

Zukunftsorientiertes Gleichstellungskonzept „Professorinnenprogramm“

Inhaltsverzeichnis

	Seite
0 Präambel	1
1 Kurz-Beschreibung der Stiftung Fachhochschule Osnabrück	2
1.1 Ziele & Ressourcen für Chancengleichheit	3
2 Maßnahmen zur Steigerung des Professorinnen-Anteils	4
2.1 Teilnahme an Landesprogrammen	5
2.2 Qualitätssicherung in Berufungsverfahren	6
3 Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	6
3.1 Mentoring	7
3.2 Angebote für Schülerinnen - Sommerhochschule, Girls Day, Kinder Campus, Roberta -	7
4 Familiengerechtigkeit als flankierende gleichstellungswirksame Maßnahmen	7
5 Ergebnisdiskussion und Entscheidung für die Fokussierung auf die Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik	8
6 Gender und Diversityansatz an der Fakultät für Ingenieurwissenschaften und Informatik	9
6.1 Vorgehensweisen in Ingenieurwissenschaften und Informatik	9
6.2 Gründe für den erfolgreichen Start an der Fakultät IuI	10
6.3 Maßnahmen zu Gender und Diversity in Studium, Lehre, Projekten und in der Forschung	11
7. Fazit und Perspektiven	13
7.1 Synergien für Hochschule und Wirtschaft	13
7.2 Maßnahmen zur Steigerung des Professorinnenanteils	13
7.3 Maßnahmen zur Steigerung des Studentinnenanteils in den Ingenieurwissenschaften	14

Zukunftsorientiertes Gleichstellungskonzept „Professorinnenprogramm“

0 Präambel

In den vergangenen fünf Jahren hat die Fachhochschule Osnabrück eine beachtliche Entwicklung durchlaufen und die Chancen im Wettbewerb der Hochschulen gut genutzt. Mit ihrem Profil trägt sie den Anforderungen moderner Wissensgesellschaften Rechnung. Auch auf dem Gebiet der Gleichstellung hat die Hochschule seit vielen Jahren konsequent erfolgreich gearbeitet.

Schon früh wurde der Ansatz des Gender-Mainstreaming aufgegriffen und als zentrales Prinzip im Leitbild und Grundordnung festgeschrieben:

„Die Fachhochschule Osnabrück trägt bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Erhöhung des Anteils der Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei. Sie ergreift Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile. Sie berücksichtigt in allen Entwicklungsprozessen die nach Geschlecht unterschiedlichen Ausgangsbedingungen, Perspektiven und Lebensumstände und nutzt durch gezielte Maßnahmen ihre Möglichkeiten zu Ausgleich von Nachteilen sowie zur Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien.“ (Grundordnung §2, Abs. 4; Juli 2003)

Wie produktiv der Paradigmenwechsel war und ist zeigt das hohe Maß an Akzeptanz des Themas Chancengleichheit im Sinne eines gelungenen Commitments durch die Verabschiedung des „Masterplan Gender und Diversity Management“ (Gleichstellungsplan) - im Folgenden Masterplan GuD genannt - im November 2005 als erster seiner Art in der Bundesrepublik. Damit beschreitet die Fachhochschule Osnabrück einen neuen Weg: Chancengleichheit wird zum zentralen Prinzip der Hochschulkultur, Chancengerechtigkeit zur Entscheidungs- und Handlungsmaxime. Dabei geht es einerseits darum, Diskriminierung und Nachteile nicht entstehen zu lassen, andererseits Unterschiede zwischen Geschlechtern, Altersgruppen oder Kulturen als gewinnbringend zu erkennen und produktiv in Lehre, Forschung und Hochschulverwaltung einzusetzen. Sowohl das Prinzip des Gender Mainstreaming, des Diversity Managements wie auch die bisherige Frauenförderung werden integraler Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung.

Der Masterplan benennt Rahmenbedingungen, Ziele und konkrete Handlungsschritte sowie Methoden und untermauert dies durch die Benennung verantwortlicher AkteurInnen. (s. Anlage)

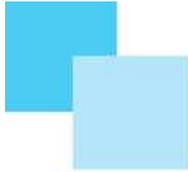
Das hier vorliegende Gleichstellungskonzept besteht auf der Grundlage des Masterplan GuD.

Mit der Teilnahme am Professorinnenprogramm möchte die Stiftung Fachhochschule Osnabrück auf ihrem erfolgreichen Weg Gender- und Diversityaspekte als Querschnittsaufgabe der Hochschule zu verankern, einen besonderen Fokus auf die Bemühungen zur Erhöhung der Anteile von Professorinnen und Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften legen.

Zunächst folgt eine kurze Beschreibung der Stiftung Fachhochschule Osnabrück mit anschließender Darstellung und Analyse bisheriger und zukünftiger Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils und Akquirierung von Studentinnen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern. Den Schwerpunkt bildet dann die detaillierte Beschreibung der aktuellen Bestrebungen zur Chancengleichheit an der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik (IuI) unter Punkt 5.

Die dort entwickelten gewinnbringenden Maßnahmen sollen Grundlage für eine nachfolgende und parallele Entwicklung für das expandierende Department Management und Technik (MuT) am Campus Lingen (Ems) darstellen.

Die folgende Stellenveröffentlichung der Fakultät IuI in der Wochenzeitung „Die Zeit“ am 10. April 2008 ist öffentliches Zeichen der Aufbruchstimmung hin zu einer neuen, vielfältigen Organisationskultur als auch deutliche Willensbekundung aller Fakultätsangehörigen mehr Frauen für ihre Lehre zu gewinnen:



Wir wünschen uns mehr Professorinnen an unserer Hochschule!

Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften und Informatik der Fachhochschule Osnabrück möchte Informatikerinnen, Ingenieurinnen, Physikerinnen oder Mathematikerinnen als neue Kolleginnen in der Lehre und angewandten Forschung gewinnen.

Wir suchen jeweils eine

- **Professorin für Computeranimation und Mathematik** (Kennziffer Iul 114)
- **Professorin für Datenbanken und Mathematik** (Kennziffer Iul 115)
- **Professorin für Physik und erneuerbare Energien** (Kennziffer Iul 116)

Informieren Sie sich auf unserer Internetseite
<http://www.ecs.fh-osnabrueck.de/Professorinnen.html>
und sprechen Sie mit engagierten Kolleginnen über alle Ihre Fragen.

Selbstverständlich freuen wir uns ebenso sehr über engagierte
Kollegen zur Bildung gemischter Teams. Informieren Sie sich über
alle Ausschreibungen unter <http://www.fh-osnabrueck.de/1309.html>

Präsident der Fachhochschule Osnabrück · Postfach 1940, 49009 Osnabrück · E-Mail: berufungen@fh-osnabrueck.de

Mit dem hier vorliegenden Gleichstellungskonzept bewirbt sich die Fachhochschule Osnabrück um zwei vorgezogene Berufungen und eine Regelberufung. Vorgezogene Stellen sind die Kennziffern Iul 115 (zu September 2009) und Iul 116 (zu September 2013). Iul 114 ist eine Regelberufung. Alle Stellen werden mit W2 dotiert.

Die in den folgenden Abschnitten genannten Informationen basieren auf internen Datenquellen der Stiftung Fachhochschule Osnabrück sowohl aus dem zentralen Verwaltungsbereich als auch aus den einzelnen Organisationseinheiten, die spezifisches Faktenmaterial zur Verfügung gestellt haben. Die Quellen sind als Anhänge dem Konzept beigelegt.

1 Kurz-Beschreibung der Stiftung Fachhochschule Osnabrück

1971 wurde die Fachhochschule Osnabrück durch die Fusion der „Staatlichen Ingenieurakademie für Gartengestaltung, Garten- und Landbau“ und der „Staatlichen Ingenieurakademie für Maschinenbau, Elektrotechnik und Hüttentechnik“ gegründet und bildet damit eine lange Tradition auf stark technisch orientierte Fächer mit traditionell geringem Frauenanteil.

