



GLEICHSTELLUNGSPLAN
2016-2018
2. FORTSCHREIBUNG

JADE HOCHSCHULE
Wilhelmshaven Oldenburg Elsfleth



Herausgeberin:
Jade Hochschule
Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth
Das Präsidium

Veröffentlicht über
die Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten, Dörte Schneider
jade-hs.de/gleichstellung

Redaktionelle Mitarbeit
Lea Groß, Referentin für Gender Mainstreaming
Sylvia Noll, Gleichstellungsreferentin

im Dezember 2016

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde vom Senat in seiner 46. Sitzung am 6. Dezember 2016 beschlossen. Für diese Veröffentlichung wurde der Gleichstellungsplan redaktionell überarbeitet.

Vorwort.....	5
1 Einleitung.....	6
2 Gleichstellungsstelle	7
2.1 Gleichstellung an der Jade Hochschule.....	7
2.2 Aktivitäten 2013 bis 2015	8
3 Zahlen und Fakten.....	11
3.1 Personal.....	11
3.1.1 Personal insgesamt	11
3.1.2 Forschung und Lehre	12
3.1.3 Verwaltung	12
3.1.4 Verträge Personal	13
3.1.5 Einkommensverteilung.....	13
3.1.6 Zusammenfassung Personal	15
3.2 Studierende	15
3.2.1 Studierende insgesamt.....	15
3.2.2 Studienanfänger_innen und Absolvent_innen.....	16
3.2.3 Absolvent_innen nach Regelstudienzeit	16
3.2.4 Zusammenfassung Studierende.....	16
3.3 Gremien und Kommissionen.....	17
3.3.1 Zusammenfassung Gremien und Kommissionen	19
4 Aktivitäten und Status quo	20
4.1 Fachbereiche.....	20
4.1.1 Studienwahl	21
4.1.2 Studium und Lehre	22
4.1.3 Nachwuchsförderung	22
4.1.4 Personalentwicklung.....	23
4.1.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.....	23
4.1.6 Gendersensibilität und Frauenförderung.....	26
4.1.7 Sonstiges.....	26
4.2 Service und Verwaltung.....	26
4.2.1 Personalentwicklung.....	27
4.2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	27
4.2.3 Gendersensibilität und Frauenförderung.....	28
4.2.4 Sonstiges.....	28

5	Fazit.....	29
6	Maßnahmen zur Zielerreichung.....	31
7	Schlusswort	33
8	Anhang.....	34
8.1	Daten der Fachbereiche	34
8.1.1	Personalstruktur	34
8.1.2	Studierendenzahlen	36
8.1.3	Fachbereichsräte.....	39
8.1.4	Fachschaftsräte.....	40
8.2	Kommissionen.....	41
8.3	Übersicht Personal	42
8.4	Übersicht Studierende	43
8.5	Fragebogen „Familiengerechte Hochschule“	44

Vorwort

Mit der zweiten Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Jahre 2016 bis 2018 ist ein konsequenter Weg zur Weiterführung der erfolgreichen Gleichstellungspolitik an der Jade Hochschule aufgeschrieben. Damit werden nicht nur die verfassungsrechtlich garantierten Rechte von Frauen und Männern auf Gleichbehandlung tatsächlich eingefordert, sondern auch an der Beseitigung etwaiger bestehender Nachteile gearbeitet.

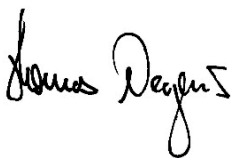
Wie in vielen anderen Dokumentationen wird auch im vorliegenden Gleichstellungsplan mit Zahlen, mit statistischen Erhebungen gearbeitet. So lassen sich „gefühlte“ Fortschritte, auf die diejenigen, die zu diesem Erfolg beigetragen haben, stolz sein können, durchaus belegen. Allerdings wird anhand der Zahlen auch deutlich, dass zur Zielerreichung noch eine Menge Engagement und akribische Arbeit im Bereich der Gleichstellung zu leisten ist.

Die in den nächsten Jahren an der Jade Hochschule in großer Zahl anstehenden Berufungsverfahren und Stellenbesetzungsverfahren bieten zum Beispiel die Chance, den Frauenanteil in attraktiven und gut bezahlten Stellen – und das gilt nicht nur für das Professorenamt – weiter zu erhöhen.

Diese oben beschriebenen Ziele zu erreichen oder ihnen zumindest ein gutes Stück näher zu kommen, kann nicht durch die Gleichstellungsbeauftragte und die wenigen Mitarbeiterinnen in diesem Umfeld erreicht werden, es bedarf der Unterstützung der Mitglieder und Angehörigen der Hochschule insgesamt. Nichts geschieht von selbst, eine Entwicklung bedarf der flankierenden Maßnahmen. Die familiengerechte Hochschule ist da nur ein Projekt von zentraler Bedeutung. Flexible Arbeitszeiten allgemein sowie Berücksichtigung besonderer und individueller Situationen in der Familie können helfen, zur Geschlechtergerechtigkeit beizutragen.

Wesentlich ist deshalb, mit offenen Augen und Ohren durch die Hochschule zu gehen und mit feinem Gespür mögliche Ungleichheiten zu erkennen und anzusprechen. Sie alle haben somit die Möglichkeit, zum Erfolg der Gleichstellung unmittelbar beizutragen. Hilfreich ist dazu die Lektüre des vorliegenden Gleichstellungsplans, welcher die bisherigen Erfolge darstellt, die bestehenden Defizite benennt und welcher vorhandene und mögliche Werkzeuge zur Anwendung in der Zukunft aufzeigt.

Helfen Sie mit, diese zu nutzen.



Prof. Dipl. Ing. Thomas Wegener

Vizepräsident für Forschung, Technologietransfer, Gleichstellung und Weiterbildung

1 Einleitung

Der Gleichstellungsplan hat nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz das Ziel, Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter zu benennen, um Frauen und Männer auf verschiedenen Ebenen wie z.B. in Entgeltgruppen oder Gremien gerecht zu beteiligen.

Die vorliegende Fortschreibung des Gleichstellungsplans zeigt zum Einen die Aktivitäten der Gleichstellungsstelle und beinhaltet zum Anderen eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der Beschäftigten und der Studierenden im Zeitraum von 2013 bis 2015 sowie ihre Analyse. Bei der Erstellung wurden alle Statusgruppen geschlechterdifferenziert betrachtet, damit so Verläufe in der geschlechterspezifischen Entwicklung sichtbar werden. Zudem wurden Interviewgespräche in den Fachbereichen über getane und geplante Aktivitäten geführt, um auch das zu erfassen, was sich nicht über Zahlen abbilden lässt. Das sind zum Beispiel die Motivation und das Engagement der Fachbereiche und auch einzelner Personen, die sich neben ihren täglichen Aufgaben in Projekten und im individuellen Handeln für eine geschlechtergerechte Kultur an der Jade Hochschule einsetzen.

Ziele einer solchen Geschlechterkultur sind der Abbau von Benachteiligungen und die Schaffung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten für alle Menschen an dieser Hochschule, ebenso die Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Art, die oft unbewusst und subtil stattfindet. Die Mitglieder der Jade Hochschule sind nicht nur Frauen und Männer – sie sind Menschen unterschiedlichen Alters und gesundheitlicher Verfasstheit, verschiedener sozialer, nationaler und kultureller Herkunft sowie unterschiedlicher Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung. Sie alle mit Wertschätzung wahrzunehmen und gleichberechtigt zu beteiligen, ist eine gemeinsame Aufgabe. Die Umsetzung dieses Verständnisses von Gleichstellung ist ein Prozess, der schrittweise erfolgt und sich nicht nur durch die bloße Existenz von gesetzlichen Regelungen automatisch erledigt, denn Hindernisse sind oft gewachsene und vielfach ungleiche Strukturen.

Auf Basis der durchgeführten Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigten- und Studierendenstruktur wurden Handlungsziele und Maßnahmen für die kommenden Jahre abgeleitet. Diese sind bei der Personal- und Organisationsentwicklung zu berücksichtigen, um die tatsächliche Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit voranzubringen.

Danken möchte ich allen, die zur Entstehung dieses Planes beigetragen haben und die Gleichstellung als Thema auf die unterschiedlichsten Art und Weisen in die Hochschule getragen haben.



Dörte Schneider

Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

2 Gleichstellungsstelle

2.1 Gleichstellung an der Jade Hochschule

Gleichstellung hat das Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und im Gender Mainstreaming-Prozess fortzuschreiten. Die Gleichstellungsstelle an der Jade Hochschule kommt dem gesetzlichen Auftrag nach, Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern (vgl. § 1 Abs. 1 NGG). Daraus resultieren Aufgaben wie die Mitwirkung bei Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren sowie die Beratung der Hochschulmitglieder, z.B. bei Fragen zu den Themen Chancengleichheit, Karriereförderung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder zu Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Die Gleichstellungsstelle erarbeitet darüber hinaus Richtlinien und Leitfäden oder ist an der Entwicklung dieser beteiligt.

An der Jade Hochschule fokussiert die Gleichstellungsstelle verschiedene Zielgruppen, um auf Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen und an allen drei Studienorten der Hochschule hinzuwirken. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt ist deshalb die Organisation und Durchführung von Projekten und Veranstaltungen. Zielgruppen sind z.B. Studierende, Beschäftigte aller Statusgruppen, Studieninteressierte bzw. Schülerinnen und Schüler.

Neben den zentralen Aufgabenbereichen „Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren“, „Beratung und Information“ und „Richtlinien und Leitfäden“ lassen sich weitere Handlungsfelder der Gleichstellungsstelle in fünf Maßnahmenbereiche zusammenfassen:

1. Maßnahmen zur **Kompetenz-, Karriere- und Personalentwicklung**
2. Maßnahmen zur Förderung und Umsetzung von **Vereinbarkeit** von Familie und Studium/Beruf
3. Maßnahmen zur **Berufs- und Studienorientierung** in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist
4. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen **Spitzenpositionen**
5. Maßnahmen zur **Sensibilisierung** für Themen, die Gleichstellung betreffen

Diesbezüglich werden regelmäßig Projekte und Veranstaltungen in Kooperation mit den Fachbereichen und Verwaltungseinheiten der Jade Hochschule durchgeführt (vgl. Kap. 2.2).



Neben der Gleichstellungsstelle gibt es an der Jade Hochschule zwei Gremien, die sich mit dem Thema Chancengleichheit an der Hochschule auseinandersetzen:

Kommission für Gleichstellung (KfG)

Die KfG gibt Impulse für die Gleichstellungspolitik, prüft den Gleichstellungsplan und die Gleichstellungsrichtlinien, wirkt bei der Verteilung der Mittel aus dem Frauenförderfonds und bei der Besetzung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten mit. Sie besteht aus je drei vom Senat gewählten Mitgliedern der Statusgruppe der Professor_innen, wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Mitarbeiter_innen aus Technik und Verwaltung und Studierenden. In jeder Statusgruppe können bis zu drei Vertreter_innen gewählt werden. Für die Kommission für Gleichstellung ist festgelegt, dass diese mehrheitlich mit Frauen zu besetzen ist.

Vertrauensrat

Der Vertrauensrat ist ein vom Senat gewähltes Gremium der Jade Hochschule, das aufgrund der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Jahr 2002 eingerichtet wurde. Der Vertrauensrat berät Betroffene, macht Vorschläge zur Prävention, berichtet dem Senat und evaluiert die Maßnahmen der Hochschule gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

2.2 Aktivitäten 2013 bis 2015

Im Folgenden werden die unterschiedlichen Aktivitäten entsprechend der im vorigen Kapitel identifizierten Maßnahmenbereiche aufgeführt:

zu 1. Maßnahmen zur Kompetenz-, Karriere- und Personalentwicklung

- Assessment-Center-Trainings für Studierende an allen Studienorten in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung (2012 bis 2014)
- Rhetorik- und Präsentationstrainings für weibliche Beschäftigte und Studierende in Kooperation mit dem Zentrum für Weiterbildung (2012 bis 2014)
- Weiterbildung zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen für Beschäftigte mit Beratungsfunktion (2015)
- Seminar für weibliche Studierende zur Unterstützung der Finanzkompetenz „Finanzen, Versicherungen, Altersvorsorge und Steuern – was sollte ich wissen?“ in Kooperation mit dem Zentrum für Weiterbildung (2015)

zu 2. Maßnahmen zur Förderung und Umsetzung von Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

Mit der Teilnahme am „audit familiengerechte hochschule“ (Re-Auditierung 2015) wurde der Themenbereich „Familie in der Hochschule“ systematisch in den Hochschulstrukturen verankert:

- Einführung einer offiziellen Begriffsdefinition von „Familie“ an der Jade Hochschule (2014)
- Informationen sowie individuelle Beratung zu allen Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Familienservice für die persönliche Situation oder für Vereinbarkeitslösungen für Beschäftigte und Studierende

- Informationsangebote: Veranstaltungsreihe „Mittwochsinfo – gut zu wissen“ in Kooperation mit dem Gesundheitsmanagement und dem Zentrum für Weiterbildung sowie Vorträge und Fortbildungen
- Organisation familienfreundlicher Angebote wie z.B. Kinderbetreuung bei Veranstaltungen oder die Ausleihe von Spieletaschen für Kinder, die in die Hochschule mitgebracht werden
- Ausbau der Kinderbetreuung in Kitas des Studentenwerks, flexible Nachmittagsbetreuung (seit 2013)
- flexible Arbeitszeitgestaltung: Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit, die mit dem Wegfall der Kernarbeitszeiten und der Schaffung eines Ampelkontos eine große Flexibilität zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht (2014)
- alternierende Telearbeit (neue Dienstvereinbarung 2015)

zu 3. Maßnahmen zur Berufs- und Studienorientierung in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist

- Zukunftstag für Mädchen und Jungen der Klassen 5 bis 10 (seit 2002)
In monoedukativen Gruppen lernen Mädchen und Jungen auf anschauliche Weise Studien- und Berufsperspektiven kennen, die sie im Prozess der Berufsorientierung statistisch gesehen eher selten in Betracht ziehen.
- GIS-Summer School für Mädchen und Jungen der 6. und 7. Klasse (2013)
Schülerinnen und Schüler der 6. und 7. Klassen bekamen eine Woche lang Einblicke in die Geoinformation. Sie lernten in kleinen Gruppen den Einsatz von Geoinformationssystemen kennen und betrieben aktiv Feldforschung.
- Projekt „Roberta – Lernen mit Robotern“ für Mädchen der Klassen 5 bis 8 (seit 2013)
Ziel des Roberta-Projekts ist es, bei Mädchen ein nachhaltig erhöhtes Interesse für Technik, Mathematik, Informatik und Physik sowie für einen selbstbewussten Umgang mit naturwissenschaftlich-technischen Fragestellungen zu wecken. In den fortlaufenden Roberta-Kursen lernen Schülerinnen, einen mobilen, autonomen Roboter zu bauen und zu programmieren.
- Projekt „Studentin auf Probe“, Probestudium für Frauen ab der Oberstufe (seit 1995)
Ziel des 5-tägigen Projekts ist es, an MINT interessierte Frauen in ihrem beruflichen Orientierungsprozess zu unterstützen. Die Teilnehmerinnen besuchen Vorlesungen und Seminare in verschiedenen technisch-ingenieurwissenschaftlichen sowie maritimen Fächern und kommen mit Studierenden, Lehrenden und Frauen aus der Berufspraxis in Kontakt.
- Niedersachsen-Technikum für Abiturientinnen (seit 2012)
Das Niedersachsen-Technikum verbindet die praktischen Erfahrungen eines sechs Monate langen Praktikums in einem regionalen Unternehmen mit dem theoretischen Wissen aus Vorlesungen an der Jade Hochschule. Ein Begleitprogramm beinhaltet Fachgespräche mit Expertinnen aus den MINT-Berufen, Wissenschaftlerinnen und Studentinnen von der Jade Hochschule sowie Exkursionen.
- Mentoring-Programm „Career Connect“ für weibliche Studierende (bis 2013)
Ziel des Programms war es, Studentinnen der technischen Studienfächer ab dem vierten Semester den Übergang von der Hochschule in die Arbeitswelt zu erleichtern. Eine berufserfahrene Mentorin oder ein Mentor begleitete eine Studentin ein Jahr lang in regelmäßigen Treffen.

zu 4. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Im Rahmen des Professorinnenprogramms wurde die Besetzung einer Regelprofessur mit einer Frau vom BMBF gefördert:

- Teilnahme am Professorinnenprogramm I (2009 bis 2014)
Die Regelprofessur im Fachbereich Wirtschaft „Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Freizeit- und Gesundheitsmanagement“ wurde mit einer Bewerberin besetzt. Die dadurch freigegebenen Mittel wurden ebenfalls für gleichstellungsfördernde Maßnahmen an der Hochschule verwendet.
- Teilnahme am Professorinnenprogramm II (2014 bis 2019)
Die Dokumentation des Gleichstellungskonzepts der Jade Hochschule und seine Umsetzung wurde im Juli 2014 erneut positiv begutachtet. Dabei wurde ein Spitzenplatz erreicht: Bei 76 eingegangenen Bewerbungen platzierte sich die Jade Hochschule unter die ersten zehn Hochschulen in Deutschland und wurde damit als herausragendes Vorbild einer chancengerechten Hochschule benannt. Leider konnte dieser Erfolg nicht in eine Mittelzuweisung an die Jade Hochschule münden, da keine Professur mit einer weiblichen Person besetzt wurde.

zu 5. Maßnahmen zur Sensibilisierung für Themen, die Gleichstellung betreffen

Gleichstellungsrelevante Themen werden allen Hochschulmitgliedern mit unterschiedlichen Veranstaltungsangeboten zugänglich gemacht. Es werden z.B. Vorträge, Ausstellungen und Lesungen organisiert.

