anteil der Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen

Qualifizierungsstufe	2007	2008	2009	2010	2011 (nur SS 2011)
Studierende					
- Gesamt	2198	2328	2551	2911	3036
- Anzahl Frauen	455	485	543	645	679
- in %	20,7%	20,83%	21,29%	22,19%	22,36%
Absolventinnen					
- Gesamt	210	242	294	303	noch keine Daten
- Anzahl Frauen	45	52	65	71	
- in %	21,43%	21,49%	22,11%	23,43%	
Promotionen					
- Gesamt	0	0	0	0	12
- Anzahl Frauen					2
- in %					16,7%
Akademische Mitarbeiterinnen*					
- Gesamt	32	43	44	67	57
- Anzahl Frauen	6	12	14	23	20
- in %	18,75%	27,9%	31,8%	34,3%	35,1%
Professorinnen**					
- Gesamt	81	87	88	103	108
- Anzahl Frauen	7	8	7	12	13
- in %	8,64%	9,2%	7,95%	11,65%	12,4%
Herausgehobene Professuren (nach ihrer Funktion), die mit Frauen besetzt sind					
- Gesamt	0	0	0	0	0
- Anzahl Frauen					
- in %					

* Köpfe ohne Drittmittel (Stichtag 01.12. e.J.)

** (Stand 01.11.2011)

Anlage 2 : Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren Besoldungsgruppe W2 - Teil 1

Fakultät ...	Bewerbungen bezogen auf die Ruferteilungen im Jahr 2007								Ruferteilungen im Jahr 2007			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer	Frauen	in %
	insgesamt	Männer	Frauen	in %	insgesamt	Männer	Frauen	in %				
		absolut	absolut	in %		absolut	absolut	in %		absolut	absolut	in %
B+W	19	17	2	10,5	2	2	0	0	1	1	0	0
E+I	72	60	12	16,7	3	3	0	0	1	1	0	0
M+I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M+V	61	57	4	6,6	3	2	1	33,3	1	1	0	0
Gesamt	152	134	18	11,8	8	7	1	12,5	3	3	0	0

Fakultät ...	Bewerbungen bezogen auf die Ruferteilungen im Jahr 2008								Ruferteilungen im Jahr 2008			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer	Frauen	in %
	insgesamt	Männer	Frauen	in %	insgesamt	Männer	Frauen	in %				
		absolut	absolut	in %		absolut	absolut	in %		absolut	absolut	in %
B+W	23	21	2	8,7	6	5	1	16,7	3	2	1	33,3
E+I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M+I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M+V	38	34	4	10,5	3	2	1	33,3	1	1	0	0
Gesamt	61	55	6	9,8	9	7	2	22,2	4	3	1	25,0

B + W : Betriebswirtschaft und Wirtschaftsingenieurwesen

E + I : Elektrotechnik und Informationswesen

M + I : Medien und Informationswesen

M + V : Maschinenbau und Verfahrenstechnik

Anlage 2 : Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren Besoldungsgruppe W2 - Teil 2

Fakultät ...	Bewerbungen bezogen auf die Ruferteilungen im Jahr 2007						Ruferteilungen im Jahr 2007						
	Gesamtzahl			Darunter: auf Listenplätzen			insgesamt			Frauen			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	in %
B+W	43	37	6	8	6	2	8	6	2	25,0	3	0	0
E+I	9	8	1	3	3	0	3	0	0	0	1	0	0
M+I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M+V	5	5	0	2	2	0	2	2	0	0	1	0	0
Gesamt	57	50	7	13	11	2	13	11	2	15,4	5	0	0

Fakultät ...	Bewerbungen bezogen auf die Ruferteilungen im Jahr 2008						Ruferteilungen im Jahr 2008						
	Gesamtzahl			Darunter: auf Listenplätzen			insgesamt			Frauen			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	in %
B+W	94	81	13	17	13	4	17	13	4	23,5	6	2	33,3
E+I	69	66	3	12	11	1	12	11	1	8,4	4	0	0
M+I	106	80	26	15	9	6	15	9	6	40,0	5	3	60,0
M+V	57	55	2	9	8	1	9	8	1	11,1	4	0	0
Gesamt	326	282	44	53	41	12	53	41	12	22,6	19	5	26,3

B + W : Betriebswirtschaft und Wirtschaftsingenieurwesen
 E + I : Elektrotechnik und Informationswesen
 M + I : Medien und Informationswesen
 M + V : Maschinenbau und Verfahrenstechnik

Anlage 3: Frauen in Hochschulorganen und -gremien**Vorsitzende der Hochschulorgane / Hochschulgremien**

