



Hochschulanzeiger

Hochschulinternes Verkündungsblatt

Sonderausgabe 2012

1. Fortschreibung des Frauenförderplans als

CHANCENGLEICHHEITSPLAN

**der Hochschule Wismar
University of Applied Sciences
Technology, Business and Design**

für den Zeitraum 2012 – 2014

vom 19.07.2012

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel
2. Zielvorgaben
3. Bestandsaufnahme
 - 3.1 Gesamtpersonal
 - 3.2 Beschäftigungsgruppen
 - 3.3 Wissenschaftliches Personal
 - 3.3.1 Wissenschaftliches Personal nach Besoldungsgruppen
 - 3.3.2 Sonstige wissenschaftliche Angestellte nach Entgeltgruppen
 - 3.4 Nichtwissenschaftliches Personal
 - 3.4.1 Beamtetes Personal nach Besoldungsgruppen
 - 3.4.2 Angestellte im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Entgeltgruppen
 - 3.4.3 Auszubildende
 - 3.5 Führungspositionen
 - 3.5.1 Mitwirkung von Frauen in zentralen Gremien
 - 3.5.2 Mitwirkung von Frauen in studentischen Gremien
 - 3.6 Teilzeitbeschäftigungen
 - 3.6.1 Teilzeitbeschäftigte im wissenschaftlichen Bereich
 - 3.6.2 Teilzeitbeschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich
 - 3.7 Studierende
 - 3.8 Fazit
4. Steuerungsinstrumente der Hochschule
 - 4.1 Gleichstellungskommission
 - 4.2 Mittelvergabe
 - 4.3 Förderpläne der Fachbereiche, Dezernate und zentrale Einrichtungen
 - 4.4 Berichtspflicht
 - 4.5 Qualitätssicherung und -entwicklung
5. Allgemeine Maßnahmen zur Gleichstellung
 - 5.1 Sensibilisierung und Qualifizierung der Führungskräfte
 - 5.2 Genderarbeit
 - 5.3 Sicherstellung einer sachgemäßen Arbeitsatmosphäre und Vermeidung von Abhängigkeitsverhältnissen
 - 5.4 Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familienarbeit
 - 5.5 Anerkennung von Familienarbeit
 - 5.6 Bedarfsgerechte Kinderbetreuung
 - 5.7 Geschlechtsneutrale Sprache
6. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung
 - 6.1 Integration der Frauenförderung in die Personalentwicklung
 - 6.2 Stellenbesetzungen
 - 6.3 Stellenausschreibungen
 - 6.4 Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche
 - 6.5 Besetzung von Professuren
 - 6.6 Ausbildung
 - 6.7 Ernennungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
 - 6.8 Arbeitszeit und Beurlaubungen
 - 6.9 Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen
 - 6.10 Gremientätigkeit
7. Maßnahmen zur Förderung der Studierenden
 - 7.1 Informationsangebote vor dem Studium
 - 7.2 Maßnahmen während des Studiums
 - 7.3 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
 - 7.4 Förderung von Studentinnen
8. Inkrafttreten

1. Präambel

Die Hochschule Wismar versteht die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Qualitätsmerkmal und wichtiges Kriterium für die Entwicklung der Hochschule. Geschlechtergerechtigkeit ist deshalb als zentrales Ziel für alle Einrichtungen der Hochschule definiert. Die Anliegen von Gleichstellung und Frauenförderung sind in die Instrumente zur Hochschulentwicklung und –steuerung integriert. Um Maßnahmen der Gleichstellung und Frauenförderung mit der Personal- und Organisationsentwicklung zu verbinden, verpflichtet sich die Hochschule Wismar dem Gender-Mainstreaming¹. Bei allen Vorhaben werden die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt. Alle Entscheidungsprozesse und Maßnahmen werden hinsichtlich ihres Beitrags zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern analysiert. Die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer und die Beseitigung von bestehenden Nachteilen für Frauen sind hierbei vorrangiges Ziel.

Mit dieser Fortschreibung des Frauenförderplans als Chancengleichheitsplan werden die bereits definierten Ziele und Maßnahmen zum zentralen Frauenförderplan 2009 konkretisiert und weiterentwickelt. Dazu gehört im Wesentlichen:

- Die Erhöhung des Anteils von Frauen bzw. Männern in Bereichen, in denen sie jeweils deutlich unterrepräsentiert sind.²
- Die Förderung und Stärkung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.
- Die Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie / persönlicher Lebenssituation und Studium bzw. Beruf.
- Die Anwendung von Gender-Mainstreaming als Querschnittsaufgabe.

Der Chancengleichheitsplan richtet sich an alle Statusgruppen, die an der Hochschule Wismar vertreten sind. Er soll das Bewusstsein aller Beschäftigten der Hochschule für die Ziele der Gleichberechtigung stärken.

Die Festlegungen des Chancengleichheitsplans sind bei allen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Entscheidungen der Dienststelle zu beachten und umzusetzen.

2. Zielvorgaben

Mit der Umsetzung des Chancengleichheitsplans verfolgt die Hochschule Wismar langfristig die Implementierung des Gender Mainstreams. Nach erfolgter Bestandsaufnahme und Datenanalyse liegt der Schwerpunkt in der Förderperiode 2012 – 2014 weiterhin bei der Frauenförderung, insbesondere bei der Umsetzung folgender Zielstellungen:

- Steigerung des Frauenanteils bei Professuren.
- Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bei Promotionen.
- Ausgleich der Frauen- und Männeranteile in den Master-Studiengängen.
- Gewinnung von Studentinnen für natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge.
- Erhöhung der Anzahl an Frauen in Führungs- und Leitungspositionen sowie in den Hochschulgremien.

¹ Gender-Mainstreaming bedeutet, dass in allen Phasen des politischen Prozesses – Planung, Durchführung, Monitoring und Evaluation – der Geschlechterperspektive Rechnung getragen wird. Ziel ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Nach dem Gender-Mainstreaming-Konzept sind politische Maßnahmen stets daraufhin zu prüfen, wie sie sich auf die Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken, und gegebenenfalls neu zu überdenken (EU KOM 2006)

² Als repräsentativ wird ein Verhältnis von 40:60 angesehen

3. Bestandsaufnahme

Zum Stichtag 31.12.2010 erfolgte in der nachfolgenden Bestandsaufnahme eine Aktualisierung, in der der derzeitige Personalbestand der Hochschule Wismar zusammengefasst wurde. Die bundesweite Zielsetzung bei weiblichen Lebenszeitprofessoren sieht eine Quote von 20 % vor. Die Hochschule Wismar erfüllt diese auch im Vergleich zu 2006 nicht, so dass weiterhin ein erheblicher Entwicklungsbedarf besteht.

3.1 Gesamtpersonal

Personalstruktur und Frauenanteil der Hochschule Wismar

	2010		
	Gesamtpersonal	Frauenanteil	Frauenanteil in %
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften	58	14	24,1
Fakultät für Ingenieurwissenschaften	170	32	18,82
Fakultät für Gestaltung	57	17	29,8
Hochschule ³	21	12	57,1
Zentrale Hochschulverwaltung	75	57	76
Zentralbibliothek	16	16	100
Rechenzentrum	12	3	25
zentrale wissen. Einrichtungen	48	18	37,5
übrige Ausbildungseinrichtungen	6	5	83
Hochschule Gesamt	463	174	37,58

Quelle: aus Daten vom Dezernat III - Personalangelegenheiten der Hochschule Wismar, Stand 01.12.2010

Die Hochschule Wismar beschäftigte insgesamt 463 MitarbeiterInnen. Der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten betrug 37,58 % und ist zum Vergleich zu 2006 (38,3 %) um 0,72 Prozentpunkte gesunken.

3.2 Beschäftigtengruppen

Wissenschaftliches Personal

	Gesamt	hauptberuflich				nebenberuflich			
		Professuren	Gast-professuren	wiss. Mitarbeite-rInnen Ange-stellte	sonst.	Lehrbeauftragte	wiss. Hilfs-kräfte	stud. Hilfs-kräfte	
Hochschule gesamt	g	453	135	2	62	23	75	5	151
	w	141	15	0	14	20	14	2	76
	%	31,1	11,1	0	22,6	87	18,7	40	50,3

Quelle: aus Daten Dezernat III - Personalangelegenheiten der Hochschule Wismar, Stand 01.12.2010

Die Differenzierung der Gesamtbeschäftigten nach einzelnen Beschäftigtengruppen zeigt, dass der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich (einschließlich Professuren) mit insgesamt 31,1 % deutlich unter dem Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich (einschl. Auszubildende) mit 52,1 % lag. Ein Vergleich zu 2006 hat eine positive Entwicklung in der Form ergeben, dass der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich (23,0 %) um 8,1 % gestiegen, im nichtwissenschaftlichen Bereich (53,2 %) um 1,1 % gesunken ist.

Von den insgesamt 135 Professuren waren 15 von Frauen besetzt. Dies macht einen prozentualen Anteil von 11,1 % aus. 2006 waren es 10,95 %. Mithin ist der Frauenanteil in etwa gleich geblieben. Bei den Gastprofessuren lag der Frauenanteil zum genannten Stichtag bei 0 %, 2006 dagegen lag er noch bei 33,3 %. Im wissenschaftlichen Bereich bildeten die Frauen bei den Lehrkräften für besonderen Aufgaben mit 87 % den größten Anteil, der im Vergleich zu 2006 mit 87,5 % in etwa gleich geblieben ist.