Anlässlich der Welt- und Aktionstage „Internationaler Frauentag“ am 8. März, „Equal Pay Day“ und „Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen“ am 25. November werden regelmäßig Veranstaltungen und Aktionen durchgeführt, z.B.:

- Vortrag zum Thema Älterwerden „Jung alt werden – wie wir zufrieden älter und vielleicht sehr alt werden“ (2013)
- Filmvorführung „Die mit dem Bauch tanzen“ und Gespräch mit der Regisseurin (2014)
- Vortrag zum Thema „Weshalb funktioniert das Schönheitsdiktat?“ (2015)
- Lesung mit Anne Wizorek aus ihrem Buch „Weil ein #aufschrei nicht reicht – Für einen Feminismus von heute“ (2015)

Im Jahr 2014 feierte die Gleichstellungsstelle das 25-jährige Bestehen an der Jade Hochschule und ihrer Vorgängerinneninstitutionen. Unter dem Motto „25 Jahre Gleichstellung – Alles erreicht?“ fand die Jubiläumsveranstaltung mit 80 Gästen und zwei Fachvorträgen im Schlaun Haus in Oldenburg statt. Anlässlich dieses Jubiläums veröffentlichte die Gleichstellungsstelle die Publikation „Mathematisch – technisch – leidenschaftlich! Portraits von Frauen an der Jade Hochschule“.

3 Zahlen und Fakten

Der Gegenstand dieses Kapitels ist die quantitative Darstellung des Geschlechterverhältnisses der Beschäftigten sowie Studierenden der Jade Hochschule in den Jahren 2013 und 2015. So wurde der Ist-Zustand der beiden Erhebungszeitpunkte analysiert und zueinander in Relation gesetzt. Ziel dieser Analyse ist es, eindeutig und transparent die Geschlechterstruktur an der Jade Hochschule darzustellen. Diese differenzierte Betrachtung soll als Grundlage dienen, um zielgruppenspezifisch Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz zu entwickeln.

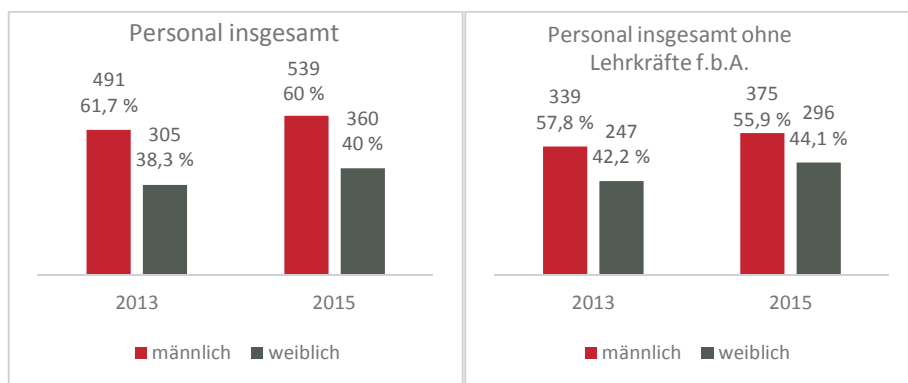
Die grafische Darstellung der Personaldaten sowie alle folgenden Diagramme beziehen sich auf absolute Zahlen. Die Prozentangaben basieren auf unterschiedlichen Grundgesamtheiten von den Jahren 2013 und 2015 und dienen dem Vergleich der Veränderungen.

Zunächst wird auf die Personalstruktur eingegangen, dann auf das Geschlechterverhältnis der Studierenden sowie auf die Zusammensetzung der Gremien und Kommissionen an der Jade Hochschule.

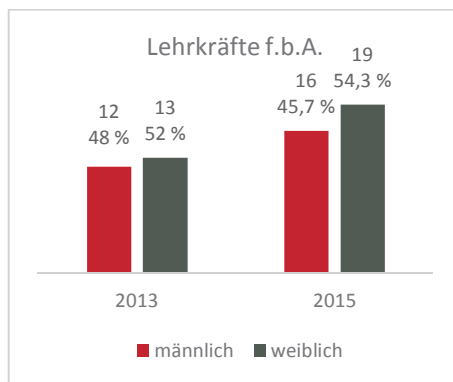
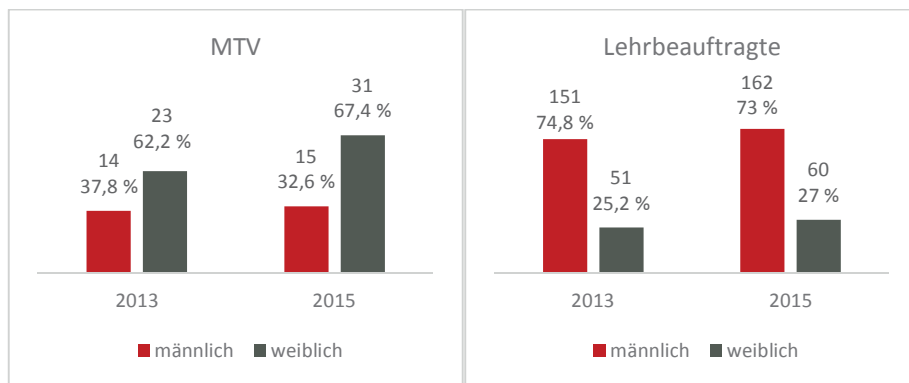
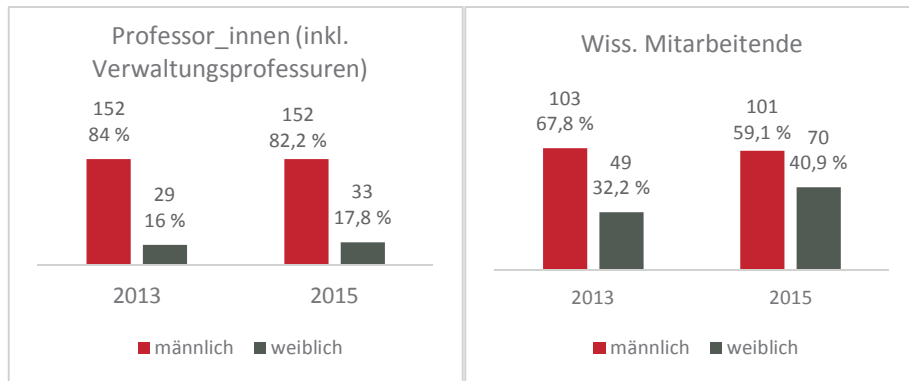
3.1 Personal

In diesem Kapitel wird auf die Personalstruktur insgesamt eingegangen. Darauffolgend findet eine differenzierte Darstellung der Personalstruktur in Forschung und Lehre statt (vgl. Kap. 3.1.2). Dabei werden folgende Statusgruppen abgebildet: Professor_innen (inkl. Verwaltungsprofessuren), wissenschaftliche Mitarbeitende, Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung (MTV), Lehrbeauftragte sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Lehrkräfte f.b.A.). Daran anschließend ist das Geschlechterverhältnis der Statusgruppen wissenschaftliche Mitarbeitende und Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung (vgl. Kap. 3.1.3) der einzelnen Verwaltungseinheiten dargestellt. Nachfolgend wird detailliert die Vertragsart hinsichtlich einer Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung sowie einer befristeten oder unbefristeten Anstellungen von Frauen und Männern abgebildet (vgl. Kap. 3.1.4). Abschließend erfolgen die Darstellung der Einkommensverteilung (vgl. Kap. 3.1.5) und die Zusammenfassung der markantesten Punkte (vgl. Kap. 3.1.6).