Hochschulgremium	derzeitiger Stand	
	Männer	Frauen
Vorstand (Amtszeit 01.09.2007 bis 31.08.2013 – 6 Jahre)	1	0
Senat (Amtszeit 6 Jahre)	1	0
Aufsichtsrat (Amtszeit 3 Jahre)	1	0
Fakultätsvorstand (Dekan / Dekanin, Amtszeit 4 Jahre)	4	0
Fakultätsrat, der		
- Fakultät B+W (Amtszeit 4 Jahre)	1	0
- Fakultät E+I (Amtszeit 4 Jahre)	1	0
- Fakultät M+I (Amtszeit 4 Jahre)	1	0
- Fakultät M+V (Amtszeit 4 Jahre)	1	0

Mitglieder der Hochschulorgane / Hochschulgremien

Hochschulgremium	derzeitiger Stand	
	Männer	Frauen
Vorstand (Amtszeit Rektor 6 Jahre (bis 31.08.2013, Prorektoren 3 Jahre bis 31.08.2013)	5	0
Senat (Amtszeit nichtstudentische Wahlmitglieder 4 Jahre, studentische Mitglieder 1 Jahr)	18	4
Aufsichtsrat (Amtszeit (nichtstudentische Mitglieder 3 Jahre, studentische Mitglieder 1 Jahr)	7	4
Fakultätsvorstand (Dekan / Dekanin, Amtszeit 4 Jahre)	4	0
Fakultätsrat, der		
- Fakultät B+W (Amtszeit nichtstudentische Wahlmitglieder 4 Jahre, Studierende 1 Jahr)	27	8
- Fakultät E+I (Amtszeit nichtstudentische Wahlmitglieder 4 Jahre, Studierende 1 Jahr)	31	2
- Fakultät M+I (Amtszeit nichtstudentische Wahlmitglieder 4 Jahre, Studierende 1 Jahr)	17	9
- Fakultät M+V (Amtszeit nichtstudentische Wahlmitglieder 4 Jahre, Studierende 1 Jahr)	16	3

Angestrebtes Ziel: Die Hochschule strebt an, in den Hochschulorganen und -gremien den bisherigen Frauenanteil von durchschnittlich 19,5 Prozent um fünf Prozentpunkte auf 24,5 Prozent zu erhöhen (entsprechend der Steigerungsrate bei den Professorinnen).

Anlage 4.1: Derzeitige und geplante Frauenanteile an den Professuren (Teil 1)

Es werden sowohl die frei werdenden, die wieder zu besetzenden und die neu hinzukommenden Stellen berücksichtigt. Die Professorinnen und ihr Anteil werden ausgewiesen.

Fakultät	Stellenbestand (unter Angabe der Besoldungsgruppe) (Stand: 01.11.2011)	davon besetzt	davon besetzt mit Frauen	Frauenanteil in %
(1)	(2)	(3)	(4)	(4) / (3)
B + W	36	27	4	14,82
C2	4	4	2	50,0
C3	7	7	0	0
W2	23	16	2	12,5
W3	2	0	0	---
E + I	33	25	1	4,00
C2	0	0	0	---
C3	11	11	1	9,09
W2	20	14	0	0
W3	2	0	0	---
M + V	46	37	3	8,11
C2	4	4	1	25,0
C3	17	17	0	0
W2	23	15	2	13,34
W3	2	1	0	0
M + I	26	19	5	26,32
C2	4	4	1	25,0
C3	0	0	0	---
W2	20	15	4	26,67
W3	2	0	0	---
Gesamt	141	108	13	12,4

Anlage 4.2: Derzeitige und geplante Frauenanteile an den Professuren (Teil 2)

(1) Fakultät	(2) Unbesetzte Stellen (unter Angabe der Besoldungsgruppe)	(3) Im Planungs- zeitraum freierwerdende Stellen *(unter Angabe der Besoldungsgruppe)	(4) Davon bisher besetzt mit Frauen	(5)=(2)+(3) Davon wieder zu besetzen	(6) Zusätzliche Stellen	(7)=(5)+(6) Summe neu zu besetzende Stellen	(8) Ziel: davon Frauen	(9) Stellen- insge- samt (zum Ende des Planungs- zeitraums)**	(10) Davon Frauen	Ziel: neuer Frauenanteil in %
B + W	9	8	0	17	0	17	3	36	7	19,4
E + I	8	10	1	18	2	20	3	34	4	11,8
M + V	9	7	0	16	0	16	4	46	5	10,9
M + I	6	0	0	6	0	6	2	23	8	34,8
Gesamt (theoretisch)	32	25	1	57	2	59	12	139***	25	17,7
Voraussichtl. bzw. realistische Schätzung	22	14	1	36	2	38	11	132	24	17,7