³ Rektorat, zentrale Gremien sowie AStA

Nichtwissenschaftliches hauptberufliches Personal

		Verwaltung					
		Gesamt	Verwalt. personal	technisches Personal	Bibliotheks-personal	sonst. Lehrkr.	Auszub.
Hochschule gesamt	g	240	76	117	16	21	10
	w	125	62	36	16	10	1
	%	52,1	81,6	30,8	100	47,6	10

Quelle: aus Daten Dezernat III - Personalangelegenheiten der Hochschule Wismar, Stand 01.12.2010

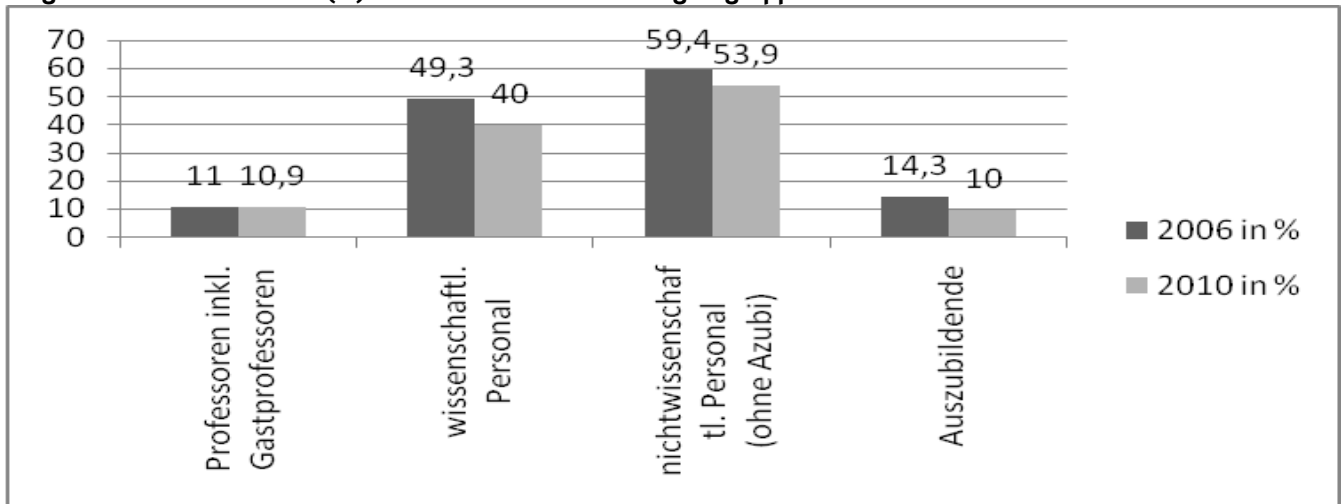
Von den insgesamt 463 Beschäftigten an der Hochschule Wismar sind 240 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im nicht-wissenschaftlichen Bereich beschäftigt. Der Frauenanteil im Angestelltenbereich liegt mit 125 weiblichen Beschäftigten bei 52,1 %.

Die einzelnen Beschäftigtengruppen der Hochschule Wismar gliedern sich mit ihren jeweiligen Mitarbeiterzahlen wie folgt:

Beschäftigtengruppen der Hochschule Wismar

Die Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals (ohne Auszubildende) bildete mit 230 MitarbeiterInnen die stärkste Personalbesetzung. An zweiter Stelle folgte die Gruppe der Professuren mit 138 MitarbeiterInnen. Ein Vergleich zu 2006 hat ergeben, dass der Anteil in der erstgenannten Gruppe um 43 MitarbeiterInnen angestiegen ist. In der Gruppe der Professuren hat sich der Personalbestand hingegen um 8 Personen verringert.

Vergleich des Frauenanteils (%) in den einzelnen Beschäftigtengruppen 2006 zu 2010



Quelle: aus Daten Dezernat III - Personalangelegenheiten der Hochschule Wismar, Stand 01.12.2010

Werden die einzelnen Beschäftigtengruppen nach ihren jeweiligen weiblichen Anteilen verglichen wird deutlich, dass in der Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals der Frauenanteil relativ ausgeglichen ist, dagegen in allen anderen Gruppen mehr oder weniger Nachholbedarf besteht.

3.3 Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftliches hauptberufliches Personal

		Gesamt	Professuren	Gast-professuren	wiss. MitarbeiterInnen + Angestellte	sonst. Lehrkräfte
Hochschule gesamt	g	222	135	2	62	23
	w	49	15		14	20
	%	22,1	11		22,6	87
Fakultät Wirtschaftswissenschaften	g	47	39	0	4	4
	w	8	3	0	1	4
	%	17,02	7,7	0	25	100
Fakultät Ingenieurwissenschaften	g	108	63		43	2
	w	14	4		9	1
	%	12,9	6,3	0	20,9	50
Fakultät Gestaltung	g	38	33	2	2	1
	w	9	7		1	1
	%	23,7	21,2	0	50	100
Hochschule	g	3			1	2
	w	1				1
	%	33,3				50
Zentrale Hochschulverwaltung	g	2	1	0	1	0
	w	2	1	0	1	0
	%	100	100	0	100	0
HS-Rechenzentrum	g	1			1	
	w	0				
	%	0				
zentrale wissenschaftliche Einrichtung	g	19			10	9
	w	11			2	9
	%	57,9			20	100
übrige Ausbildungseinrichtungen	g	5				5
	w	4				4
	%	80				80

Quelle: aus Daten Dezernat III - Personalangelegenheiten der Hochschule Wismar, Stand 01.12.2010

Bei den Fakultäten lag der höchste Frauenanteil im Bereich Gestaltung mit 23,7 %. Die Fakultäten Wirtschaftswissenschaften (17,02 %) sowie Ingenieurwissenschaften (12,9 %) konnten jeweils nur einen Frauenanteil von unter 20 % nachweisen, womit ein erheblicher Handlungsbedarf gegeben ist.

3.3.1 Wissenschaftliches Personal nach Vergütungsgruppen

Professuren nach Besoldungsgruppen

Professuren	Anzahl	Frauenanteil	Frauenanteil in %
insgesamt	135	15	11,11
davon W3	1	0	0
davon W2	26	5	19,23
davon C3	39	0	0
davon C2	69	10	14,49

Quelle: aus Daten Dezernat III - Personalangelegenheiten der Hochschule Wismar, Stand 01.12.2010

Bei der Unterteilung der Professuren der Hochschule Wismar nach den Besoldungsstufen fällt auf, dass alle Professorinnen in der niedriger vergüteten C2- bzw. W2-Kategorie eingestuft waren. Ein Vergleich zu 2006 hat ergeben, dass dort noch eine Professorin in der C3-Kategorie eingestuft war⁴.

⁴ Veränderungen sind nicht mehr beeinflussbar, da nicht mehr nach C-Besoldung berufen wird.

3.3.2 Sonstige wissenschaftliche Angestellte nach Entgeltgruppen

Sonstige wissenschaftliche Angestellte nach Entgeltgruppen

	wiss. MitarbeiterInnen	Frauenanteil	sonst. Lehrkräfte	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil in %
Gesamt	62	14	23	20	85	40
Gehobener Dienst	13	1	19	17	32	56,3
Höherer Dienst	49	13	4	3	53	30,2

Quelle: aus Daten Dezernat III - Personalangelegenheiten der Hochschule Wismar, Stand 01.12.2010

Der Gruppe der sonstigen wissenschaftlichen Angestellten gehören die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sowie die sonstigen Lehrkräfte für besondere Aufgaben an. Die Entgeltgruppen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst werden unterteilt nach dem Grad des Ausbildungsabschlusses. Die niedrigste Gruppe für wissenschaftliche Angestellte (Gruppe E 9-12/13g), die einen Fachhochschulabschluss oder Bachelor voraussetzt, war mit 32 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Hochschule vertreten. Der Frauenanteil betrug in dieser Gruppe 56,3 %. Die höchste Gruppe (Gruppe 13 bis 15), die einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss oder Master voraussetzt, war mit 53 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Hochschule Wismar vertreten. Der Frauenanteil betrug in dieser Gruppe 30,2 %.

Zu vermerken wäre, dass in den höchsten Entgeltgruppen 14 und 15 nur 2 Frauen vertreten waren. Deutlich erkennbar ist, je höher die Einstufung desto niedriger ist der Frauenanteil.

3.4 Nichtwissenschaftliches Personal

3.4.1 Beamtetes Personal

Beamte nach Besoldungsgruppen

	Anzahl gesamt	Frauenanteil	Frauenanteil in %
Mittlerer Dienst	2	1	50
Gehobener Dienst	5	3	60
Höherer Dienst	1	0	0
Hochschule Gesamt	8	4	50

Quelle: aus Daten Dezernat III - Personalangelegenheiten der Hochschule Wismar, 01.12.2010

Insgesamt befanden sich 8 Beamtinnen und Beamte im Dienstverhältnis mit der Hochschule Wismar. Davon waren vier Frauen verbeamtet. Der prozentuale weibliche Anteil betrug demzufolge 50 %. Ein Vergleich zu 2006 (42,9 %) hat ergeben, dass ein Anstieg um 7,1% erfolgt ist, jedoch auch hier im höheren Dienst die einzige Stelle von einem Mann besetzt wird.

3.4.2 Angestellte im nichtwissenschaftlichen Bereich nach Entgeltgruppen

Von den insgesamt 240 Angestellten waren 221 Angestellte im nichtwissenschaftlichen Bereich beschäftigt (9 Beamte sowie 10 Auszubildende). Der Frauenanteil im Angestelltenbereich lag mit 120 weiblichen Beschäftigten bei 54,3 %. Im Vergleich zu 2006 (61,1 %) ist der Frauenanteil mithin um 6,8 % gesunken.

Angestellte nach Entgeltgruppen

	Verwaltungs- personal	Frauen- anteil	Techn. Personal	Frauen- anteil	Biblio- theks- personal	Frauen- anteil	sonst. Personal	Frauen- anteil	Frauenanteil in %
Einfacher Dienst							3	0	0
Mittlerer Dienst	40	39	27	11	8	8	5	1	73,8
Gehobener Dienst	27	20	88	25	6	6	11	8	44,7
Höherer Dienst	2	1	2	0			2	1	33,3
Hochschule Gesamt	69	60	117	36	14	14	21	10	54,3
Frauen- anteil in %		87		30,8		100		47,6	

Quelle: aus Daten Dezernat III - Personalangelegenheiten der Hochschule Wismar, 01.12.2010

Die Entgeltgruppen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst werden auch hier unterteilt nach dem Grad des Ausbildungsabschlusses.