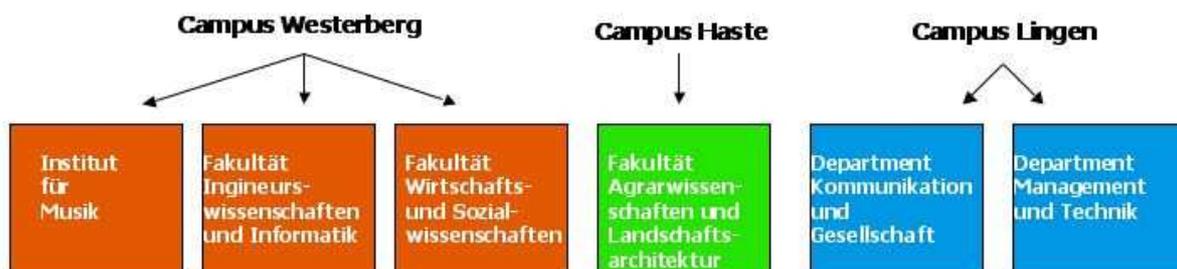


Abb. 1: Standorte Stiftung Fachhochschule Osnabrück

Heute gliedert sich die Stiftung Fachhochschule Osnabrück in drei Fakultäten, zwei Departments und das Institut für Musik (IfM): Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik (IuI), Fakultät Agrarwissenschaften und Landschaftsarchitektur (AuL), Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (WiSo), Department Gesellschaft und Technik (GuT) und Department Kommunikation und Gesellschaft (KuG). Insgesamt bietet die Fachhochschule 34 grundständige Studiengänge, 60 Studienprogramme sowie 15 Weiterbildungs- und Zusatzstudiengänge an drei Standorten an. Zurzeit studieren knapp 8.000, lehren und forschen circa 300, und weitere 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten unterstützende Arbeit in Wissenschaft, Technik und Verwaltung an der Stiftung Fachhochschule Osnabrück.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2003 ist die Fachhochschule Osnabrück in die Trägerschaft der Stiftung Fachhochschule Osnabrück als einer rechtsfähigen Stiftung des öffentlichen Rechts übergegangen. Damit betrat die Fachhochschule absolutes Neuland. Sie bleibt in staatlicher Verantwortung, gewinnt zugleich aber als Stiftung eine größere Eigenverantwortung. Diesen Gewinn an Autonomie ist die Fachhochschule Osnabrück gewillt als Chance im Wettbewerb der Hochschulen zu nutzen, um mehr eigenständiges Profil zu bilden, Ressourcen effektiver zu nutzen und schneller auf gesellschaftliche Anforderungen reagieren zu können. Als große Regionalhochschule, mit engagierten, internationalen Bezügen strebt die Fachhochschule Osnabrück ein Fächerangebot mit Blick auf den spezifischen Bedarf der Region an.

Ihre Innovationskraft zeigt sich beispielsweise auch an der starken internationalen Ausrichtung. Als Mitglied des UAS7-Konsortiums (Verbund von 7 deutschen Universities of Applied Sciences) verfügt die FH über ein Verbindungsbüro in New York zur Pflege der Wissenschaftsbeziehungen nach Nordamerika.

1.1 Ziele und Ressourcen für Chancengleichheit

Ein primäres Ziel der Fachhochschule Osnabrück ist die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs. 3 NHG im Sinne des Gender Mainstreaming. Diesem Prinzip hat sich die Hochschule in all seinen Ordnungen und durch den Erlass des Masterplan GuD verpflichtet. Darüber hinaus ist es für die Fachhochschule in ihren bis 2008 vereinbarten Zielvereinbarungen mit dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) obligat, folgende zusätzlichen Ziele anzustreben:

„Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen und in allen Aufgabenbereichen im Sinne der Heuristik und Sicherung des durchschnittlichen Frauenanteils bei Neuberufungen von über 30%, der in den Jahren 2005 bis 2008 erhalten und unter Berücksichtigung der fachspezifischen Gegebenheiten nach Möglichkeit gesteigert werden soll.“

Der Masterplan GuD stellt, wie bereits in der Präambel beschrieben, die Weiterentwicklung der vorherigen Frauenförderrichtlinien und –pläne unter zusätzlicher Erweiterung um Diversity Aspekte dar und bildet das konzeptionelle Fundament für Chancengleichheit der Fachhochschule. Der Masterplan GuD als neues Instrument beinhaltet Checklisten zur Analyse struktureller Rahmenbedingungen und einen Maßnahmenkatalog zu allen relevanten Themen. Von Angeboten zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, über Personalentwicklung und vielfältige Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit beider Geschlechter. Ziele, Entwicklungsplanung, Methoden, Akteure sowie das notwendige Controlling, im Hinblick auf die Zielerreichung, werden beschrieben. Die Laufzeit beträgt 6 Jahre; alle 2 Jahre evaluieren und berichten die ressortzuständigen Präsidiumsmitglieder, die DekanInnen und die LeiterInnen der Zentralen Einrichtungen über die erzielten Fortschritte. Gleichstellungsbeauftragte, Senat (Kommission für Frauen und Gleichberechtigung), Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Studierendenschaft nehmen hierzu Stellung. Im November 2007 fand die erste außerordentliche Senatssitzung zum Stand der Umsetzung statt.

Das Frauen- und Gleichstellungsbüro der Fachhochschule Osnabrück besteht bereits seit 1989 und ist sowohl gesetzlich über das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) als auch in der Grundordnung fest verankert (§2, Abs. 4 GO). Im Jahr 2000 stellte die Fachhochschule Osnabrück als erste niedersächsische Hochschule eine hauptamtliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein. Zur Zeit besteht das Team des Gleichstellungsbüros aus der auf vier Jahre gewählten Gleichstellungsbeauftragten (volle Stelle nach TVL-13), einer Referentinnenstelle (halbe Stelle nach TVL-11) und einer Verwaltungsmitarbeiterin (halbe Stelle nach TVL-5), sowie zwei studentischen MitarbeiterInnen. Auf Fakultätsebene gibt es drei langjährige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte.

In den aktuellen Zielvereinbarungen mit dem Land Niedersachsen verpflichtet sich die Stiftung, das Gleichstellungsbüro mit einem globalen Jahresbudget in Höhe von 156.200 € auszustatten, über dessen Aufteilung und Einsatz die Gleichstellungsbeauftragte in eigener Verantwortung entscheidet. Für zusätzliche Projekte besteht die Möglichkeit, in Abstimmung mit der Hochschulleitung ein weiteres Budget auszuhandeln, so wie bereits in den vergangenen Jahren geschehen.

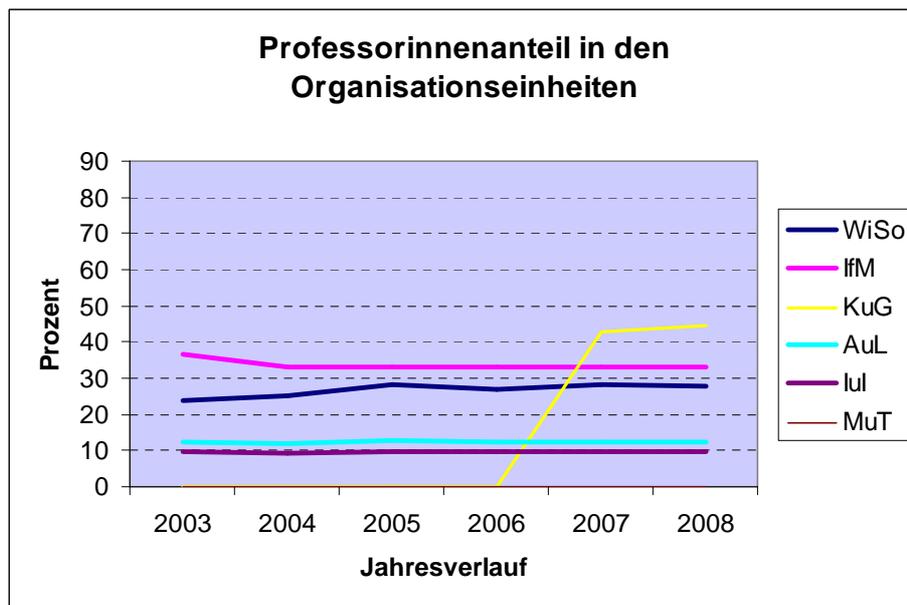
*„Die Fachhochschule Osnabrück setzt sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben in Lehre, Studium und Forschung u. a., ein, die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen und in allen Aufgabenbereichen entsprechend ihrer Kompetenz und ihres spezifischen Potentials zu nutzen.“
(Zielvereinbarung 2.11. 2006)*

Das Thema Chancengleichheit steht regelmäßig auf den Tagesordnungen aller Gremien und es findet ein intensiver Austausch zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Organen der Hochschule statt. Mit der seit WS 2007/08 eingerichteten Professur für Gender und Diversity besteht eine enge Kooperation.