* Unter der Annahme der zur Ruhe Setzung mit 65 Jahren (erfahrungsgemäß gehen etwa 14 bereits mit 65 Jahren, der Rest bleibt länger an der Hochschule)

** Unter Berücksichtigung des Wegfalls von 3 Stellen aus dem Professorinnenprogramm im Jahr 2016

*** Davon 7 Überlaststellen aus Ausbau Hochschule 2012 (bis 31.12.2017), die nicht besetzt werden

Anlage 5: Derzeitige und geplante Frauenanteile an den akademischen Mitarbeitern und akademischen Mitarbeiterinnen (ohne Drittmittelprojekte nach Vollzeitäquivalenz)

Zählung nach Personen (Head Count) + Zählung nach Vollzeitäquivalenten

Fakultät	Anzahl akademischer Mitarbeiter/innen VZÄ (Stand: 31.12. 10)	davon Frauen VZÄ
B + W	5,49	1,99
E + I	10,13	1,13
M + I	12,35	6,6
M + V	16,06	5,3
Gesamt	44,03	15,02

Fakultät	Frauenanteil in % VZÄ	Im Planungszeitraum ausscheidende Mitarbeiter/innen (befristete Verträge) VZÄ
B + W	36,25	4,49
E + I	11,15	7,63
M + I	53,44	11,35
M + V	33,00	14,06
Gesamt	34,11	37,53

Fakultät	Zusätzliche akademische Mitarbeiter/innen	Summe der im Planungszeitraum neu hinzu kommenden Mitarbeiter/innen	Stellen insgesamt	Ziel: davon Frauen	Ziel: neuer Frauenanteil in %
B + W	Die Frauenanteile sind abhängig von Stellenzuweisungen der Landesregierung (Ausbau des Mittelbaus) und künftigen Drittmittelprojekten und daher nicht planbar.				
E + I					
M + I					
M + V					
Gesamt					

Anlage 6: Derzeitige und geplante Verteilung von befristeten und unbefristeten Stellen – lt. Stellenplan – (akademische Mitarbeiterinnen)

Derzeitige Verteilung (Stand: 31.12.2010) inkl. Drittmittel (VZÄ)

Fakultät / Einrichtung	Anzahl akademische Mitarbeiter/innen auf		Davon Männer auf unbefristeten Stellen		Davon Frauen auf unbefristeten Stellen	
	befristeten Stellen (2)	unbefristeten Stellen (3)	Anzahl (4)	in % (5) = (4)/(3)	Anzahl (6)	in % (7) = (6)/(3)
(1)						
B+W	4,99	1	1	100	0	0
E+I	12,74	1,5	1	67	0,5	330
M+I	11,35	1	0	0	1	100
M+V	18,12	2	2	100	0	0
Gesamt	47,2	5,5	4	73	1,5	27

Geplante Verteilung (bis zum Ende des Planungszeitraums):

Fakultät / Einrichtung	Anzahl akademische Mitarbeiter/innen auf		Davon Männer auf unbefristeten Stellen		Davon Frauen auf unbefristeten Stellen	
	befristeten Stellen (2)	unbefristeten Stellen (3)	Anzahl (4)	in % (5) = (4)/(3)	Anzahl (6)	in % (7) = (6)/(3)
(1)						
B+W	Die Frauenanteile sind abhängig von Stellenzuweisungen der Landesregierung (Ausbau des Mittelbaus) und künftigen Drittmittelprojekten und daher nicht planbar.					
E+I						
M+I						
M+V						
Gesamt						

Anlage 7: Derzeitige und geplante Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten nach Fakultäten aufgeschlüsselt

Fakultät / Bereich	Anzahl Lehrbeauftragte	davon Frauen	Frauenanteil in %	geplanter Frauenanteil in %	geplante Anzahl Frauen	geplante Anzahl zusätzlicher Frauen
B + W	54	13	24,1	27,	15	2
E + I	39	5	12,8	17,9	7	2
M + I	26	6	23,1	30,7	8	2
M + V	45	11	24,4	28,9	13	3
Gesamt	164	35	21,3	26,2	43	9