Die unterste Gruppe (einfacher Dienst), die keine bzw. eine abgeschlossene Berufsausbildung kürzer als drei Jahre voraussetzt, war mit drei Angestellten an der Hochschule Wismar vertreten, jedoch ohne Frauenanteil.

Die darauffolgende Gruppe (mittlerer Dienst), die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt, war mit 80 Angestellten an der Hochschule Wismar vertreten. Der Frauenanteil betrug in dieser Gruppe 73,8 %.

Die zweithöchste Gruppe (gehobener Dienst), die einen Hochschulabschluss an einer Fachhochschule voraussetzt, war mit 144 Angestellten an der Hochschule Wismar vertreten. Der Frauenanteil betrug in dieser Gruppe 44,4 %.

Die höchste Gruppe (höherer Dienst), die einen universitären Abschluss an einer wissenschaftlichen Hochschule voraussetzt, war mit 3 Angestellten an der Hochschule Wismar vertreten. Der Frauenanteil betrug in dieser Gruppe 33,3 %. Wenn man die zahlenmäßig sehr kleine Gruppe des einfachen Dienst mit drei Angestellten männlichen Kollegen nicht berücksichtigt, ist wiederholt auffällig, dass umso höher die Entgeltgruppe ist, der Anteil der Frauen immer geringer wird. In den höchsten Entgeltgruppen E14 und E15 waren keine Frauen vertreten.

3.4.3 Auszubildende

Die Hochschule Wismar bildet in verschiedenen Bereichen aus. Insgesamt waren an der Hochschule Wismar zum genannten Stichtag 10 Auszubildende in der Ausbildung, darunter eine weibliche Auszubildende. Ihr Anteil betrug somit 10 %.

Auszubildende nach Ausbildungsrichtung 2010

Ausbildungsrichtung	Gesamt	Frauenanteil	Frauenanteil in %
Verwaltungsfachangestellte/r	2	1	50
Industriemechaniker/in	5	0	0
Elektroniker/in	2	0	0
Fachinformatiker/in	1	0	0
Hochschule Gesamt	10	1	10

Quelle: Aus Daten Dezernat III - Personalangelegenheiten der Hochschule Wismar, 01.12.2010

Ein Vergleich zu 2006 (14,3 %) hat ergeben, dass der Anteil der weiblichen Auszubildenden um 4,3 % gesunken ist. Allerdings ist auch die Anzahl der Auszubildenden von 14 auf 10 insgesamt gesunken.

3.5 Führungspositionen

Führungspositionen an der Hochschule Wismar (ohne Stellvertretung, soweit nicht anders angegeben)

	Hochschule Gesamt	Frauenanteil	Frauenanteil in %
Hochschulrat inkl. Stellvertretung	2	1	50
Vorsitz. Senat inkl. Stellvertretung	2	1	50
Rektor	1	0	0
Prorektor	2	0	0
Dekan	3	0	0
Prodekan	3	0	0
Studiendekan	3	0	0
Bereichsleiter ⁵	4	0	0
Leiter der Fakultätsverwaltung	3	3	100
Dezernent/in	3	0	0
Leiter Verwaltung	1	0	0
Leiter Zentrale Einrichtung	7	3	42,9
Hochschule Gesamt	34	8	23,5

Quelle: aus Daten Dezernat III - Personalangelegenheiten der Hochschule Wismar, 01.12.2010

Dem vorliegenden Zahlenmaterial zufolge wurden an der Hochschule Wismar Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen vorwiegend von Männern ausgeübt. Von 34 Führungspositionen waren lediglich acht von einer Frau besetzt, was einen prozentualen Anteil von 23,5 % ausmacht. Insbesondere sind in den höchsten Führungsebenen wie das Rektorat und die Dekanate keine Frauen vertreten.

3.5.1 Mitwirkung von Frauen in zentralen Gremien

Frauen in zentralen Gremien

	Gesamt 2009/2010	Davon Frauen 2009/2010	Frauenanteil in %
Hochschulrat:	10	2	20
Senat:			
ProfessorInnen	13	4	30,8
Akademische MitarbeiterInnen	3	2	66,7
Weitere MitarbeiterInnen	3	2	66,7
Studierende	4	2	50
Senat Gesamt	23	10	43,5
Fakultätsräte:			
ProfessorInnen	22	0	0
Weitere MitarbeiterInnen	11	7	63,6
Studierende	8	2	25
Fakultätsräte Gesamt	41	9	22,0
Hochschule Gesamt	74	21	28,4

Quelle: Hochschulanzeiger der Hochschule Wismar Sonderausgabe vom 08.07.2009

⁵ Bereichsleiter in der Fakultät Ingenieurwissenschaften (Bereiche E-Technik, Maschinenbau, Seefahrt, Bauingenieurwesen)

Die Repräsentanz von Frauen in zentralen Gremien der Hochschule Wismar war mit insgesamt 28,4 % ausgesprochen niedrig. Vor allem im Hochschulrat mit einem Frauenanteil von 20 % und im Fakultätsrat der Fakultät für Ingenieurwissenschaften mit 13,3 % waren die Frauen nur in geringem Maße vertreten. Besonders auffällig ist, dass in den Fakultätsräten die Professorenvertretungen nur von männlichen Mitgliedern ausgeübt werden. Der Akademische Senat bezifferte immerhin einen Frauenanteil von 43,5 %. Ein Vergleich zu 2006 (39,1 %) hat ergeben, dass der Frauenanteil um 4,4 % angestiegen ist. Auch der Anteil der Professorinnen mit 30,8% liegt deutlich über den Anteil an Frauen bei den Professuren insgesamt in der Hochschule mit 11,1%.

3.5.2 Mitwirkung von Frauen in studentischen Gremien

Frauen in studentischen Gremien

	Gesamt 2010	Davon Frauen 2010	Frauenanteil in %
Allgemeiner Studierenden Ausschuss:			
Mitglieder	15	3	20
Studierenden Parlament:			
Mitglieder	15	4	26,7
Fachschaftsrat:			
Seefahrt	5	0	0
Baulng	7	1	14,3
Wirtschaft	7	3	42,9
MVU	5	0	0
IDA	7	3	42,9
EUI	3	0	0
Fernst.	7	3	42,9
Hochschule Insgesamt	71	17	23,9

Quelle: Wahlergebnisse AStA-Wahlausschuss 2010

An der Hochschule Wismar befanden sich 71 Studenten in Gremien, wie dem Allgemeinen Studierenden Ausschuss (AStA), dem Studierenden Parlament (StuPa) und den Fachschaften (FSR). Der Frauenanteil lag mit 17 Frauen bei 23,9%. Im Verhältnis zu dem Anteil der weiblichen Studierenden mit 37,1% ist das Engagement der Frauen in dieser Ebene noch relativ ausgeglichen. Zusätzlich beschäftigte der AStA zwei weibliche Angestellte.

3.6 Teilzeitbeschäftigungen

Von den 454 Mitarbeitern befanden sich 117 in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Von den 117 Mitarbeitern waren 64 Frauen, mithin lag der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten bei 54,7 %. Ein Vergleich zu 2006 (63,8 %) hat ergeben, dass der Frauenanteil um 9,1 % gesunken ist.

3.6.1 Teilzeitbeschäftigte im wissenschaftlichen Bereich

Anzahl der Teilzeitbeschäftigten im wissenschaftlichen Bereich

		wissensch. Personal	davon in Vollzeit	davon in Teilzeit	Teilzeit			
					Professuren	Gast-professuren	wissensch. MitarbeiterInnen	sonst. Lehrkräfte
Hochschule gesamt	g	222	181	42	7	2	24	9
	w	49	35	14	1	0	4	9
	%	22,1	19,3	33,3	14,3	0	16,7	100

Quelle: aus Daten Dezernat III - Personalangelegenheiten der Hochschule Wismar, 01.12.2010

Im wissenschaftlichen Bereich befanden sich insgesamt 42 Mitarbeiter in einem Teilzeitverhältnis. Mit 14 Frauen lag der Frauenanteil bei 33,3 %, was eine Überrepräsentation des Männeranteils in Teilzeitverhältnissen darstellte. Bei den Professorinnen und Professoren war nur eine Frau in Teilzeit beschäftigt.

3.6.2 Teilzeitbeschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich

Anzahl der Teilzeitbeschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich (inkl. Auszubildende)

		nicht-wissen. Personal	davon in Vollzeit	davon in Teilzeit	Teilzeit			
					Verwalt. personal	technisches Personal	Bibliotheks-personal	sonst. Lehrkräfte
Hochschule gesamt	g	240	165	75	26	34	3	12
	w	125	75	50	22	17	3	8
	%	52,1	45,5	66,6	84,6	50	100	33,33

Quelle: Dezernat III - Personalangelegenheiten der Hochschule Wismar, 31.12.2010

Im nichtwissenschaftlichen Bereich befanden sich insgesamt 75 MitarbeiterInnen in einem Teilzeitverhältnis. Mit 50 Frauen lag der Frauenanteil bei 66,6 %, deutlich über dem des Männeranteils.

Die Teilzeitbeschäftigungen sind teilweise aufgrund familiärer Besonderheiten/ Belastungen freiwillig und zeitlich begrenzt gewählt worden, teilweise aber aus den einzelnen Stellen her begründet und ermöglichen keine Vollzeitbeschäftigung.

3.7 Studierende

Zum Wintersemester 2010/2011 waren insgesamt an der Hochschule Wismar 6.208 Studenten eingeschrieben. Ein Vergleich zum Wintersemester 2006/2007 hat ergeben, dass die Gesamtanzahl an Studierende in den letzten Jahren um 1741 Studenten gestiegen ist, was einen prozentualen Anstieg um 13,9 % ausmacht.

