



Gleichstellungskonzept
der Hochschule Mittweida
(University of Applied Sciences)

**zur Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder
zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Wissenschaft und Forschung an
deutschen Hochschulen**

Februar 2009



Inhaltsverzeichnis

I. Präambel.....	2
1.1 Hochschule Mittweida - Ausgangslage	2
1.2 Leitideen und übergeordnete Ziele.....	2
2. Zielgruppenspezifische Situationsanalyse und abgeleitete Maßnahmen	3
2.1 Professorinnen.....	3
2.2 Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau	5
2.3 Studentinnen.....	7
2.4 Schülerinnen	10
3. Zielgruppenübergreifende Situationsanalyse und abgeleitete Maßnahmen	11
3.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie und Verbesserung der Work-Life-Balance	11
3.2 Service und Beratung.....	12
3.3 Projekte und Genderforschung.....	13
3.4 Strukturelle Einbindung der Gleichstellungsarbeit	14
3.5 Qualitätsmanagement.....	14
4. Angestrebte Förderung aus dem Professorinnenprogramm.....	15
5. Anlagen	16

I. Präambel

I.1 Hochschule Mittweida - Ausgangslage

Die Hochschule Mittweida wird im Sächsischen Hochschulbericht (2008) als zweitgrößte Fachhochschule in Sachsen ausgewiesen.¹ Im WS 2008/09 zählt die Hochschule insgesamt 5501 Studierende (31,2 % Frauen) in den sechs Fakultäten Mathematik/Physik/Informatik (MPI), Informationstechnik/Elektrotechnik (IT&ET), Maschinenbau/Feinwerktechnik (MB/FWT), Wirtschaftswissenschaften (WiWi), Soziale Arbeit (SA) und Medien. Die Hochschule Mittweida bietet mit 24 Bachelor- und 10 Masterstudiengänge sowie einem Diplomstudiengang eine breite Fächerpalette. Die Hochschule Mittweida unterhält zurzeit in rund 80 Forschungsprojekten national und international vielfältige Beziehungen zu Wissenschaft und Wirtschaft. Forschungsschwerpunkte finden sich in allen Fakultäten. Ein weiterer Exzellenzbereich ist die Lasertechnik. Mit einem Anteil von 20,9 % ausländische Studierende belegt die Hochschule einen Spitzenplatz im Bundesdurchschnitt.² Über die Kooperationsvereinbarung "Partnerhochschule des Spitzensports" bietet die Hochschule Mittweida Spitzensportlern optimale Bedingungen für eine zeitgleiche sportliche Karriere und akademische Ausbildung. Gegenwärtig nutzen diese Möglichkeit 2 Frauen und 1 Mann. Seit 2003 wird die Hochschule von einer Kanzlerin geleitet.

In der 2. Fortschreibung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten (2005) belegt die Hochschule Mittweida in der Gesamtbewertung der Fachhochschulen mit der Ranggruppe 6 (von 11) mit 5 von 10 erreichbaren Punkten einen guten Mittelplatz. In der Rangliste der Studierenden wird die Hochschule sogar der Spitzengruppe zugewiesen.³

I.2 Leitideen und übergeordnete Ziele

Für die Hochschule Mittweida stellen Chancengleichheit und Frauenförderung wesentliche Elemente im Profilbildungsprozess der Hochschule dar. Es wird ein umfassendes Verständnis von Gleichstellung vertreten, das die Umsetzung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in Hinblick auf familienfreundliche Arbeits-, Studien- und Lebensbedingungen als Querschnittsaufgabe versteht. Im Leitbild der Hochschule heißt es deshalb:

„Die Hochschule Mittweida wirkt darauf hin Chancengleichheit, d.h. gleiche Rechte und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule, zu gewährleisten. Insbesondere in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen ist die Hochschule bestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen durch geeignete Karriere- und Personalentwicklungsmaßnahmen zu unterstützen. In Studiengängen, in denen eines der beiden Geschlechter unterrepräsentiert ist, werden geeignete Maßnahmen unternommen, um die Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen.“ (Auszug aus Leitbild der HS Mittweida, vgl. <http://www.htwm.de/hsm/> und Anlage 1)

Auf der Grundlage des Sächsischen Hochschulgesetzes vom 1. Januar 2009 ist es daher das Ziel der Hochschule Mittweida, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule nachhaltig zu fördern. Gleichstellung, die als Querschnittsaufgabe verstanden wird, ist somit integraler Bestandteil einer partnerschaftlichen Personalentwicklung der Hochschule. Mit Senatsbeschluss vom 20.10.2008 verpflichtete sich die Hochschule, 2009 an dem Auditierungsprozess für das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung teilzunehmen.

¹ SMWK 2008: 2. Sächsischer Hochschulbericht, S. 17.

² SMWK 2008: 2. Sächsischer Hochschulbericht, S. 31f.

³ Center of Excellence Women and Science (CEWS): (2007): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung, Bonn: CEWS Publikation Nr. 10, S: 45 u. 67.

Mit Inkrafttreten des Neuen Sächsischen Hochschulgesetzes am 01.01.2009 erhält das Thema Gleichstellung eine stärkere Verbindlichkeit für alle sächsischen Hochschulen. Entsprechend § 9 (2) ist nun die Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages Bestandteil regelmäßiger Zielvereinbarungen zwischen Ministerium und Hochschule. Die jeweilige Erfüllung des Gleichstellungsauftrages beeinflusst die Zuweisung staatlicher Mittel maßgeblich. Durch das neue Hochschulgesetz wird den Hochschulen in Sachsen zudem ein größerer Gestaltungsspielraum zugesprochen. Die Hochschule Mittweida betrachtet das als Chance und Möglichkeit, das Thema Gleichstellung zukünftig noch stärker im Kontext der Hochschule zu verankern. Zum einen strebt die Hochschule an, Diversity und Chancengleichheit als zentrales profilbildendes Element in die Hochschulentwicklungsplanung langfristig einzubinden. Zum anderen soll die Verbindlichkeit zur Realisierung der Gleichstellungsziele hochschulintern erhöht werden, in dem dies bei der hausinternen Mittelvergabe in den Fakultäten Berücksichtigung findet und das Aufgabenprofil und Selbstverständnis der Gleichstellungsbeauftragten überdacht bzw. den Zielvorgaben angepasst wird.

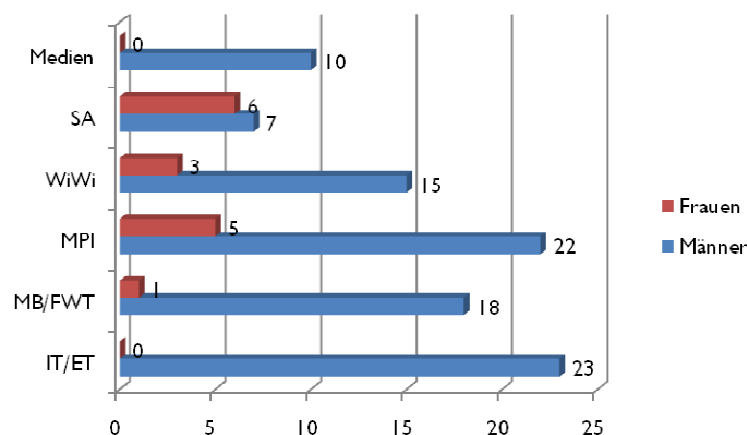
Zu den Zielgruppen der Gleichstellungsbemühungen gehören Studierende, Professorinnen und Professoren, das wissenschaftliche Personal, aber auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltungsbereiche und zentralen Einrichtungen. Letztere werden in dem vorliegenden Konzept für das Professorinnenprogramm nicht gesondert beleuchtet, sind aber gleichwertiger Bestandteil des allgemeinen Gleichstellungskonzepts.

2. Zielgruppenspezifische Situationsanalyse und abgeleitete Maßnahmen

2.1 Professorinnen

Entwicklung des Frauenanteils

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren stellt für die Hochschule Mittweida eine große Herausforderung dar. Mit einem prozentualen Anteil von 13,6 % liegt die Hochschule knapp unter dem Bundesdurchschnitt (15,2 %).⁴ Neben dem allgemeinen Phänomen, dass der Frauenanteil mit steigendem Qualifikationsniveau der einzelnen Positionen kontinuierlich abnimmt, wirkt sich für die Hochschule Mittweida die naturwissenschaftlich-technische Ausrichtung der Fakultäten IT/ET, Maschinenbau/Feinwerktechnik, Mathematik/Physik/Informatik erschwerend auf die Anwerbung von Professorinnen aus. Dementsprechend sind in diesen 3 Fakultäten die Frauen deutlich unterrepräsentiert. Aber auch in der Fakultät Medien konnte bislang keine der 10 Professuren mit einer Frau besetzt werden.



⁴ Statistisches Bundesamt (2008): Hochschulen auf einen Blick, Wiesbaden, S. 28.