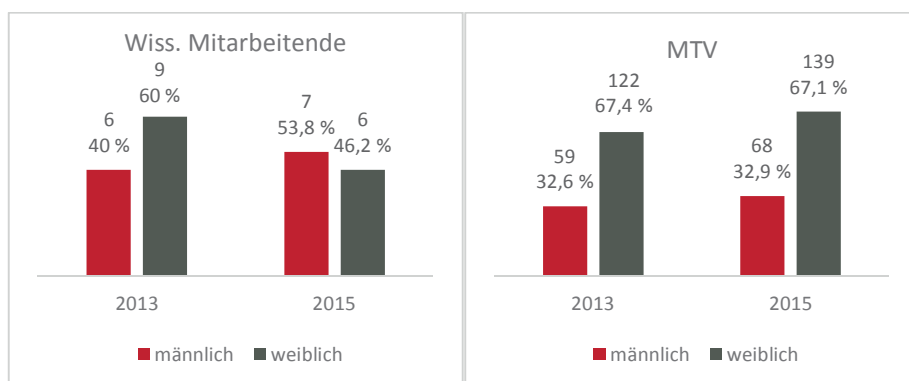
3.1.1 Personal insgesamt



3.1.2 Forschung und Lehre

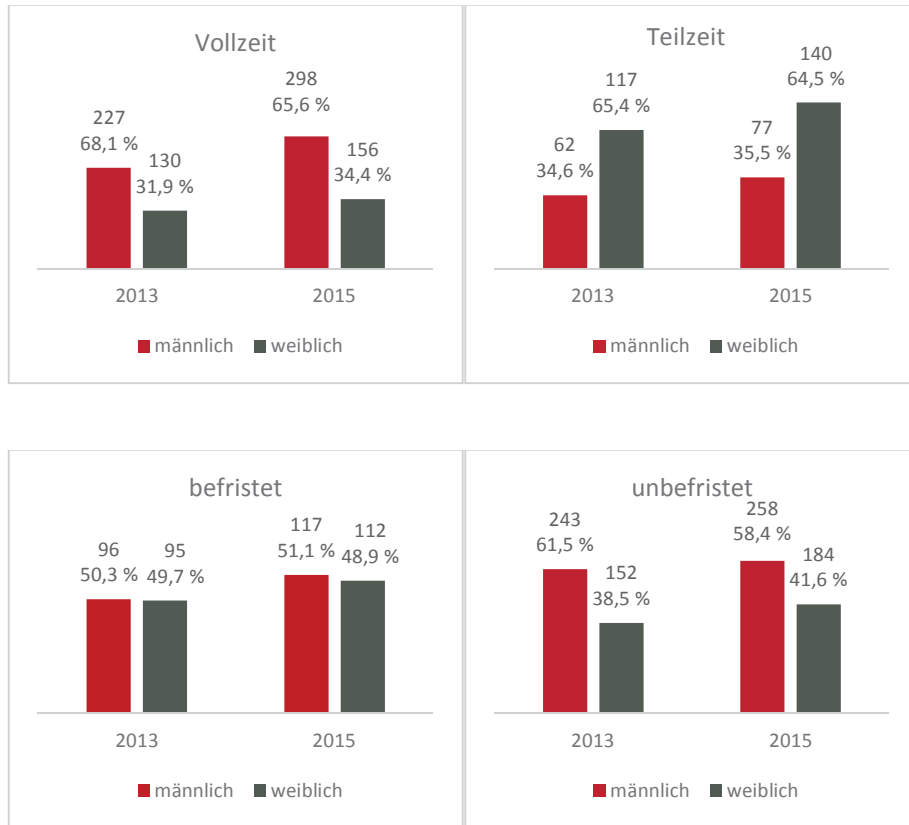


3.1.3 Verwaltung

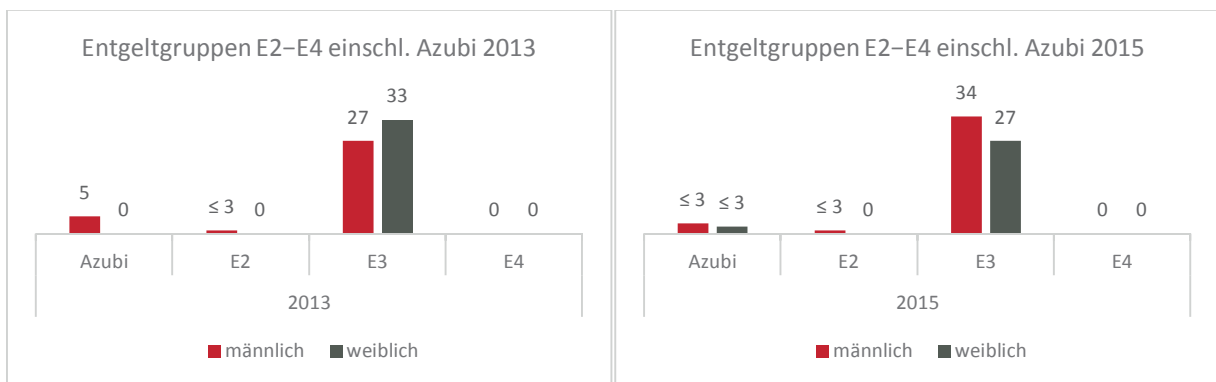


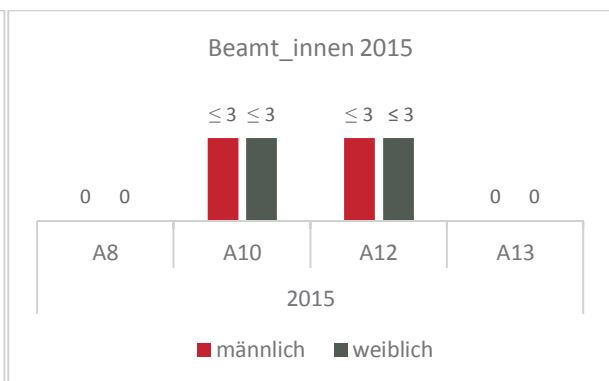
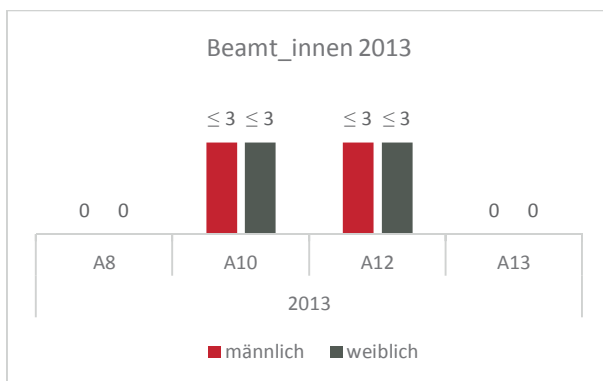
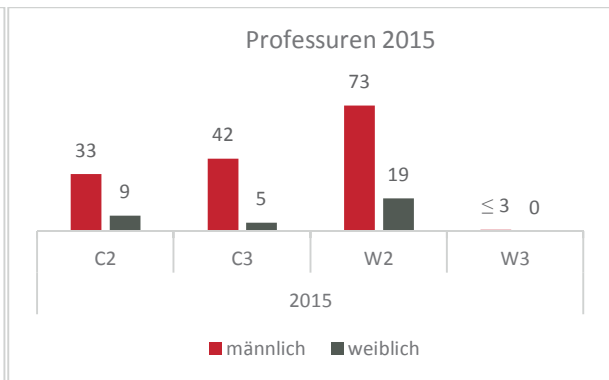
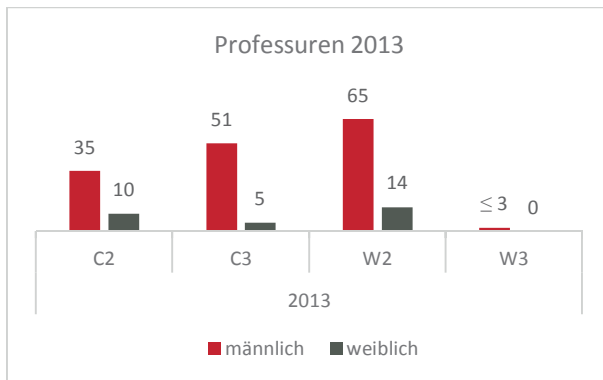
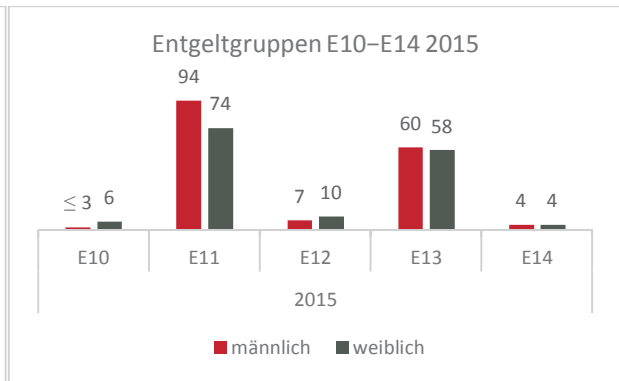
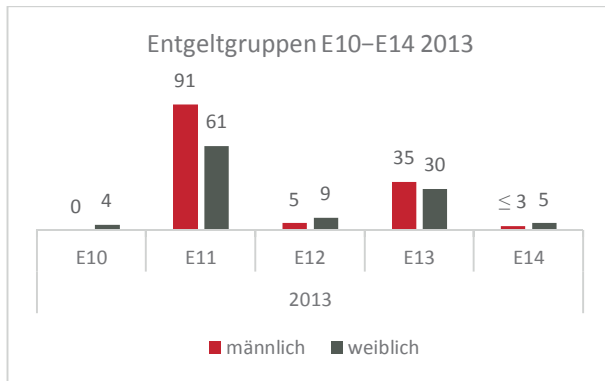
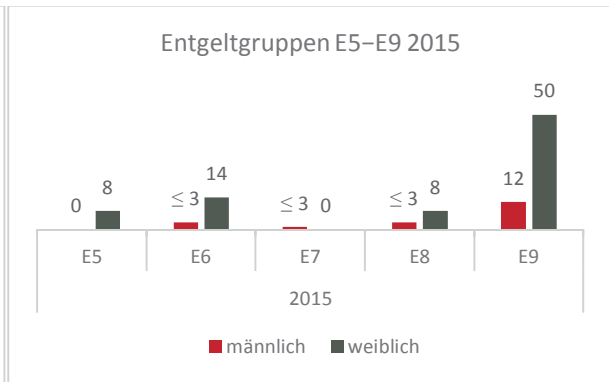
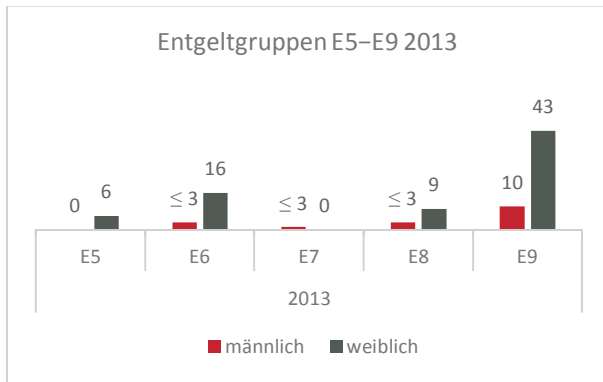
3.1.4 Verträge Personal

Die nachfolgenden Grafiken beziehen sich auf die Gesamtheit des Personals ohne Lehrkräfte f.b.A., da diese anderen vertraglichen Regulierungen zugrunde liegen.



3.1.5 Einkommensverteilung





3.1.6 Zusammenfassung Personal

Insgesamt konnte der Anteil weiblicher Beschäftigter von 38,3 Prozent auf 40 Prozent gesteigert werden. Betrachtet man die verschiedenen Vertragsarten, Besoldungsgruppen und Statusgruppen differenziert, zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen und Männern.

Besonders wenige weibliche Beschäftigte gibt es unter den Professor_innen. So konnte hier der Anteil an Frauen zwar erhöht werden, dieser beträgt im Jahr 2015 jedoch trotzdem nur 17,8 Prozent. Die Analyse der wissenschaftlichen Mitarbeitenden zeigt, dass sich hier der Frauen- und Männer-Anteil langsam annähert und weibliche Beschäftigte knapp 41 Prozent dieser Gruppe ausmachen. Deutlich stark vertreten sind Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung. Hier beträgt im Jahr 2015 der Anteil der Mitarbeiterinnen 67,4 Prozent im Bereich Forschung und Lehre und 67,1 Prozent im Bereich Verwaltung.

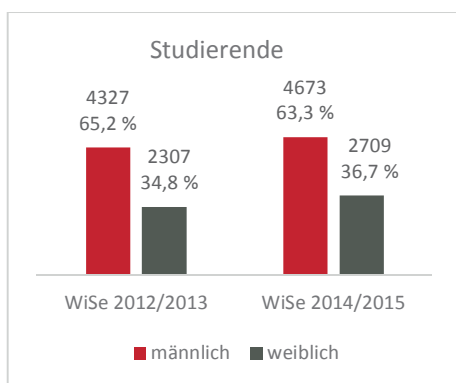
Obwohl sich mehr und mehr Frauen auch in höheren Lohngruppen wiederfinden, überwiegt der Anteil der männlichen Beschäftigten ab Entgeltgruppe 11 sowie bei den Professuren. Lediglich das Verhältnis der Beamtinnen und Beamten ist vollständig ausgeglichen.

Hinsichtlich der Unterschiede der Beschäftigungsverhältnisse zeigen sich folgende Ergebnisse: Es befinden sich deutlich mehr weibliche (65,4 Prozent im Jahr 2013, 64,5 Prozent im Jahr 2015¹) als männliche Beschäftigte in Teilzeit. Das Geschlechterverhältnis der Mitarbeitenden in befristeten Arbeitsverhältnissen ist sowohl 2013 als auch 2015 nahezu ausgeglichen.

3.2 Studierende

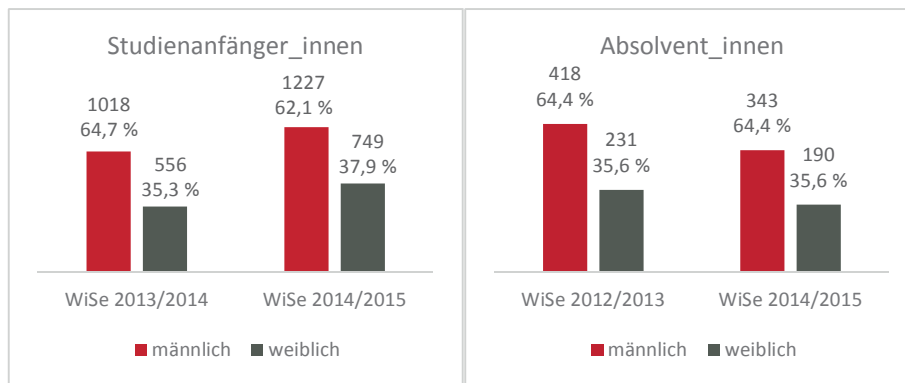
Im Folgenden wird das Geschlechterverhältnis der Studierenden insgesamt (vgl. Kap. 3.2.1) sowie differenziert nach Studienanfänger_innen und Absolvent_innen (vgl. Kap. 3.2.2) und der Regelstudienzeit (vgl. Kap. 3.2.3) dargestellt und anschließend zusammengefasst (vgl. Kap. 3.2.4).

3.2.1 Studierende insgesamt



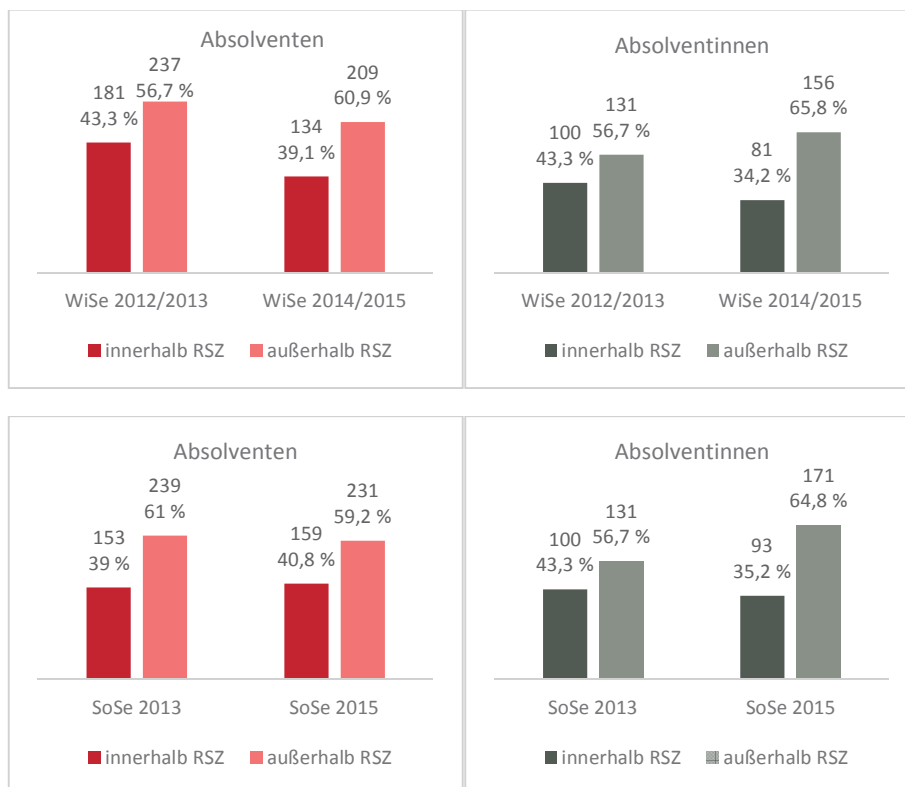
¹ Die Zahlen setzen sich aus der Gesamtzahl aller Mitarbeitenden in einem Teilzeitverhältnis zusammen.

3.2.2 Studienanfänger_innen und Absolvent_innen



3.2.3 Absolvent_innen nach Regelstudienzeit

Die Darstellung der folgenden vier Grafiken weicht vom bisher gewählten Muster ab, da hier die Bezugsgröße nicht die Gesamtheit aller Absolvent_innen, sondern jeweils die Gesamtheit aller männlichen bzw. weiblichen Absolvent_innen ist.



3.2.4 Zusammenfassung Studierende

In diesem Abschnitt werden die Daten der Studierenden im Wintersemester (WiSe) 2012/2013 und 2014/2015 sowie die Daten zu Absolvent_innen im Sommersemester (SoSe) 2013 und 2015 betrachtet. Insgesamt wird deutlich, dass sich die Anzahl der Studierenden erhöht hat. Darüber hin-

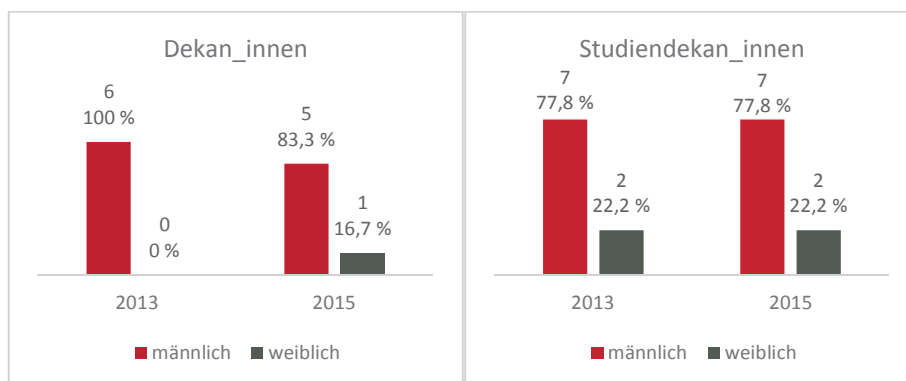
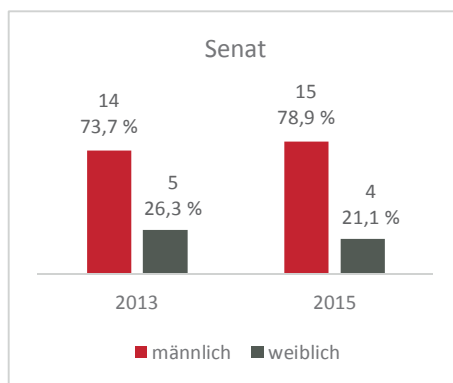
aus verringerte sich die Differenz zwischen den Geschlechteranteilen geringfügig. So stieg der Anteil weiblicher Studierender von 34,8 Prozent auf 36,7 Prozent. Dieses Bild spiegelt sich ebenso in der Betrachtung der Studienanfänger_innen wider.

Im Vergleich WiSe 2012/2013 und WiSe 2014/2015 sank die Zahl der Absolvent_innen insgesamt, wobei der Frauenanteil konstant geringer blieb (35,6 Prozent) als der Anteil der männlichen Studierenden (64,4 Prozent). Differenziert man die Absolvent_innen nach Abschluss innerhalb und außerhalb der Regelstudienzeit (RSZ), zeigen sich folgende Ergebnisse: Die Mehrheit der Studierenden absolvierte das Studium im Vergleichszeitraum nicht in der Regelstudienzeit. Im WiSe 2012/2013 beendeten 43,3 Prozent sowohl der männlichen als auch der weiblichen Absolvent_innen ihr Studium in der vorgesehenen Zeit. Diese Zahlen verändern sich über den Erhebungszeitraum kaum. Im direkten Vergleich der Geschlechter fallen kaum Unterschiede auf. Stets liegt die Zahl der Absolvent_innen innerhalb der Regelstudienzeit zwischen 34,2 Prozent und 43,3 Prozent bei beiden Geschlechtern.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich das Geschlechterverhältnis in der Einordnung Studierende insgesamt, Studienanfänger_innen und Absolvent_innen tendenziell annähert, die weiblichen Studierenden jedoch in der jeweiligen Anzahl deutlich in der Minderheit sind.