Am stärksten konnte die Fakultät Gestaltung einen Zuwachs an StudentInnen insgesamt um 7,6 % verzeichnen, danach folgt die Fakultät für Ingenieurwissenschaften mit einem Anstieg um 4,9 %. Einen leichten Anstieg mit 0,9 % konnte in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften verzeichnet werden.

Die weiblichen Studierenden bildeten mit einer Anzahl von 1.339 einen Anteil von 37,03 % und liegen damit immer noch deutlich unter der Hälfte aller Studierenden. Betrachtet man die einzelnen Fakultäten ist festzustellen, dass im Vergleich zu 2006 der stärkste Zuwachs an weiblichen Studierenden mit 34,3 % in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften erfolgte. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften musste dagegen einen Verlust an weiblichen Studierenden von 5,1 % hinnehmen.

Studierende der Hochschule Wismar nach Fakultäten / Studienbereiche

		Studierende WS 2006/2007	Studierende WS 2010/2011	Veränderung absolut	Veränderung in %	
Hochschule Gesamt ⁶		g 4467	6208	1741	39	
		w 1632	2305	673	41,2	
		% 36,5	37,1		0,6	
	Fakultät für Wirtschaftswissenschaften	g 1307	1319	12	0,9	
		w 704	668	-36	-5,1	
		% 53,9	50,6		-3,3	
	Fakultät für Ingenieurwissenschaften	g 1585	1663	78	4,9	
		w 201	270	69	34,3	
		% 12,7	16,2		3,5	
	Maschinenbau/ Verfahrenstechnik	g 493	534	41	8,3	
		w 63	53	-10	15,9	
		% 12,8	9,9		-2,9	
		Elektrotechnik / Multimediatechnik	g 420	320	-100	-23,8
			w 33	33	0	0
			% 7,9	10,3		2,4
		Seefahrt	g 358	411	53	14,8
			w 46	85	39	84,8
			% 12,8	20,7		7,9
	Bauingenieurwesen	g 314	398	84	26,8	
		w 71	99	28	39,4	
		% 22,6	24,9		2,3	
	Fakultät Gestaltung		g 589	634	45	7,6
			w 379	401	22	5,8
			% 64,3	63,2		-1,1
Fernstudium		g 892	2508	1616	181,2	
		w 320	944	624	195	
		% 35,9	37,6		1,7	
Studienkolleg		g 94	84	-10	-10,6	
		w 28	22	-6	-21,4	
		% 29,8	26,2		-3,6	

Quelle: aus Daten Dezernat III - Controlling der Hochschule Wismar, 30.11.2010

In den Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften und Gestaltung ist der Anteil von Frauen und Männern relativ ausgewogen. Die Frauen in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften dagegen sind trotz einer spürbaren positiven Veränderung deutlich unterrepräsentiert, daher erfolgt eine detaillierte Betrachtung dieser Studienbereiche. Hier lässt sich feststellen, dass sich die Anzahl weiblicher Studierender in den Studiengängen Seefahrt um 84,8 % und Bauingenieurwesen um 39,4 % erhöht haben und dabei den Anstieg an männlichen Studierenden in diesen Studiengängen deutlich übertraf. Ein Verlust an weiblichen Studierenden mussten die Studiengänge im Bereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik hinnehmen. Trotzdem ist der Anteil der Studentinnen in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften um 3,5% insgesamt gestiegen

⁶ Mit Studienkolleg

Studierende der Hochschule Wismar nach angestrebten Abschluss WS 2010/2011

		Studierende gesamt ⁷	Bachelor	Master	Dipl. (FH)	ohne Ab- schluss ⁸	
Hochschule Gesamt		g	6030 (+94 ⁹)	3442	1212	1335	41
		w	2225 (+59)	1210	479	513	23
		%	36,9	35,2	39,5	38,4	
	Fakultät für Wirtschaftswissenschaften	g	1319	1056	242	3	18
		w	668	517	137	2	12
		%	50,6	49,0	56,6	66,7	
	Fakultät für Ingenieurwissenschaften	g	1663	1411	207	39	6
		w	270	226	34	9	1
		%	16,2	16,0	16,4	23,1	
	Fakultät Gestaltung	g	634	224	178	215	17
		w	401	137	119	135	10
		%	63,2	61,2	66,9	62,8	
	Fernstudium	g	2508	751	585	1078	
		w	945	330	189	367	
		%	37,7	43,9	32,3	34,0	

Quelle: aus Daten Dezernat III - Controlling der Hochschule Wismar, 30.11.2010

Erstaunlich ist, dass der Anteil der Frauen im Masterstudium, abgesehen von den Fernstudiengängen immer höher ist als im Bachelorstudium. Das macht deutlich, dass in der Ausbildung die Frauen erfolgreicher als die Männer den jeweils höchsten Studienabschluss anstreben, aber im beruflichen Alltag in den höheren Positionen nicht mehr adäquat wiederzufinden sind.

3.8 Fazit

An der Hochschule Wismar gibt es durch die Unterschiedlichkeit der Fakultäten starke Differenzen des Anteils an Frauen in Studium und Lehre. Der Anteil der Studentinnen in den Studiengängen der Ingenieurwissenschaftlichen Fakultät ist zwar auf über 16% spürbar gestiegen, jedoch ist die Situation bei der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften mit ca. 50% und der Fakultät Gestaltung mit 63% deutlich ausgeglichener. Besonders in den Studienbereichen Maschinenbau/ Verfahrenstechnik und Elektrotechnik/ Multimedialechnik ist der Anteil der Studentinnen mit ca. 10% extrem gering. Obwohl noch viele Frauen eine akademische Ausbildung – einschließlich des wissenschaftlichen Masterabschlusses – anstreben, sind sie auf dem weiteren Karriereweg immer weniger anzutreffen.

Die Bestandsaufnahme macht deutlich, dass Frauen im wissenschaftlichen Bereich stark unterrepräsentiert, dagegen im Verwaltungsbereich sowie der Bibliothek stark überrepräsentiert sind. Gleichzeitig ist auch zu erkennen, dass die besser bezahlten Stellen verstärkt durch Männer besetzt sind.

In den Gremien sind als gewählte Vertreter dadurch auch deutlich weniger Frauen anzutreffen, keine Professorin ist zum Beispiel in einem der drei Fakultätsräte gewählt worden.

Es ist daher zu prüfen, unter welchen Bedingungen die Frauen eine stärkere Position in der Wissenschaft sowie der Hochschulpolitik erlangen und wie die Männer auch in den nichtwissenschaftlichen Bereichen besser integriert werden können. Die Steuerungsinstrumente und Maßnahmenkonzepte sind darauf auszulegen.

⁷ Ohne Studienkolleg

⁸ Ausländische Gaststudenten

⁹ Studienkolleg

4. Steuerungsinstrumente der Hochschule Wismar

4.1 Gleichstellungskommission

Das Rektorat hat im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Gleichstellungskommission eingesetzt. Darin sind neben der Gleichstellungsbeauftragten als Vorsitzende, die gewählten Beauftragten für die Fakultäten sowie des Bereichs Seefahrt und die Beauftragte für die Verwaltung/zentrale Einrichtungen, die Beauftragte für den Bereich Familiengerechte Hochschule, ein beauftragtes Mitglied des Personalrates, ein beauftragtes Mitglied der Studierendenschaft und ein beauftragtes Mitglied des Senates vertreten.

Die Gleichstellungskommission arbeitet in der vorgesehenen Besetzung und tagt kontinuierlich, in der Regel einmal monatlich während des Semesters.

Die Gleichstellungskommission begleitet kontinuierlich die Umsetzung der Zielvorgaben und Einzelmaßnahmen des Frauenförder- bzw. Chancengleichheitsplans. Unterstützende und ergänzende Maßnahmen können jederzeit entwickelt und umgesetzt werden. Neben der Gleichstellungsbeauftragten stehen auch die Mitglieder der Gleichstellungskommission als Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner für Anregungen und bei auftretenden Problemen zur Verfügung.

Verbesserungsbedarf sieht die Gleichstellungskommission hinsichtlich der kontinuierlichen Information und Zusammenarbeit mit allen Bereichen der Hochschule.

Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule sowie aller Bereiche erfolgt alle vier Jahre in einem gemeinsamen Wahlvorgang.

4.2 Mittelvergabe

Ein weiteres Steuerungsinstrument wird die finanzielle Unterstützung sein. Auf Landesebene wird bei der formelgebundenen Mittelvergabe der Anteil von Frauen beim wissenschaftlichen Personal und bei den Absolventen honoriert. Da dieses Modell kaum unmittelbare Handlungsanreize schafft, wird das Rektorat gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Dekanen ein Modell entwickeln, damit in den Bereichen, in denen die Hochschule Wismar besonderen Veränderungsbedarf sieht, zeitnah Verbesserungen erreicht werden. Bereiche mit hohem Handlungsbedarf sind:

- Berufungen von Wissenschaftlerinnen
- Einstellung / Weiterbeschäftigung promovierter Wissenschaftlerinnen
- Erhöhung des Studentinnenanteils in technischen Studiengängen
- Erhöhung des Anteils an Promovendinnen

Mit den zusätzlich bereitgestellten Mitteln soll ein erhöhter Anreiz zur Realisierung der vorgenannten Ziele geschaffen werden. Da eine formelgebundene Mittelvergabe auf Landesebene erfolgt und diese nur marginale Handlungsanreize schafft, müssen andere Formen greifen. Ein hochschulinternes Modell zur Mittelvergabe, bei der Aspekte der Gleichstellung und Frauenförderung berücksichtigt werden, wurde noch nicht erarbeitet.

Daher wird angestrebt, dass die Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit der Gleichstellungskommission Verteilungskriterien entwickelt und über den Dezernenten für Personal- und Haushaltsangelegenheiten, Controlling zum Vorschlag an den Senatsausschuss für Haushaltsangelegenheiten einreicht.