Seit 2004 wurden an der Hochschule Mittweida 20 Professuren neu besetzt, davon 2 mit Frauen (Fakultäten Maschinenbau/Feinwerktechnik und Wirtschaftswissenschaften). In den kommenden fünf Jahren werden 25 (23 ♂, 2 ♀) der 110 Professuren altersbedingt neu zu besetzen sein:

Fakultät Medien	2	Fakultät MPI	4
Fakultät Soz. Arbeit	7	Fakultät MB/FWT	2
Fakultät WiWi	3	Fakultät IT/ET	7

Es ist das Ziel der Hochschule Mittweida, mindestens 8 der frei werdenden Stellen mit Frauen zu besetzen. Für die zwei aus Altersgründen ausscheidenden Professorinnen sollen wiederum Frauen eingestellt werden. Für die Fakultäten werden entsprechende Anreize über die hausinterne Mittelvergabe gesetzt. Gelingen die beabsichtigten Neubesetzungen, steigt der Frauenanteil von 13,6 % auf 19,1 %.

Gleichstellungsfördernde Projekte/ Maßnahmen

Um die Ziele zu erreichen, sollen folgende **bewährte Maßnahmen** fortgeführt werden:

- In den Stellenausschreibungen für Professuren werden Frauen ausdrücklich zu einer Bewerbung aufgefordert.
- Die Stellenausschreibungen werden in Datenbanken für Wissenschaftlerinnen weitergeleitet.
- Es erfolgt eine Einbindung von Frauen in Forschungsnetzwerke, in dem hochschulintern fakultätsübergreifend Forschung betrieben wird. Hochschulextern ist die Hochschule in eine Reihe von Forschungsnetzwerken eingebunden, von denen Frauen und Männer gleichermaßen profitieren.
- Bei der Beantragung von Forschungsmitteln werden Frauen besonders unterstützt. In Abhängigkeit des Forschungsprojektes wird über das Referat Forschung zusätzliche Beratung angeboten.

Folgende gleichstellungsfördernde **neue Maßnahmen** sind geplant:

- Es wird eine *aktivere Bewerberinnensuche* für frei werdende Stellen und eine verstärkte Nutzung von Datenbanken für Wissenschaftlerinnen bzw. Frauennetzwerken umgesetzt.
- Die *Marketingstrategie* soll so ausgerichtet werden, dass Vorzüge, die die Hochschule Mittweida zu bieten hat, besser kommuniziert werden (Campus der kurzen Wege, familienfreundliche Ausrichtung der Hochschule, gute Forschungsmöglichkeiten, Möglichkeiten der Freizeitgestaltung in Mittweida und Umgebung usw.)
- Dort wo es möglich ist, sollen *Teilzeit-Professuren* ausgeschrieben werden, um insbesondere junge Frauen mit Kindern zu motivieren, sich für eine Professur zu bewerben. Der Lehrveranstaltungsplan wird in diesen Fällen auch auf die familiären Bedürfnisse zugeschnitten.
- *Dual-Career-Paare* sollen zukünftig bedarfsgerecht bspw. bei Stellensuche des Partners bzw. bei der Wohnungssuche unterstützt werden. Es soll geprüft werden, inwiefern dem Partner eine Stelle im regionalen Umfeld vermittelt werden kann.
- Seitens der Hochschule wird eine *Sensibilisierung der Führungskräfte* hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen familienfreundlichen und genderspezifischen Maßnahmen und dem Standortvorteil bzw. der Attraktivität der Hochschule angestrebt. Das soll mittelfristig über Workshops realisiert werden und langfristig in eine gendersensible Organisationsentwicklung münden. Hier verspricht sich die Hochschule durch den Auditierungsprozess zur familienfreundlichen Hochschule entsprechende Impulse.

- Auf Grundlage des neuen Hochschulgesetzes ist eine neue Berufsordnung zu verabschieden. Die Hochschule realisiert *gendergerechte Berufungsverfahren*, in dem entsprechende Regelungen in die Berufsordnung integriert werden. Ab dem WS 09/10 werden die Berufungskommissionen, soweit möglich, mit mindestens einer Professorin und der Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fakultät besetzt. In der neuen Berufsordnung wird verankert sein, dass Frauen, die aufgrund der Betreuung ihrer Kinder nicht so viele Veröffentlichungen und Lehrtätigkeit nachweisen können wie andere Bewerber, nicht benachteiligt werden. Auch soll die Einladungspolitik zu Probestunden familienfreundlich gestaltet werden.

Verantwortlich: Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte, Fakultäten, Dezernat Personalwesen
Zeithorizont: fortlaufend für die kommenden 5 Jahre

2.2 Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau

Entwicklung des Frauenanteils

Der Frauenanteil der Lehrkräfte mit Lehrauftrag lag im SS 08 an der Hochschule Mittweida bei 33 %. Damit ist ein deutlicher Zuwachs gegenüber den letzten Semestern zu verzeichnen. Für das WS 08/09 kann noch keine abschließende Aussage getroffen werden, da weitere Anträge auf Erteilung eines Lehrauftrages zu erwarten sind.

Lehrbeauftragte mit Lehrauftrag in Personen ab WS 06/07

	WS 06/07		SS 07		WS 07/08		SS 08		WS 08/09*	
	ges.	dav. w.	ges.	dav. w.	ges.	dav. w.	ges.	dav. w.	ges.	dav. w.
Fak. IT/ET	12	0	15	0	8	0	12	1	10	1
Fak. MB/FWT	29	4	17	1	20	2	16	1	16	3
Fak. MPI	23	3	18	4	22	3	24	6	23	4
Fak. WiWi	6	2	8	3	4	1	3	1	4	1
Fak. Soz. Arb.	33	19	37	18	37	20	43	27	23	15
Fak. Medien	60	6	34	7	49	10	34	6	40	9
ITWM	2	0	3	1	2	0	3	1	4	0
Ausl.-amt**	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2
Gesamt	166	35	133	35	145	39	138	46	122	35
Frauenanteil	21,1 %		26,3 %		26,9 %		33,3 %		28,6 %	

* = Für das WS 08/09 sind weitere Anträge auf Erteilung eines Lehrauftrages zu erwarten

** = Im Auslandsamt werden Lehraufträge im Bereich Sprachvermittlung vergeben.

Insgesamt sind an der Hochschule 138 Mitarbeiter im wissenschaftlichen Mittelbau festangestellt, davon 44 Frauen.⁵ Das entspricht einer Frauenquote von 31,9 %. Von den 138 Mitarbeitern sind 23 teilzeitbeschäftigt, davon 15 Frauen (65,2 %).

Der Anteil an weiblichen Lehrbeauftragten soll kontinuierlich über 30 % gehalten und möglichst gesteigert werden. Insbesondere in den technischen Studiengängen sollen zukünftig mehr weibliche Lehrbeauftragte bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gewonnen werden.

Da die Hochschule Mittweida über kein eigenes Promotionsrecht verfügt, wird die Möglichkeit einer kooperativen Promotion geboten. In den letzten 5 Jahren wurden 20 kooperative Promotionsverfahren abgeschlossen, darunter von 4 Frauen. 2008 promovierte Frau Dr. Raupach in

⁵ Stichtag: 30.06.2008

der Fakultät Maschinenbau/Feinwerktechnik und war zugleich die erste Frau, die in dieser technischen Fakultät mit exzellentem Abschluss den Dokortitel erwarb. Die Promovierte konnte in der Folge als wissenschaftliche Mitarbeiterin für die Fakultät gewonnen werden.

Gleichstellungsfördernde Projekte/Maßnahmen

Um die Ziele zu erreichen, sollen folgende **bewährte Maßnahmen** fortgeführt werden:

- Doktorandinnen an der Hochschule Mittweida wird eine Professorin (sofern möglich) als Mentorin zur Seite gestellt.
- Die Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau (wie auch alle anderen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Hochschule) haben die Möglichkeit, an den Fortbildungen der Akademie für öffentliche Verwaltung des Freistaates Sachsen teilzunehmen. Hier werden jedes Jahr genderspezifische Veranstaltungen angeboten (z.B. Gender Mainstreaming Grundlagen- und Aufbauseminar, Frauen führen anders, Frauennetzwerke – strategisch und professionell). Auch das Referat für wissenschaftliche Weiterbildung der Hochschule bietet Fortbildungen mit Genderbezug (z.B. Vertrauen in Frauen – Frauen in Führungspositionen, Frauen in Naturwissenschaft und Technik) und zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen an.
- An der Hochschule Mittweida existiert ein Gleitzeitmodell mit einer vorgegebenen Kernarbeitszeit. Einzelabsprachen zur Veränderung der Kernarbeitszeit sind aufgrund einer besonderen familiären Situation möglich.
- In Absprache mit der Fakultät und der konkreten Tätigkeit ist Telearbeit möglich. Das trifft insbesondere für Mütter mit Kleinkindern zu und dient der Vorbereitung des Wiedereinstiegs. Momentan wird diese Möglichkeit von einer jungen Mutter genutzt.
- Die Hochschule unterstützt Frauen und Männer bei der Beantragung von Wiedereinstiegsstipendien. Gegenwärtig erhält ein Doktorand der Fakultät Soziale Arbeit ein solches Stipendium.
- Es wurden an der Hochschule eine Reihe familienfreundlicher Maßnahmen realisiert, wie Schaffung von Kindergartenplätzen, Eltern-Kind-Raum, Kinderecke in der Bibliothek oder Eltern-Kind-Sport (vgl. ausführlich Punkt 3.1), die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen.⁶

Folgende gleichstellungsfördernde **neue Maßnahmen** sind geplant:

- An der Hochschule soll ab 2009 ein *Career Service* etabliert werden, der Studierenden die Möglichkeit bietet, den Übergang vom Studium zum Beruf zu begleiten und zu erleichtern. Den Studentinnen sollen Kontakte zur Wirtschaft vermittelt werden. Darüber hinaus beteiligt sich die Hochschule am Aufbau eines *Mentoringnetzwerks* in Sachsen (MENTOSA).
- Am In-Institut für Soziale Kompetenz, Kommunikation und Wissen KOMMIT (Kompetenzzentrum Mittweida) sollen verstärkt Seminare/Workshops zum *Erwerb von Schlüsselqualifikationen mit Genderausrichtung* angeboten werden.
- Es soll ein *Frauen-Brunch* ins Leben gerufen werden, an dem nicht nur Frauen aus dem wissenschaftlichen Mittelbau sondern auch Professorinnen und Studentinnen auf freiwilliger Basis teilnehmen, um aktuelle Themen zu besprechen sich auszutauschen und Kompetenzen bzw. Ressourcen zu vernetzen. Die Hochschule verspricht sich durch diese Maßnahmen eine Erhöhung der Akzeptanz des Themas Gleichstellung auf allen Ebenen.