Maßnahmen gemäß Gleichstellungskonzept	Stand der Umsetzung bisher				Planung der Umsetzung in den verbleibenden Förderjahren
	2008	2009	2010	2011	
1. Aktionsbereich Implementierung des Gleichstellungskonzepts					
1.1 Umsetzung des Gleichstellungskonzepts durch alle Mitglieder und auf allen Ebenen der Hochschule (Gender-Kompetenz)	Gleichstellungsplan von Senat und Hochschulrat angenommen. Umsetzung noch zögerlich	Seitdem in jeder Fakultät eine (Stell-)Vertreterin der Hochschulbeauftragten vorhanden ist, konnte die Akzeptanz deutlich erhöht werden.	Beratung, Nachfragen und Interesse an Gleichstellung haben deutlich zugenommen.		Wird weitergeführt.
1.2 Institutionelle Verankerung des Gleichstellungsgedankens durch Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten, 3 Stellvertreterinnen aus den anderen Fakultäten, einer Beauftragten für Chancengleichheit sowie deren Stellvertreterin. Ein Komitee mit zusätzlich 5 Studentinnen ist geplant.	Umgesetzt ab WS 2008/09 (bis auf die Einbeziehung von Studentinnen). Studentinnen engagieren sich in der Gleichstellung freiwillig kaum – die Notwendigkeit wird in diesem Stadium der beruflichen Karriere selten gesehen –; es wurde daher beim AStA angeregt, einen Ausschuss zur Gleichstellung einzurichten.				Konsolidierung der geschaffenen Struktur
1.3 Regelmäßige Berichterstattung der Gleichstellungsbeauftragten im Hochschulrat und den Fakultätsräten	Gleichstellungsbeauftragte bzw. Stellvertreterinnen werden zu den Fakultätsratssitzungen geladen und können sich jederzeit einbringen	Seit dem WS 2009/2010 ist die Gleichstellungsbeauftragte als Gast zu allen Hochschulratsitzungen geladen. Bei gleichstellungsrelevanten Themen wirkt sie beratend mit.			Wird fortgeführt.
1.4 Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten in Verordnungen (z. B. StuPO) und Prozess- bzw. Arbeitsanleitungen, sowie bei der Weiterentwicklung der Studienangebote.	Studiengänge mit Option zur Lehramtsbefähigung sind insbesondere für Frauen attraktiv.	Seit Sommersemester 2008 Studien- und Prüfungsordnung mit der Möglichkeit der flexiblen Studien- und Prüfungszeit in besonderen Fällen	Medizintechnik seit WS 2010/11 → Studentinnenanteil bei 18 Prozent (doppelt so hoch wie in der gesamten Fakultät E+)	startING bietet gerade Frauen die ideale Möglichkeit zur Orientierung in technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen.	Sofern es zeitliche und personelle Ressourcen es ermöglichen, wird die Arbeit in diesem Bereich intensiviert
1.5 Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten in Akkreditierungs- und Evaluationsverfahren			Erste Anfragen zu Gleichstellungsaspekten, die in Akkreditierungen aufgenommen werden sollen. Akkreditierungsunternehmen stellen bislang keine Fragen zur Gleichstellung.		Wird fortgeführt.

Maßnahmen gemäß Gleichstellungskonzept	Stand der Umsetzung bisher				Planung der Umsetzung in den verbleibenden Förderjahren
	2008	2009	2010	2011	
1.6 Fortbildung in Gender-Kompetenz: für Hochschulangehörige und externe Partner (z. B. durch Info-Material, Rundschreiben, E-Learning, Gesprächskreise, Veranstaltungen, persönliche Gespräche)					
1.7 Benennen von Ansprechpartnern/-innen und Einrichtung von Beratungsstellen bei besonderen Gender-spezifischen Konflikten	Anspruchspartnerinnen ausschließlich die GIB, Stellv., ChGIB und Stellv.	Im Anschluss an Audit familiengerechte Hochschule auch AnsprechpartnerInnen zu bestimmten Themen wie Kinderbetreuung, Pflege, Vereinbarkeit ... auch durch MitarbeiterInnen der HS gegeben	Die Einrichtung von Beratungsstellen ist wünschenswert, jedoch nicht finanzierbar. Gleichstellungsarbeit muss immer neben der „normalen“ Arbeit bewerkstelligt werden..		Anspruchspartnerinnen zu bestimmten Themen wird es auch in Zukunft geben, allerdings nur auf „freiwilliger“ Basis.
1.8 Regelmäßige Personalentwicklungs- bzw. Fördergespräche zwischen Mitarbeiter/-innen und Vorgesetzten		Auf Verwaltungsebene flächendeckend umgesetzt, auf Fakultätsebene bedingt.			Regelmäßige Personalentwicklungsgespräche sollen hochschulweit durchgeführt werden.
2. Aktionsbereich Gleichstellungsorientierte Bewerbungsverfahren					
2.1 Aktive Rekrutierung z. B. gezielte Veröffentlichung der Stellenausschreibungen (Medien, Frauennetzwerke, Datenbanken, Internetforen, persönliche Kontakte...)					
2.2 Vermittlung eines positiven, gezielt Frauen ansprechenden Images der akademischen Stellenbeschreibung	Frauen werden explizit aufgefordert, sich zu bewerben.				