3.3 Gremien und Kommissionen

In diesem Kapitel wird das Verhältnis der Geschlechter im Senat, unter den Dekan_innen und Studiendekan_innen, in den Fachbereichsräten, den Fachschaftsräten, im AstA, den Studierendenparlamenten sowie den Kommissionen (mit und ohne Kommission für Gleichstellung) abgebildet und abschließend zusammengefasst.





3.3.1 Zusammenfassung Gremien und Kommissionen

Unter Betrachtung der Statistik der Gremien und Kommissionen zeichnet sich ein asymmetrisches Bild der Geschlechterverteilung ab. Hier sind Frauen nahezu durchgängig unterrepräsentiert.

Unter den Senatsmitgliedern sank der Anteil weiblicher Mitglieder von 26,3 Prozent (2013) auf 21,1 Prozent (2015). Die Leitung der Dekanate wurde im Jahr 2013 ausschließlich von männlichen Beschäftigten ausgeübt, im Jahr 2015 gab es eine Dekanin. Zwar ist diese Entwicklung grundsätzlich positiv, sie verdeutlicht jedoch auch, dass noch Handlungsbedarf besteht. Die Anzahl der Studiendekaninnen bleibt mit 22,2 Prozent (zwei Frauen) konstant niedrig.

Auch in den Fachbereichsräten sind weibliche Mitglieder insgesamt weiterhin unterrepräsentiert. So bestanden die Fachbereichsräte 2013 insgesamt aus einem Frauenanteil von 32,5 Prozent, im Jahr 2015 aus 31,6 Prozent. Differenziert man zwischen den einzelnen Fachbereichen, wird eine große Diskrepanz deutlich. So ist z.B. die Anzahl weiblicher Mitglieder im Fachbereichsrat MIT im Jahr 2015 vergleichsweise hoch (42,9 Prozent), im Fachbereichsrat Seefahrt und Logistik sehr niedrig (16,7 Prozent).

Die Anteile der Geschlechter in den Fachschaftsräten sind nahezu ausgeglichen: Unter Berücksichtigung aller Räte in den Jahren 2013 und 2015 stieg der Frauenanteil von 36,4 Prozent auf 44,4 Prozent. Die Anzahl der Frauen im Fachschaftsrat Seefahrt und Logistik ist 2015 am höchsten (75 Prozent), im Fachbereich Bauwesen Geoinformation Gesundheitstechnologie gab es keine weiblichen Mitglieder (siehe Kap. 8.1.4).

Unter Betrachtung der Daten des AstA Oldenburg/Elsfleth fällt ein nahezu gleichbleibend geringer Anteil an weiblichen Mitgliedern auf (21,7 Prozent im Jahr 2013 und 23,3 Prozent im Jahr 2015). Konträr hierzu engagieren sich im AstA Wilhelmshaven über den Zeitraum hinweg stetig mehr Frauen. So stieg der prozentuale Anteil weibliche Mitglieder von 27,6 Prozent (2013) auf 46,4 Prozent (2015).

Die Studierendenparlamente an den verschiedenen Studienorten zeichnen ein konträres Bild. So besteht das Studierendenparlament an den Studienorten Oldenburg und Elsfleth zu beiden Erhebungszeitpunkten ausschließlich aus männlichen Mitgliedern. Demgegenüber stieg der Frauenanteil am Studienort Wilhelmshaven von 42,9 Prozent (2013) auf 71,4 Prozent (2015).

Hinsichtlich der Gremien und Kommission entsteht der Eindruck, eine Gleichstellung der Geschlechter wäre nahezu erreicht (Verhältnis ca. 54 Prozent männliche sowie 46 Prozent weibliche Mitglieder in beiden Erhebungsjahren). Jedoch soll hier berücksichtigt werden, dass die Kommission für Gleichstellung (KfG) mehrheitlich mit Frauen besetzt sein muss. So beträgt der Frauenanteil ohne die KfG in den Jahren 2013 sowie 2015 nur ca. 36 Prozent. Positiv hervorzuheben ist die Kommission für Information und Kommunikation, in der 2015 ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht werden konnte.

Abschließend lässt sich festhalten, dass der Anteil der weiblichen Mitglieder in Gremien und Kommissionen nach wie vor unter dem Anteil männlicher Mitglieder liegt. Abgesehen von der Gruppe der Fachschaftsräte, in der sich die Zahl der weiblichen Mitglieder erhöht hat, scheint die Angleichung der Geschlechteranteile zu stagnieren.

4 Aktivitäten und Status quo

Im Folgenden werden die Maßnahmen und Ziele der Fachbereiche sowie der Einrichtungen aus Service und Verwaltung zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Jade Hochschule erfasst. In Kapitel 4.1 stehen die Fachbereiche im Fokus, in Kapitel 4.2 die Einrichtungen aus Service und Verwaltung.

4.1 Fachbereiche²

Zur Erhebung der Aktivitäten und Maßnahmen im Berichtszeitraum 2013 bis 2015 wurden von der Gleichstellungsstelle Interviewgespräche mit den Fachbereichen geführt und ausgewertet. Darüber hinaus wurden zukünftige Pläne und Vorhaben für den Zeitraum 2016 bis 2018 dokumentiert. Die Struktur des Interviewleitfadens orientiert sich an dem vorherigen Gleichstellungsplan und ist nachfolgend aufgelistet. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Studium wurde von der Gleichstellungsstelle eine gesonderte Abfrage durchgeführt (siehe dazu den Fragebogen „Familiengerechte Hochschule“ im Anhang, Kap. 8.5).

Studienwahl

- Welche Aktivitäten bietet ihr Fachbereich an, um Schülerinnen für ein späteres technisches Studium zu gewinnen?

Studium und Lehre

- Welche Inhalte und Fragestellungen mit Genderaspekten werden in der Lehre vermittelt?
- Gibt es monoedukative Bildungsangebote, wie beispielsweise einen Frauenstudiengang?
- Werden Preise/Stipendien für Leistungen von weiblichen Studierenden Ihres Fachbereichs vergeben?

Nachwuchsförderung

- Werden die Forschungsinteressen von begabten Absolventinnen und Mitarbeiterinnen aktiv gefördert (z.B. Masterstudium/Promotion)? Auf welche Art?

Personalentwicklung

- Welche Aktivitäten werden von Ihrem Fachbereich unternommen, um Frauen für eine Professur zu gewinnen?
- Inwieweit wird die Genderkompetenz der Bewerber_innen in den Probevorlesungen der Berufungsverfahren geprüft?
- Werden Bewerbungen aus der Gruppe des unterrepräsentierten Geschlechts bei Stellenbesetzungsverfahren bevorzugt berücksichtigt?
- Gibt es Maßnahmen zur Weiterqualifizierung speziell für weibliches Personal? Welche?

² Die Fachbereiche „Seefahrt“ und „Bauwesen und Geoinformation“ wurden zum 1. März 2016 in „Seefahrt und Logistik“ sowie „Bauwesen Geoinformation Gesundheitstechnologie“ umbenannt. Im Folgenden werden durchgehend die aktuell gültigen Bezeichnungen verwendet.

Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

- Fragebogen „Familiengerechte Hochschule“ (siehe Anhang)

Gendersensibilität und Frauenförderung

- Inwiefern wird geschlechtergerechte Sprache in Lehrveranstaltungen, Formularen, Internetseiten des Fachbereichs angewendet?
- Werden Anträge für Projekte an den Frauenförderfonds gestellt?

Sonstiges

- Gibt es Anregungen, inwieweit die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule gefördert werden kann?
- Benötigen Sie Hilfestellungen/Beratung bei der Umsetzung der beabsichtigten Maßnahmen?
- Gibt es über die Fragen hinaus vom Fachbereich geplante/umgesetzte Maßnahmen oder Ideen zur Gleichstellungsförderung? (z.B. Gastvorträge von Frauen, Gendertrainings etc.)

Im Folgenden sind die Ergebnisse der Befragungen zusammenfassend dargestellt.

4.1.1 Studienwahl

Der Abschnitt Studienwahl bezieht sich auf unterschiedliche Aktivitäten, die unternommen wurden, um das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht in den Studiengängen zu einem Studium an der Jade Hochschule zu motivieren. Mehrheitlich bezieht sich dies auf die Zielgruppe potentieller Bewerberinnen. Ausnahmen bilden hier die Studiengänge Tourismuswirtschaft sowie Medienwirtschaft und Journalismus, in denen weniger männliche als weibliche Studierende zu verzeichnen sind. Hier sind einzelne Initiativen aufgelistet, die sich auf beide Geschlechter beziehen.

Alle Fachbereiche beteiligen sich am „Zukunftstag“ mit Angeboten für Mädchen („Girls’Day“) oder für Jungen („Boys’Day“). Die Fachbereiche Seefahrt und Logistik, Bauwesen Geoinformation Gesundheitstechnologie sowie Management, Information, Technologie (MIT) sind jährlich bei dem MINT-Projekt „Studentin auf Probe“ vertreten. Der Fachbereich Ingenieurwissenschaften steht einer Beteiligung für 2017 offen gegenüber. Im Rahmen des „Niedersachsen-Technikums“ stellen die Fachbereiche Bauwesen Geoinformation Gesundheitstechnologie, Ingenieurwissenschaften und Management, Information, Technologie Plätze für Technikantinnen zur Verfügung.

Einmalig fand 2013 die „GIS-Summer School“ als Fortsetzung der „GIS-AG“ statt (Lehreinheit Geoinformation). Das monoedukative Projekt „Roberta – Lernen mit Robotern“ des Fachbereichs Ingenieurwissenschaften wird seit 2013 durchgeführt. Die Fortführung ist jedoch aufgrund fehlender Mittel nicht sichergestellt. Die geplante Maßnahme eines Orientierungssemesters für weibliche Studierende im Fachbereich Ingenieurwissenschaften (siehe Gleichstellungsplan 2013–2015) konnte nicht umgesetzt werden. Ab dem WiSe 2016/2017 wird im Fachbereich Ingenieurwissenschaften und ebenso für den Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen Geoinformation eine Studieneingangsphase für beide Geschlechter eingeführt. Der Fachbereich Seefahrt und Logistik spricht das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt auf Informationsveranstaltungen, Berufsorientie-

rungsmessen und in Schulen an, um so insbesondere weibliche Studieninteressierte für ein Studium in ihrem Fachbereich zu motivieren. Darüber hinaus werden regelmäßig Plätze auf dem Segelschiff „Großherzogin Elisabeth“ an Mädchen verlost, um sie für den Bereich Seefahrt zu begeistern. Der Fachbereich Wirtschaft führte im Herbst 2015 das Frühstudium ein. In diesem Rahmen können Abiturient_innen schon während der Schulzeit Kurse besuchen. Im Erhebungszeitraum 2013 bis 2015 warb der Fachbereich MIT an Schulen für Roboterprogrammierungskurse. Zwar wurden Jungen und Mädchen gleichermaßen angesprochen, die Informationsveranstaltungen wurden allerdings von Frauen aus dem Frauenstudienangebot Wirtschaftsingenieurwesen durchgeführt, die auf diese Weise als weibliche Rollenvorbilder fungierten.

Festzustellen ist, dass es in allen Fachbereichen nur wenige Maßnahmen gibt, die geschlechtsspezifisch sind. Mehrheitlich richten sich die Angebote für Studieninteressierte an beide Geschlechter wie z.B. Veranstaltungen im Format eines Tags der offenen Tür, Teilnahmen an Messen oder Schulveranstaltungen.

4.1.2 Studium und Lehre

Inwieweit Genderaspekte sowie die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts in das Studium und die Lehre der jeweiligen Fachbereiche integriert werden, wird nachfolgend erläutert.

Die Fachbereiche MIT, Wirtschaft, Seefahrt und Logistik sowie Bauwesen Geoinformation Gesundheitstechnologie integrieren Genderaspekte in die Lehre. Im Fachbereich Architektur finden diesbezügliche Themen nur implizite Berücksichtigung. Der Fachbereich Ingenieurwissenschaften sieht dies nicht vor. Im Fachbereich Seefahrt und Logistik konnte der Wahlpflichtkurs „Gender-mainstream“ nicht mehr angeboten werden. Auch ein geplantes Wahlmodul des Fachbereichs Bauwesen Geoinformation Gesundheitstechnologie mit Genderbezug konnte nicht realisiert werden. Jedoch besteht die Idee, regelmäßig Absolventinnen aus dem Bereich Bauwesen einzuladen, die den Studierenden von ihrem Arbeitsalltag berichten, um als Rollenvorbilder zu fungieren und falschen Vorstellungen über die Arbeitswelt entgegenzuwirken. Haus- und Abschlussarbeiten mit Genderschwerpunkt werden besonders in den Fachbereichen MIT und Wirtschaft erstellt. Es finden in fast allen Fachbereichen Gastvorträge von Frauen statt, um Rollenvorbilder zu schaffen und stereotype Geschlechterbilder aufzubrechen. Darüber hinaus plant der Fachbereich Architektur ein Forschungsvorhaben, welches die (Un)möglichkeit der Wiederkehr von Architektinnen in Teilzeit nach der Elternpause untersuchen soll.

Das einzige monoedukative Bildungsangebot an der Jade Hochschule ist das Studienangebot für Frauen im Bachelorstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen (Fachbereich MIT). Im Zeitraum von 2013 bis 2015 wählten insgesamt 31 Studentinnen dieses Angebot. Es ist geplant, das frauenspezifische Studienangebot als eigenen Studiengang zu akkreditieren, wenn das MWK die Genehmigung dafür erteilt.

In keinem der Fachbereiche werden Stipendien gesondert an das unterrepräsentierte Geschlecht vergeben.

4.1.3 Nachwuchsförderung

Im Folgenden sollen Maßnahmen der einzelnen Fachbereiche erörtert werden, die zum Ziel haben, die Forschungsinteressen des unterrepräsentierten Geschlechts speziell zu fördern.

Generell werden Studierende durch gezielte Maßnahmen, unabhängig von ihrem Geschlecht, in allen Fachbereichen gefördert. Im Fachbereich Bauwesen Geoinformation Gesundheitstechnologie können zum Beispiel überdurchschnittlich gute Studierende ihr Studium um ein Semester verkürzen. In nahezu allen Fachbereichen wird wissenschaftlicher Nachwuchs im Rahmen einer Promotion gefördert. In den Fachbereichen Architektur sowie Seefahrt und Logistik gibt es vorwiegend Tutorinnen, was jedoch nicht auf spezielle Fördermaßnahmen zurückzuführen ist. Der Fachbereich Wirtschaft etablierte 2014 die Forschungswerkstatt, um Forschungsinteressierte in regelmäßigen Treffen zu fördern und weiter zu motivieren. Zwar richtet sich auch dieses Angebot an beide Geschlechter, jedoch befinden sich unter den Teilnehmenden überdurchschnittlich viele Frauen.

Eine gesonderte Förderung von Forschungsinteressen des unterrepräsentierten Geschlechts findet bislang nicht statt.

4.1.4 Personalentwicklung

Nachfolgend werden Maßnahmen der Fachbereiche beschrieben, die zum einen den Anteil der Bewerber_innen des unterrepräsentierten Geschlechts erhöhen und zum anderen die Chancengleichheit durch die Teilnahme an Weiterqualifizierungsangeboten gewährleisten.