⁶ Diese Maßnahmen gelten für alle Zielgruppen und sollen hier nur exemplarisch genannt werden, da sie in Punkt 3.1 ausführlich behandelt werden.

- Die Hochschule Mittweida wird die *Alumniarbeit* verbessern. Hier sollen auch Strukturen gefunden werden, die besonders die Einbindung von Frauen in technischen Berufen als Unterstützerinnen und Förderinnen ermöglicht.

Verantwortlich: Rektorat in Verbindung mit Kanzlerin, Gleichstellungsbeauftragte, Fakultäten, Dezernat Personalwesen

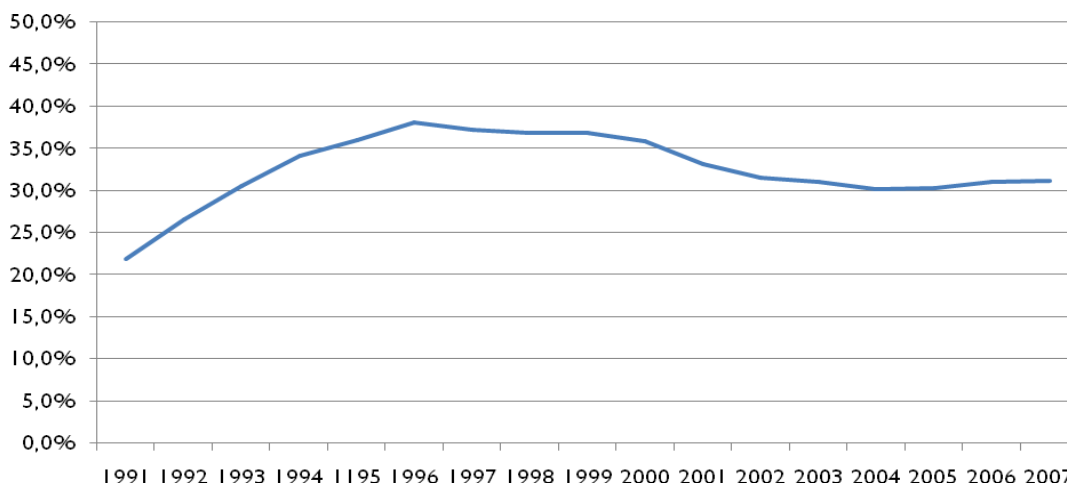
Zeithorizont: fortlaufend für die kommenden 5 Jahre

2.3 Studentinnen

Entwicklung des Frauenanteils

Die Zahl der Studierenden an der Hochschule Mittweida ist seit 1991 stetig gewachsen. Der Frauenanteil stieg ausgehend von 21,9 % (1992) auf zeitweise 38,0 % (1997). Seither schwankt der Frauenanteil bei insgesamt leicht rückläufiger Tendenz und liegt 2008 bei 31,2 %. Damit liegt die Hochschule Mittweida leicht unter dem Durchschnitt der Frauenquote aller sächsischen Fachhochschulen (36,2 % im WS 06/07⁷). Der deutliche Anstieg zwischen 1991-1997 ist auf die Einführung des Studiengangs Wirtschaftswissenschaften und die Errichtung der Fakultäten Soziale Arbeit und Medien zurückzuführen.

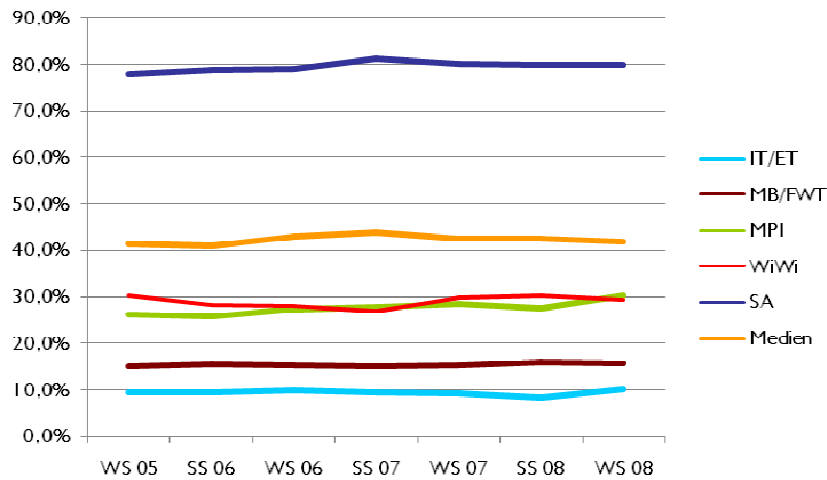
Anteil Frauen an Gesamtstudierenden der Hochschule Mittweida 1991-2008



Die Frauenquote in den Fakultäten erweist sich als insgesamt relativ stabil. Die Fakultät Soziale Arbeit liegt mit durchschnittlich 80 % deutlich über dem Mittelwert. Die Fakultäten Informationstechnik/Elektrotechnik und Maschinenbau/Feinwerktechnik weisen hingegen Defizite auf - hier liegt der Frauenanteil lediglich bei durchschnittlich 10 % bzw. 15 %. Die Frauenquote in der Fakultät Wirtschaftswissenschaften wird aus den Studiengängen Betriebswirtschaft und Wirtschaftsingenieurwesen ermittelt, wobei der Studiengang Betriebswirtschaftslehre einen deutlich höheren Anteil an Studentinnen verzeichnet als Wirtschaftsingenieurwesen. In der Fakultät Mathematik/Physik/Informatik ist erfreulicherweise ein Anstieg des Frauenanteils von 26 % auf 30 % erkennbar. Das ist vor allem auf die Einführung der Studiengänge im Bereich der Bioinformatik/Biotechnologie zurückzuführen; hier erreicht die Frauenquote mit durchschnittlich 40 % ein sehr gutes Ergebnis für eine naturwissenschaftlich-technische Studienrichtung.

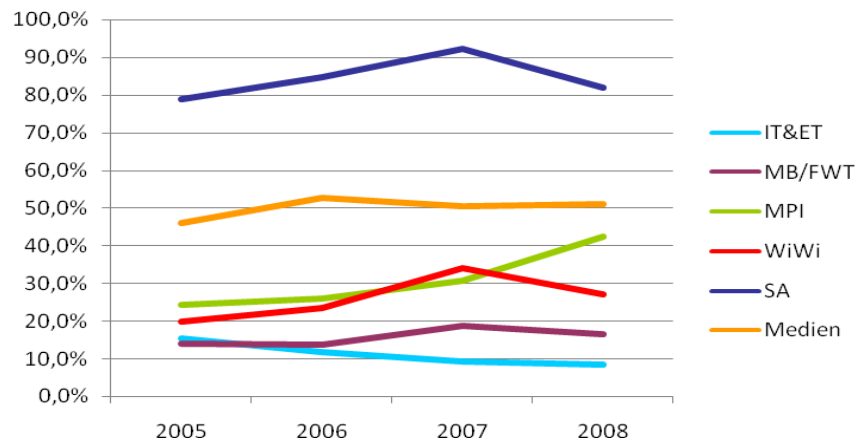
⁷ SMWK 2008: 2. Sächsischer Hochschulbericht, S. 22.

Anteil Frauen an Gesamtstudierenden je Fakultät 2005-2008



Der Frauenanteil an Studienanfängern gestaltet sich in den Fakultäten unterschiedlich. Während die Fakultät Mathematik/Physik/Informatik (spez. Studiengänge Angewandte Mathematik und Biotechnologie) einen deutlichen Zuwachs verzeichnen kann, sinkt die Frauenquote in der Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Soziale Arbeit, Maschinenbau/Feinwerktechnik und Informationstechnik/Elektrotechnik leicht.⁸ In der Fakultät Wirtschaftswissenschaften ist das vor allem auf den sehr geringen Anteil an weiblichen Studienanfängerinnen im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen zurückzuführen (2008: 6,7 %), wohingegen der Anteil im Studiengang BWL deutlich über 50 % liegt.