Maßnahmen gemäß Gleichstellungskonzept	Stand der Umsetzung bisher				Planung der Umsetzung in den verbleibenden Förderjahren
	2008	2009	2010	2011	
2.3 Anleitung und Training der Gremienmitglieder der Berufungskommissionen in Bezug auf Gender-Kompetenz	Erfolgt eher implizit durch die engagierte Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten bzw. deren Stellvertreterinnen an allen Berufungsverfahren.				
2.4 Zwingende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungs- und Einstellungsverfahren	In Berufungsverfahren ist die jeweilige GIB bzw. Stellvertreterin in allen Stadien beteiligt. In den Einstellungsverfahren bei akademischen MitarbeiterInnen wird diese informiert und kann sich einbringen.				
2.5 Einsatz von Absolventinnen als externe Fachfrauen in den Berufungskommissionen	Seitdem zwei fachkundige Frauen in Berufungskommissionen sind, werden verstärkt Absolventinnen oder weibliche Lehrbeauftragte beteiligt				
2.6 Gezielter Einsatz von Studentinnen als studentische Vertretung in den Berufungskommissionen, um den Frauenanteil in der Berufungskommission noch weiter zu erhöhen	Studentinnen werden gezielt angesprochen, um als studentische Vertretung in Berufungskommissionen beteiligt zu sein.				Wird fortgeführt.
3. Aktionsbereich: Förderprogramme, Stipendien für die Karriereentwicklung					
3.1 Weibliche Lehrbeauftragte: Förderung über das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm	2 Förderungen im SS, 2 im WS	2 Förderungen im SS, 3 im WS	3 Förderungen im SS, 4 im WS		Wird fortgeführt solange das Programm weiter finanziert wird
3.2 Weibliche Lehrbeauftragte: Gezielte Informationsweitergabe an die weiblichen Lehrbeauftragten (z. B. Einladungen zu den Info-Abenden der Landeskongferenz HAW der Gleichstellungsbeauftragten, Lakof)	Wird umgesetzt. Die weiblichen Lehrbeauftragten werden durch E-Mails und in persönlichen Beratungsgesprächen informiert. Sofern weibliche Lehrbeauftragte als Fachfrauen in Berufungskommissionen eingeladen sind, werden diese durch die Gleichstellungsbeauftragte direkt angesprochen.				Wird fortgeführt.

Maßnahmen gemäß Gleichstellungskonzept	Stand der Umsetzung bisher				Planung der Umsetzung in den verbleibenden Förderjahren
	2008	2009	2010	2011	
3.3 Studentinnen / Akademische Mitarbeiterinnen: Unterstützung in der Antragstellung bei Studien- oder Promotionsförderprogrammen	Gleichstellungsbeauftragte, alle Stellvertreterinnen, aber auch alle Professorinnen und Professoren und die Studierendensekretariate stehen jederzeit mit Rat zur Verfügung.				Wird fortgeführt.
3.4 Studentinnen: Preisverleihungen, z. B. durch Zonta Club International an zwei Studentinnen mit den besten Abschlüssen im Grundstudium – erstmals 2008	2 Studentinnen aus den Fakultäten M+V und E+I	2 Studentinnen aus den Fakultäten M+V und E+I	2 Studentinnen aus den Fakultäten M+V und E+I	Preisvergabe jeweils im November eines Jahres.	Es ist geplant, die Preise weiterhin zu vergeben.
3.5 Studentinnen: Stipendien, z. B. vom Zonta Club International geplant wird die Vergabe eines Stipendiums an eine Studentin zur Ermöglichung eines Master-Studiums in eher „Männerdominierten“ Studiengängen		Erstmals vergibt der Zonta Club zwei Wissenschaftsstipendien, an Masterstudentinnen	Ebenfalls Vergabe von zwei Wissenschaftsstipendien durch den Zonta Club	Vergabe von Stipendien immer anlässlich des Termins der Preisverleihung im November.	Es ist geplant, die Stipendien weiterhin zu vergeben
4. Aktionsbereich: Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen					
4.1 Interne und externe Weiterbildungsseminare für Frauen	Alle MitarbeiterInnen werden über Fortbildungsangebote regelmäßig informiert und erhalten die Möglichkeit, daran teil zu nehmen.				Wird weitergeführt.
5. Aktionsbereich: Gezielte Frauen und Mädchenansprechende Öffentlichkeitsarbeit					
5.1 Schnuppertage für Mädchenklassen – seit ca. 1998	In regelmäßigen Abständen werden Mädchenklassen in die Hochschule eingeladen. Hier erhalten Sie einen Einblick in die verschiedenen Studiengänge. Entweder die Hochschule erhält Anfragen durch die Schule oder aber Initiatoren sind persönliche Kontakte, (wie z. B. Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hochschule befinden sich in dieser Klasse.)				Maßnahme wird weiterhin stattfinden.