In der ersten Fortschreibung des Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten vom „Center of Excellence Woman and Science“ (CEWS) gehört die Fachhochschule Osnabrück in der Gesamtbewertung zur Spitzengruppe aller bundesdeutschen Fachhochschulen.

Sowohl beim Anteil von Frauen an Professuren als auch beim Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal gehört sie zur Spitzengruppe. Lediglich mit ihrem Anteil an Studentinnen befindet sie sich in der Mittelgruppe.

2 Maßnahmen zur Steigerung des Professorinnen-Anteils



Abkürzungen Organisationseinheiten: WiSo: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, IfM: Institut für Musik, KuG: Kommunikation und Gesellschaft, AuL: Agrarwissenschaften und Landschaftsarchitektur, IuI: Ingenieurwissenschaften und Informatik, MuT, Management und Technik

Im April 2008 gibt es 225 ProfessorInnen an der Hochschule, davon sind 18,7% Frauen. Im Durchschnitt liegt der Anteil an Professorinnen in den vergangenen fünf Jahren bei 18% und damit über dem des Bundes. Wie die oben aufgeführte Tabelle zeigt, variiert der Frauenanteil allerdings erheblich zwischen den Fakultäten aufgrund des weiterhin bestehenden traditionellen Studien- und Berufswahlverhaltens.

	2003		2004		2005		2006		2007		2008		z. Zt. Ruferteilt/Listenplatz 1	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
IfM	63,6	36,4	66,7	33,3	66,7	33,3	66,7	33,3	66,7	33,3	66,7	33,3	0	0
WiSo	76	24	75	25	71,4	28,6	73	27	71,9	28,1	72,2	27,8	0	0
KuG									57,3	42,7	55,5	44,5	0	0
AuL	87,7	12,3	88,3	11,7	87,2	12,8	87,5	12,5	87,5	12,5	87,7	12,3	0	1
IuI	90,5	9,5	90,7	9,3	90,1	9,9	90,9	9,9	90,3	9,7	90,1	9,9	2	2/1
MuT	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	3	1
insgesamt	84,1	15,9	83,1	16,9	81,5	18,5	81,7	18,3	81,7	18,3	81,3	18,7	0	5

Abb. 2: Anteil von Professorinnen in den Fakultäten, Departments und Instituten

Das Department KuG besteht separat erst seit 2006, daher keine Datenerfassung möglich.

Abkürzungen Organisationseinheiten: IfM: Institut für Musik, WiSo: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, KuG: Kommunikation und Gesellschaft, AuL: Agrarwissenschaften und Landschaftsarchitektur, IuI: Ingenieurwissenschaften und Informatik, MuT: Management und Technik.

Die aktuellen Zahlen aus dem Jahr 2008 zeigen eine deutlich steigende Tendenz und mit Blick auf die kurz vor Abschluss stehenden Berufungsverfahren besteht Anlass zur Hoffnung, den Professorinnenanteil weiter zu erhöhen. Vier Berufungsverfahren stehen in Fächern, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, kurz vor dem Abschluss. Erfreulicherweise werden alle vier Berufungslisten von einer Frau angeführt. Sollten die Kandidatinnen annehmen, so gelingt es der Hochschule erstmalig sowohl eine Professorin für das Department Management und Technik in Lingen als auch eine erste Professorin für die Landwirtschaft am Campus Haste zu gewinnen. Zudem würde sich der Frauenanteil an der Fakultät IuI um 3,7% erhöhen und damit auf erstmalig über 10% auf 13,5 % ansteigen. Die zu erwartende Anzahl der Professorinnen insgesamt würde mit der Rufannahme auf 20,4 % steigen und damit, trotz starker Ausrichtung auf Ingenieurwissenschaften, deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 14,2 % liegen.

2.1 Teilnahme an Landesprogrammen

Die Fachhochschule Osnabrück beteiligt sich regelmäßig und erfolgreich an dem vom Land Niedersachsen ausgeschriebenen Programmen zur Chancengleichheit. Im Rahmen des „**Maria-Goeppert-Mayer-Programm**“ konnten seit 2003 fünf herausragende Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland für verschiedene Fachbereiche gewonnen werden, die maßgeblich die Lehre um Genderwissen und –inhalte weiterentwickelt haben. Aufgrund der hervorragenden Erfahrungen der Gastprofessur an der Fakultät IuI richtete die Stiftung 2007 eine zunächst auf zwei Jahre befristete Professur für Gender und Diversity ein. Eine weitere Professur mit Genderexpertise ist für das Wintersemester 2008/09 am Department Management und Technik im Bereich Projektmanagement bewilligt. (siehe Anlage)

Zwei Fakultäten nutzten in den vergangenen Jahren das „**Dorothea-Erxleben-Programm**“ als Fördermöglichkeit zur Realisierung von Promotionsvorhaben. Insgesamt drei Professorinnen konnten im Rahmen einer Verwaltung einer Professur für die Lehre gewonnen werden. Eine weitere Kandidatin hat im Frühjahr 2008 promoviert.

2.2 Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Die zunehmende Bedeutung von Qualitätssicherung in Berufungsverfahren, auch in Hinblick auf Chancengleichheit, hat in diesem Jahr dazu geführt, den Bereich **Akademisches Management** mit den Schwerpunkten Berufungsverfahren und Hochschuldidaktik als eigenen Geschäftsbereich in Verantwortung der Vizepräsidentin neu einzuführen. Ziel ist die Entwicklung von Standards und Leitlinien, hin zu mehr Transparenz und Objektivität. Damit steigt erfahrungsgemäß auch die Chance

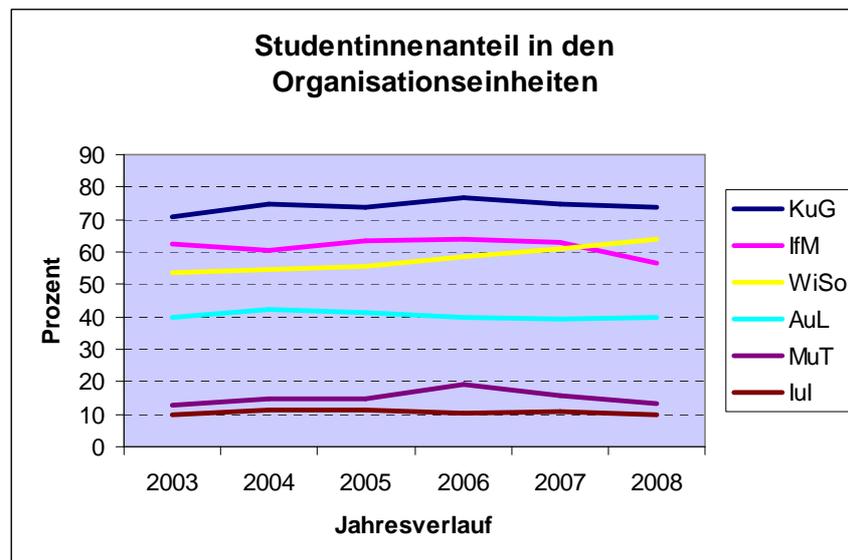
von Frauen in Berufungsverfahren. Die Erhöhung des Professorinnenanteils oberhalb der ministerialen Vorgaben ist explizites Ziel der Hochschulleitung und drückt sich unter anderem auch in einer intensiven Kommunikation mit den zentralen und dezentral beteiligten Stellen aus.

Neben der individuellen Begleitung und Beratung von allen am Berufungsverfahren beteiligten Akteuren durch das Akademische Management wird im Rahmen eines hochschuldidaktischen Angebotes auch die Erhöhung von Genderkompetenzen der Lehrenden angestrebt.

In Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro und der Professur für Gender und Diversity strebt die Stiftung ein auf Vielfalt sensibilisiertes Personalmarketing an.

Zur weiteren Gewinnung von mehr Professorinnen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, setzt die Stiftung auf die Nutzung von bundesweiten Datenbanken. Aus eigenen Mitteln führt sie in Kooperation unter anderem mit der Fachhochschule Hannover, das vom Land initiierte Projekt der Landeskonferenz der niedersächsischen Hochschul-Beauftragten „**PROfessur**“ weiter. Ziel ist die langfristige und individuelle Beratung promovierter Frauen auf ihrem Weg in eine Fachhochschul-Professur. Begleitend dazu startete die Fachhochschule Osnabrück 2006 das dazu entwickelte Projekt „**ProFHilia**“, um Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig gute Start- und Arbeitsbedingung an der Fachhochschule zu offerieren.