Anteil Frauen an Studienanfängern je Fakultät 2005-2008



Ziel der Hochschule Mittweida ist es, den Frauenanteil an den Gesamtstudierenden in den kommenden 5 Jahren an den sächsischen Durchschnitt von 35 % anzunähern. Besondere Anstrengungen sind in den technischen Fakultäten nötig. In der Fakultät Wirtschaftswissenschaften müssen vor allem im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen gleichstellungsfördernde Maßnahmen unternommen werden, um die Frauenquote anzuheben.

⁸ Im Sinne eines gelingenden Gendering ist in der Fakultät Soziale Arbeit mit einem Anteil von ca. 80 % die Steigerung des Männeranteils sinnvoll und hochschulpolitisch erwünscht.

Gleichstellungsfördernde Projekte/Maßnahmen

Um die Ziele zu erreichen, sollen folgende **bewährte Maßnahmen** fortgeführt werden:

- Im Bachelorstudiengang Biotechnologie/Bioinformatik wurde im Wintersemester 2007/2008 in einem technischen Studiengang erstmals eine Frauen-Seminargruppe immatrikuliert und damit ein auf Fraueninteressen zugeschnittenes technisches Studium ermöglicht. Durch Frauenkurse können vorhandene Hemmungen im Umgang mit technischen Geräten und Ausstattungen abgebaut werden. Der vorrangige Einsatz von Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen der höheren Fachsemester als Tutorinnen hat sich ebenfalls als sehr sinnvoll erwiesen. Die Lehrbeauftragten und Professorinnen werden in einer entsprechenden Fortbildung zu gendergerechter Lehre geschult (Anlage 3).
- Die Hochschule bietet Sonderstudienpläne an, die in erster Linie für Spitzensportler erstellt werden, aber auch in ausgewählten Fällen für schwangere Frauen oder Frauen mit Kleinkind Anwendung finden. Es werden darüber hinaus über E-Learning/Blended-Learning familienfreundliche Möglichkeiten zum Selbststudium geboten. Die Studierenden nutzen als Präsenz lediglich die Konsultationstermine zur Prüfungsvorbereitung. Über das Bildungsportal Sachsen kann dabei auf eine breite Angebotspalette zurückgegriffen werden. Das Bildungsportal Sachsen ist eine gemeinsame E-Learning-Initiative sächsischer Hochschulen. Neben diesem Informationsportal werden allen Hochschulangehörigen die Lernplattform OPAL und umfassende weitere Services bereit gestellt. (<https://bildungsportal.sachsen.de/>)
- In den technischen Studiengängen existieren Tutorien für Studentinnen von Studentinnen der höheren Semester zur Vertiefung von Fachkenntnissen/Prüfungsvorbereitung.
- Besonders begabte Studentinnen werden zu einer Promotion motiviert, wobei angestrebt wird, dass sie aktiv in bestehenden Forschungsprojekten eingebunden und bei der Suche nach einer kooperierenden Universität unterstützt werden.

Folgende gleichstellungsfördernde **neue Maßnahmen** sind geplant:

- An der Hochschule soll ab 2009 ein *Career Service* etabliert werden, der Studierenden die Möglichkeit bietet, den Übergang vom Studium zum Beruf zu begleiten und zu erleichtern. Den Studentinnen sollen Kontakte zur Wirtschaft vermittelt werden. Darüber hinaus beteiligt sich die Hochschule am Aufbau eines *Mentoringnetzwerks* in Sachsen (MENTOSA), in dessen Rahmen auch spezielle Angebote für Frauen integriert werden.
- Am In-Institut für Soziale Kompetenz, Kommunikation und Wissen KOMMIT (Kompetenzzentrum Mittweida) sollen verstärkt Seminare/Workshops zum *Erwerb von Schlüsselqualifikationen mit Genderausrichtung* angeboten werden.
- Durch Inkrafttreten des Neuen Sächsischen Hochschulgesetzes am 01.01.09 müssen alle Studien- und Prüfungsordnungen neu verabschiedet werden. In diesem Zusammenhang werden die *Studien- und Prüfungsordnungen* auf ihre gendergerechte Ausrichtung geprüft und ggf. entsprechende Paragraphen ergänzt.

Verantwortlich: Fakultäten in Verbindung mit Prorektorat Studium und Bildung, Gleichstellungsbeauftragte

Zeithorizont: fortlaufend für die kommenden 5 Jahre

2.4 Schülerinnen

Zukünftig soll die Zusammenarbeit mit Schulen im allgemeinen noch intensiviert und dabei besonders die Schülerinnen angesprochen werden. Entsprechend der o.g. Ziele strebt die Hochschule Mittweida an, vor allem in den technischen Studiengängen mehr junge Frauen für ein Studium an unserer Hochschule zu motivieren.

Gleichstellungsfördernde Projekte/Maßnahmen

Um die Ziele zu erreichen, sollen folgende **bewährte Maßnahmen** fortgeführt werden:

- Durch das Prorektorat Marketing wurden sogenannte Testimonials initiiert. Dabei handelt es sich um Empfehlungen ehemaliger Studierender für ein Studium in Mittweida. Hier werben Studentinnen und Studenten für die Aufnahme eines technischen Studiums an der Hochschule Mittweida und nennen Gründe, die dafür sprechen (vgl. <http://www.htwm.de/tfinzel/> und Anlage 2). Diese Testimonials sollen insbesondere für Frauen ausgebaut und für eine stärkere Einbindung in die Marketingstrategie gesorgt werden.
- Mit dem Beruflichen Schulzentrum Mittweida haben die Fakultäten Informationstechnik/Elektrotechnik und Maschinenbau/Feinwerktechnik einen Kooperationsvertrag geschlossen, der vorsieht, Patenschaften und Schülerpraktika aufzubauen. Ein besonderer Schwerpunkt soll hier auch auf der Einbindung von Schülerinnen liegen. Diese Kooperation steht erst am Anfang und muss in den nächsten Jahren wachsen.
- Die Hochschule Mittweida beteiligt sich am jährlichen Girls-Day. Die Fakultäten Mathematik/Physik/Informatik, Informationstechnik/Elektrotechnik, Maschinenbau/Feinwerktechnik und Medien versuchen an diesem Tag, die Schülerinnen mit Angeboten wie "Laborexperimentiertag für Mädchen" für ein technisches Studium zu gewinnen. Um das Angebot bekannt zu machen, arbeiten die Fakultäten eng mit dem Büro für Marketing zusammen.
- In Verbindung mit der TechnologiePark Mittweida GmbH realisiert die Hochschule Mittweida das Projekt „TPM-Brücke“. Das ist ein Projekt zur Berufs- und Studienorientierung für Gymnasiasten der Region. An mehreren Tagen werden Hochschulführungen, Betriebsbesichtigungen und Workshops angeboten. Die Workshops finden an der Hochschule Mittweida statt und werden von Professoren durchgeführt. Die Workshops betreffen die Themen Biotechnologie/Bioinformatik, Maschinenbau/Feinwerktechnik, Mikroprozessortechnik, Automatisierungstechnik, Kommunikationstechnik, Lasertechnik, Medien. Die Veranstaltungen erfahren jedes Jahr einen sehr guten Zuspruch, auch von Schülerinnen (vgl. <http://www.tpm-mw.de/projekte/bruecke/>).

Folgende gleichstellungsfördernde **neue Maßnahmen** sind geplant:

- Die *Öffentlichkeitsarbeit* muss zukünftig im Hinblick auf die Gewinnung von Studentinnen verstärkt werden. Es sollen Studentinnen als Vorbilder gewonnen werden, die in Schulen für die Aufnahme eines technischen Studiums im Rahmen eines Themenabend zu MINT-Fächern werben. Die Studentinnen aus den technischen Studiengängen berichten über ihre Erfahrungen und Vorteile eines technischen Studiums.
- Im neuen *Internetauftritt* wird ein eigener Bereich für Mädchen entstehen. Der Inhalt wird gegenwärtig vom Büro für Marketing vorbereitet. In diesem Zusammenhang soll ein *Flyer/Broschüre* entwickelt werden, der speziell Mädchen anspricht, ein technisches Studium aufzunehmen.
- Auf dem neu entstehenden Bereich auf der Internetseite für Mädchen wird ein *Schülerinnen-Mentoring* angeboten. Studentinnen stehen Schülerinnen als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Auf diese Weise erhalten die Schülerinnen wertvolle Tipps zum Studium, zu

studentischen Aktivitäten, zur Einschreibung usw.. Der Kontakt kann zwanglos über Email, Chat, Telefonat oder auch Besuch des Campus erfolgen.

- Unter Federführung des Referats für wissenschaftliche Weiterbildung wird ab 2009/10 eine *Kinder-Uni* angeboten werden.
- Mittelfristig soll eine *Sommerschule* oder ein Forscherinnen-Camp für Schülerinnen der Klassen 10-12 und der Abschlussklassen in Fachoberschulen entstehen. Die Idee ist, Mädchen in den Ferien durch ein spannendes Angebot für ein technisches Studium zu begeistern.
- 2009 veranstaltet die Hochschule Mittweida zum ersten Mal eine *Nacht der Wissenschaften*. Hier sollen insbesondere Mädchen gezielt angesprochen werden. Es sind Angebote geplant wie:
 - TechnikRally für Schülerinnen,
 - Spurensicherung mit Wissen aus der Bioinformatik - wer war der Täter? CSI in der Realität,
 - Wie viel Lärm vertrage ich mehr als meine Eltern und wer kann besser hören? - Technische Akustik klärt euch auf!,
 - Direktorenwettstreit zwischen 2 Gymnasien - Spannende mathematische Knobelien für eure Freizeit - zu schwer für den Direktor???