Maßnahmen gemäß Gleichstellungskonzept	Stand der Umsetzung bisher				Planung der Umsetzung in den verbleibenden Förderjahren
	2008	2009	2010	2011	
5.2 Jährliche Durchführung der Girls Days (ca. 120 Mädchen / Jahr, Tendenz steigend – seit 2001)	Wurde umgesetzt	s. vor	Neben dem alljährlichen „Schnupperrundgang“ wurden erstmals auch Veranstaltungen zu nur einem Thema angeboten, so dass die Mädchen sich intensiver damit auseinandersetzen konnten	s. vor	Wird weiterhin stattfinden.
5.3 Summer University der Fakultät E + I in den Sommerferien – seit 2004: ein Ausbau der Aktion in anderen Fakultäten ist geplant	Die Summer University findet jährlich statt. Seit 2010 beteiligt sich die Hochschule Offenburg gemeinsam mit Unternehmen und anderen Institutionen an der Girls Day Academy, eine Initiative der BBQ – Südwestmetall.				Summer University und Girls Day Academy werden fortgeführt.
5.4 Teilnahme an den Science Days Europa-Park Rust, gezielte Ansprache von Schülerinnen – seit 2002	Die Hochschule Offenburg präsentiert sich nach wie vor regelmäßig bei den Science Days.				Wird fortgeführt.
5.5 Einsatz von Studienbotschafterinnen an Schulen, gezielte Ansprache von Schülerinnen	Seit 2010 werden insbesondere auch Studentinnen angesprochen, sich als Studienbotschafterin ausbilden zu lassen.				Wird fortgeführt.
5.6 Präsenz einer Internetseite der Gleichstellungsbeauftragten – seit 2002, Überarbeitung des Internet-Auftritts geplant für 2008	Die Überarbeitung der Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten wurde bis Mitte 2010 zurück gestellt, da der gesamte Internetauftritt der Hochschule neu konzipiert wurde. Im WS 2010/11 wurde mit der Überarbeitung der Seiten begonnen.		Relaunch zu Ende SS 2011 vorgesehen		Soll fortlaufend aktualisiert und ergänzt werden
5.7 Informationstafel, „Schwarzes Brett für Frauen“ (Veröffentlichung aktueller Fortbildungen, Tagungen etc. für Frauen, Information für Studentinnen)	Die Informationstafel befindet sich im Gebäude B der Hochschule in Offenburg. Es werden regelmäßig aktuelle Informationen ausgehängt.				Wird beibehalten. Ergänzend wird durch Rund-Emails auf aktuelle Veranstaltungen aufmerksam gemacht.

Maßnahmen gemäß Gleichstellungskonzept	Stand der Umsetzung bisher				Planung der Umsetzung in den verbleibenden Förderjahren
	2008	2009	2010	2011	
5.8 Informationsbroschüre für Schülerinnen „InnenAnsichten“ – 1. Auflage 1999, neue Auflage geplant für 2009	Aufgrund anderer Prioritäten (Professorinnenprogramm, audit familiengerechte Hochschule, Teilnahme an Berufungsverfahren etc.) musste dieses Projekt bis auf Weiteres aufgeschoben werden.				Kann nur dann umgesetzt werden, wenn entsprechende personelle Ressourcen zur Verfügung stehen.
5.9 Informationsflyer zur Gleichstellung – 1. Auflage 2004, neue Auflage geplant für 2009	Wie Umfragen unter den Studierenden ergeben haben, steht das Internet als Informationsplattform inzwischen an erster Stelle. Außerdem sind Aktualisierungen, wie es sie in der Vergangenheit regelmäßig gab, online schneller und kostengünstiger zu bewerkstelligen.				Maßnahme wird überdacht und ggf. gestrichen.
5.10 Werbung für Karriereoptionen in der Wissenschaft durch Beispiele (Interviews; Kurzportraits zur Best-Practice-Beispielen, ...) mittels Print- und elektronischen Medien, Filmen, Gastvorträgen					Kann nur dann umgesetzt werden, wenn entsprechende personelle Ressourcen zur Verfügung stehen
5.11 Präsenz auf Berufsinformationsmessen verstärkter Einsatz von Studentinnen als Ansprechpartnerinnen auf dem Messestand	Die Hochschule Offenburg ist regelmäßig auf allen regionalen Berufsberatungsmessen und –börsen vertreten. Vorzugsweise werde hier Studierende als Messestandbetreuung eingesetzt. Erfahrungsgemäß ist deren Distanz zu Schülerinnen und Schülern geringer und die Hemmschwelle, Fragen zu stellen, ist herabgesetzt. Messepräsentationen: 2009: 17 Messen 2010: 16 Messen 2011: 19 Messen				Wird weiterhin durchgeführt.
5.12 Mitwirkung bei internationalen Frauentag und bei den Frauenwirtschaftstagen	Während die Hochschule sich wegen des in der Vorlesungsfreien Zeit gelegenen Termins (8.März) nicht mehr am internationalen Frauentag beteiligt, wirkt sie bei den Frauenwirtschaftstagen zusammen mit dem Bündnis Ortenau aktiv und in jedem Jahr mit.				Weiterhin aktive Beteiligung an den Frauenwirtschaftstagen zusammen mit Bündnispartnern aus der Ortenau.
6. Aktionsbereich: Gezielte Betreuung von Studentinnen, akademischen und nicht-akademischen Mitarbeiterinnen sowie Professorinnen					