Allgemein ist festzustellen, dass sich alle Fachbereiche der Notwendigkeit der Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bewusst sind. So bevorzugen alle Fachbereiche Bewerbungen von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Qualifikation.

Besonders die Fachbereiche Architektur, Seefahrt und Logistik, Ingenieurwissenschaften und Bauwesen Geoinformation Gesundheitstechnologie nutzen gezielt Netzwerke sowie Datenbanken, um potentielle Kandidatinnen zu ermutigen, sich auf offene Stellen zu bewerben. Auch der Fachbereich Wirtschaft sucht in Datenbanken nach geeigneten Kandidatinnen. Der Fachbereich MIT weist darauf hin, dass es aufgrund mangelnder Ressourcen sehr schwierig ist, eine systematische Recherche nach geeigneten Kandidatinnen durchzuführen.

In Berufungsverfahren prüfen lediglich die Fachbereiche Wirtschaft und Ingenieurwissenschaften die Genderkompetenz der Bewerber_innen.

Insgesamt ist es sehr erfreulich, dass alle Fachbereiche ihre Mitarbeitenden dazu ermutigen und darin fördern, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Eine gezielte geschlechterdifferenzierte Motivation wird bisher nicht praktiziert.

4.1.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium gibt es verschiedene Maßnahmen und Angebote, die Beschäftigte und Studierende wahrnehmen können.

In allen Fachbereichen können die Mitarbeitenden die allgemeinen Maßnahmen der Hochschule zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen: flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit, Gleitzeit und Telearbeit (siehe hierzu Dienstvereinbarungen). Auch Urlaub während der Vorlesungszeiten ist nach Absprache möglich. Die vom Studentenwerk betriebenen Kitas werden von Studierenden und Beschäftigten in Anspruch genommen.

Alle Fachbereiche bieten Studierenden mit Sorgearbeiten Möglichkeiten, das Studium flexibel zu gestalten. Die Angebote unterscheiden sich in den verschiedenen Fachbereichen und Studiengängen. Die Tabelle „Übersicht flexibles Studium“ am Ende des Kapitels fasst wesentliche Ergebnisse noch einmal zusammen.

Studierende mit Sorgeaufgaben können ihr Studium je nach den Angeboten der Fachbereiche nur bedingt in Teilzeit absolvieren. Das Studium in Teilzeit ist im Fachbereich Seefahrt und Logistik mit Ausnahme des Praxissemesters an Bord eines Seeschiffes möglich. Auf Antrag kann der Master in Architektur in Teilzeit mit unterschiedlichem Umfang studiert werden. Für den Bachelorstudiengang ist dies in Planung. Der Fachbereich MIT plant ab WiSe 2016/2017 im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen ein Studium in Teilzeit zu ermöglichen, die Praxisphase eingeschlossen. Im Fachbereich Wirtschaft können die Online-Studiengänge BWL (Bachelor und Master) und Tourismuswirtschaft sowie die Praxissemester in Teilzeit absolviert werden. Im Fachbereich Bauingenieurwesen Geoinformation Gesundheitstechnologie können neben dem Weiterbildungs-Masterstudiengang „Public Health“ lediglich die Praxisphasen in allen Studiengängen in Teilzeit studiert werden. Der Fachbereich Ingenieurwissenschaften bietet das Studium in Teilzeit bislang nur im Rahmen des Gasthörerstatus an. Die Praxissemester können in Absprache mit den Unternehmen in Teilzeit absolviert werden.

Lehrveranstaltungen werden von keinem Fachbereich aufgezeichnet und können somit nicht zu einem späteren Zeitpunkt rezipiert werden. Der Fachbereich MIT plant dies allerdings zum SoSe 2017. Positiv anzumerken ist, dass es in allen Fachbereichen Online-Lehrangebote sowie verschiedene E-Learning-Tools gibt. Die Fachbereiche MIT und Wirtschaft bieten Online-Studiengänge an. Im Fachbereich MIT wird für die Online-Studierenden während der Präsenzphasen eine Kinderbetreuung angeboten. Der Fachbereich Seefahrt und Logistik erprobt derzeit einen Online-Studiengang, in dessen Konzeption explizit Genderaspekte berücksichtigt wurden. Im Fachbereich Ingenieurwissenschaften ist ein Online-Studiengang ab WiSe 2017/2018 geplant.

Labortermine werden in allen Fachbereichen nach Absprache vergeben. In den Fachbereichen Seefahrt und Logistik sowie Bauingenieurwesen Geoinformation Gesundheitstechnologie können Studierende mit Sorgeaufgaben Prüfungstermine und Prüfungsfristen gegebenenfalls verlängern. Im Fachbereich Ingenieurwissenschaften ist dies nur bei mündlichen Prüfungen wie Labor- und Abschlusskolloquien möglich.

Die Fachbereiche Architektur, Wirtschaft und Bauingenieurwesen Geoinformation Gesundheitstechnologie organisieren die Pflichtveranstaltungen der jeweiligen Studiengänge so, dass sie überwiegend auch wiederholt stattfinden. Aufgrund verschiedener Umstände kann dies von den anderen Fachbereichen nicht realisiert werden. Pflichtveranstaltungen liegen darüber hinaus in den Fachbereichen Architektur, Ingenieurwissenschaften, Seefahrt und Logistik sowie Wirtschaft fast ausschließlich zu Betreuungszeiten.

Der Fachbereich Wirtschaft hat in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle eine Spielecke eingerichtet, der Fachbereich MIT plant eine Einrichtung. Sorgeaufgaben werden im Fachbereich Wirtschaft als Kriterium bei der Vergabe von Stipendien berücksichtigt.

Übersicht flexibles Studium

Fachbereich	Studium in Teilzeit (TZ)	Praxisphasen in Teilzeit (TZ)	Lehrveranstaltungen online verfügbar	Online-/E-Learning-Angebote	Vergabe von Laborterminen	angepasste Prüfungszeiten als Nachteilsausgleich	Pflichtveranstaltungen ausschließl. zu Betreuungszeiten	Mehrfachangebot von Pflichtveranstaltungen
Architektur	Master: flexibles TZ-Studium nach PO möglich Bachelor: TZ-Angebot geplant	Vorpraktikum kann in TZ absolviert werden, Master-Vorpraktikum kann ab dem 3. Sem. BA begonnen werden	nein	Vorlesungsskripte in Moodle, Kommunikation innerhalb der Kurse über Moodle	CAD-Kurse und Werkstatttermine nach Absprache	nein	Wahlpflichtbereich nachmittags, BA: im 1. und 2. Semester ein ganzer Tag Projekt, MA: 2 Projekte und eine Veranstaltung ganztägig, in den Semestern frei wählbar	teilweise
BGG	derzeit nicht in den PO verankert	in allen Studiengängen	nein	in vielen Modulen	grundsätzlich werden Labortermine abgestimmt	auf Antrag	nein	Bauingenieurwesen
Ingenieurwissenschaften	mit Gasthörerstatus	abhängig von den Firmen	nein	Online-Studiengang ab WiSe 2017/2018 geplant	nach Absprache	bei Labor- und Abschlusskolloquien, mündlichen Prüfungen möglich	fast immer	nein
MIT	TZ-Studium Wirtschaftslehre, auch Praxisphase, BA-Arbeit abgeschlossen, ab WiSe 2016/2017	k.A.	Materialien in allen Studiengängen vorhanden, Aufzeichnungen (Video) ab SoSe 2017	Moodle und Online-Studiengang Wirtschaftswissenschaften	nach Absprache	in PO nicht vorgesehen	nein	nein
Seefahrt und Logistik	im Prinzip ja	auf See nicht, in den wirtschaftlich-logistischen Studiengängen denkbar	nein	in allen Studiengängen (Moodle, ILIAS)	nach Absprache	in allen Studiengängen	überwiegend	nein
Wirtschaft	in den Online-Studiengängen	in allen Studiengängen	nein, i.d.R. Materialien zu Veranstaltungen in Moodle	Moodle, Adobe Connect (Web-Konferenzen), interaktive Onlinemodule, Foren, Onlineübungen, insb. in den Online-Studiengängen	flexible Zeiteinteilung möglich (Belegung der Kurse, keine Anwesenheitspflicht)	nein, im SoSe Möglichkeit von Nachschreibterminen Online-Studium, Prüfungstermine stehen vor Modulbuchung fest, kurzfristige Abmeldung möglich	ja, mindestens eine der Parallelveranstaltungen	bei der Mehrheit der Module, online nicht erforderlich

4.1.6 Gendersensibilität und Frauenförderung

Ob sich mittlerweile der Gebrauch geschlechtergerechter Sprache durchgesetzt hat und ob Anträge an den Frauenförderfonds gestellt werden, soll nachfolgend beantwortet werden.

Äußerst positiv zu vermerken ist, dass alle Fachbereiche Wert auf gendergerechte Sprache legen und diese in Wort und Schrift weitestgehend umsetzen.

Die Fachbereiche Seefahrt und Logistik sowie Ingenieurwissenschaften stellten im Zeitraum 2013 bis 2015 Anträge an den Frauenförderfonds. Der Fachbereich MIT plant dies für den kommenden Berichtszeitraum zur Realisierung einer neuen, gendergerechten Fotostrecke. Die Fachbereiche Wirtschaft und Architektur stellten keine Anträge, jedoch herrscht eine generelle Offenheit gegenüber Ideen für Anträge an den Frauenförderfonds.

4.1.7 Sonstiges

Während der Durchführung der Interviewgespräche ist häufig die Bitte nach einer Formulierungshilfe bezüglich gendergerechter Sprache geäußert worden. Zwar wird eine gendergerechte Sprache durchweg angewendet, jedoch herrschen noch einige Unsicherheiten besonders bei Einzelfällen.

Auch geht aus der Gesamtheit der Interviews hervor, dass eine Überarbeitung des Berufungsleitfadens sowie weitere Unterstützung in Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsstelle erforderlich und erwünscht ist. Dies bezieht sich unter anderem auf eine Aktualisierung der Strukturpapiere. Auch erbitten sich einige Vertreter_innen der Fachbereiche Hilfestellung bei der Erstellung von Stellenanzeigen sowie bei der Überprüfung von Genderkompetenz der Bewerber_innen.

4.2 Service und Verwaltung

Im Folgenden werden Maßnahmen und Ziele der Einrichtungen aus Service und Verwaltung zusammengefasst, die den Fokus auf der Gleichstellung der Geschlechter an der Jade Hochschule haben. Angemerkt sei an dieser Stelle, dass die Organisationsstruktur im Jahr 2015 um das Dezernat 5 Arbeits- und Gesundheitsschutz erweitert wurde. Zur Erhebung der Daten wurden Fragebögen an die Verwaltungseinheiten der Jade Hochschule per E-Mail versendet. Ähnlich wie bei der Umfrage in den Fachbereichen wurden die Themenfelder Personalentwicklung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Gendersensibilität und Frauenförderung untersucht. Dem Fragebogen lag die folgend aufgelistete Struktur zugrunde.

Personalentwicklung

- Werden Bewerbungen aus der Gruppe des unterrepräsentierten Geschlechts bei Stellenbesetzungsverfahren bevorzugt berücksichtigt?
- Gibt es Maßnahmen zur Weiterqualifikation speziell für das weibliche Geschlecht? Welche?

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Ihre Beschäftigten nutzen?
- Welche dieser Maßnahmen werden derzeit in welcher Form genutzt?

Gendersensibilität und Frauenförderung

- Inwiefern wird geschlechtergerechte Sprache in Formularen und Internetseiten angewendet?
- Besteht Interesse an der Teilnahme an Veranstaltungen mit Genderbezug?
- Werden Anträge für Projekte an den Frauenförderfonds gestellt?

Sonstiges

- Gibt es Anregungen, inwieweit die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule gefördert werden kann?
- Benötigen Sie Hilfestellungen/Beratung bei der Umsetzung der beabsichtigten Maßnahmen?
- Gibt es über die Fragen hinaus von Ihrem/r Dezernat/Referat/Einrichtung geplante/umgesetzte Maßnahmen oder Ideen zur Gleichstellungsförderung (z.B. Gendertrainings etc.)?

4.2.1 Personalentwicklung

Inwieweit Bewerbungen aus der Gruppe des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt berücksichtigt werden und ob es spezielle Qualifikationsmaßnahmen gibt, soll folgend beantwortet werden.

Allgemein ist festzuhalten, dass es in der Personalentwicklung keine hochschulweite Strategie zur Weiterqualifizierung des unterrepräsentierten Geschlechts gibt.

Alle Verwaltungseinheiten bevorzugen in Stellenbesetzungsverfahren das unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Qualifikation. Zur Weiterqualifizierung der Beschäftigten können grundsätzlich fachbezogene Weiterbildungen besucht werden. Aktuell sind zum Beispiel der Angestelltenlehrgang II und ein Online-Studium zu nennen. Das Dezernat 4 Gebäudemanagement bietet einmal im Jahr einen eintägigen Workshop für Führungskräfte an. Für den kommenden Berichtszeitraum sind vom Präsidium Seminare mit Genderbezug zu den Themen „Familiengerechte Hochschule“ und „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ geplant.

Es finden keine allgemeinen Qualifikationsmaßnahmen speziell für das unterrepräsentierte Geschlecht statt.

4.2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nachfolgend werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dargestellt, die in den Verwaltungseinheiten in Anspruch genommen werden.

Insgesamt ist festzuhalten, dass den Mitarbeitenden der Verwaltungseinheiten jegliche Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung laut Dienstvereinbarung der Hochschule zur Verfügung stehen. Weder Frauen noch Männer werden gesondert unterstützt. In nahezu allen Einheiten werden vornehmlich die Angebote der Gleitzeit, des Zeitausgleichs sowie der Stundenreduzierung in Anspruch genommen. Einige Beschäftigte nutzen die Möglichkeit der Telearbeit sowie der Kinderbetreuung in einer der Kitas des Studentenwerks. Lediglich im Zentrum für Weiterbildung wurden im abgefragten Zeitraum keine der zur Verfügung stehenden Maßnahmen in Anspruch genommen.

4.2.3 Gendersensibilität und Frauenförderung

Inwieweit gendersensible Themen in den beruflichen Alltag der Verwaltungseinheiten integriert werden, soll folgend dargestellt werden.

Alle befragten Einheiten legen auf geschlechtergerechte Sprache in Formularen, Anträgen und auf der Internetseite Wert. Zumindest in schriftlicher Form scheint so eine durchgängige Verwendung gegeben zu sein. Es sollte jedoch eine regelmäßige Prüfung von veröffentlichten Texten (Homepage, Flyer, Formulare etc.) durch die jeweiligen Verantwortlichen geschehen. Zum mündlichen Sprachgebrauch gab es keine Rückmeldungen.

Hinsichtlich der Teilnahme an Veranstaltungen mit Genderbezug zeichnet sich ein heterogenes Bild. So besuchen Mitarbeitende des Referats 1 Hochschulentwicklungsplanung, des Referats 2 Presse & Kommunikation, des Referats 3 Studentische Angelegenheiten, des Referats 4 Forschung & Transfer, des Referats 5 International Office, des Dezernats 1 Personal & Organisation, des Dezernats 3 Controlling, des Dezernats 4 Gebäudemanagement, des Präsidiums sowie der Hochschulbibliothek Veranstaltungen mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten hinsichtlich der Genderdebatte sowie sexualisierter Diskriminierung. Beschäftigte des Hochschulrechenzentrums, des Web-Services, des Dezernats 2 Finanzen sowie des Dezernats 5 Arbeits- und Gesundheitsschutz nahmen im Berichtszeitraum von 2013 bis 2015 nicht an Veranstaltungen mit Genderbezug teil. Den Mitarbeitenden steht grundsätzlich nach Absprache die Teilnahme frei. Das Zentrum für Weiterbildung äußerte sich diesbezüglich nicht.