Verantwortlich: Prorektorat Studium und Bildung in Zusammenarbeit mit Prorektorat Marketing und Fakultäten

Zeithorizont: fortlaufend für die kommenden 5 Jahre

3. Zielgruppenübergreifende Situationsanalyse und abgeleitete Maßnahmen

3.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie und Verbesserung der Work-Life-Balance

Die Hochschule Mittweida misst der Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensplanung ihrer Mitarbeiter höchste Priorität zu. Aus diesem Grund ist sie dem Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ beigetreten, einer vom Bundesfamilienministerium ins Leben gerufenen Initiative, die Informationen rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen bündelt, Erfolgsbeispiele und Erfahrungsberichte von Unternehmen bietet, die mit innovativen Maßnahmen eine familienbewusste Personalpolitik praktizieren.

2008 sind eine Reihe von Maßnahmen realisiert worden, die Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie fördern und die langfristig in die Verbesserung familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen münden sollen (Anlage 5). Dazu zählen bspw. eine vom Studentenwerk Freiberg/Mittweida finanzierte Kinderecke in der Mensa, in der Eltern gemeinsam mit ihren Sprösslingen das Essen einnehmen können. Im Hauptgebäude der Hochschule ist auf Initiative des Studentenrates darüber hinaus ein Eltern-Kind-Raum entstanden, der Still- und Wickelmöglichkeiten bietet oder als Rückzugs- und Spielzimmer genutzt werden kann. In der Bibliothek existiert eine Bücher- und Lesecke für Kinder, so dass die studierenden Mütter oder Väter die Gelegenheit haben, Bücher zu lesen oder Literaturrecherchen durchzuführen. Im Rahmen des Hochschulsports „Sport für Kids“ können sich die Kinder seit letztem Semester gemeinsam mit ihren Eltern bei Sport und Spiel austoben. In der Fakultät Soziale Arbeit ermöglicht das Studentenwerk Freiberg in Zusammenarbeit mit dem Verein SoPro bereits seit 1997 eine stundenweise Kinderbetreuung, die regelmäßig von 5-10 Kindern genutzt wird. Die Hochschule befindet sich gegenwärtig in Gesprächen mit der Stadt Mittweida über eine Bereitstellung von 10 Kindergartenplätzen in städtischen Kindergärten in erster Priorität für Studierende und Mitarbeiterin-

nen/Mitarbeiter der Hochschule. Eine entsprechende Kooperationsvereinbarung wird Ende März 2009 unterzeichnet.

Die Öffnungszeiten der Bibliothek sollen an die Bedürfnisse von Studierenden mit Kind angepasst werden. Es ist beabsichtigt, 2009 zusätzliche Öffnungszeiten anzubieten.

Die Hochschule Mittweida wird sich gemäß Senatsbeschluss vom 20.10.08 ab 2009 dem Auditierungsprozess „Familiengerechte Hochschule“ unterziehen, um die familienfreundliche Ausrichtung der Hochschule zu optimieren und für eine ausgewogene Work-Life-Balance aller Hochschulmitglieder zu sorgen.

Gleitzeitmodelle tragen an der Hochschule Mittweida wesentlich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Beschäftigungsverhältnisse werden daher bei nachgewiesener Bedürftigkeit so gestaltet, dass die Wahrnehmung von Dienstaufgaben ohne Abstriche und innerhalb der Gleitarbeitszeit mit den sich aus Elternschaft, Erziehung und anderen sich aus Lebensgemeinschaften ergebenden Verpflichtungen zu vereinbaren sind. Von der Verwaltung der Hochschule und der Fakultäten werden in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Personalvertretung für alle Tätigkeitsbereiche Modelle für Arbeitszeit und Arbeitsorganisation entwickelt. Auf Antrag kann somit eine individuelle Gestaltung der täglichen/wöchentlichen Dienstzeit im Rahmen der rechtlichen Regelungen, ermöglicht werden. Dies gilt auch für Vollzeitbeschäftigungen. Teilzeitbeschäftigung darf die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter nicht beeinträchtigen.

Nach Ablauf der befristeten Arbeitszeitverkürzung aus familiären Gründen wird der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz angeboten. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen werden bei Erfüllung der erforderlichen Qualifikationen bisher Teilzeitbeschäftigte vorrangig berücksichtigt.

Verantwortlich: Kanzlerin in Verbindung mit Gleichstellungsbeauftragten, Verwaltung und Fakultäten

Zeithorizont: fortlaufend für die kommenden 5 Jahre

3.2 Service und Beratung

Aufgaben mit Beratungs- und Servicefunktion werden an der Hochschule Mittweida ausschließlich von Frauen wahrgenommen. Dazu gehören die Gleichstellungsbeauftragte, die Datenschutzbeauftragte, die Beauftragte für Hochschulangehörige und Studierende mit Behinderung, die Leiterin der Schwerbehindertenvertretung, die Ombudsfrau, die Beauftragte für chronisch Kranke, die Anti-Mobbing-Beauftragte, die Ausländerbeauftragte und die Umweltbeauftragte. Auch die psychosoziale Beratungsstelle wird von einer Frau geleitet. Da Frauen in Gesprächen von Frau zu Frau in der Regel eine geringere Hemmschwelle haben, versprechen wir uns davon einen höheren Grad der Nutzung dieses Angebots.

An der Hochschule existiert für Existenzgründerinnen ein besonderer Service: SAXEED unterstützt und fördert Unternehmensgründungen von Professorinnen und Professoren, Hochschulmitarbeiterinnen und Hochschulmitarbeitern, Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen. Dazu werden Gründungsinteressierte in verschiedenen Themenfeldern qualifiziert und zur Gründung Entschlossene individuell betreut. SAXEED ist mit einem oder mehreren Mitarbeitern an den sächsischen Hochschulen im Netzwerk vertreten und bietet ein breites Spektrum an Lehrveranstaltungen an. Das Gründernetzwerk wird dabei von starken regionalen und überregionalen Partnern unterstützt. An der Hochschule Mittweida wird es von Frau Prof. Meister vom Lehrstuhl Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Personalführung fachlich geleitet (vgl. <http://saxeed.net/>).

Vorbehaltlich der Bewilligung der Fördergelder beabsichtigt die Hochschule, ein Service Center „Gleichstellung und Familie“ zu etablieren (vgl. ausführlich Punkt 4).

3.3 Projekte und Genderforschung

Die Hochschule Mittweida misst der Geschlechterforschung und Genderkompetenz große Bedeutung zu. Geschlechterforschung und Fragen der Genderkompetenz sind zentraler Bestandteil der professionellen Kompetenz in der Fakultät Soziale Arbeit. Diese Expertise steht durch das „Kompetenzzentrum Mittweida“ (KOMMIT) zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Berufsfähigkeit für alle Fakultäten der Hochschule Mittweida zur Verfügung. In der Konzeption und im Selbstverständnis dieses Zentrums wird ausdrücklich die Vermittlung von „Genderkompetenz“ als Zielstellung genannt (vgl. www.htwm.de/~kommit).

An der Hochschule Mittweida, die in der Tradition der deutschen Ingenieurausbildung verwurzelt ist, wurden Frauen seit Mitte des letzten Jahrhunderts als Studierende zugelassen. Ab 1944 besuchten die ersten weiblichen Studierenden die damalige Ingenieurschule Mittweida. Bereits in den 80er Jahren waren bis zu einem Viertel der Studierenden Frauen; Ende der 90er Jahre erreichte der Anteil nahezu 40 %. Eine Reihe der weiblichen Absolventen haben mittlerweile Spitzenpositionen in Wirtschaft und Forschung inne. Basierend auf geeigneten Frauenförderplänen konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Lehre und Verwaltung seit Einstellung der ersten weiblichen Lehrkraft 1945 (Frau Dr. Ingrid von Reyher) stetig gesteigert werden. Um diese Entwicklung nachzuzeichnen, wird die Hochschule Mittweida im November 2009 das Buch „Frauen an der Hochschule Mittweida“ herausgeben. Neben der historischen Aufarbeitung sollen verdienstvolle Frauen (ehemalige und gegenwärtige Professorinnen, Lehrbeauftragte, Mitarbeiterinnen, Absolventinnen, Studentinnen) der letzten 64 Jahre porträtiert und darüber hinaus Möglichkeiten der Vernetzung geboten werden. Zu diesem Zweck wurden bereits 25 leitfadengestützte Interviews mit Frauen geführt, die an der Hochschule gelehrt oder gearbeitet haben, die ausgewertet und die Inhalte für die Zwecke des Buches verdichtet werden. Das Buch soll zukünftig auch dazu dienen, als Werbemittel Frauen für unsere Hochschule zu gewinnen.