3 Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind



	2003		2004		2005		2006		2007		2008	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
KuG	29,3	70,7	25,2	74,8	26,4	73,6	23,2	76,8	25,4	74,6	26,2	73,8
IfM	37,4	62,6	39,7	60,3	36,5	63,5	36,3	63,7	37	63	43,3	56,7
WiSo	46,3	53,7	45,4	54,6	44,3	55,7	41,5	58,5	39,2	60,8	36,3	63,7
AuL	57,9	42,1	57,8	42,2	58,8	41,2	60	40	60,5	39,5	60,2	39,8
MuT	87,1	12,9	85,3	14,7	85,2	14,8	81	19	84,2	15,8	86,8	13,2
IuI	90	10	88,9	11,1	88,7	11,3	89,6	10,4	89,4	10,6	90,4	9,6
insgesamt	65,3	34,7	64,7	35,3	64,5	35,5	62,1	37,9	31,3	38,7	59,8	40,2

Abb. 3: Anteil von Studierenden in den Fakultäten, Departments und Instituten

Abkürzungen Organisationseinheiten: KuG: Kommunikation und Gesellschaft, IfM: Institut für Musik, WiSo: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, AuL: Agrarwissenschaften und Landschaftsarchitektur, MuT: Management und Technik, IuI: Ingenieurwissenschaften und Informatik.

Im Sommersemester 2008 sind 7031 Studierende eingeschrieben. Der geringere Anteil von 40,2% weiblichen Studierenden resultiert daraus, dass die Ingenieurwissenschaften und die Informatik historisch bedingt Ausbildungsschwerpunkte sind, die nur von wenigen Frauen gewählt werden. Der weibliche Studierendenanteil variiert deutlich zwischen den Fakultäten: In der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind mit 63,7% mehr als die Hälfte weibliche Studierende eingeschrieben. Dies gilt auch für das Institut für Musik mit 56,7% Studentinnen, sowie dem Department Kommunikation und Gesellschaft am Campus Lingen mit 73,8 % weiblichen Studierenden. Erfreulicherweise ist es aufgrund zahlreicher Aktivitäten gelungen die Quote der Studentinnen im Laufe der letzten fünf Jahre insgesamt um 5,5% zu erhöhen. In den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern ist der Studentinnenanteil im selben Zeitraum um 4,4% gesunken. Hier besteht besonderer Handlungsbedarf.

3.1 Mentoring

Seit 2001 hat die Fachhochschule Osnabrück in mehreren Organisationseinheiten mit unterschiedlichen Zielsetzungen und Zielgruppen Mentoringprogramme durchgeführt und etabliert.

Im Jahr 2000 entwickelte das Gleichstellungsbüro das „Projekt MentorING“ für studieninteressierte Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge, für das zusätzliche Gelder aus dem MWK und von der Hochschulleitung eingeworben werden konnten. Im Sinne eines ganzheitlich-nachhaltigen Qualitätsmanagements zeigte sich dieses Projekt als ein gutes und flexibles Instrument. Sowohl potentielle als auch aktuelle und ehemalige Studierende lassen sich zielgruppengerecht und individuell erreichen und fördern. Es entstanden Synergien in den Bereichen: Nachwuchsrekrutierung, Netzwerkausbau, Kontakte zur regionalen Wirtschaft, Fundraising und Alumniarbeit. Im Anschluss an die aktuelle Evaluation der bisherigen Mentoringprogramme, ist ein Leitfaden für die zukünftig noch bessere Nutzung von Mentoring in Arbeit.

3.2 Angebote für Schülerinnen - Sommerhochschule, Girls Day, Kinder Campus -

Alle Sozialisationsforschungen zeigen: Das Interesse von Mädchen an Naturwissenschaften entwickelt sich lange vor Beginn des Studiums. Darum ist die Fachhochschule Osnabrück mit ihrer Historie in den Ingenieurwissenschaften besonders aktiv, Mädchen und junge Frauen für diese Bereiche zu begeistern: Mit dem **Girls Day** und der **Sommerhochschule** für die Zielgruppe der Oberstufenschülerinnen bestehen langjährig erprobte Angebote für Schülerinnen, von denen auch Kinder Studierender und Beschäftigter partizipieren. Seit 2006 wird für die Altersgruppe der 10- bis 12-Jährigen mit dem **KinderCampus** die Angebotspalette erfolgreich erweitert. (siehe Anlagen)

4 Familiengerechtigkeit als flankierende gleichstellungswirksame Maßnahme

Eine Balance von Familie und Berufstätigkeit bzw. Ausbildung zu ermöglichen ist aktuell zu einer der zentralen Herausforderungen geworden. Familiengerechtigkeit ist eine Schlüsselfrage von mehr Chancengleichheit. Der Masterplan GuD vollzieht auch hier den Paradigmenwechsel: Weg von der individualisierten (meist weiblichen) Frage Kind oder Karriere, hin zur Betrachtung der Organisation und ihrer Kultur. Mit dem Masterplan GuD wurde auch ein fakultativer Maßnahmenkatalog verabschiedet, der eine Reihe von familienfreundlichen Maßnahmen enthält. Neben ersten baulichen Veränderungen, wie beispielsweise der Ausbau von Still- und Wickelmöglichkeiten und Betreuungsräumen, wurden nachfolgende Maßnahmen auf den Weg gebracht.

Studieren mit Kind

Gemeinsam mit der ZSB, dem Studentenwerk, der Stadt Osnabrück und der Universität bietet das Gleichstellungsbüro eine Betreuungsbörse für studierende Eltern an, sowie ein regelmäßig stattfindendes „Eltern-Kind-Frühstück“ für Studierende. Ein anderes Produkt dieser Arbeitsgemeinschaft ist der Internetauftritt mit-kind-studieren.de, der eine Informationsplattform für studierende Eltern in Osnabrück bietet.

Tageseinrichtung für Kinder

Neben der seit 1994 bestehenden Kinderbetreuungseinrichtung der KiTa „Fingerhut e.V.“ mit 30 Plätzen konnte in 2008 die „Kindervilla e.V.“, mit 35 Plätzen als zusätzliches qualitativ hochrangiges Angebot eröffnet werden. Trotzdem ist die Nachfrage nach zusätzlichen Kapazitäten weiter hoch und

es bestehen Wartezeiten in beiden Einrichtungen. Ein Teil dieser Engpässe lässt sich durch die enge Kooperation der „Tagespflege der Stadt Osnabrück“ durch individuelle Vermittlung von Tagespflegeplätzen punktuell auffangen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden zwei zukunftsweisende Dienstvereinbarungen verabschiedet die viele, neue Möglichkeiten eröffnen; diese umfassen Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung sowie zur Telearbeit. Nach der Einführung gab es ausschließlich positive Rückmeldungen. Besonders die guten Teilzeitmöglichkeiten führten dazu, dass auch Führungskräfte davon Gebrauch machten und somit eine größere Akzeptanz von Vereinbarkeitswünschen entstand.

Mit der Einführung des Studienganges der „Elementarpädagogik“ zum Wintersemester 2008/09 möchte die Stiftung die Professionalisierung der frühkindlichen Erziehungsleistung unterstützen und Synergien für den eigenen Weg zu mehr Familienfreundlichkeit entwickeln. Zurzeit initiiert die Fachgruppe „Soziale Arbeit“ Bachelorarbeiten zur internen zielgruppengerechten Bestandsaufnahme. Neue Impulse ergeben sich ebenfalls in der Zusammenarbeit mit der Eröffnung des „Niedersächsischen Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung“ kurz NIFBE im Dezember 2007 an der Universität Osnabrück.

Seit 2007 hat sich das Gleichstellungsbüro der Hochschule zur weiteren Vernetzung und besseren Nutzung urbaner Ressourcen dem erfolgreichen, lokalen Bündnis für Familien „Familie geht vor!“ aktiv angeschlossen.

Aktuell diskutiert die Hochschulleitung die Möglichkeit das „audit-famliengerechte-hochschule“ zur Weiterentwicklung hin zu mehr Work-Life-Balance zu nutzen. Im Februar fand eine erste Informationsveranstaltung statt.