4.3 Förderpläne der Fakultäten, Dezernate und zentralen Einrichtungen

Die Fakultäten und die Verwaltung/zentrale Einrichtungen erarbeiten auf der Grundlage des vorliegenden Chancengleichheitsplans für ihre jeweiligen Bereiche alle zwei Jahre spezifische Umsetzungskonzepte mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben.

In den dezentralen Chancengleichheitsplänen wird festgelegt, mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt werden kann.

Die Chancengleichheitspläne berücksichtigen alle Beschäftigten- und Berufsgruppen; die Chancengleichheitspläne der Fakultäten berücksichtigen auch die Förderung der Studentinnen.

Zuständig für die Chancengleichheitspläne sind

- in den Fakultäten der Fakultätsrat
- in der Verwaltung die Verwaltungsleitung
- in den zentralen Einrichtungen die Leiterin bzw. der Leiter der jeweiligen Einrichtung.

In den zentralen Einrichtungen und in der Verwaltung sollen für die Erarbeitung der Chancengleichheitspläne Arbeitsgruppen eingerichtet werden, an denen alle Status- bzw. Beschäftigtengruppen beteiligt werden sollen. Den Fakultäten wird empfohlen, entsprechende Kommissionen zu bilden.

Bei der Erstellung und Umsetzung der Chancengleichheitspläne sind die Gleichstellungsbeauftragte und die Beauftragten der Fakultäten und Bereiche zu beteiligen. Die Chancengleichheitspläne der Bereiche sind Bestandteil des Chancengleichheitsplans der Hochschule Wismar. Sie bedürfen der Zustimmung des Rektorats.

Eine Umsetzung der Maßnahme ist bisher nicht erfolgt und ist daher in Form der Aufnahme der Thematik als Maßnahme zur Frauenförderung im Sinne der Chancengleichheit in die Zielvereinbarung der Fakultäten aufgenommen worden.

Die Gleichstellungskommission hat entsprechende fakultätsspezifische Formulierungsvorschläge erarbeitet, die in die Zielvereinbarungen aller drei Fakultäten einfließen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten begleiten die Umsetzung und werten einmal jährlich die Ergebnisse in der Gleichstellungskommission aus.

4.4 Berichtspflicht

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet nach Vorlage der einzelnen Berichte der Fakultäten und der Verwaltung/zentrale Einrichtungen jährlich der Hochschulleitung über die Ergebnisse der Gleichstellungsarbeit. Die wesentlichen Ergebnisse der Frauenfördermaßnahmen sollen im jährlichen Rechenschaftsbericht der Hochschule Wismar veröffentlicht werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte veranlasst jährlich eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur und der Frauenförderung im Sinne der Chancengleichheit nach einzelnen Bereichen. Die Materialien sollen Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und die Fortschreibung bzw. Anpassung der Chancengleichheitspläne geben. Die Berichte enthalten insbesondere geschlechterdifferenzierte Angaben über

- die Anzahl der Beschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Statusgruppen,
- die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Statusgruppen,
- die Anzahl der Neueinstellungen getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Statusgruppen,
- die Anzahl der Studierenden getrennt nach Studienfächern mit Angaben über Hochschul- und Fachsemesterzahl.

Die Datenerhebung findet an der Hochschule Wismar geschlechterdifferenziert im Bereich Controlling statt.

Im Zusammenhang mit der Berichtspflicht steht auch die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Um diese zu verbessern, wurde der Bereich der Gleichstellungsbeauftragten auf der zentralen Homepage der Hochschule um grundlegende Informationen erweitert.

In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wurde im Intranet eine Informationsplattform zum Thema Gleichstellungsförderung eingerichtet, auf die Studierende und MitarbeiterInnen zugreifen können.

Arbeitsschwerpunkte

1. Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt einen Bericht über die Ergebnisse der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Wismar ab 2011 und legt diesen dem Rektorat zur Veröffentlichung im Rechenschaftsbericht vor.
2. Die Öffentlichkeitsarbeit soll verstärkt werden, z.B. durch die Herausgabe eines Newsletters und entsprechender aktueller Informationen im Internet.
3. Es erfolgt eine Abstimmung der regelmäßigen Erfassung des statistischen Datenmaterials speziell im Hinblick auf: freiwillig gewählte Teilzeit, Beförderungen, Qualifizierungen unter gleichstellungsrelevanten Fragestellungen. Es erfolgt eine Abstimmung der Datenübermittlung an die Gleichstellungskommission hinsichtlich der Studienverläufe von Studentinnen und Studenten in den Studienfächern des Präsenzstudiums. Die Daten werden jährlich in der abgestimmten Form zur Verfügung gestellt und veröffentlicht.
4. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten achten auf die Verankerung genderspezifischer Kriterien in den jeweiligen Zielvereinbarungen sowie deren Umsetzung. Die Ergebnisse fließen in den Jahresbericht ein.

4.5 Qualitätssicherung und -entwicklung

Im Rahmen der an der Hochschule Wismar bestehenden Qualitätssicherungsbemühungen sind die Ziele und Maßnahmen dieses Chancengleichheitsplanes zu berücksichtigen und somit die Aspekte einer Chancengleichheit zwischen Mann und Frau mit all seinen Ausprägungen zu einem Qualitätsmerkmal zu erklären.

In diesem Zusammenhang stehende Benchmarkingaktivitäten sollten neben der Repräsentanz von Frauen und Männern auch andere Aspekte der Chancengleichheit wie zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Studien- und Arbeitsbedingungen etc. implementieren.

Ein Teil der Ziele und Maßnahme wird im Rahmen der Re-Auditierung „Familiengerechter Hochschule“ und externer Rankingverfahren berücksichtigt.

Weiterführend erfolgt eine aktive Unterstützung von Projekten, die sich mit der Evaluation von Studien-, Lebens- und Arbeitsbedingungen aller Hochschulangehörigen beschäftigen sowie eine Analyse zur Chancengleichheit beinhalten.

5. Allgemeine Maßnahmen zur Gleichstellung

5.1 Sensibilisierung und Qualifizierung der Führungskräfte

Durch gezielte gleichstellungsfördernde Informationsveranstaltungen/-kurse, die sich an die Führungskräfte richten, sollten diese für das Gleichstellungsthema sensibilisiert werden. Dabei sollen die Führungskräfte verstärkt aufmerksam gemacht werden, wie sich berufliche Laufbahnen der Frauen von denen der Männer derzeit noch unterscheiden. Im engeren Sinne soll die aktuelle Personalstruktur der Hochschule Wismar mit ihren weiblichen und männlichen Anteilen dargestellt werden. Dadurch wird klargestellt, dass gerade die Professuren im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich, aber auch die höheren Professuren bzw. Besoldungs- und Vergütungsgruppen zum größten Teil von Männern besetzt sind. Die fehlende Chancengleichheit soll so verdeutlicht werden. Dies sollte zu einer Betonung der Wichtigkeit von darauf abzielenden Maßnahmen führen. Regelmäßig sollen die Vorgesetzten über Entwicklungen/Veränderungen in der Personalstruktur bzw. über die Ergebnisse der Frauenförderung informiert werden.

Diesbezüglich wurden in 2009 und 2010 bereits folgende Maßnahmen umgesetzt:

1. Die Gleichstellungsbeauftragte initiierte die Einführung eines semesterweisen Themenabends unter gleichstellungsrelevanten Fragestellungen. Am 30. November 2010 fand der erste Themenabend zum Thema: „W-Besoldung an Fachhochschulen unter Gender-Aspekten“ statt.
2. Um eine weitere hochschulweite Sensibilisierung zu erreichen, hat die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission das studentische Projekt „Gleichstellungsorientierte Hochschule“ an Studentinnen und Studenten der Fakultät Gestaltung vergeben. Die Studentinnen und Studenten entwickelten verschiedene Präsentationsmöglichkeiten für die Gleichstellung.
3. Des Weiteren förderte die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission die Durchführung eines Akademischen Abends der Hochschule Wismar mit dem Titel: „Von Quereinsteigern, Querdenkern und Querulanten – warum Interdisziplinarität der Schlüsselfaktor für Wirtschaft, Wissenschaft und Bildung ist“, in dem auch Fragen der beruflichen Entwicklung von Frauen ein zentrales Thema war.

Im aktuellen Zeitraum sind im Rahmen der Vortragsreihe weitere Veranstaltungen mit besonderem Fokus auf die Sensibilisierung von Führungskräften geplant. Außerdem werden Gesprächsrunden mit Schlüsselakteuren initiiert, um den Prozess der Sensibilisierung zielgerichtet weiterzuführen.

5.2 Genderarbeit

Die Hochschulbibliothek soll angehalten werden, ihren Literaturbestand zur Frauen- und Genderforschung durch regelmäßige Neuerwerbungen zu erweitern. Dafür wurde zum 08. März 2011 die „Infothek zu Gleichstellungsfragen“ in der Hochschulbibliothek eröffnet. Der Literaturbestand soll kontinuierlich aktualisiert und erweitert werden. Abschlussarbeiten zu Genderfragen, die an der Hochschule erstellt werden, sollen in die Infothek aufgenommen werden.

Ergebnisse genderbezogener Forschungsarbeiten sollen in der Gleichstellungsarbeit der Hochschule berücksichtigt und zugänglich gemacht werden.

Aus den Mitteln des Professorinnenprogramms wurde der Frauenförderpool eingerichtet, mit dem innovative und die Gleichstellung fördernde Forschungs- und sonstige Projekte gefördert wurden und weiterhin unterstützt werden können. Die Gleichstellungskommission wird sich um geeignete Projekte bemühen und deren Umsetzung begleiten.

5.3 Sicherstellung einer sachgemäßen Arbeitsatmosphäre und Vermeidung von Abhängigkeitsverhältnissen

Die Hochschule legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden und auf eine gute Arbeitsatmosphäre.