Die Hochschule Mittweida unterstützt Forschungsprojekte, die sich mit der Situation von Frauen und Männern an Hochschulen auseinandersetzen. In den letzten Jahren sind in verschiedenen Fakultäten zahlreiche Diplomarbeiten mit genderspezifischen Schwerpunkten entstanden, wovon einige nachfolgend aufgelistet sind:

- Kühn, Franziska** (2008): Uni mit Kind – Kindertageseinrichtungen an Hochschulen in Sachsen. Anforderungen an eine gute Betreuung und Entwicklung eines Konzept für Mittweida. (Fakultät Soziale Arbeit)
- Schulze, Simone** (2007): Geschlechtergerechte Erziehung in der Kita in Bezug auf gesellschaftliche Bedingungen, geschlechtsspezifischer Orientierung in der Gegenwart und dem Auftrag der Kita. (Fakultät Soziale Arbeit)
- Müller, Jörg** (2007): Betriebskindergärten - eine sozialökonomische Betrachtungsweise zu differenzierten Modellen und Umsetzungsformen unter besonderer Beachtung des demografischen. (Fakultät WiWi)
- Goy, Katharina** (2006): Analyse von populären Musikvideos unter dem Aspekt der Gender-Diskussion. (Fakultät Medien)
- Marhoffer, Ina** (2006): Gender Mainstreaming in der SeniorInnenarbeit. (Fakultät Soziale Arbeit)
- Wilke, Yvonne** (2006): Erwartungen der Eltern an eine Kindertagesstätte, theoretische und empirische Untersuchungen. (Fakultät Soziale Arbeit)
- Stähr, Maren K.** (2005): Medienkompetenzförderung im Kindergarten. (Fakultät Medien)
- Dietrich, Yvonne** (2004): Geschlechtsbewusste Pädagogik im Kindergarten - eine Studie zur aktuellen geschlechtsspezifischen Situation der Mädchen und Jungen im Kindergarten. (Fakultät Soziale Arbeit)
- List, Ruth** (2004): Geschlechtsspezifisch differenzierte Kommunikation als Chance im Rahmen von Gender Mainstreaming. (Fakultät Soziale Arbeit)
- Petschauer, Susanne** (2004): Gender Mainstreaming und geschlechtsbezogene Theorieansätze. (Fakultät Soziale Arbeit)

Im Rahmen der 19. Internationalen Wissenschaftlichen Konferenz Mittweida veranstaltete die Hochschule am 05.11.08 den Workshop „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“. Schwer-

punkte des überregional besuchten Workshops waren u.a. die Fragen, wie es uns gelingt, junge Frauen für ein naturwissenschaftlich-technisches Studium zu begeistern und wie wir es schaffen, Frauen während des Studiums in den MINT-Fächern so zu motivieren und zu befähigen, dass sie nach ihrem Studium bereits sind, Führungspositionen in der Lehre und Forschung zu übernehmen (Anlage 4). Die Ergebnisse werden veröffentlicht.

3.4 Strukturelle Einbindung der Gleichstellungsarbeit

Um die Realisierung und die Nachhaltigkeit der frauenfördernden Maßnahmen zu gewährleisten muss die Gleichstellung strukturell in der Hochschule verankert sein. Mit Inkrafttreten des Neuen Sächsischen Hochschulgesetzes werden 2009 die Gleichstellungsbeauftragten neu gewählt. In der noch zu verabschiedenden Grundordnung der Hochschule wird verankert sein, dass die Gleichstellungsbeauftragte Rede- und Antragsrecht im Senat erhält, beratendes Mitglied des erweiterten Senats ist. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten nehmen mit Stimmrecht an den Sitzungen der Fakultätsräte teil. Den Gleichstellungsbeauftragten wird eine Entlastung von 2 Semesterwochenstunden für ihre Tätigkeit zuteil.

Mit der Wahl der neuen Gleichstellungsbeauftragten soll unter Vorsitz der Gleichstellungsbeauftragten die Arbeitsgruppe „Gleichstellung“ ihre Fortsetzung finden. Sie soll im Wesentlichen dazu dienen, die Aktivitäten zu steuern und zu vernetzen und somit dazu beizutragen, dass Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in unserer Hochschule verankert wird. Es soll eine enge Verzahnung mit dem zu schaffenden Service-Center „Familie und Gleichstellung“ bestehen. Die Hochschule verspricht sich durch diese Maßnahmen eine Erhöhung der Akzeptanz des Themas Gleichstellung auf allen Ebenen.

Für die Fakultäten werden über die hausinterne Mittelvergabe Anreize gesetzt, gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu realisieren. So können beispielsweise über die Erhöhung der Anzahl der weiblichen Neueinstellungen und der weiblichen Studierenden zusätzliche Mittel abgerufen werden. Auch die Abgabe eines qualifizierten Gleichstellungskonzepts räumt den Fakultäten die Möglichkeit zusätzlicher Mittel ein.

Zum Wintersemester 2009/10 wird der neue Internetauftritt der Hochschule online gehen. Mit Freischaltung wird es einen eigenen Bereich für die Gleichstellung geben, der vor allem dazu dient, das Tätigkeitsspektrum und Beratungsangebot besser zu kommunizieren. Auch die interne und externe Pressearbeit soll in Zukunft verstärkt werden.

Verantwortlich: Rektorat in Verbindung mit Kanzlerin, Gleichstellungsbeauftragte
Zeithorizont: Schwerpunkt in 2009, danach fortlaufend für die kommenden 4 Jahre

3.5 Qualitätsmanagement

Die Hochschule Mittweida verfolgt das Ziel, etablierte Instrumente zur Qualitätssicherung weiter auszubauen und zu vernetzen. Qualitätssicherung wird als ein Prozess verstanden, der langfristig zur Sicherung eines hohen Niveaus in allen Bereichen der Hochschule beiträgt. Dazu gehört in erster Linie die explizite Ausweisung des Merkmals Geschlecht in allen dafür geeigneten Statistiken und bei Evaluationen. Über gendersensible Analyse- und Evaluationsverfahren sollen von vornherein mögliche Benachteiligungen und Ungleichgewichte vermieden werden. Zu den wesentlichen Elementen der hochschulweiten Qualitätssicherung zählen des Weiteren:

- Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet jährlich im Rektorat und im Senat über die Frauenförderung und Gleichstellung an der Hochschule Mittweida,

- Sicherung der Qualität von Berufungsverfahren – die Durchführung von Berufungsverfahren müssen unter Genderaspekten evaluiert werden (vgl. Pkt. 2.1),
- Implementierung des Gleichstellungsaspekts in alle Akkreditierungs- und Reakkreditierungsverfahren,
- Evaluation der Lehrveranstaltungen – die Ergebnisse werden geschlechterspezifisch erhoben und müssen einer Auswertung zugeführt werden,
- der Auditierungsprozess zur familiengerechten Hochschule wird als ein Instrument zur Qualitätssicherung in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie angesehen,
- jährliche Berichterstattung der Fakultäten über die Entwicklung des Frauenanteils und den Einsatz und Bewertung gleichstellungsfördernder Maßnahmen.

Verantwortlich: Rektorat in Verbindung mit Controllerin, Gleichstellungsbeauftragten
Zeithorizont: fortlaufend

4. Angestrebte Förderung aus dem Professorinnenprogramm

Entsprechend der Ziele (Punkt 2.1) nehmen wir uns vor, 8 der in den kommenden 5 Jahren frei werdenden Professuren mit Frauen zu besetzen. Entsprechend der Förderrichtlinie muss die Hochschule, die durch die Förderung frei werdenden sowie zusätzliche Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen, einsetzen.

Die Hochschule Mittweida beabsichtigt, die Mittel in Form personeller und Sachmittel einzusetzen:

1. Um das Ziel, die Steigerung der Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen und von Professorinnen, zu erreichen, beteiligt sich die Hochschule am Aufbau eines sachsenweiten **Mentoring-Netzwerkes** und kann so die individuelle Begleitung geeigneter Nachwuchskräfte durch Mentorinnen und Mentoren gewährleisten.
2. **Etablierung eines Service-Centers „Gleichstellung und Familie“:** Das Service-Center soll dem Phänomen entgegenwirken, dass einzelne gleichstellungsfördernde Maßnahmen oft unverbunden nebeneinander stehen und die gewünschte Querschnittswirkung nach innen und außen nicht erreicht wird. Deshalb soll es die Aufgabe des Service-Centers sein, o.g. Maßnahmen mit zu initiieren, zu koordinieren und als Achse zum Auditierungsprozess zur familienfreundlichen Hochschule zu fungieren. Des Weiteren soll das Service-Center ein Beratungsangebot für alle relevanten Zielgruppen leisten. Das Service-Center wird von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Prorektorin für Studium und Bildung fachlich unterstützt. Für die Bewältigung der täglichen Aufgaben soll aus den Mitteln des Professorinnenprogramms eine *Stelle geschaffen werden* (in Abhängigkeit der bewilligten Mittel).
3. **Verbesserte Ausrichtung der Marketingstrategie zur Anwerbung und Bindung von Frauen an die Hochschule Mittweida:** Die Mittel sollen eingesetzt werden, um die o.g. *Maßnahmen zur Anwerbung und Bindung von Frauen* in den vier Zielgruppen an unsere Hochschule zu realisieren.