5 Ergebnisdiskussion und Entscheidung für die Fokussierung auf die Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik

Parallel zur Einführung und ersten Umsetzungsphase des Masterplans GuD machte die Fachhochschule Osnabrück eine gravierende Neustrukturierungsphase durch, die einen enormen Innovationsschub beinhaltete. Dazu gehörte die zügige und erfolgreiche Umsetzung des Bologna-Prozesses und die hieraus resultierende Entwicklung neuer Studienangebote, der erfolgreiche Übergang zur Stiftung, die Übernahme der „Katholischen Fachhochschule Norddeutschland“, die Integration der Ausbildung für die Beamtenlaufbahn für den Verwaltungsdienst von der Hochschule in Hildesheim und die Aufnahme des Studienganges Elementarpädagogik von der Evangelischen Fachhochschule Hannover. Darüber hinaus hat die Fachhochschule Osnabrück den höchsten Anteil an zusätzlichen Studienplätzen in den Hochschulpakt 2020 in Niedersachsen eingebracht.

Angesichts dieser außerordentlichen Leistung ist die konkrete Projektentwicklung zur Umsetzung von Chancengleichheit in einigen Bereichen an die Peripherie des Alltagsgeschäfts gerückt. Bei der ersten Evaluation des Masterplans im November 2007 wurde deshalb die Bündelung der Ressourcen und Synergien auf konkrete Maßnahmen und Projekte beschlossen. Insbesondere die Fortführung und Erweiterung der gelungenen Prozesse an der Fakultät IuI und die Synergiennutzung für das expandierende Department MuT in Lingen stehen als nächste Handlungsschritte auf der Agenda. Der Hochschulstandort Lingen ist durch eine deutliche Ausbaudynamik geprägt. Die Anzahl der Studienplätze wird bis zum Jahr 2010 mehr als verdoppelt. Damit bietet sich hier die Chance von Anfang an Gender- und Diversityaspekte in alle Bereiche einzubringen und von den bereits gemachten Erfahrungen der Fakultät IuI zu profitieren.

Trotz dieser und aufgrund dieser umfassenden Veränderungsprozesse ist es gelungen eine breite Akzeptanz und Wertschätzung der Themen Chancengleichheit und Vielfalt in der Hochschule zu erzielen, die durch die neuen Strukturen an der Hochschulspitze für das akademische Management und den Qualitätsprozess wesentlich unterstützt und optimiert werden.

Die Hochschulleitung entschied sich bereits im Februar 2007 für die Fortführung der erfolgreichen Gastprofessur für Gender und Diversity an der Fakultät IuI. Um die Attraktivität der Hochschule für Frauen und weitere Zielgruppen zu steigern und Impulse für die Integration von Gender und Diversity Studies in Lehre und Studium in allen Studiengängen der Hochschule zu integrieren wurde eine

zunächst auf zwei Jahre befristete, nebenberufliche Professur für Gender und Diversity Studies ausgeschrieben. Die Berufung erfolgte zum WS 2007/8.

6 Gender und Diversityansatz an der Fakultät für Ingenieurwissenschaften und Informatik

Die Fakultät Iul entschied sich im Fakultätsrat im Jahr 2005 für die Einrichtung einer zeitlich befristeten Gastprofessur für „Gender und Diversity in Ingenieurwissenschaften und Informatik“, die erfolgreich beim Ministerium für Wissenschaft und Kultur beantragt wurde. Die Beantragung enthielt eine Zusage zur Mitfinanzierung (20 %) und inhaltlichen Unterstützung der Stelle.

Die Gastprofessur sollte durch Beratung, Lehre und Forschungsengagement bewirken,

- dass sich die Attraktivität der Lehre der Fakultät für die Klientel der Studentinnen erhöht
- Studierende mit Fragestellungen und Ansätzen im Bereich Gender und Diversity bekannt gemacht werden
- Lehrende an Gender- und Diversitykompetenz gewinnen
- Gender- und Diversityansätze in die angewandte Forschung eingebracht werden.

Damit fand in der Fakultät ein Strategiewandel hinsichtlich der Frauenförderung bzw. Gleichstellungsthematik statt. Während sie bisher von der Leitungsebene und den zuständigen Gremien als ein zentraler Bereich der Personalrekrutierung und des Personalmanagements gesehen wurde, der vorrangig den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet war, zeigt sich nun die breitere Einbindung in die Aufgaben einer technischen Fakultät: In die Optimierung der Lehre, die angewandte Forschung und die Qualitätssicherung unter Gender- und Diversityaspekten. Eine Aufgabe, die sich bisher auf die (wenigen) Frauen der Fakultät konzentriert hatte, wird nun in Umsetzung des parallel an der Hochschule verabschiedeten Masterplans zu einer gemeinsamen Aufgabe für Männer **und** Frauen in der Fakultät. Im WS 2006/7 wurde die Gastprofessur aufgrund der positiven Etablierung des Konzeptes um ein Jahr verlängert. Im Frühjahr 2007 entschied sich das Präsidium der Hochschule für die Ausschreibung einer neuen, nebenberuflichen Professur für Gender und Diversity Studies, die das Angebot in einem Zeitraum von 2 Jahren an der Hochschule erweitern und etablieren soll.

6.1 Vorgehensweisen in Ingenieurwissenschaften und Informatik

Die Analyse der aktuellen Situation und die Möglichkeiten des Gender- und Diversity-Ansatzes ist durch Präsentationen und Diskussionsrunden im Fakultätsrat sowie in themenbezogenen Sitzungen mit Lehrenden der Studiengänge der Fakultät, Gesprächen mit Dekan und Studiendekanen erarbeitet worden. Hierzu wurden theoretische Hintergründe, empirische Daten und gute Beispiele aus Hochschulen und Unternehmen gezielt genutzt.

Der bisherige Zuschnitt der Studiengänge enthält eine fast ausschließliche bzw. starke Konzentration auf Technik. Auch mehr interdisziplinär ausgerichtete Studiengänge wie die Medieninformatik oder die Verfahrenstechnik haben eine starke technische Basis, die den im Vergleich zum Bundesdurchschnitt geringen Anteil der Frauen im Studium erklärt. Darüber hinaus haben traditionelle Zubringereinrichtungen, wie die lokalen Fachschulen für Technik - z.B. die Berufsbildende Schule Brinkstraße in Osnabrück, mit den Fachrichtungen Elektrotechnik, Maschinentechnik und Mechatronik – ihre Anziehungskraft für Schülerinnen nicht erhöhen können.

Die eher für Frauen attraktiven Studiengänge z.B. auf der Schnittstelle zwischen Technik und Medien (Medieninformatik), Technik und Chemie (Verfahrenstechnik) oder Kunststoff- und Werkstofftechnik wirken sich bisher durch den überwiegenden Technikanteil nur in geringem Maße positiv auf die Steigerung der Zahlen der weiblichen Studierenden aus. Die einzige Ausnahme bildet die Dentaltechnologie, die durch ein hohes Maß an Frauen im Ausbildungsberuf eine hohe Anzahl an Studentinnen aufweist. Auch hinsichtlich der lehrenden Frauen zeigt sich ein massives Ungleichgewicht zwischen den eher traditionellen Technikfeldern Elektrotechnik, Informatik und Maschinenbau und der Dentaltechnologie, Verfahrens- Werkstoff- und Kunststofftechnik (DWW). Damit konzentrieren sich auch die weiblichen Rollenvorbilder verstärkt im Bereich DWW.

Anteil Studentinnen gesamt Iul	
Von den 2.263 Studierenden der Fakultät sind 10 % (230) Frauen. Der Anteil der ausländischen Studierenden beträgt ebenfalls 10 %. Unter diesen ist der Anteil der weiblichen Studierenden mit 15 % deutlich höher.	
Studentinnen an <u>ausgewählten</u> Studiengängen der Fakultät Iul im WS 2007/8	
<u>Technisch ausgerichtet</u>	
Elektrotechnik	= 374 Männer und 15 Frauen (3,8 %)
Maschinenbau	= 298 Männer und 10 Frauen (3,2 %)
<u>Technisch ausgerichtet/Schnittstelle interdisziplinär</u>	
Medieninformatik	= 179 Männer und 29 Frauen (13,8 %)
Kunststoff-/Werkstofftechnik	= 144 Männer und 29 Frauen (16,7 %)
<u>Technisch ausgerichtet/mehr Frauen in den einschlägigen Ausbildungsberufen</u>	
Dentaltechnologie	= 83 Männer und 72 Frauen (46,7 %)
Anteil Professorinnen gesamt Iul	
Von den 81 ProfessorInnen in der Fakultät sind 9,9 % (8) Frauen. Der Stand der derzeitigen Berufungsverfahren zeigt, dass das konsequente Engagement für den Gleichstellungsplan eine positive Wende herbeigeführt hat (vgl. die Tabelle unter 2 „Ruf erteilt/Listenplatz 1).	