Anträge an den Frauenförderfonds wurden im Zeitraum von 2013 bis 2015 vom Referat 1 Hochschulentwicklungsplanung, dem Referat 3 Studentische Angelegenheiten und dem Referat 5 International Office gestellt.

Spezifische Maßnahmen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts sind für den kommenden Zeitraum von 2016 bis 2018 von keiner der Verwaltungseinheiten geplant.

4.2.4 Sonstiges

Sonstige Anregungen wurden von der Leitung der Hochschulbibliothek geäußert. So seien Schulungen für Führungskräfte wünschenswert, um die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Jade Hochschule weiter zu fördern. Auch sollten alle Gremien paritätisch besetzt sein. Weiterhin besteht der Wunsch, Genderthemen in die Mittwochsinfo zu integrieren. Zur Förderung von Gendersensibilität beschafft die Hochschulbibliothek der Jade Hochschule Literatur zum Thema.

5 Fazit

Gleichstellungsarbeit bedeutet das Hinterfragen von gesellschaftlich geprägten Geschlechterstereotypen und die Förderung der Geschlechter, sofern Benachteiligungen bestehen. Gleichstellung ist daher nicht ausschließlich mit Frauenförderung gleichzusetzen, sondern bezieht sich auf alle Geschlechter. Bestehende Strukturen haben allerdings häufig zur Folge, dass frauenfördernde Maßnahmen ergriffen werden müssen. In Bezug auf das Geschlechterverhältnis an der Jade Hochschule fällt beispielsweise auf den ersten Blick auf, dass deutlich weniger Studentinnen als Studenten ein technisch-ingenieurwissenschaftliches Studium ergreifen oder Frauen in Spitzenpositionen geringer repräsentiert sind.

Des Weiteren wurde in den Interviewgesprächen mit den Fachbereichen mehrfach das Thema Berufungsverfahren angesprochen. Häufig stellte sich die Frage nach Unterstützung bei der Rekrutierung von Bewerberinnen für Professuren. Bislang findet die Kontaktaufnahme zu potenziellen Bewerberinnen nur punktuell sowie ohne besondere Systematisierung statt. Darüber hinaus wurde in Bezug auf die Verwendung geschlechtergerechter Sprache deutlich, dass eine Hilfestellung mit konkreten Beispielen zur Umsetzung gewünscht ist.

In der vorliegenden Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Jade Hochschule lässt sich insgesamt ein asymmetrisches Geschlechterverhältnis feststellen, wobei im Wesentlichen Frauen in unterschiedlichen Bereichen unterrepräsentiert sind. Die bereits im vorherigen Gleichstellungsplan 2013–2015 identifizierten Handlungsfelder setzen sich also in den Grundzügen fort.

Handlungsziel 1 – Studierende

In der Gruppe der Studierenden ist das weibliche Geschlecht im untersuchten Zeitraum deutlich unterrepräsentiert (36,7 Prozent, WiSe 2014/15). Angestrebtes Ziel ist hier ein Ausgleich der männlichen und weiblichen Studierenden. Bei der Planung von Maßnahmen, die auf die Erhöhung des Frauenanteils zielen, ist zu beachten, dass es in einigen Studiengängen einen besonders hohen Frauenanteil gibt (z.B. Tourismuswirtschaft, Medienwirtschaft und Journalismus) und andere Studiengänge verhältnismäßig wenige Studentinnen verzeichnen (z.B. Maschinenbau, Nautik).

Handlungsziel 2 – Beschäftigte

Insgesamt erhöhte sich das Personal seit dem Jahr 2010 von 643 Köpfen auf 899 Köpfe im Jahr 2015. Folgende Punkte sind bezüglich der Personalstruktur besonders zu beachten:

Nach wie vor ist der Hauptteil weiblicher Beschäftigter in der Gruppe MTV (Bereich Verwaltung) verortet und damit ist ihr Anteil ebenso wie im vergangenen Untersuchungszeitraum etwa doppelt so hoch wie der Anteil männlicher Beschäftigter in dieser Gruppe. Besonders in den Entgeltgruppen 5 bis 9 sind weibliche Beschäftigte deutlich stärker vertreten (vgl. Kap. 3.1.4, Einkommensverteilung). In den Entgeltgruppen 10 bis 14 überwiegt der Teil der männlichen Beschäftigten, wobei seit 2010 eine Annäherung des Geschlechterverhältnisses tendenziell erkennbar ist. Das weibliche Personal an der Jade Hochschule macht im Jahr 2015 insgesamt einen Anteil von 40 Prozent aus. Damit ist der Anteil seit 2010 (35,5 Prozent) leicht gestiegen.

In der Personengruppe mit unbefristeten Verträgen zeigt sich ebenfalls ein Ungleichgewicht: Der Frauenanteil ist hier geringer, wobei eine Tendenz der Annäherung seit dem vergangenen Untersuchungszeitraum erkennbar ist (33,9 Prozent, 2010 vs. 41,6 Prozent, 2015).

Der Vergleich von Vollzeit- und Teilzeitverträgen zeigt ein Ungleichgewicht von männlichen Beschäftigten (mehrheitlich in Vollzeit) und weiblichen Beschäftigten (mehrheitlich in Teilzeit). Im Jahr

2015 sind weibliche Beschäftigte mit 64,5 Prozent in Teilzeitverträgen mehrheitlich präsent, im Vergleich dazu war das Geschlechterverhältnis im Jahr 2010 noch nahezu ausgeglichen (52,9 Prozent männlich vs. 47,1 Prozent weiblich).

Vor diesem Hintergrund ist das Ziel weiterhin, auf ein ausgeglichenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Beschäftigten insbesondere in den Entgeltgruppen 5 bis 9 sowie 10 bis 14 hinzuwirken und flexible Arbeitszeitmodelle weiterzuentwickeln.

Handlungsziel 3 – Professuren

Insbesondere der Anteil der Professorinnen von 17,8 Prozent stellt ein gravierendes Ungleichgewicht dar. Im Vergleich zum Jahr 2012 mit 17,1 Prozent ist nur ein äußerst geringer Zuwachs festzustellen. Die Jade Hochschule liegt damit weiterhin unter dem niedersächsischen Durchschnitt von rund 25 Prozent³. Ziel ist es hier, den grundsätzlich sehr geringen Anteil von Bewerberinnen zu erhöhen, um mehr Professorinnen berufen zu können.

³ Vgl. Statistisches Bundesamt (2015): „Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2014“, S. 44 ff.

6 Maßnahmen zur Zielerreichung

Die Maßnahmen zur Zielerreichung und schlussendlich ihre Umsetzung richten sich an alle Mitglieder der Hochschule. Sie leiten sich sowohl aus den Ergebnissen der quantitativen Erhebung als auch aus den Auskünften der Fachbereiche, den Einrichtungen aus Service und Verwaltung sowie den im Fazit festgehaltenen Handlungszielen ab.

- 1 Entwicklung und **Aufbau eines aktiven Recruitings von Bewerberinnen** im Bereich Forschung und Lehre. Ziel der Rekrutierung ist die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen wie z.B. Professuren. Hierzu kann beispielsweise in Datenbanken für Akademikerinnen gezielt recherchiert werden, Vernetzungsveranstaltungen können organisiert und Alumnae systematisch angesprochen werden. Auch Formulierungen in Ausschreibungstexten können dahingehend kritisch hinterfragt werden, ob speziell potenzielle Bewerberinnen angesprochen werden wie Studien belegen.
- 2 Entwicklung und Einrichtung eines **Dual Career Services**. Das Konzept ist eine Maßnahme zur Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie für neue Mitarbeiter_innen und erhöht die Attraktivität der Jade Hochschule als Arbeitgeberin. Dual Career richtet sich an Paare auf der Ebene der Fach- und Führungskräfte (z.B. Neuberufene, neue wissenschaftliche Mitarbeiter_innen), in denen beide Partner_innen eine eigenständige Berufslaufbahn verfolgen. Die Unterstützung setzt beim Einstieg in die Erwerbstätigkeit am neuen Wohnort an (z.B. Unterstützung bei der Stellensuche, Beratung und Information im Rahmen des Familienservice).
- 3 Aufbau einer strategischen, geschlechtergerechten und in keiner sonstigen Weise diskriminierenden **Personal- und Organisationsentwicklung**. Ein Ziel ist die Chancengleichheit sowohl von Frauen als auch Männern an der Jade Hochschule. Bei Verschiebungen des Geschlechterverhältnisses zu Ungunsten eines Geschlechts sollten Fördermaßnahmen ergriffen werden.
- 4 **Ausbau von flexiblen Arbeitszeitmodellen**. Zur Erhöhung der Karrierechancen für alle Geschlechter ist es eine Möglichkeit, z.B. Vollzeitstellen, auch Führungspositionen, teilbar anzubieten. Das sogenannte Jobsharing bedeutet die gemeinsame Verantwortung einer Stelle, bei welcher Aufgaben und Zeit selbstständig aufgeteilt werden. Dies ermöglicht Beschäftigten, die z.B. aufgrund von Sorgearbeiten Stunden reduzieren möchten, den Erhalt einer Führungsposition und mehr Zeit für das Privatleben statt Abgabe der Stelle. Arbeitgeber_innen profitieren bei diesem Modell oft von doppelter Kompetenz und permanenter Besetzung der Stelle bzw. schneller Kompensation bei Arbeitsausfällen.
- 5 Verstetigung und Weiterentwicklung von Aktivitäten, die **studieninteressierte Frauen** zu einem technisch-ingenieurwissenschaftlichen oder maritimen Studium ermutigen. In Fachbereichen, in denen das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen ist, sollten weiterführende Fragestellungen entwickelt werden. Was könnten nächste Schritte sein? Wie gestaltet sich z.B. das Geschlechterverhältnis auf dem Arbeitsmarkt? Können Studierende z.B. durch Informationsangebote fortgebildet werden?

- 6 Entwicklung eines finanziellen **Anreizsystems zur Gleichstellungsförderung**. Ziel eines Anreizsystems ist die Wertschätzung von zusätzlichen Aufgaben, die von Fachbereichen und Verwaltungseinheiten in Projekten wie z.B. dem Zukunftstag für Mädchen und Jungen geleistet werden.
- 7 Erstellung einer Handreichung für **geschlechtergerechte Sprache**. Die Gleichstellungsstelle erarbeitet einen Leitfaden, der in Abstimmung mit der KfG und dem Senat verabschiedet wird.

7 Schlusswort

Ziel des Gleichstellungsplans ist es, zunächst das Geschlechterverhältnis der Hochschulmitglieder auf den verschiedenen Ebenen der Jade Hochschule abzubilden und die Entwicklung in dem Zeitraum von 2013 und 2015 aufzuzeigen. Des Weiteren wurden durchgeführte sowie geplante Aktivitäten aller Organisationseinheiten der Hochschule bezüglich der Gleichstellung erfasst und dargestellt.

Auf Grundlage dieser Ergebnisse wurden Handlungsziele abgeleitet und Maßnahmen formuliert, die Basis und Wegweiser für die Evaluation bestehender sowie für die Planung neuer Aktivitäten sein sollen.

Die 2. Fortschreibung des Gleichstellungsplans hat gezeigt, dass sowohl auf Beschäftigtenebene als auch auf Studierendenebene weibliche Personen in der Gesamtanzahl das unterrepräsentierte Geschlecht sind. Dies zeigt sich insbesondere in der Studierendengruppe der technisch-ingenieurwissenschaftlichen, der maritimen Fächer und in wissenschaftlichen Spitzenpositionen. In den Entgeltgruppen 10 bis 14 überwiegt der Teil der männlichen Beschäftigten, wobei eine Annäherung des Geschlechterverhältnisses tendenziell erkennbar ist.

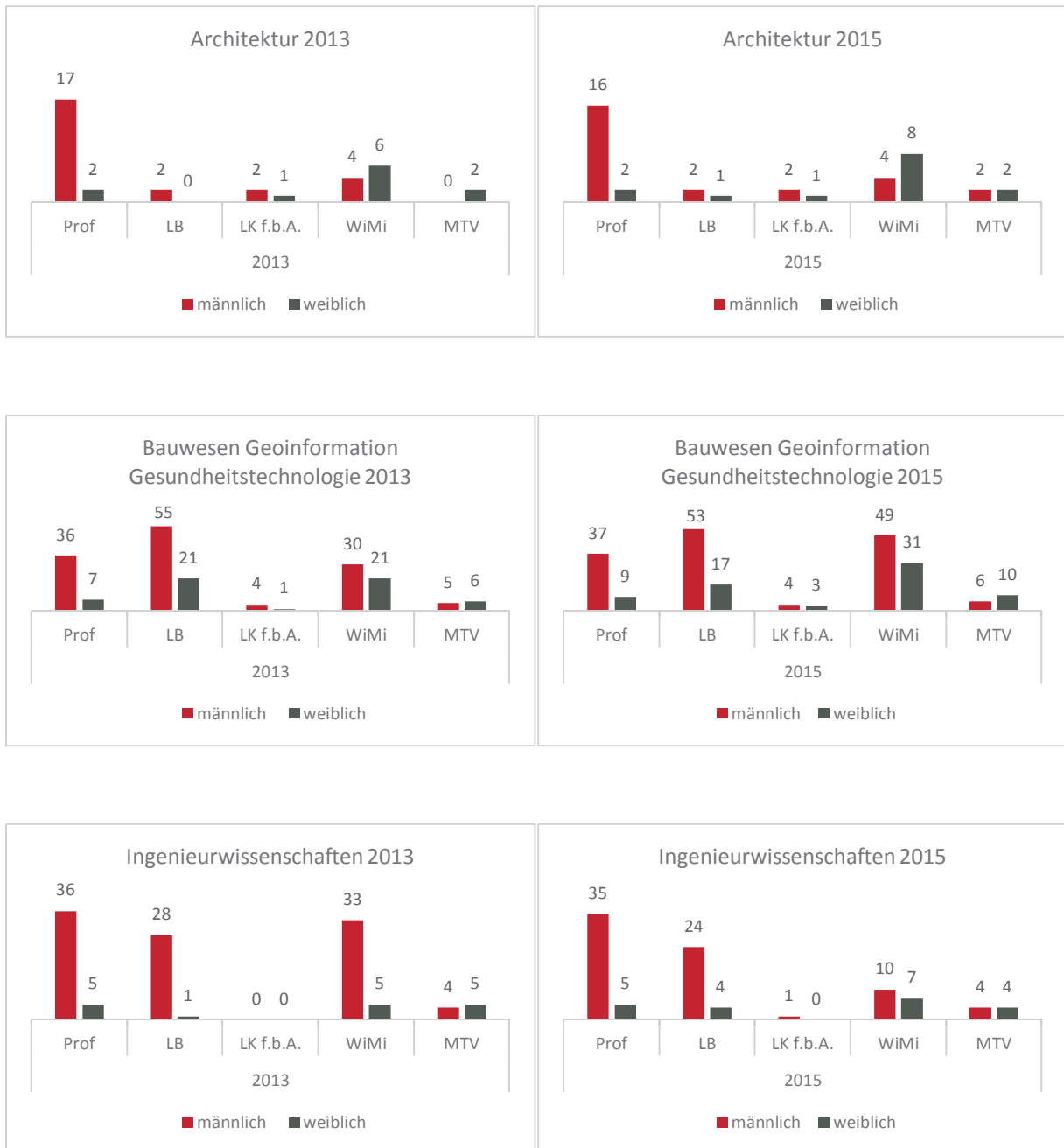
Es besteht demnach weiterhin Handlungsbedarf, um dem gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrag der Niedersächsischen Hochschulen nachzukommen. Das Bewusstsein über die Notwendigkeit der Ansprache von weiblichen Personen in den genannten Bereichen oder die Verbesserung der Familienfreundlichkeit in der Jade Hochschule ist vorhanden, Projekte, Initiativen, Angebote, Ideen und Pläne zeigen dies. Für die Gestaltung und Umsetzung der Gleichstellungsziele ist es sinnvoll, die Bemühungen zu bündeln, Kooperationen zu bilden und studienortsübergreifend zu agieren.