Sylvia Bäßler

Kanzlerin

Mittweida, 25.02.2009

5. Anlagen

Anlagenverzeichnis:

Anlage 1: Leitlinien der Hochschule Mittweida

Anlage 2: Frauen als Testimonials für die Hochschule Mittweida

Anlage 3: Gendergerechte Lehre an der Hochschule Mittweida als Beitrag zum Nationalen Pakt in MINT-Berufen

Anlage 4: Programm Workshop „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ an der Hochschule Mittweida im Rahmen der 19. Internationalen Wissenschaftlichen Konferenz (05.11.2008)

Anlage 5: Pressemitteilungen Familienfreundliche Hochschule

Anlage I

Leitlinien zur Entwicklung der Hochschule Mittweida

1. Ziel und Bestimmung

Das Studium an der Hochschule Mittweida dient der Befähigung, anwendungsorientierte und praxisbezogene, wissenschaftliche Ergebnisse in Wirtschaft und Gesellschaft zu nutzen, durchzusetzen und die Fähigkeit interdisziplinären Handelns insbesondere im Technik-, Wirtschafts- und Sozialsystem der Gesellschaft weiter zu entwickeln.

Die Perspektive der Hochschule mit ihren ingenieur-, medien-, wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Kompetenzen liegt begründet in der weiteren Stärkung und Vernetzung unter maßgeblicher Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien.

Mit der breiten Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien und Multimedia in allen Wissenschaftsdisziplinen hat die Hochschule Mittweida einen wichtigen Schritt in die Zukunft vollzogen.

2. Wertebewusstheit

Studienabschlüsse der Hochschule Mittweida haben im jeweiligen Gradierungslevel des nationalen Rahmens mitbestimmend und international vergleichs- und anerkennungsfähig zu sein. Die Hochschule muss ihren Platz auch in Zukunft durch Aktivierung innovativer Synergiepotentiale, internationale Kooperation und Mobilität in der europäischen Bildungslandschaft und auf dem Arbeitsmarkt behaupten.

Das Qualitätssiegel der Hochschule wird bestimmt durch Weiterentwicklung und Aktualisierung des auf den Kernkompetenzen basierenden Bildungsangebotes, das auf solider wirtschaftsnaher Forschung und Entwicklung in Kooperation mit Unternehmen, Universitäten, Fachhochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Einrichtungen der externen Industrieforschung basiert. Die Verzahnung von Ausbildungs- und Berufserfahrungen zur Qualitätssicherung erfordert eine stärkere Konzentration auf die Alumni-Tradition.

3. Internationalität und Überregionalität

Überregionalität und Internationalität, die sich aus der geografischen Lage zu anderen sächsischen Hochschulen und den demographischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten Sachsens ableiten lassen, sind Indikatoren für Ausbildungs- und Betreuungsqualität sowie Ausstrahlung der Hochschule.

Das Studium an der überregional und international bekannten Hochschule Mittweida University of Applied Sciences erhöht die Berufschancen der Absolventen und liegt somit im Interesse der Studentenschaft. Mit der Einführung moderner Kommunikationsformen lockern sich die lokalen Bindungen in Lehre, Forschung und Transfer. Das internationale Marketing muss verstärkt werden.

Die Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht ein weltweites Angebot von Studieninhalten.

4. Praxisorientiertheit

Das Studium an der Hochschule Mittweida ist praxisorientiert. Jeder Studiengang enthält mindestens ein Praxissemester und richtet sich an den Erfordernissen des Marktes aus. Als praxisnahe ausbildende Hochschule sind duale Ausbildungsmöglichkeiten zu entwickeln. Die Hochschule verstärkt die Vernetzung in und mit der regionalen Wirtschaft im Sinne der Wirtschaftsförderung, der Nachwuchsbereitstellung, berufs begleitenden Weiterbildung und der Mentorentätigkeit.

5. Fachbezogenheit und Vielseitigkeit

Die Zukunft der Hochschule Mittweida liegt in der Entwicklung wettbewerbs- und marktfähiger Studienangebote für Erststudium, Weiterbildung und lebenslanges Lernen. Die Fachbereiche profilieren ihre Angebote durch Herausarbeitung der Kernkompetenzen, Modularisierung der Studieninhalte in fachbereichsübergreifender Kooperation und Konzentration auf Schwerpunktprofile, die sich gegenüber den Hochschulwettbewerbern abheben. Neue Kooperationsmodelle, private-public Partnerschaften, Aufbau von Weiterbildungsstudiengängen und Erneuerung der Lehrinhalte aus dem Erkenntnisgewinn der internationalen Forschung sowie der Forschungsgruppen und An Institute sind notwendig für die Stabilisierung der Hochschule und bedürfen ständiger Aufmerksamkeit und Förderung.

6. Forschung

Die Organisation von Wissen und dessen Verfügbarkeit vollzieht sich in orts- und institutsübergreifenden Netzwerken. Profilbildung und Konzentration auf leistungsstarke Forschungskompetenz an der Hochschule, im Forschungszentrum und in Aninstituten sowie Interdisziplinarität in Forschung und Lehre. Das sind Vorbedingungen für die Herausbildung neuer Studiengänge in der Zukunft. Wertschöpfung durch Know-how bietet zunehmend auch die Chance zur Erzielung von Einkünften. Verstärkte F/E – Kooperation mit regionalen und überregionalen, insbesondere klein- und mittelständischen Unternehmen zur Erhöhung der Wertschöpfung in den neuen Bundesländern, besonders in Sachsen.

7. Wirtschaftlichkeit

Die Mechanismen der flexiblen Haushaltsführung und des Wettbewerbs werden durch den Abschluss von hochschulspezifischen Zielvereinbarungen herbeigeführt. Die Beteiligung am Wettbewerb fördert die leistungsorientierte Fokussierung der Fachbereiche und schafft Grundlagen für neue Kooperationsmöglichkeiten. Die Professorenschaft widmet dem Zufluss von Mitteln außerhalb des Haushaltes, vor allem auf den Gebieten Forschung, Weiterbildung und Erarbeitung virtueller Formen der Kommunikation in der Lehre Priorität.

8. Wandlungsfähigkeit

Die Bewahrung der Hochschule als ein Zeichen der Hochschulbildung im mittel-sächsischen Raum mit überregionaler Bedeutung erfordert für die Fachbereichsprofile Wandlungs- und Erweiterungsfähigkeit, doch auch die Bereitschaft zur Substitution von Studiengängen.

Der internationale Erkenntniszuwachs, die Anforderungen der Industrie an unsere Absolventen und der Wettbewerb der Bildungseinrichtungen untereinander erfordern es, geeignete personelle Ressourcen zu erschließen. Temporär gebundene motivierte Fachleute aus Wirtschaft, Verwaltung und Sozialbereichen sowie Kooperationspartnerschaften zwischen Hochschulen – auch ausländischen – sind eine wichtige Komponente zur Ergänzung des Lehrpersonals. Die für das Profil der Hochschule kompetenten und leistungsstarken Module müssen Ausgangspunkt weiterer Planungen und Ressourcenentscheidungen werden. Die Modularisierung des Studiums führt zur Schaffung von Freiräumen für die Einrichtung neuer Studiengänge, für Qualifizierung und Forschung. Das Rektorat fördert diese Entwicklung durch Strukturierung der Dienstleistungsbereiche der Hochschule. Konzepte des lebenslangen Lernens und die Nutzung eigener Ressourcen für virtuelle Studienformen sind vorrangig geeignet, die Bewerberzahlen zu erhöhen. Die Hochschule wird zunehmend zu einer lehrenden und lernenden Bildungseinrichtung, um den wechselnden Anforderungen des Berufslebens gerecht zu werden.

9. Regionale Verwurzelung

Der Rahmen für die Hochschulentwicklung wird nicht allein durch Studentenzahlen, Absolventenbewährung und Forschungserfolge bestimmt. Die Hochschulen befinden sich regional bezogen im Wettbewerb zu anderen, die aus dem gleichen begrenzten Finanzrahmen unter Beachtung parlamentarischer Entscheidungen gefördert und finanziert werden. Deshalb muss die Hochschule ein zuverlässiger und unverzichtbarer Partner nicht nur für die Stadt, sondern auch für die Region sein. Die Hochschule muss sich zu einem geistig-kulturellen Zentrum entwickeln, das sich insbesondere die Bildung von Partnerschaften mit den Schulen und die Unterstützung und Förderung der Jugend der Region zum Ziel setzt. Der Erhalt des Studienstandortes Roßwein (Landkreis Döbeln) wird zu einer existentiellen Frage der Hochschule Mittweida. Die Region ist ein ideales Wirkungsfeld für alle Formen von Bildungs- und Forschungspartnerschaften.

10. Mit- und Selbstbestimmung

Die dynamische Weiterentwicklung setzt die Einbeziehung aller Hochschulangehörigen voraus. Die Hochschule wird sich auf neuartige Nachfragen einrichten, deren Befriedigung Studienangebote erfordert, die grundsätzlich differenziert, modular, international und auf lebenslanges sowie virtuelles Lernen ausgerichtet sind.

Wie jede Hochschule, so ist auch die Hochschule Mittweida aus den Gruppen der Lehrenden, der Studierenden und anderen Bediensteten zusammengesetzt. Keine der Gruppen ist homogen. Sie sind nach Altersgruppen, Fachgebieten und sozialen Stellungen strukturiert. Überall dort, wo in Lehre und Forschung geistig-schöpferische Arbeit geleistet wird, muss täglich von Neuem um Konsens demokratisch gerungen werden. Die Hochschule ist so zu leiten und zu führen, dass die Gruppen und die einzelnen Mitglieder ihren demokratisch legitimierten Einfluss auf die Hochschulgestaltung ausüben und sich mit der Hochschulentwicklung identifizieren können.