Alle Angehörigen der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung, tragen in ihrem Verantwortungsbereich dafür Sorge, dass sexuell belästigendes Verhalten unterbleibt bzw. abgestellt wird. Sexuelle Belästigung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz sowie im Studien- und Lehrbetrieb und unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter in Aussichtstellung von Vorteilen gilt wie alle anderen Abhängigkeitsverhältnisse als besonders schwerwiegend. Sexuelle Belästigung richtet sich in der Regel gegen Frauen. Werden Männer davon betroffen, so ist ihnen der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist.

Diese Anforderungen wurden in das Leitbild der Hochschule Wismar integriert. Die Verantwortlichen nehmen die Aufgaben unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wahr.

Des Weiteren wurde von der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission die Einrichtung eines „Willkommens-Service“ für neueingestellte Hochschulangehörige initiiert.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission initiieren eine Richtlinie zum fairen Umgang am Arbeits- und Studienplatz sowie eine aktive thematische Auseinandersetzung. Es werden AnsprechpartnerInnen in der Hochschule sowie zusätzlich im AstA benannt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird weiterhin auf die Beratungsmöglichkeit bei ihr oder bei den Beauftragten in den Fakultäten hinweisen. Eine regelmäßige Sprechzeit der Gleichstellungsbeauftragten soll die vertrauensvolle Beratung erleichtern.

5.4 Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familienarbeit

Die Hochschule Wismar ernennt auf Vorschlag der Gleichstellungskommission eine Mitarbeiterin zur Beauftragten für die Koordinierungsstelle „Familiengerechte Hochschule“.

Seit dem im November 2004 vergebenen Audit „Familiengerechte Hochschule“ wurden einige wesentliche Maßnahmen zur Besserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf realisiert. Die Hochschule wurde im Mai 2008 erfolgreich re-auditiert.

Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger dürfen sich nicht negativ auf die berufliche Entwicklung und auf Studium und Studienabschluss auswirken. Das prüfungsrelevante Lehrangebot sowie die Prüfungsorganisation sind im Rahmen der Studien- und Prüfungsordnungen darauf abzustimmen.

Dafür wurde im Rahmen des Projektes „Familie in der Hochschule“ der Koordinierungsstelle „Familiengerechte Hochschule“ das Thema Studienflexibilisierung aufgegriffen und umgesetzt.

Die erfolgreiche Re-Auditierung der Hochschule Wismar im Jahr 2011 sowie der anschließenden Umsetzung der getroffenen Zielvereinbarungen ist erfolgt. Die Gleichstellungskommission bemüht sich um eine stärkere Unterstützung der Hochschulangehörigen mit Betreuungsaufgaben.

5.5 Anerkennung von Familienarbeit

Aufgrund der zeitlichen Überschneidung von wissenschaftlicher Qualifikation und generativer Phase von Frauen sieht die Hochschule Wismar eine stärker lebensphasenorientierte Studien- und Personalpolitik als erforderlich an. Diese soll Frauen und Männern zugleich neue Perspektiven zu bisher praktizierten akademischen Karrieremustern eröffnen und es beiden Geschlechtern erlauben, ein intensives Engagement für die Wissenschaft mit individuellen Lebensplanungen zu verbinden. In diesem Zusammenhang sind die Definition und die Anerkennung von Familienarbeit von großer Bedeutung. Zur Familienarbeit zählen insbesondere die Betreuung von Kindern sowie die Pflege von hilfebedürftigen Angehörigen. Familienarbeit ist bei der Prüfung von Anträgen seitens studierender bzw. angestellter Eltern entsprechend zu berücksichtigen.

In Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren hat die Gleichstellungsbeauftragte sich dafür eingesetzt und entsprechend kommuniziert, dass Familienarbeit nicht als Ausfallzeit bei unterbrochenen Lebensläufen angesehen wird. Vielmehr muss erreicht werden, dass Familienarbeit als besondere soziale Kompetenz positiv zu Buche schlägt. Dies soll bei Bewerbungen besonders von wissenschaftlichem Personal Berücksichtigung finden.

Zukünftig soll die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten in Entscheidungen der Prüfungsausschüsse einbezogen werden, wenn Erziehungsarbeit Grund für strittige Fälle sind.

5.6 Bedarfsgerechte Kinderbetreuung

Die Hochschule Wismar wirkt auf ein ausreichendes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder der Beschäftigten und Studierenden hin. Hierfür unterstützt sie in erster Linie durch Kooperation mit einem privaten Träger den Aus- und Aufbau sowie den laufenden Betrieb der Kinderbetreuung auf dem Campus der Hochschule. Dabei ist sicherzustellen, dass Bedarfe von Beschäftigten und Studierenden vorrangig berücksichtigt werden. Die Öffnungszeiten dieser Einrichtung sind so flexibel zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen der an der Hochschule Wismar Studierenden und Beschäftigten gerecht werden. Im Jahr 2007 wurde der Neubau der Campus-Kita „Haus Wellenreiter“ in Betrieb genommen. Auf Grundlage einer Bedarfsanalyse bei den Hochschulangehörigen wurde 2010 zusätzlich eine Kurzzeit- und Notfallbetreuung mit flexiblen Öffnungszeiten eingerichtet. Des Weiteren wird für Hochschulangehörige ein Schulferienprogramm von der Familiengerechten Hochschule realisiert.

Die Einrichtung eines Kinderbetreuungsangebotes am Außenstandort Warnemünde im Bereich Seefahrt ist in Planung.

5.7 Geschlechtsneutrale Sprache

In der Außendarstellung achtet die Hochschule Wismar darauf, Frauen und Männer in gleicher Art und Weise anzusprechen. Im Schriftverkehr sowie in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Hochschule Wismar ist darauf zu achten, eine geschlechtsneutrale Bezeichnung zu verwenden. Ist dies nicht möglich, müssen die weiblichen und männlichen Formen verwendet werden. Dies gilt auch für den Sprachgebrauch in Unterrichts- und Informationsmaterialien der Hochschule Wismar.

Publikationen der Hochschule Wismar sind derzeit mit dem Hinweis: „Auf eine ausdrückliche Verwendung von männlichen und weiblichen Bezeichnungen wird verzichtet. Die Redaktion geht davon aus, dass sich Personen beider Geschlechter angesprochen fühlen.“ zu versehen.

Des Weiteren wurde der „Leitfaden für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Amts- und Rechtssprache“, herausgegeben von der Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung des Landes Mecklenburg-Vorpommern, im Rektorat vorgestellt und durch die Gleichstellungsbeauftragte verteilt.

Es ist vorgesehen ein Projekt zu initiieren, mit dem der Sprachgebrauch in Unterrichtsmaterialien näher untersucht wird. Des Weiteren ist die Erarbeitung eines neuen Vorschlages für eine sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern geplant. Innerhalb des Projektes soll untersucht werden, wo Frauen direkt anzusprechen sind. Im Ergebnis wird die Hochschule eine Richtlinie zum einheitlichen Sprachgebrauch erlassen.

6. Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeiterinnen

6.1 Integration der Frauenförderung in die Personalentwicklung

Die Chancengleichheit von Männern und Frauen ist so zu sichern, dass der Ein- und Wiedereinstieg von Frauen in ihren Beruf und ihre Weiterentwicklung in Fach- und Führungspositionen zu fördern sind.

Die Hochschule bemüht sich, allen Mitarbeiterinnen und allen Mitarbeitern durch geeignete Arbeitsbedingungen eine ihrer Qualifikation und ihren Fähigkeiten entsprechende berufliche Tätigkeit und Entwicklung zu ermöglichen.

Es sollte dabei unerheblich sein, ob es sich um Voll- oder Teilzeitbeschäftigte, an der Hochschule anwesende oder auch erziehungsfreigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handelt. Ihnen allen sollen die gleichen Möglichkeiten zur Qualifizierung und zum Aufstieg in höhere Positionen geboten werden.

Entscheidendes Ziel ist, dass die Frauen in der Lage sind, ihre Berufschancen in gleicher Weise wie die Männer zu realisieren. Gerade im Bereich der Führungspositionen ist bei Einstellungen ebenso wie bei Beförderungen darauf zu achten, dass Frauen die gleichen Chancen wie Männer erhalten. Wichtige Aufgabe ist in diesem Zusammenhang, das Begabungs-, Leistungs- und Führungspotential der Frauen zu erkennen, zu fördern und zu nutzen.

Grundsätzlich stehen allen Hochschulangehörigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote offen.

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns wurde das Verbundprojekt: „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ 2010 erfolgreich gestartet. Das Veranstaltungsangebot innerhalb des Verbundprojektes ist allen Hochschulangehörigen zugänglich.

Weiterhin bietet die Hochschule im Rahmen des Projektes Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V ein breit gefächertes Veranstaltungsangebot zur Unterstützung vor allem der weiblichen Hochschulangehörigen an.

Die Erstellung einer Analyse der Weiterbildungsangebote unter Gender-Aspekten und Ableitung weiterer zielgerichteter Maßnahmen soll die Förderung konsequent weiterentwickeln.

In einem zu erstellenden Personalentwicklungskonzept sind Chancengleichheit zu sichern und ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Bereichen anzustreben.

6.2 Stellenbesetzungen

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der für die Stellenbesetzung verantwortlichen Person zum frühest möglichen Zeitpunkt über eine anstehende Stellenbesetzung informiert. Die Personalverantwortlichen werden darauf hingewiesen und die Einhaltung kontrolliert.
- (2) Werden Gremien für die Stellenbesetzungen bzw. für Berufungen gebildet, müssen Frauen immer als Mitglied beteiligt sein. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Kommissionen zu beteiligen.