Der Gleichstellungsplan berücksichtigt nach den Bestimmungen des NGG § 15 in der Datenerhebung einen Zeitraum von drei Jahren. Die erforderlichen Daten für die Erstellung werden vom Dezernat 1 (Personal und Organisation) sowie vom Referat 3 (Studium und Lehre) zur Verfügung gestellt. Der Gleichstellungsplan bzw. seine Fortschreibung wird unter Mitwirkung der Kommission für Gleichstellung von der Gleichstellungsstelle zur Vorlage für den Senat erstellt. Diese Fortschreibung des Gleichstellungsplans tritt nach der Verabschiedung durch den Senat in Kraft.

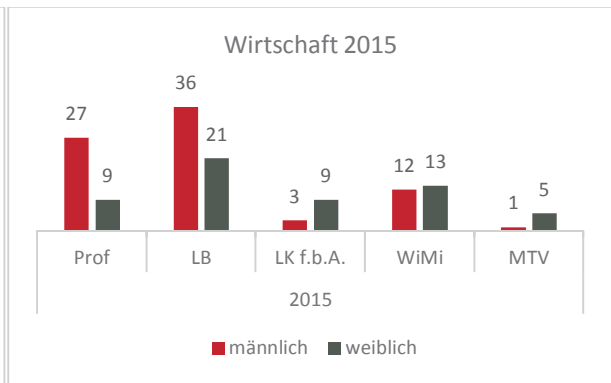
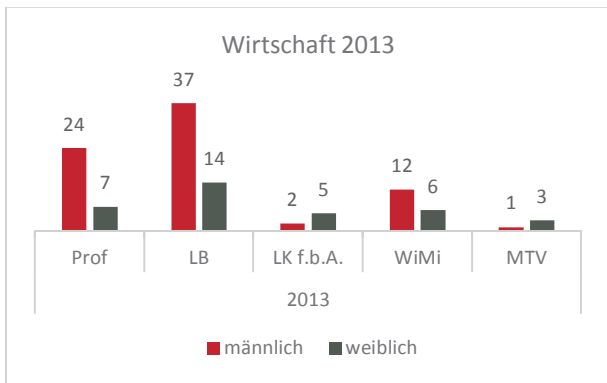
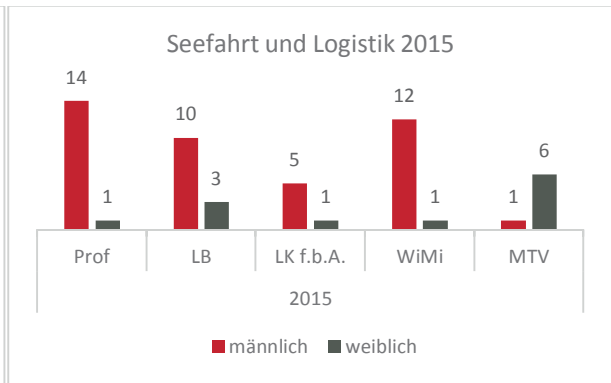
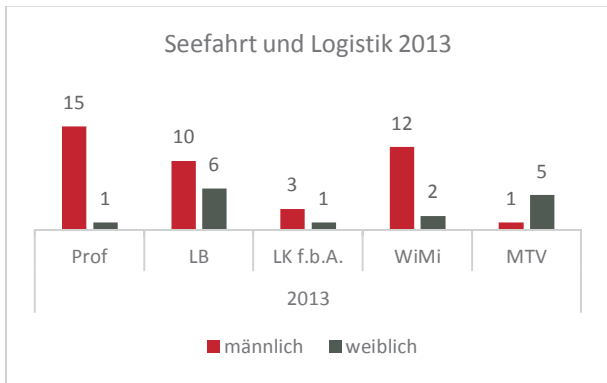
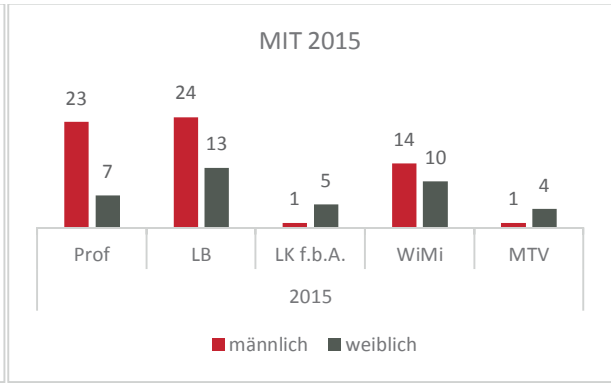
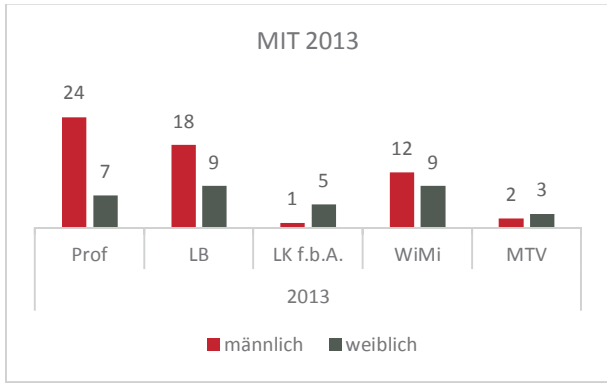
8 Anhang

8.1 Daten der Fachbereiche

8.1.1 Personalstruktur⁴



⁴ Personal: Prof = Professor_innen, WiMi = Wissenschaftliche Mitarbeitende, LB = Lehrbeauftragte, LK f.b.A. = Lehrkräfte für besondere Aufgaben, MTV = Mitarbeitende in Technik und Verwaltung



8.1.2 Studierendenzahlen ⁵

Architektur

Studiengang	Abschluss	Studierende WiSe 2015/16		Studienanfänger_innen WiSe 2015/16		Absolvent_innen WiSe 2014/15		Absolvent_innen SoSe 2015	
		m	w	m	w	m	w	m	w
Architektur	B.A.	192	242	68	72	5	5	20	27
	M.A.	57	66	12	22	6	4	10	18
Gesamt		249	308	80	94	11	9	30	45

Bauwesen Geoinformation Gesundheitstechnologie

Studiengang	Abschluss	Studierende WiSe 2015/16		Studienanfänger_innen WiSe 2015/16		Absolvent_innen WiSe 2014/15		Absolvent_innen SoSe 2015	
		m	w	m	w	m	w	m	w
Angewandte Geodäsie	B.Sc.	107	37	37	14	3	4	7	1
Assistive Technologien	B.Eng.	32	21	8	7	4	5	2	3
Bauingenieurwesen	B.Eng.	404	152	104	32	42	10	32	23
Facility Management u. Immobilienwirtschaft	M.Sc.	15	12	0	0	5	10	9	4
Geodäsie u. Geoinformatik	M.Sc.	15	4	0	0	5	2	0	0
Geoinformatik	B.Sc.	52	10	19	4	3	3	2	0
Hörtechnik u. Audiologie	B.Eng.	85	49	22	18	11	11	5	2
Management u. Engineering im Bauwesen	M.Eng.	63	15	9	3	16	3	16	6
Public Health	M.Sc.	6	40	1	18	0	0	0	0
Wirtschaftsingenieurwesen - Bauwirtschaft	B.Eng.	216	65	46	21	23	9	15	3
Wirtschaftsingenieurwesen - Geoinformation	B.Eng.	122	35	38	13	12	9	2	2
Gesamt		1117	440	284	130	124	66	90	44

MIT

Studiengang	Abschluss	Studierende WiSe 2015/16		Studienanfänger_innen WiSe 2015/16		Absolvent_innen WiSe 2014/15		Absolvent_innen SoSe 2015	
		m	w	m	w	m	w	m	w
Medienwirtschaft u. Journalismus	B.A.	110	254	15	41	5	13	2	20
Management digitaler Medien	M.A.	3	6	3	6	0	0	0	0
Wirtschaftsinformatik	B.Sc.	176	42	39	7	9	3	12	8
Wirtschaftsingenieurwesen	B.Eng.	261	103	39	19	27	9	20	7
	M.Eng.	41	43	3	7	8	2	12	3
Wirtschaftsingenieurwesen online	B.Eng.	213	68	54	22	9	5	6	3
Gesamt		804	516	153	102	58	32	52	41

⁵ Quelle: Hochschulstatistik, Abrufdatum 10.02.2016.

Seefahrt und Logistik

Studiengang	Abschluss	Studierende WiSe 2015/16		Studienanfänger_ innen WiSe 2015/16		Absolvent_innen WiSe 2014/15		Absolvent_innen SoSe 2015	
		m	w	m	w	m	w	m	w
Internationales Logistikmanagement	B.Sc.	36	26	14	7	0	0	0	0
Internationales Transportmanagement.	B.Sc.	41	30	0	0	8	6	1	5
Maritime Management	M.Sc.	27	21	9	4	5	1	6	5
Nautik	B.Sc.	185	29	25	7	24	9	33	7
Seeverkehrs- u. Hafengewirtschaft	B.Sc.	96	55	20	9	11	3	10	5
Sammelstudiengang (Gasthörer)		114	52	114	52	0	0	0	0
Gesamt		499	213	182	79	48	19	50	22

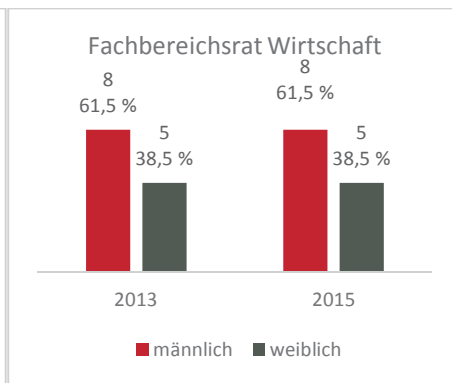
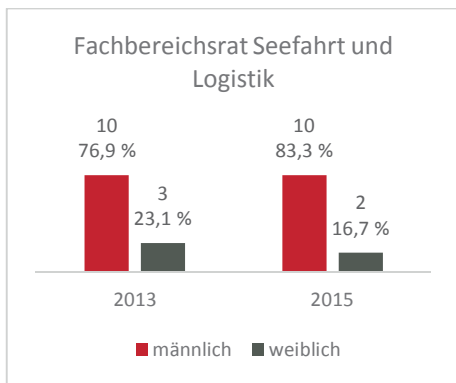
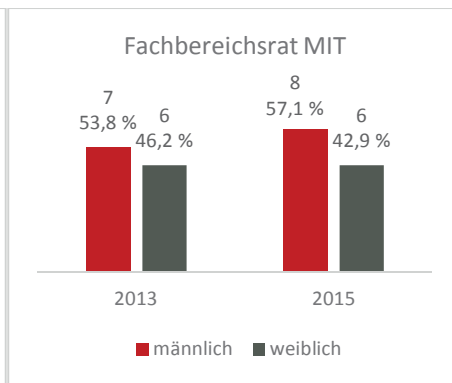
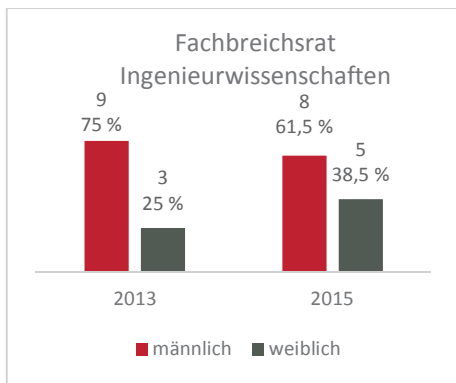
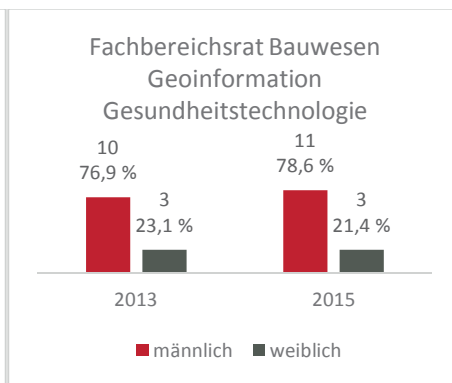
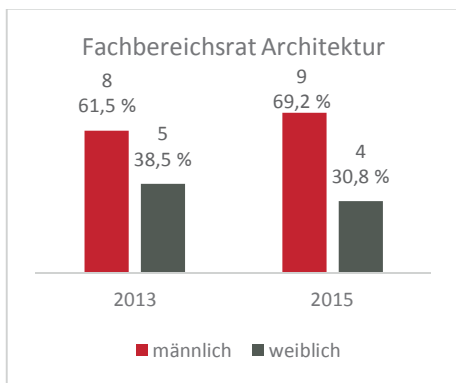
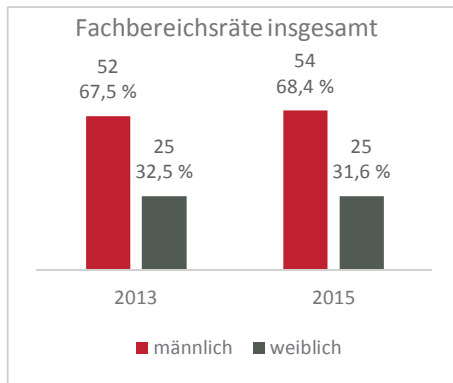
Wirtschaft

Studiengang	Abschluss	Studierende WiSe 2015/16		Studienanfänger_ innen WiSe 2015/16		Absolvent_innen WiSe 2014/15		Absolvent_innen SoSe 2015	
		m	w	m	w	m	w	m	w
Betriebswirtschaft online	B.A.	146	161	58	56	5	4	3	4
	M.A.	20	25	3	9	0	0	0	0
Insurance, Banking and Finance (dual)	B.A.	20	16	2	7	0	0	4	7
Insurance, Banking and Finance, berufsintegrierend	B.A.	35	11	7	2	1	0	3	3
Tourismuswirtschaft	B.A.	136	491	31	125	10	34	5	57
Tourismuswirtschaft dt.-fr.	B.A.	6	47	1	13	0	0	0	0
Tourismuswirtschaft online	B.A.	25	78	16	28	0	0	0	2
Wirtschaft	B.A.	513	382	111	91	20	19	24	28
Wirtschaft im Praxisverbund (dual)	B.A.	9	4	3	2	0	0	0	0
Wirtschaft im Praxisverbund, berufsintegrierend	B.A.	5	4	2	3	0	0	0	0
Gesamt		915	1219	234	336	36	57	39	101