Abb. 4: Ausgewählte Daten zur Nachwuchs- und Personalsituation in Iul

Die Daten zeigen den Handlungsbedarf für die Fakultät für Ingenieurwissenschaften und Informatik. Sie hat einen hohen Anspruch an die Qualität und die Praxisnähe ihrer Studiengänge, arbeitet eng mit technischen Unternehmen zusammen und ist auf den Arbeitsmarkt für technische Fachkräfte ausgerichtet. Ihre internationale Ausrichtung, Wirtschafts- und Praxisnähe weisen einen hohen Attraktionsgrad auf, der aber durch männliche Professoren geprägt ist und eher männliche Studienbewerber als Studienbewerberinnen anzieht. Damit fehlt die notwendige Vielfalt, die breitere Interessen und Schwerpunkte in Studium, Lehre und Forschung ermöglichen würde und wiederum für neue Zielgruppen unter Lehrenden und Studierenden sorgen würde (weitere Diversityfaktoren wie Alter, Ethnie und Behinderung sind ebenfalls im konzeptionellen Fokus, werden hier aber aufgrund der Konzentration auf den Genderaspekt nicht weiter behandelt).

Die Veränderungen im Umfeld der Neuorganisation der Studienstruktur im Bolognaprozess werden genutzt, um die Fakultät und ihre Studiengänge durch die Einbeziehung von Gender- und Diversityelementen in Beratung, Studium und Lehre auf neue Anforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft vorzubereiten. Um dieses Ziel zu erreichen ist es erforderlich, differenzierte, ganzheitlich ausgerichtete Maßnahmen zu entwickeln, um einen nachhaltigen Erfolg in der Steigerung der Professorinnenzahlen und der Studentinnenzahlen zu erzielen.

6.2 Gründe für den erfolgreichen Start an der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik

Gender und Diversity bzw. Gender- und Diversity Management finden verstärkt als Innovations-elemente Eingang in die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen und sind als aktuelle Themen zunehmend im Personalmanagement von Unternehmen, Forschungsorganisationen und Hochschulen präsent. Diese Ansätze zielen im Hochschulbereich darauf ab, die Vielfalt bei den Studierenden, Lehrenden und weiteren Beschäftigten nicht nur anzuerkennen und wertzuschätzen, sondern ihre Interessen, Fähigkeiten und Kompetenzen in ihrer Unterschiedlichkeit als strategische Ressource im Hochschul- oder Fakultätsinteresse zu nutzen.

Die Diskussion um die Umsetzung des Gleichstellungsplans integrierte beide Elemente als Strategien für eine Neuausrichtung im Sinne einer differenzierteren Fakultätskultur. Sie soll dieser durch zwei Schwerpunkte eine erfolgreiche Zukunftsorientierung sichern:

1. das Thema „Gender“ in alle Maßnahmen zu integrieren, um deutlich zu machen, wie Frauen und Männer bisher an allen Aspekten von Studium, Lehre, angewandter Forschung und Fakultätsmarketing beteiligt sind und dementsprechend notwendige Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit zu ergreifen,

2. das Thema „Diversity“ u.a. in einer stark international ausgerichteten Hochschule zu nutzen, um die eigenen Studierenden-, Lehrenden- und Beschäftigtenpotentiale in ihrer Vielfalt, mit ihren Kenntnissen und Erfahrungen besser einzubinden und somit auch die Wettbewerbsfähigkeit um hochqualifiziertes Personal zu steigern.

Entwicklungsschritte Gender und Diversity:

- 2005 Einführung Masterplan GuD an der Hochschule
Gastprofessur GuD an der Fakultät Iul**
- 2006 Lehre: Eigenständiges Lehrangebot in GuD, Erprobung als Expliziter Ansatz und als Partikularer Ansatz, darüber hinaus: Informationsveranstaltungen, Tagungen, Workshops
Initiierung der Arbeitsgruppe GuD an der Fakultät als Steuerungsinstrument**
- 2007 Lehre: Etablierung zweier Module und partikular als kooperative Lehre bzw. GuD-integrierte Angebote
Didaktik: Hochschuldidaktisches Weiterbildungsangebot mit integrierten Genderaspekten zur „Einbindung von Gruppenarbeit in Vorlesungen“
Forschung: Workshops „GuD in den Hochschulmaßnahmen der Strukturfonds“ und „Neue Zielgruppen- und Bedarfsorientierung als Erfolgsfaktor in Forschungsanträgen“
Einrichtung der Professur Gender und Diversity Studies**
- 2008 ff Ausweitung GuD innerhalb der Fakultät Iul, Ausweitung auf weitere Fakultäten und Departments, Einrichtung weiterer Professuren, Einbeziehung in das quantitative und qualitative Qualitätscontrolling**

6.3 Maßnahmen zu Gender und Diversity in Studium, Lehre, Projekten und in der Forschung

Die im Jahr 2005 an der Fakultät für Ingenieurwissenschaften und Informatik begonnenen Gender- und Diversity-Maßnahmen konzentrierten sich zunächst insbesondere auf Lehrangebote mit dem Ziel, diese auch in die curriculare Umsetzung zu bringen. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Konzepts waren erste Maßnahmen etabliert, die in einem nächsten Schritt auf weitere Studienbereiche bzw. Studiengänge der Fakultät ausgeweitet werden müssen.

Es ist Ziel dieses Antrags und Konzeptes, mit weiteren Professorinnen und zusätzlichen internen und externen Maßnahmen eine technische Fakultät zu „formen“, die das Gender- und Diversity-Konzept des Masterplans nicht nur strategisch akzeptiert hat und mit einem Teil der engagierten Lehrenden, Studierenden und Forschenden umsetzt, sondern dieses als wesentliches Element der eigenen Qualitätsentwicklung in die Entwicklungsplanung integriert.

Erste Etablierung von Gender- und Diversity in Studium, Lehre und Projekten

Eigenständige Module

Gender und Diversityaspekte werden **in zwei Lehrveranstaltungen** angeboten: „Computer; Internet, Multimedia – (K)eine Technologie für Alle?“ sowie „Gender- und Diversitymanagement“. Sie sind somit explizit als eigenständiges Lehrangebot im Vorlesungsverzeichnis zu finden, werden geprüft und sind als Teil des Wahlpflichtangebots wählbar. Beide Veranstaltungskonzepte wurden im Fakultätsrat vorgestellt und genehmigt.

Grundstudium:

In die **Module Statik, Festigkeitslehre und Kinematik (Technische Mechanik)** werden GuD-Aspekte integriert, zum Teil in kooperativer Lehre. Lehrende der Grundlagenfächer wurden motiviert, hervorragende Innovationen von Frauen und Männern sowie attraktive Praxisbeispiele zu nutzen, um die Identifikation von Studentinnen und Studenten mit dem Fach zu stärken, die Bedeutung des Faches für die Ingenieurpraxis zu verdeutlichen und somit auch Studienabbrüche zu verringern. Die Einbeziehung der Themen in die Modulbeschreibungen ist erfolgt. In der Vorlesung **Mathematik für**

Informatik werden GuD-Aspekte durch Verknüpfung mit historischen Elementen und hervorragenden weiblichen Rollenvorbildern verknüpft.

Aufgrund der GuD-Aktivitäten wurde in Kooperation mit der Universität Osnabrück ein **neues Fach „Informatikdidaktik“** geschaffen und im Fakultätsrat genehmigt. Parallel dazu wurde - gemeinsam mit der Universität Osnabrück – ein Roberta-Regiozentrum geründet. Dabei geht es um die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (Gendersensibilität) an die Studierenden, die diese anknüpfend an die Erfahrungen des Projekts „Roberta“ an Schulen der Region einsetzen. Die positiven Erfahrungen des Fraunhofer Instituts IAIS mit Robotikkursen, die insbesondere auf die Interessen von jungen Frauen ausgerichtet sind, werden somit schon im Studium an Studierende vermittelt und von diesen wiederum in der Praxis eingesetzt. Dieses Projekt richtet sich mit Erfolg an Schulen und soll deutlich ausgeweitet werden, um mehr Studienbewerberinnen zu gewinnen.