Maßnahmen gemäß Gleichstellungskonzept	Stand der Umsetzung bisher				Planung der Umsetzung in den verbleibenden Förderjahren
	2008	2009	2010	2011	
6.1 (Einzel-)beratungssprechstunden für Studentinnen und weibliche Hochschulangehörige (Themen: Lebenssituationen, Studium, Berufswahl, Lebensplanung ...)	Auch diese Maßnahme konnte erfolgreich umgesetzt werden. Durch die erhöhte Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten bzw. deren Stellvertreterinnen in den Fakultäten werden diese auch eher wahrgenommen und für Beratungen herangezogen.				Wird weiter durchgeführt.
6.2 Gesprächsrunden oder Frauen-Workshops (1 – 2 x jährlich) für weibliche Hochschulangehörige				Am 27.06.2011 hat der erste Jour fixe für Professorinnen und akademische Mitarbeiterinnen statt gefunden („prof'in“). Vortragsthema: Schreien oder Flüstern? Bewusster Umgang mit der Stimme.	Es ist beabsichtigt, einmal pro Semester einen Jour fixe statt finden zu lassen.
6.3 Begleitprogramm für Studentinnen (Mentoring, Peer Gruppen, Tutorien ...)	Zusammen mit der BBQ – Südwestmetall wird für Studierende ein Mentoring-Programm angeboten. Ältere Studierende begleiten StudienanfängerInnen.				Wird unabhängig von der Gleichstellungsbeauftragten an der Hochschule organisiert und weiterhin durchgeführt.
6.4 Seminare für Studentinnen (Themen: Bewerbung, Vorstellungsgespräch, Zeitmanagement, Eignungstests, Diagnoseverfahren ...)	Seminar zum Thema „Lernen lernen“ (SS) Fakultäten bieten dieses Seminar eigenorganisiert an (WS)		Mit Einrichtung des Career Centers im WS 2009/10 werden Vorträge, Seminare, Workshops zu Themen rund um Studium, Bewerbung und Berufseinstieg angeboten.		Kann ausgebaut werden, eine Stelle für Gleichstellung eingerichtet wird.
7. Aktionsbereich: Familienfreundliche Hochschule	Prokrastinationsberatung				
7.1 Flexible Arbeitszeitregelung: teilarbeit – seit 11/2006				Seit 01.07.2010 ist die Kernarbeitszeit abgeschafft, statt dessen wurden Kontaktzeiten eingeführt, die Arbeitszeitgestaltung konnte dadurch weiter flexibilisiert werden.	Maßnahme erfolgreich abgeschlossen.