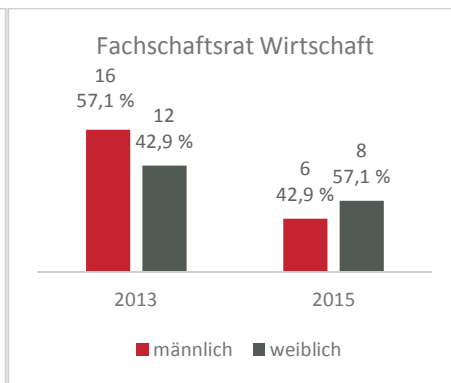
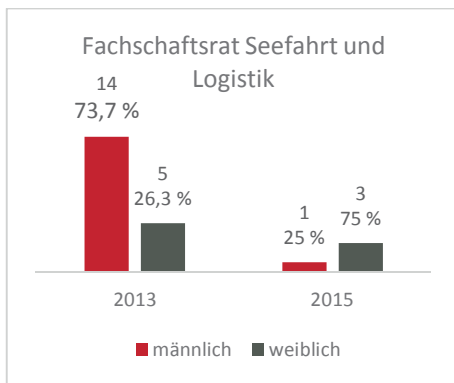
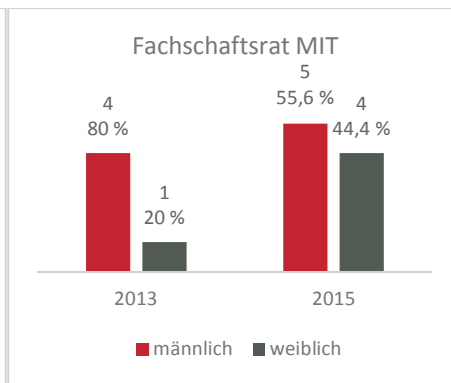
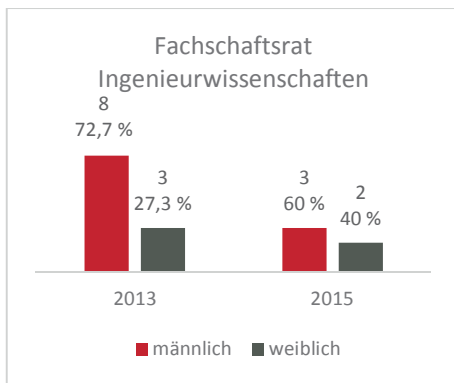
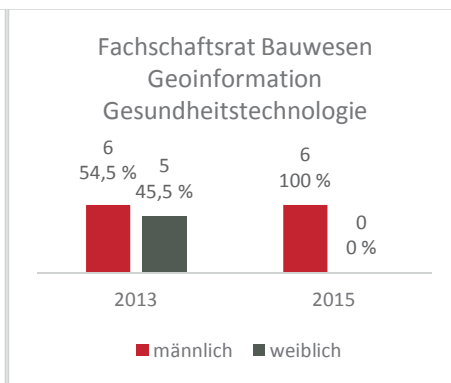
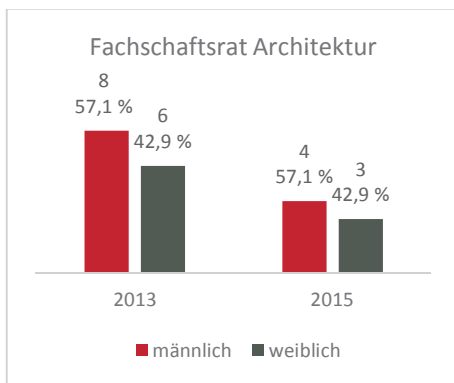
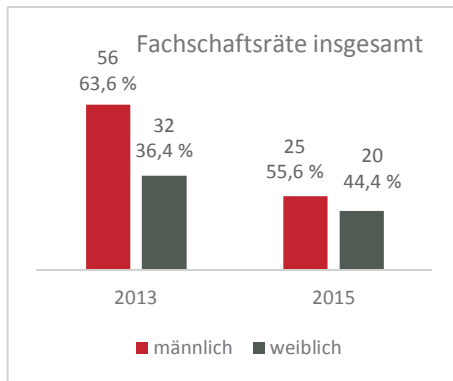
Ingenieurwesen

Studiengang	Abschluss	Studierende WiSe 2015/16		Studienanfänger_ innen WiSe 2015/16		Absolvent_innen WiSe 2014/15		Absolvent_innen SoSe 2015	
		m	w	m	w	m	w	m	w
Elektrotechnik	B.Eng.	193	19	55	7	14	1	11	1
	M.Eng.	23	0	8	0	3	0	8	0
Elektrotechnik im Praxisverbund	B.Eng.	18	6	4	2	0	0	2	0
Kommunikations- u. Informationstechnik	B.Eng.	70	11	22	6	6	0	6	0
Kommunikations- u. Informationstechnik im Praxisverbund	B.Eng.	1	0	0	0	1	0	1	0
Maschinenbau	B.Eng.	458	38	79	8	17	3	51	4
	M.Eng.	69	12	31	5	10	0	13	1
Maschinenbau im Praxisverbund	B.Eng.	65	14	13	4	4	0	8	0
Maschinenbau-Informa- tik	B.Eng.	16	0	6	0	0	0	1	0
Maschinenbau-Informa- tik im Praxisverbund	B.Eng.	4	0	0	0	0	0	0	0
Mechatronik	B.Eng.	136	14	24	3	8	0	20	1
Mechatronik im Praxis- verbund	B.Eng.	4	1	1	0	0	0	2	0
Medizintechnik	B.Eng.	117	51	27	16	3	3	4	4
Medizintechnik im Praxisverbund	B.Eng.	0	0	0	0	0	0	0	0
Meerestechnik	B.Eng.	44	13	14	3	0	0	0	0
Sammelstudiengang (Austauschstudierende)		93	47	93	47	0	0	0	0
Gesamt		1311	226	377	101	66	7	127	11

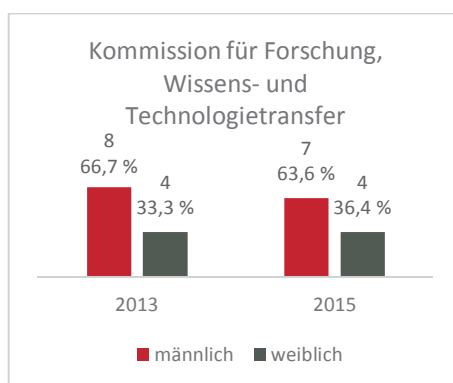
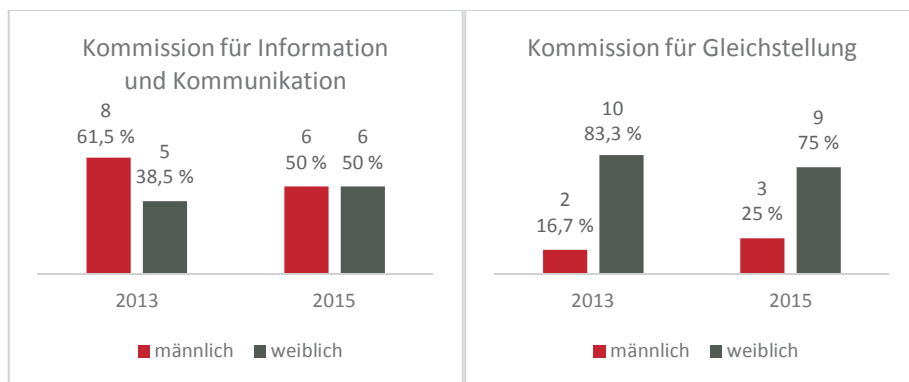
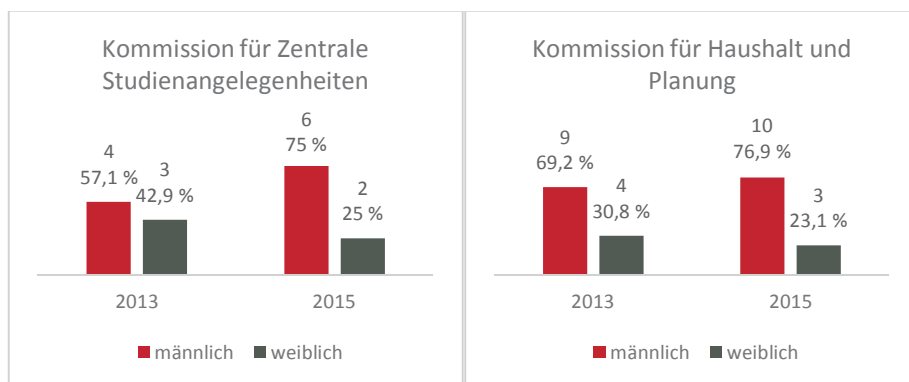
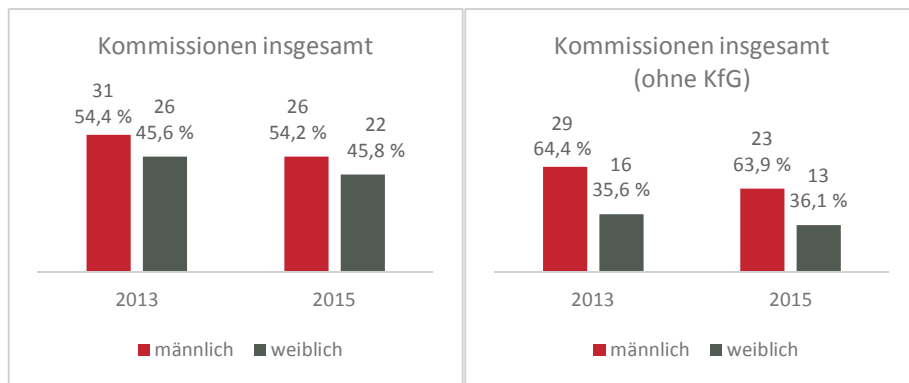
8.1.3 Fachbereichsräte



8.1.4 Fachschaftsräte



8.2 Kommissionen



8.3 Übersicht Personal ⁶

	2013			2015		
	w	m	gesamt	w	m	gesamt
Personal insgesamt	305	491	796	360	539	899
Personal nach Vertragsarten						
Beschäftigte in Vollzeit	130	277	407	156	298	454
Beschäftigte in Teilzeit	117	62	179	140	77	217
Verträge unbefristet	152	243	547	184	258	442
Verträge befristet	95	96	191	112	117	229
Personal in Verwaltung						
MTV	122	59	181	139	68	207
Wissenschaftliche Mitarbeitende	9	6	15	6	7	13
Personal in Forschung und Lehre						
Professuren inkl. Verwaltungsprofessuren	29	152	181	33	152	185
Wissenschaftliche Mitarbeitende	49	103	152	70	101	171
MTV	23	14	37	31	15	46
externe Lehrbeauftragte	51	151	102	60	162	222
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	13	12	25	19	16	35
Personal nach Fachbereichen						
Architektur						
Professuren inkl. Verwaltungsprofessuren	2	17	19	2	16	18
externe Lehrbeauftragte	0	3	3	2	15	17
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1	2	3	1	2	3
Wissenschaftliche Mitarbeitende	6	4	10	8	4	12
MTV	2	0	2	2	2	4
Bauwesen Geoinformation Gesundheitstechnologie						
Professuren inkl. Verwaltungsprofessuren	7	36	43	9	37	46
externe Lehrbeauftragte	21	55	76	17	53	70
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1	4	5	3	4	7
Wissenschaftliche Mitarbeitende	21	30	51	31	49	80
MTV	6	5	11	10	6	16
Seefahrt und Logistik						
Professuren inkl. Verwaltungsprofessuren	1	15	16	1	14	15
externe Lehrbeauftragte	6	10	16	3	10	13
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1	3	4	1	5	6
Wissenschaftliche Mitarbeitende	2	12	14	1	12	13
MTV	5	1	6	6	1	7

⁶ Quelle: Dezernat 3 Controlling/Steuerung, Abrufdatum 22.03.2016.

	2013			2015		
	w	m	gesamt	w	m	gesamt
Ingenieurwissenschaften						
Professuren inkl. Verwaltungsprofessuren	5	36	41	5	35	40
externe Lehrbeauftragte	1	28	29	4	24	28
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0	0	0	0	1	1
Wissenschaftliche Mitarbeitende	5	33	38	7	10	17
MTV	4	5	9	4	4	8
Management, Information, Technologie						
Professuren inkl. Verwaltungsprofessuren	7	24	31	7	23	30
externe Lehrbeauftragte	9	18	27	13	24	37
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	5	1	6	5	1	6
Wissenschaftliche Mitarbeitende	9	12	21	10	14	24
MTV	3	2	5	4	1	5
Wirtschaft						
Professuren inkl. Verwaltungsprofessuren	7	24	31	9	27	36
externe Lehrbeauftragte	14	37	51	21	36	57
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	5	2	7	9	3	12
Wissenschaftliche Mitarbeitende	6	12	18	13	12	25
MTV	3	1	4	5	1	6

8.4 Übersicht Studierende ⁷

	WiSe 2012/13		SoSe 2013		WiSe 2014/15		SoSe 2015		WiSe 2015/16	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
gesamt	2307	4327	2141	3974	2709	4673	2507	4304	2922	4895
Anfänger_innen	556	1018	167	310	749	1227	211	383	842	1310
Absolvent_innen	220	382	285	356	197	339	250	375	149	249
Regelstudienzeit	1964	3632	1789	3251	2317	3835	2080	3471	2521	4045
außerhalb Regelstudienzeit	343	695	352	723	392	838	427	833	401	850

⁷ Quelle: Hochschulstatistik, Abrufdatum 10.02.2016.

8.5 Fragebogen „Familiengerechte Hochschule“

Familiengerechte Hochschule: Abfrage Flexible Studienmöglichkeiten/ Vereinbarkeit von Studium und Familie

Die Ergebnisse der Abfrage sollen auf der Homepage veröffentlicht werden, um Studierenden mit Sorgaufgaben einen Überblick über die Möglichkeiten eines flexiblen Studiums in den einzelnen Fachbereichen bzw. Studiengängen zu geben.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Rückfragen bitte an Kirsten Witte, Referentin Familie in der Hochschule, Tel -3781

Fachbereich:

Ansprechpartner_in:

Vereinbarkeit von Studium und Familie	
Welche Maßnahmen und Angebote zur Vereinbarkeit von Studium und Familie sind Ihnen bekannt?	
Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie können Studierende Ihres Fachbereichs nutzen?	
Welche dieser Maßnahmen werden derzeit in welcher Form genutzt?	

Welche der folgenden Maßnahmen sind vorhanden bzw. geplant?	
Das Studium ist in Teilzeit möglich.	<input type="checkbox"/> möglich im Studiengang/in den Studiengängen: _____ <input type="checkbox"/> geplant; wann? _____
Das Praxissemester kann in Teilzeit absolviert werden.	<input type="checkbox"/> möglich im Studiengang/in den Studiengängen: _____ <input type="checkbox"/> geplant; wann? _____
Aufzeichnungen von Lehrveranstaltungen sind online verfügbar.	<input type="checkbox"/> vorhanden im Studiengang/in den Studiengängen: _____ <input type="checkbox"/> geplant; wann? _____
Online-/E-Learning-Angebote sind vorhanden.	<input type="checkbox"/> vorhanden im Studiengang/in den Studiengängen: _____ <input type="checkbox"/> welche? _____ <input type="checkbox"/> geplant; wann? _____
Studierende mit Sorgeaufgaben können die zeitliche Lage ihrer Labortermine (o.ä.) wählen.	<input type="checkbox"/> vorhanden im Studiengang/in den Studiengängen: _____ <input type="checkbox"/> geplant; wann? _____
Studierende mit Sorgeaufgaben können angepasste/verlängerte Prüfungszeiten als Nachteilsausgleich beantragen.	<input type="checkbox"/> vorhanden im Studiengang/in den Studiengängen: _____ <input type="checkbox"/> geplant; wann? _____
Pflichtveranstaltungen werden pro Semester mehrfach, zu unterschiedlichen Zeiten, angeboten.	<input type="checkbox"/> vorhanden im Studiengang/in den Studiengängen: _____ <input type="checkbox"/> geplant; wann? _____
Die Pflichtveranstaltungen liegen <i>ausschließlich</i> zu Betreuungszeiten (zwischen 8 und 16 Uhr).	<input type="checkbox"/> vorhanden im Studiengang/in den Studiengängen: _____ <input type="checkbox"/> geplant; wann? _____
Weiteres:	