Hauptstudium

Eine Integration in die **Hauptstudienvorlesung und das dazugehörige Praktikum „Software Engineering für Elektrotechniker“** erfolgt durch die Neuausrichtung eines Praktikums. Die Studierenden erhalten einen Input zu Gender- und Diversityaspekten, sammeln Ideen für die Entwicklung eines neuen Produktes und entwickeln eine zielgruppenspezifische Anforderungsanalyse.

Gender- und Diversityaspekte werden in **Vorlesungen und Projekte der Hauptstudienveranstaltung „Integrierte Produktentwicklung“ im Maschinenbau** einbezogen, wo dies durch Inputs für die Studierenden, durch Begleitung der Projektarbeit und Integration in die Vorlesung am intensivsten durchgeführt wird. Aktive Unterstützung erfolgt durch Studierendenprojekte mit Unternehmen der Region.

Neuer Studiengang Industrial Design (ab WS 2008/9)

In das Konzept des neuen Studiengangs Industrial Design wurden Gender- und Diversityaspekte integriert. Das vorliegende Studiengangskonzept richtet sich auf neue Zielgruppen aus (insbesondere junger Frauen), bringt eine Stärkung der Interdisziplinarität und die Entwicklung eines neuen Studien-, Lehr- und Forschungsangebots an der Schnittstelle zwischen Technik und Design.

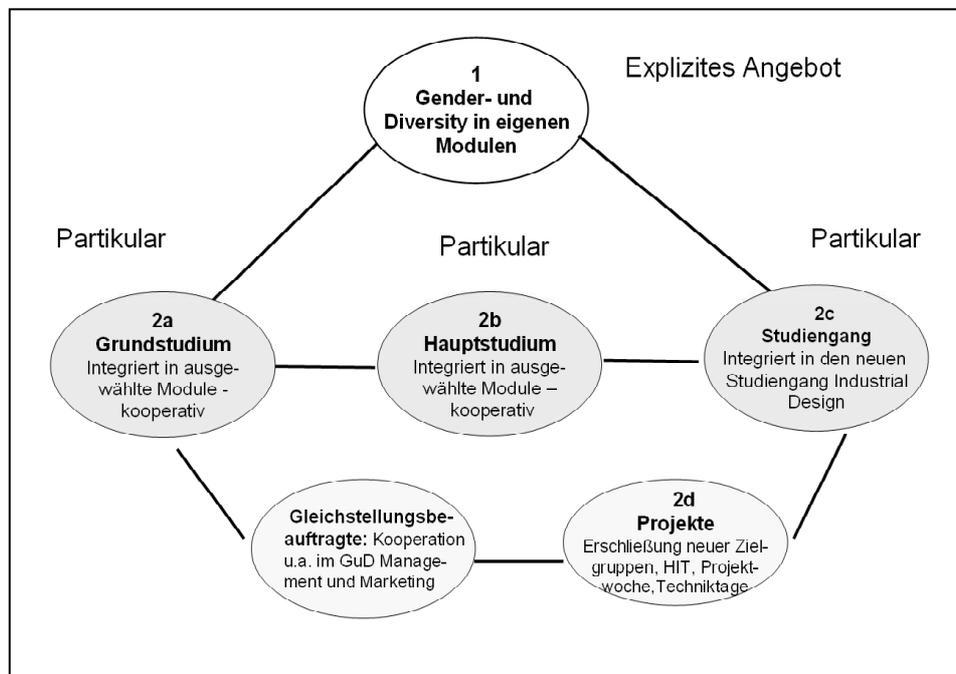


Abb. 5: Gender und Diversity in Ingenieurwissenschaften und Informatik, Stand WS2007/8

Die Lehrenden der Fakultät Iul vertreten ihre neuen Lehrkonzepte – gemeinsam mit der Professorin für Gender und Diversity Studies - auf Vorträgen in anderen Hochschulen und Bundesländern.

In enger Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Kolleginnen in Land und Bund erfolgt die Einbindung des Gender und Diversity Konzepts der Fakultät in das Hochschulmarketing über Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Artikel für die interne und externe Öffentlichkeit.

Darüber hinaus besteht ein kontinuierlicher interner und externer Kommunikationsprozess zu dem Thema Gender und Diversity in der Angewandten Forschung mit dem EG Hochschulbüro. Einige Veröffentlichungen und Veranstaltungen sind im Anhang beispielhaft benannt.

7 Fazit und Perspektiven

7.1 Synergien für Hochschule und Wirtschaft

Die positiven Ergebnisse der Umsetzung und Konkretisierung des Masterplans in der Fakultät Iul sollen in der Fakultät erweitert und ausgebaut werden. Parallel dazu sollen die vorliegenden erfolgreichen Konzepte zur Gewinnung von Schülerinnen und Studienbewerberinnen vorangetrieben werden.

IngenieurInnen- und InformatikerInnenarbeit hat sich in der beruflichen Praxis stark gewandelt, ohne dass sie ihre fachliche Basis verloren hätte: Die Anforderung an die Fähigkeit zur Zusammenarbeit in interdisziplinär und multinational zusammengesetzten Projektteams ist ebenso gestiegen wie die Notwendigkeit, die Aufgaben ganzheitlicher anzugehen. Ressourcen- und Umweltschonung sind wie die Beobachtung gesellschaftlicher Trends Themen geworden, die das technische Personal betreffen und die Qualität und Innovationskraft der entwickelten Lösungen oder Produkte beeinflussen. Sensibilität für neue Kundinnen- und Kundengruppen und die Ausrichtung der Nutzen- oder Gebrauchsorientierung von Produkten und Dienstleistungen an „diversen“ Zielgruppen haben in Unternehmen deutlich zugenommen. Diese Veränderungen müssen sich in der Ausbildung der zukünftigen Fachkräfte an Hochschulen ebenso widerspiegeln wie der Bezug der Lehrinhalte und –methoden zum gesellschaftlichen Nutzen und zu demographischen Veränderungen.

Die durch den Masterplan angestoßenen Ansätze beziehen diese Entwicklungen ein und sorgen dafür, dass die Studierenden die notwendigen Bezüge herstellen zwischen ihrer Studienmotivation, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen und den Anforderungen des Berufsfeldes.

Die Erfahrungen zeigen, dass viele der Veränderungen, die sich im Bereich der Wirtschaft zeigen oder als neue Forschungsergebnisse zu Gender und Diversity vorliegen, positive Auswirkungen auf die Motivation von Fakultätsleitung und zahlreichen Lehrenden haben, um den Prozess der eigenen Veränderung voran zu treiben. Das Engagement für ein Gender und Diversity Management, aber auch für eine Integration von Gender- und Diversityaspekten in Lehre, Studium und angewandter Forschung sind Eckpfeiler für den Qualitätsprozess der Fakultät und der Hochschule, den es gilt, weiter zu forcieren.

7.2 Maßnahmen zur Steigerung des Professorinnenanteils

Das Engagement der Fakultät Iul im Bereich Gender und Diversity hat bereits zur Gewinnung neuer Professorinnen beigetragen (siehe Tabelle 2). Die Beteiligung am Professorinnenprogramm und die Diskussion hierzu im Fakultätsrat und in der Hochschulleitung stellen einen Meilenstein auf dem Weg zur Ausweitung dieses Konzepts dar. Die lehrenden Frauen an der Fakultät bewerten die Umsetzung des Masterplans mit sehr konkreten Maßnahmen als besonders entlastend und motivierend, da eine breite Beteiligung der lehrenden Männer erreicht wurde, die dieses Konzept auch öffentlich vertreten und weitertragen. Parallel dazu hat die Hochschule die Initiative für flankierende Maßnahmen im Bereich der Familienfreundlichkeit ebenfalls forciert, so dass eine Unterstützung der Lehrenden (und Studierenden) auch hier zu erwarten ist.

Folgende Maßnahmen sollen die Steigerung des Professorinnenanteils weiter voranbringen:

Ausweitung und Übertragung des Konzepts

Das Konzept soll im Rahmen der Fortschreibung des Masterplans deutlich innerhalb der Fakultät Iul erweitert und – angepasst an die jeweiligen organisatorischen Voraussetzungen und inhaltlichen Vorgaben – auf die anderen Fakultäten und Departments ausgeweitet werden.