Maßnahmen gemäß Gleichstellungskonzept	Stand der Umsetzung bisher				Planung der Umsetzung in den verbleibenden Förderjahren
	2008	2009	2010	2011	
7.2 Alternierende Telearbeit – seit 2/2008	3 MitarbeiterInnen in alternierender Telearbeit	12 MitarbeiterInnen in alternierender Telearbeit	17 MitarbeiterInnen in alternierender Telearbeit	Bis Mai 2011 sind 19 MitarbeiterInnen in alternierender Telearbeit	Wird weitergeführt.
7.3 Kita Sommersprosse: Betreuung von 4 – 12jährigen Kindern von Hochschulangehörigen in den Oster-, Pfingst- und Herbstferien jeweils 1 Woche; ca. 25 Kinder / Woche – seit 10/2007	Die Kita Sommersprosse findet regelmäßig statt. Auch Kinder aus dem Standort Gengenbach nehmen teil. Es machen sich mehrere Vorteile bemerkbar: Zum einen lernen die Kinder von klein auf die Hochschule als einen Ort kennen, an dem sie sich wohl fühlen können. Zum anderen ist die Problematik der Kinderbetreuung so gelöst, dass die Eltern nicht den ganzen Jahresurlaub darin investieren müssen. Und zum dritten sind Kinder in der Hochschule inzwischen zur Normalität geworden – sind also Bestandteil des Campuslebens.				Eine Erweiterung der Betreuungszeit um 30 Minuten pro Tag und um eine Woche in den Sommerferien ist geplant.
7.4 Hochschulenahe Betreuung für Kinder von Hochschulangehörigen und Studierenden im Stadtteil- und Familienzentrum Uffhofen – seit 9/2008	Von den seit dem WS 2008/09 angebotenen Plätzen ist seit Beginn nur ein einziger belegt. Nachfragen haben ergeben, dass die Kinder vorzugsweise am Wohnort betreut werden. Hier befinden sich die Spiel- und späteren Klassenkameraden.				Das Angebot wird aufrecht erhalten, aber nicht erweitert, solange kein Bedarf besteht.
7.5 Möglichkeit der flexiblen Studien- und Prüfungszeiten in besonderen Fällen (Teilzeit, Schwangerschaft, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen ...)	Eingeführt zum Sommersemester 2008	Bisher nur geringer Bedarf.			Maßnahme erfolgreich umgesetzt.
7.6 Sensibilisierungsmaßnahmen für Hochschulangehörige in Bezug auf Work-Life-Balance und Stressbelastung z. B. durch Broschüren, Schulungen, Workshops, Events ...			Eine Podiumsdiskussion im Rahmen des Forum für Wirtschaft und Technik am 04.05.10 stand unter dem Motto: Frauen an der Spitze. Die Moderation hatte Frau Prof. Dr Ute Rohbock. Vortrag von Frau Prof. Dr Jutta Rump im Rahmen der Frauenwirtschaftstage im Oktober 2010 zum Thema „Wie wir in Zukunft arbeiten und leben“		Wird im Rahmen der Möglichkeiten weitergeführt.

Maßnahmen gemäß Gleichstellungskonzept	Stand der Umsetzung bisher				Planung der Umsetzung in den verbleibenden Förderjahren
	2008	2009	2010	2011	
7.7 Externes Audit „Familiengerechte Hochschule“ durch berufundfamilie gGmbH – Projektbeginn im Frühjahr 2009		Das Audit familiengerechte Hochschule wurde erfolgreich durchgeführt und das Grundzertifikat am 23.08.2009 erteilt	Jahresbericht 1 erfolgte im Juli 2010. Die meisten für das erste Jahr geplanten Maßnahmen konnten umgesetzt werden.	Jahresbericht 2 ist für Juli 2011 vorgesehen.	Jahresbericht 3 Reauditierung wird in Betracht gezogen.
8. Aktionsbereich: Entwicklung und Kontakt zu Frauennetzwerken					
8.1 Hochschulübergreifende Kontakte durch die Mitarbeiterinnen und Professorinnen der Hochschule z. B. auf Frauenkongressen, über Internetforen, städtische Einrichtungen, Projektarbeiten ...					
9. Aktionsbereich Gender Forschung					
9.1 Projektarbeiten durch Studierende in der Fakultät M + I	WS 2010/11 Projektarbeit Professorin Dr. Ute Rohbock mit Studierenden der Fakultät M+I zum Thema Rollenbilder und Rollenverhalten				
9.2 Integration des Themas Gender Mainstreaming in einen Image-Film					

IMPRESSUM

Herausgeber: Prof. Dr. Winfried Lieber, Rektor der Hochschule Offenburg
Körperschaft Öffentlichen Rechts
Redaktion: Das Rektorat der HS Offenburg
Satz/Layout: Christina Dosse, Stabsstelle Marketing und Kommunikation
Druck: Hausdruckerei, Auflage: 50

Zuständige Aufsichtsbehörde
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg
Königstraße 46, 70173 Stuttgart

HOCHSCHULE FÜR TECHNIK WIRTSCHAFT UND MEDIEN

Campus Offenburg
Badstraße 24
77652 Offenburg

Campus Gengenbach
Klosterstraße 14
77723 Gengenbach

Telefon: +49 (0) 781 205-0
Fax: +49 (0) 781 205-214
E-Mail: info@hs-offenburg.de

Telefon: +49 (0) 7803 96 98-0
Fax: +49 (0) 7803 9698-49
Internet: www.hs-offenburg.de