6.3 Stellenausschreibungen

- (1) Die Ausschreibungen der zu besetzenden Stellen sind so zu verfassen, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen. Dabei ist die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden. In den Ausschreibungstexten weist die Hochschule Wismar darauf hin, dass sie eine Erhöhung des Frauenanteils anstrebt.
- (2) Die Stellenausschreibungen enthalten alle notwendigen formalen Qualifikationsmerkmale, die fachliche Ausrichtung sowie die Vergütungs-, Lohn- oder Besoldungsgruppe. Eine Änderung der Kriterien während des Bewerbungszeitraumes ist nicht erlaubt.
- (3) Stellenausschreibungen, die sich auf Bereiche beziehen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mit folgendem Hinweis versehen: „Solange Frauen in diesem Bereich der Hochschule Wismar unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt“ (§ 4 Abs. 3 GLG).
- (4) Als zertifizierte Familiengerechte Hochschule begrüßt die Hochschule Wismar insbesondere Bewerbungen von Frauen und Männern mit Kindern bzw. zu pflegenden Angehörigen. Die Reduzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit ist grundsätzlich möglich.
- (5) Sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, ist in allen Stellenausschreibungen (auch für Führungspositionen) darauf hinzuweisen, dass eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden kann (§ 4 Abs. 2 GLG).
- (6) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält alle Stellenausschreibungen vor der Veröffentlichung zur Kenntnis und möglichen Korrektur.

Der Gleichstellungsbeauftragten werden derzeit die Stellenausschreibungen parallel zur Veröffentlichung übermittelt. Die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten vor der Veröffentlichung ist rechtlich verpflichtend in allen Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Einhaltung dieser Regelung hat zukünftig zu erfolgen.

6.4 Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche

- (1) In unterrepräsentierten Bereichen werden grundsätzlich alle Bewerbungen von Frauen in das Auswahlverfahren einbezogen, wenn sie die geforderte Qualifikation im Sinne der Ausschreibung nachweisen. Ist dies aufgrund der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, sind Frauen zum Vorstellungsgespräch in einer Anzahl einzuladen, die dem Verhältnis zwischen den als qualifiziert festgestellten Frauen zu den als qualifiziert festgestellten Männern entspricht.
- (2) Die Qualifikation ist an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu bemessen. Diese ergeben sich aus der Stellenbeschreibung, dem Ausschreibungstext und den zu Beginn des Auswahlverfahrens festzulegenden Auswahlkriterien.

Verzögerungen bei der Erlangung einzelner Qualifikationen aufgrund familiärer Pflichten dürfen sich für Bewerbende nicht nachteilig auswirken, dies gilt insbesondere für Unterbrechungen der Erwerbsfähigkeit wegen Mutterschutz und Elternzeit, Reduzierung der Arbeitszeit u. ä.

- (3) Fragen nach Schwangerschaft und den jeweiligen individuellen Betreuungsmöglichkeiten von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sind nicht zulässig.
- (4) Zu Vorstellungsgesprächen ist die Gleichstellungsbeauftragte zu laden. Über die Termine der Vorstellungsgespräche ist sie rechtzeitig zu informieren.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragte wird über den Ausgang des Verfahrens unterrichtet.
- (6) Wird eine Stelle an einen männlichen Bewerber vergeben, obwohl der Bereich von Frauen unterrepräsentiert ist, muss dies begründet werden.

Es ist wichtig, dass diese Kriterien noch konsequenter umgesetzt werden und von leitenden Angestellten und den Auswahlkommissionen als selbstverständlich angesehen werden. Dafür ist ein kontinuierlicher Kommunikationsprozess erforderlich.

6.5 Besetzung von Professuren

- (1) Die Hochschule Wismar ist bestrebt, den Anteil der Professorinnen deutlich zu erhöhen. Es sind verstärkt Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren und bei der Vergabe von Lehraufträgen zu berücksichtigen.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Berufungskommissionen mit beratender Stimme teil. Sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie wird am Verfahren von Anfang an beteiligt und kann zu jedem Zeitpunkt eine schriftliche Begründung über das Ausscheiden von Bewerberinnen verlangen [gem. § 59 (4) LHG sowie GLG M-V § 4 (5) i.V.m. § 12 (4)].
- (3) Jeder Berufungskommission soll mindestens eine Wissenschaftlerin angehören. Bei Berufungsverfahren ist darauf zu achten, dass Gutachten vermehrt von Frauen erstellt werden.
- (4) Alle Bewerberinnen, die die erforderliche Qualifikation und die gewünschte fachliche Ausrichtung nachweisen können, sind zu Probelehrveranstaltungen einzuladen, solange Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind. Ist dies aufgrund der Vielzahl von Bewerbungen nicht möglich, sind ebenso viele Frauen wie Männer zu den Probelehrveranstaltungen einzuladen [gem. GLG M-V § 5 (7)].
- (5) Sofern hochschulinterne Belange dem nicht entgegenstehen, können Professorinnen und Professoren auch in Teilzeit beschäftigt werden.

Die Berufsordnung ist auf der Grundlage o. g. Kriterien zu überarbeiten.

Um den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, hat sich die Hochschule Wismar unter Federführung der Gleichstellungskommission 2009 erfolgreich beim Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder beworben. Im Ergebnis konnte erstmals eine Frau im Rahmen einer Vorgriffsprofessur im Bereich Seefahrt zum 01. Dezember 2010 berufen werden. Diese Vorgriffsprofessur geht innerhalb der nächsten 5 Jahre in eine Regelprofessur über. Noch immer ist jedoch der Anteil der Professorinnen mit 11 % deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt von 18 %. Daher ist geplant, ein Handout für gendergerechte Berufungsverfahren zu erarbeiten um dadurch eine gewissenhaftere Umsetzung der bereits geltenden Kriterien für die Besetzung von Professuren zu erreichen.

6.6 Ausbildung

- (1) Ausbildungsplätze in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollten möglichst ausgewogen besetzt werden.
- (2) Besteht für die Auszubildenden nach Beendigung ihrer Ausbildung die Möglichkeit einer Übernahme in ein weiterführendes Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule Wismar, sollen Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.

Über die jährlich zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze wird die Gleichstellungsbeauftragte informiert.

6.7 Ernennungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

- (1) Bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher oder gleichwertiger Qualifizierung solange zu bevorzugen, bis keine Unterrepräsentanz mehr vorliegt.
- (2) Die jeweiligen Vorgesetzten sollen Frauen motivieren, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben. Personalgespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterin sind zur Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten regelmäßig durchzuführen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei diesem Verfahren zu beteiligen, sofern die betroffene Mitarbeiterin dies wünscht.

Eine Evaluation der Inanspruchnahme sowie der verwaltungsinternen Handhabung ist bisher nicht erfolgt. Hierfür ist die Erstellung einer Ist-Analyse und Ableitung weiterer zielgerichteter Maßnahmen durchzuführen und in das Personalentwicklungskonzept zu übernehmen.

6.8 Arbeitszeit und Beurlaubungen

- (1) Die Hochschule soll ihre Beschäftigten über die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung informieren. Sie soll den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- (2) Grundsätzlich ist auf jedem Arbeitsplatz Teilzeitbeschäftigung möglich. Alle Beschäftigten der Hochschule haben die Möglichkeit ihre Arbeitszeit zu reduzieren, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.
Anträgen auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Sofern Anträge auf Teilzeitarbeit abgelehnt werden, ist dies schriftlich zu begründen.
- (3) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.
- (4) Bei einer befristeten Arbeitszeitreduzierung ist nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz an der Hochschule anzubieten.
- (5) Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aufgrund familiärer Umstände darf den weiteren beruflichen Werdegang nicht beeinträchtigen. Vielmehr sind den betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

Um diese Ziele umzusetzen wurde die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung auf der Personalvollversammlung thematisiert. Eine Evaluation der Inanspruchnahme sowie der verwaltungsinternen Handhabung ist bisher nicht erfolgt. Eine entsprechende Analyse und gezielte Maßnahmen sind im Personalentwicklungskonzept zu berücksichtigen.

6.9 Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen

- (1) Die Beschäftigten der Hochschule haben im Rahmen der finanziellen und dienstlichen Möglichkeiten Anspruch auf Fort- und Weiterbildung.
- (2) Die Weiterbildungsangebote sollen so gestaltet sein, dass dadurch vor allem ein beruflicher Aufstieg der weiblichen Beschäftigten gefördert wird. Darüber hinaus sollen die Vorgesetzten die Frauen zur Teilnahme an den Weiterbildungsmaßnahmen motivieren.
- (3) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Ausbildungs-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gezielt an Frauen zu richten. Auf der Grundlage einer langfristigen Personalplanung überprüft die Hochschule, ob Frauen bei zu besetzenden höherwertigen Stellen auf die Übernahme dieser höherwertigen Tätigkeiten hin qualifiziert werden können.
- (4) Dienen die Weiterbildungsmaßnahmen überwiegend dem dienstlichem Interesse wird den Mitarbeitern dies auf ihre Arbeitszeit angerechnet. Die Weiterbildungsmaßnahmen sollten nach Möglichkeit zeitlich so organisiert sein, dass auch Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können bzw. die MitarbeiterInnen ihre Teilnahme mit ihren familiären Verpflichtungen vereinbaren können.
- (5) Beschäftigte, die beurlaubt sind oder sich in Elternzeit befinden, sind über das Fort- und Weiterbildungsprogramm zu informieren.
- (6) Haben Mitarbeiterinnen an qualifizierenden Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen und diese erfolgreich abgeschlossen und sind diese erworbenen Qualifikationen u. a. Voraussetzung für eine neu zu besetzende Stelle, sollen diese Mitarbeiterinnen bei der Stellenbesetzung bevorzugt berücksichtigt werden.