Vernetzung in der Region

Am 7. Juni veranstaltet die Fachhochschule Osnabrück gemeinsam mit der Stadt Osnabrück und den Frauen-Wirtschaftsverbänden erstmalig eine Fachtagung für Frauen und Karriere. Die „ProfessionELLE“ unterstützt sowohl Unternehmen in ihrer wettbewerbsorientierten Personalpolitik als auch karrierebewusste Frauen, die die Wirtschaftsfähigkeit der Region mit ihren Erfahrungen und Kompetenzen bereichern wollen. Ziel ist Know-how und Kontakte aus den Bereichen Wissenschaft und Wirtschaft für Frauen in Form von Netzwerken zu bündeln.

Zentrale Themen sind:

- Gender- und Diversity Aspekte für Innovationsprozesse
- Zeitgemäße Formen für Vereinbarkeit von Familienarbeit, Beruf und Karriere
- Qualitätssicherung durch Sensibilisierung für geschlechtergerechte Führung
- Zielgerichtete Qualifizierung für Führungskräftenachwuchs
- Individuelle Workshops mit fachlichen Themenschwerpunkten
- Führungs- und geschlechterrelevante Inputs

Angesprochen sind weibliche Fach- und Führungskräfte und Young Professionals, Managerinnen und Unternehmerinnen.

Im Anschluss an die Tagung wird der Wirtschaftspreis „ProfessionELLE“ als Auszeichnung für eine auf Chancengleichheit von Frauen und Männern ausgerichtete Unternehmens- und Führungskultur verliehen. Insbesondere werden betriebliche Angebote zu Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen bewertet sowie innovative Geschäftsideen von Frauen, die Vorbildcharakter haben. (siehe Anlage)

Zielgruppensensible Didaktik

Das Interesse an Weiterbildung zur zielgruppensensiblen Ansprache von Frauen und Männern und einer gender- und diversitygerechten Didaktik ist hoch. Die bereits begonnenen Aktivitäten für Lehrende sollen fortgesetzt und intensiviert werden. Darüber hinaus sollen entsprechende Angebote für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und Studierenden als weitere interessierte Gruppen konzipiert und durchgeführt werden.

GuD in den Strukturprogrammen

Es ist Ziel der Hochschule, mehr Professorinnen für die angewandte Forschung zu gewinnen und die Themen Gender und Diversity stärker in die EU-Programme einzubinden. Die hier begonnenen Aktivitäten sollen durch die Erstellung eines Leitfadens für AntragstellerInnen für EU-Programme, insbesondere zum EFRE-Programm weiter verstärkt werden.

7.3 Maßnahmen zur Steigerung des Studentinnenanteils in den Ingenieurwissenschaften

Die geringe Zahl der Studentinnen speziell in den traditionellen technischen Studiengängen in Ingenieurwissenschaften und Informatik erfordert neue Maßnahmen, um das Interesse an einem solchen Studium zu steigern. Neben der Veränderung des Studiums durch die GuD-Maßnahmen plant die Fakultät den Kontakt zu Schulen, Lehrkräften und Eltern deutlich zu verbessern. Hierzu sind folgende Maßnahmen geplant:

Maßnahmen in der Hochschule

In die Hochschulinformationstage (HIT), die Projektwochen der Fakultät und die Wirtschaftskontaktstage sollen mehr Angebote integriert werden, die die Interessen von naturwissenschaftlich-technisch interessierten Schülerinnen aufnehmen und integrieren. Dazu gehört die Einbeziehung von Projekten aus der Produktentwicklung, dem Software Engineering oder der Medieninformatik, die beispielsweise zur Kreativität ermutigen oder die Lebenssituation von älteren Menschen nachhaltig verbessern. Dazu gehören auch niedrigschwellige, genderechte Angebote für SchülerInnen zum Self-Assessment zu den Mathematikanforderungen im Studium, speziell in den Ingenieurwissenschaften. Darüber hinaus sollen Lehrkräfte und interessierte Eltern in die Ergebnispräsentationen der Projektwochen einbezogen werden und studentische TutorInnen in einem Blog über „daily life“ in einem Ingenieur- und Informatikstudium berichten. Gemeinsam mit der ZSB und dem Career Center sollen diese Angebote nach außen kommuniziert und auf ihre Qualität und ihren Erfolg in der Zielgruppe hin evaluiert werden.

Maßnahmen außerhalb der Hochschule

Die bereits mit der Einrichtung des Roberta-Regiozentrums an Universität und Fachhochschule Osnabrück und der Ausrichtung von Kursen durch Studierende an Schulen erfolgreich in das Curriculum integrierte Maßnahme soll ausgeweitet und durch weitere gendergerechte Angebote ergänzt werden. Erste Konzepte hierzu liegen im Bereich der Mechatronik vor, so dass der Anteil von Studentinnen hier von Beginn an deutlich erhöht werden könnte.

Darüber hinaus sollen Schulungsangebote zur Einrichtung von Robertakursen an Schulen für Lehrkräfte konzipiert und umgesetzt werden. Diese sollen die hochschulischen Angebote ergänzen.

Maßnahmen zur Vernetzung mit der Wirtschaft

Ein Eckpfeiler der Umsetzung von GuD-Maßnahmen wird die stärkere Verknüpfung mit der Region und der Wirtschaft in Niedersachsen sein. Für kleine und mittelständische Unternehmen zeigt sich mehrheitlich, dass sie bisher ihre Chancen zu wenig nutzen, sich für die Zielgruppe der Studentinnen im Hauptstudium bzw. der Absolventinnen als attraktive ArbeitgeberInnen zu präsentieren. Trotz des guten Kontakts zwischen Hochschule und Wirtschaft fehlen insbesondere in technischen Unternehmen Kenntnisse über die Interessen und Bedarfe der Zielgruppe (Frauen) ebenso wie gute Praxismodelle oder auch eine zielgruppenadäquate Präsentation.

Die Fachhochschule Osnabrück will die Gender- und Diversitykompetenzen in der Hochschule bündeln, um gemeinsam mit der regionalen Wirtschaft einen „Good Practice-Leitfaden“ zu erarbeiten, mit dem Unternehmen praxisnahe Möglichkeiten erhalten, sich jungen qualifizierten Studentinnen und Absolventinnen ebenso zielgruppengerecht als potentielle Arbeitgeber vorzustellen wie dies bereits bei jungen Männern passiert.

„JobVision“ für Oberstufenschülerinnen

Im Jahr 2007 startete in Osnabrück ein sehr erfolgreiches SchülerInnen-Filmprojekt zur Berufsfindung in Kooperation des „Rotary Club Osnabrück-Nord“, dem „Osnabrücker Institut für Training & Kommunikation“ und einigen ortsansässigen Schulen. Bei der Abschlussveranstaltung von „JobVision“ entstand die Idee, diese Konzeption für die Akquise von zukünftigen Studentinnen der Ingenieurwissenschaften zu nutzen. Die Kernidee ist, Workshops für Oberstufenschülerinnen durchzuführen, in denen kleine Filmcrews unter fachlicher Anleitung eigenständig digitale Videofilme zu akademischen Berufsbildern in den naturwissenschaftlichen-technischen Berufen produzieren. Die Teilnehmerinnen erlernen die Grundlagen der Filmproduktion: Recherche, Drehbuchs schreiben, Kameraführung, Interviewgestaltung und Schnitttechniken und sollen damit u.a. einen positiveren Umgang mit Technik erlernen und Hemmschwellen gegenüber technischen Berufsfeldern überwinden. Durch eine enge Kooperation von Fachhochschule, insbesondere der Fakultät IuI, den beteiligten Schulen, sowie den ortsansässigen Betrieben, erhalten die Schülerinnen intensive Einblicke in die vielfältigen Berufsfelder und ihrer Zukunftschancen. Den teilnehmenden Betrieben bietet sich die Chance, die Wünsche und Interessen der Zielgruppe kennen zu lernen. Diese win-win-Situation bildet die Grundlage zur Initiierung eines regionalen Bündnisses zur Erhöhung von Frauen in den Ingenieurberufen. Damit die in Eigenregie erstellten Video-Filme auch präsentabel werden und zur Herstellung möglichst vielfältiger Synergien, ist eine offizielle Preisverleihung mit allen Akteurinnen geplant.