Zur Unterstützung der Weiterqualifikation von Frauen wurde auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns das Verbundprojekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft“ 2010 erfolgreich gestartet unter anderem mit den Zielen:

1. Entwicklung von karrierefördernden Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen
2. Aufzeigen von Karrierewegen für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft in M-V
3. Wissenstransfer durch den Aufbau eines Wissenstools zu „Karrierewegen für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft“
4. Karriere- und Promotionsvorbereitung von Studentinnen und Absolventinnen
5. Unterstützung von Wissenschaftlerinnen durch gezielte Kommunikation von erfolgreichen Dissertationen und Habilitationen in Kooperation mit Universitäten

Dieses Projekt soll auch 2012 weitergeführt werden. Für zusätzliche gleichstellungsfördernde Qualifizierungsmaßnahmen können auch Mittel aus dem eingerichteten Frauenförderpool bereitgestellt werden.

Auf der Grundlage einer Evaluation sollen weitere zielgerichtete Maßnahmen festgelegt werden.

6.10 Gremientätigkeit

- (1) Die Hochschule Wismar hat bei der Besetzung von Gremien, für die sie Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat, auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern hinzuwirken.
- (2) Frauen und Männer sollen auf den Vorschlagslisten zu den Gremienwahlen und bei der Besetzung von Kommissionen paritätisch repräsentiert und berücksichtigt werden.
- (3) Nehmen Frauen aufgrund ihrer Unterrepräsentation in den Fakultäten oder in den jeweiligen Statusgruppen überproportional viele Aufgaben in der Selbstverwaltung wahr, so sollen sie angemessen entlastet werden.
- (4) Die Gremienarbeit bzw. die Zusammenkunft der Gremienmitglieder sollte nach Möglichkeit so terminiert werden, dass evtl. familiäre Verpflichtungen von Gremienmitgliedern dadurch nicht bzw. nicht zu stark beeinträchtigt werden.

Anhand der vorliegenden Bestandsaufnahme ist ersichtlich, dass eine Umsetzung der Maßnahme bisher nicht realisiert werden konnte.

Im Hinblick auf das Wahljahr 2012 erfolgt eine verstärkte Sensibilisierung und Motivation der Frauen zur Ausübung von Gremienarbeiten. Es ist zu prüfen inwieweit die Änderung der Grundordnung die Stärkung der Frauen in den Gremien berücksichtigen kann.

7. Maßnahmen zur Förderung der Studierenden

7.1 Informationsangebote vor dem Studium

Die Hochschule Wismar führt, ggf. in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und den Schulen des Landes, und insbesondere durch Mitwirkung am Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaften und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns Informationsveranstaltungen und Beratungsangebote zu den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen durch, um vor allem Abiturientinnen für diese Studiengänge zu gewinnen. Die zukünftigen Studentinnen sollen durch den Einblick in die theoretischen und praktischen Lehrinhalte und den Kontakt zu Studentinnen und weiblichen Lehrenden dieser Fachrichtungen motiviert werden, sich für ein Studium eines technisch ausgerichteten Faches zu entscheiden. Mit diesen Maßnahmen soll erreicht werden, den Frauenanteil in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen kontinuierlich zu erhöhen.

Die Maßnahme wird durch die Studienberatung der Hochschule Wismar und die jeweiligen Studienfachberaterinnen/Studienfachberatern umgesetzt und weitergeführt, z. B. durch:

- Teilnahme am bundesweiten Girl's day
- Angebot der Sommerhochschule
- Angebot „studieren probieren“
- Angebot von Servicepaketen
- Road-Show
- Beteiligung an Messen
- Beteiligung an CampusAhoi
- MINT-Kooperationen

7.2 Maßnahmen während des Studiums

- (1) Während des Studiums bietet die Hochschule Wismar speziell für die weiblichen Studierenden Veranstaltungen an, in denen sie zusätzliche Qualifikationen erwerben bzw. vorhandene Qualifikationen und Sozialkompetenzen erweitern und vertiefen können. Um geschlechtsspezifische Nachteile zu überwinden, sollen unter anderem gezielt Bewerbungstraining, EDV-Kurse, Rhetorik sowie Informationsveranstaltungen über berufliche Möglichkeiten angeboten werden.
- (2) Die Hochschule bietet auf Fakultätsebene Studienberatungen an, bei denen unter anderem gezielt auf gleichstellungsrelevante Belange von Studentinnen eingegangen werden soll. Dabei sollen die allgemeine Studienberatung (Stipendien, Auslandsaufenthalte, Praktika) aber auch die geschlechtsspezifischen Probleme und die Probleme von Studierenden mit Kind Berücksichtigung finden.
- (3) Die Studentinnen sollen während ihres Studiums ermutigt werden, auch nach dem Studium Qualifikationen zu erwerben, die eine Karriere innerhalb oder außerhalb der Hochschulen bzw. Universitäten ermöglichen. Darüber hinaus sollen die Studierenden auf die Möglichkeiten der Selbständigkeit aufmerksam gemacht und somit den Mut zur Selbständigkeit unter den weiblichen Studierenden gefördert werden.
- (4) Die Evaluation der Lehrveranstaltungen durch die Studierenden soll unter Berücksichtigung von Genderaspekten durchgeführt und ausgewertet werden. Dies soll dazu beitragen, bei der Gestaltung der Lehrveranstaltungen auf die unterschiedlichen weiblichen und männlichen Bedürfnisse eingehen zu können.
- (5) Prüfungsausschüsse sollen möglichst paritätisch sein.
- (6) Qualifizierte Studentinnen sollen von den Lehrenden zur Promotion und zur Bewerbung auf ihre Qualifikation ausgerichteten Stellen ermutigt werden.

Durch die Hochschule Wismar werden weiterhin auch Maßnahmen aus dem Chancengleichheitsplan berücksichtigt und umgesetzt:

- Unterstützung bei der berufsorientierten Gestaltung des Studiums
- Entwicklung und Ausbau von sozialen Kompetenzen und unternehmerischen Denken
- Vermittlung von Bewerbungsstrategien / -techniken
- Coaching zur Entwicklung des beruflichen Profils
- Persönlichkeitstrainings
- Vermittlung von Arbeitgeberkontakten
- Entwicklung eines umfangreichen Veranstaltungsangebotes in Zusammenarbeit mit dem Gründerbüro

Frauenspezifische Projekte gibt es nicht. Im Rahmen des Projektes „Familie in der Hochschule“ der Koordinierungsstelle „Familiengerechte Hochschule“ wurde die Thematik „Auslandsstudium mit Kind“ aufgegriffen und entsprechende Angebote geschaffen. Auch können im Rahmen des „Frauenförderpools“ der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission auf Antrag innovative Projekte der Fakultäten zur Frauenförderung finanziell unterstützt werden.

Durch die Fortsetzung des Projektes „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft“ erhalten die Studentinnen spezielle Angebote zur eigenen Karriereentwicklung.

7.3 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

- (1) Die Konzepte in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen sollten auf ihre geschlechtsspezifischen Inhalte hin untersucht und gegebenenfalls geschlechtsneutral abgeändert werden.
- (2) Die Hochschule setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil bei den Studierenden in den jeweiligen Studiengängen zu stabilisieren und wenn möglich zu erhöhen und mehr Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn zu motivieren.
- (3) Die einzelnen Fakultäten werden aufgefordert, Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in ihrem Bereich zu entwickeln, die in die separaten Frauenförderpläne der Fakultäten einfließen.

Aus Mitteln des Frauenförderpools wird das Projekt: „Frauen in den Master“ der Fakultät für Ingenieurwissenschaften umgesetzt.

Des Weiteren konnte die Gleichstellungsbeauftragte die Fakultät für Ingenieurwissenschaften / Bereich Seefahrt bei der Eruiierung von Drittmittelfördermöglichkeiten erfolgreich unterstützen.

Mit Hilfe des „Frauenförderpools“ der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission sollen auch zukünftig speziell Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses finanziell gefördert und damit angeregt werden.

Bei der Vergabe von Stipendien soll die Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich einbezogen werden.

7.4 Förderung von Studentinnen

- (1) Durch die Hochschule soll eine erhöhte Kommunikation über regionale und überregionale Praktikums- und Arbeitsmöglichkeiten für Studentinnen erreicht werden. Die einzelnen Fakultäten sollen die Studentinnen in ihrer Karriereplanung unterstützen.
- (2) Bei der Vergabe von Stellen als studentische und wissenschaftliche Hilfskraft soll auf eine ausgewogene Besetzung von weiblichen und männlichen Studierenden geachtet werden. Studentinnen sollen gezielt zur Bewerbung als studentische Hilfskraft ermutigt werden. Die Arbeit als studentische Hilfskraft ist für viele Studierende der erste Schritt in eine wissenschaftliche Laufbahn. Zusätzlich stellen wissenschaftliche Hilfskräfte z. B. durch ihre Funktion als Tutoren/innen eine Identifikationsfigur für Studierende dar und erfüllen somit eine Vorbildfunktion.

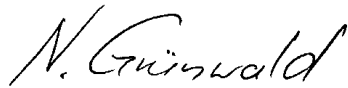
Um diese Aufgabe zu realisieren, ist an der Hochschule Wismar eine zentrale Kommunikationsplattform für regionale und überregionale Praktikums- und Arbeitsmöglichkeiten für Studentinnen und Studenten erfolgreich etabliert worden.

Auf die Aufnahme entsprechender Vorgaben in die Zielvereinbarungen der Fakultäten soll geachtet werden.

8. Inkrafttreten des Chancengleichheitsplanes

Die vorliegende erste Fortschreibung zum Frauenförderplan als Chancengleichheitsplan wurde am 19.07.2012 vom Rektorat der Hochschule verabschiedet und tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Hochschulanzeiger der Hochschule Wismar in Kraft. Der Chancengleichheitsplan in der Fassung der 1. Fortschreibung ist erneut zum 31. Dezember 2014 zu überprüfen und fortzuschreiben. Er gilt bis zum Inkrafttreten einer neuen Fassung fort.

Die unter Ziffer 3 aufgeführte Bestandsaufnahme ist jährlich zum Stichtag 31.12. zu aktualisieren und wird jeweils Bestandteil des Chancengleichheitsplanes.



Wismar, den 19.07.2012

Ort / Datum

Unterschrift der Hochschulleitung