Alle aktiven und ehemaligen Hochschulmitglieder sollen als Multiplikatoren wirken. Die Studentenwerbung ist hierbei eine zentrale Aufgabe.

11. Chancengleichheit

Die Hochschule Mittweida wirkt darauf hin Chancengleichheit, d.h. gleiche Rechte und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule, zu gewährleisten. Insbesondere in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen ist die Hochschule bestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen durch geeignete Karriere- und Personalentwicklungsmaßnahmen zu unterstützen. In Studiengängen, in denen eines der beiden Geschlechter unterrepräsentiert ist, werden geeignete Maßnahmen unternommen, um die Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen.

Die Hochschule versteht die Förderung der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe.

12. Familienfreundliche Ausrichtung der Hochschule

Die Hochschule Mittweida wirkt darauf hin, die Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf und Familie zu fördern.

Sie ist bestrebt, Rahmenbedingungen und Angebote zu schaffen, die dazu dienen, die betrieblichen Interessen der Hochschule, die familiären Interessen der Beschäftigten und Studierenden in Einklang zu bringen und bewirbt sich um das Zertifikat "Familiengerechte Hochschule".

Anlage 2



Hochschule Mittweida (FH)
University of Applied Sciences



»Ich habe Multimedialechnik in Mittweida studiert, weil der Ruf des Fachbereichs so gut ist.«

Cathleen Stützer | 28 Jahre | Absolventin, Dipl.-Ing. (FH) Multimedialechnik (2007)

Welche Ziele haben Sie nach Ihrem erfolgreichen Studium in Mittweida?
»Ich arbeite schon seit einigen Jahren freiberuflich in den Bereichen Grafik und Design sowie Marketing für ein Verpackungsunternehmen. Außerdem belege ich seit kurzem den Masterstudiengang Information and Communication Science in Mittweida.«

War das Studium in Mittweida eine gute Grundlage für Ihre Pläne?
»Ja. Ich habe eine gute Ausbildung genossen, die genau die Anforderungen an die Praxis erfüllte. Die neuen multimedialen Formen der Kommunikation hielten zur Zeit meines Studiums gerade Einzug in die Unternehmen und so war ich in der Lage, frühzeitig neue Ansätze mit einzubringen. Der Zeitpunkt hätte also nicht besser sein können. Ähnliche Ergebnisse erwarte ich mir auch von der Masterausbildung.«

Welche Vorteile hat Mittweida als Hochschulstadt?
»Mittweida hat Flair trotz der Kleinstädterei. Die Hochschule lebt von den kurzen Wegen zwischen den einzelnen Einrichtungen und der Nähe zum Lehrkörper. Der Studienablauf ist zudem gut planbar. Damit fällt es gerade Studenten wie mir, die jahrelang berufstätig waren und noch sind, einfach, sich in die Strukturen zu integrieren.«



Hochschule Mittweida (FH)
University of Applied Sciences

»HOCHSCHULE MITTWEIDA | HIER WÄCHST DIE ZUKUNFT« www.htwm.de

Neun gute Gründe hier zu studieren



Hochschule Mittweida (FH)
University of Applied Sciences



»Ich habe Industrial Management in Mittweida studiert, weil der Studiengang meine Bedürfnisse perfekt erfüllt hat.«

Kathrin Galda | 29 Jahre | Junior Managerin in Nanobiotechnologie-Unternehmen

Welchen beruflichen Weg haben Sie nach Ihrem Studium eingeschlagen?
»Ich bin Junior-Manager im Bereich Marketing & Sales / Business Development bei der Nano Holding GmbH, einem jungen Unternehmen der Nanobiotechnologie in Chemnitz. Meine Auslandsaufenthalte in Reno, Nevada (USA) im Rahmen des Masterstudiums und das Abschlussprädikat "mit Auszeichnung" haben mir geholfen, auf Anhieb diesen tollen Job zu bekommen.«

Inwieweit hat Sie das Studium in Mittweida auf diesen Weg vorbereitet?
»Mein Wunsch ist es, sowohl betriebswirtschaftliche Kenntnisse, als auch IT-Kenntnisse im Beruf zur Anwendung bringen zu können. Das Masterstudium in Mittweida hat beides sehr gut kombiniert. Eine gute Vorbereitung waren auch die Vorträge von Gastdozenten aus der Wirtschaft, zum Beispiel von Enviam, Data Warehouse und die Besuche in Unternehmen wie SAP.«

Welche Vorzüge hat für Sie die Hochschule Mittweida allgemein?
»Die Ausbildung an der Hochschule ist sehr Praxis bezogen. Dadurch wurde das Studieren für mich sehr effektiv. Die überwiegend kleinen Seminargruppen ermöglichen es den Professoren, individuell auf die Studenten einzugehen.«



Hochschule Mittweida (FH)
University of Applied Sciences

»HOCHSCHULE MITTWEIDA | HIER WÄCHST DIE ZUKUNFT« www.htwm.de

Neun gute Gründe hier zu studieren

Gendergerechte Lehre als Beitrag zum Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen



Seminargruppe im Studiengang Bioinformatik / Biotechnologie

Auf Initiative von Bundesbildungsministerin Annette Schavan wurde am 17. Juni 2008 in Berlin der Nationale Pakt für mehr Frauen in Berufen aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik - kurz MINT - gestartet. Der Nationale Pakt zwischen Politik, Wirtschaft und Wissenschaft soll das Bild der MINT-Berufe in der Gesellschaft verändern, junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge begeistern sowie Hochschulabsolventinnen für Karrieren in Wirtschaft und Wissenschaft gewinnen. Die Ziele sind in einem Memorandum festgehalten, das von einem breiten Bündnis aus Bundesregierung, Unternehmen, Verbänden, Gewerkschaften, Hochschulen, Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen und engagierten gesellschaftlichen Netzwerken unterzeichnet wurde.

Ein erklärtes Ziel des Memorandums ist es, „den Anteil von Studienanfängerinnen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern

mindestens auf europäisches Niveau zu steigern; das bedeutet eine durchschnittliche Steigerung um fünf Prozentpunkte“. Die Hochschule Mittweida unterstützt die Initiativen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen Studiengängen mit einem gezielten Angebot für Studentinnen der Biotechnologie/Bioinformatik. Im Wintersemester 2007/2008 wurde der neu konzipierte Studiengang Biotechnologie/Bioinformatik mit dem Abschluss Bachelor of Science erstmals an der Hochschule Mittweida angeboten. Aufgrund der überraschend hohen Zahl an Bewerberinnen (80%) wurde ein Konzept entwickelt, das den modernen Anforderungen an die Hochschulausbildung mit einer Konzentration auf die Kernkompetenzen des Fachbereichs in Lehre und Forschung entspricht und dabei die besondere Situation von jungen Frauen berücksichtigt. Im Wintersemester 2007/2008 wurde daher gezielt eine Seminargruppe nur für

Frauen gebildet, um die Studentinnen zu fördern. So können teilweise vorhandene Hemmungen im Umgang mit technischen Geräten und Ausstattungen abgebaut und die spezifischen Interessen der Frauen berücksichtigt werden. Weibliche Lehrkräfte und Studentinnen der höheren Fachsemester als Tutorinnen unterstützen dieses Vorhaben, indem sie als Vorbilder wirken und motivieren. Die Leitung obliegt Frau Prof. Dr. Petra Radehaus, die an der Konzeption des Studiengangs maßgeblich beteiligt war. Ihre langjährige Lehrerfahrung, speziell in „Women in Engineering“- Programmen, qualifiziert sie in besonderer Weise für die Anforderungen einer geschlechtergerechten Lehre.

Das besondere Interesse von Frauen am Studiengang Biotechnologie/Bioinformatik setzte sich auch im Wintersemester 2008/2009 fort. Der Anteil von Frauen an den Neuimmatrikulationen beträgt 66%. Das obige Bild zeigt die Frauen-

seminargruppe in diesem Semester: Das didaktische Konzept des Studiengangs sieht vor, die Grundlagenausbildung für Studentinnen und Studenten gemeinsam anzubieten, wogegen die Durchführung von Seminaren und Praktika nach Geschlechtern getrennt erfolgt, um die unterschiedlichen Fähigkeiten und Interessen besser berücksichtigen zu können. In den höheren Semestern wird eine Verbesserung der Studiengangsgestaltung durch interdisziplinäre Projektarbeit, problemorientiertes Lernen, Teamarbeit und medienwirksame Präsentation der Ergebnisse angestrebt. Mit einer zusätzlichen Lehrkraft soll diese Genderinitiative der Hochschule Mittweida ab 2009 im Rahmen des Hochschulpakts weiter gefördert werden. Bedingung ist dabei die kontinuierliche Evaluierung des Modells sowie die Weiterbildung der Lehrenden.

Prof. Dr. phil. Monika Häußler-Sczepan

19. Internationale Wissenschaftliche Konferenz Mittweida - IWKM 2008

Informations- und Kommunikationstechnik

Workshop „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“

05. November 2008, Gerhard-Neumann-Bau 5-109A

▶ Programm

13:00	Begrüßung Prof. Dr. Monika Häußler-Sczepan Prorektorin für Studium und Bildung Hochschule Mittweida
13:15	Daten und Fakten zu Bildungsentscheidungen von Mädchen und Frauen Prof. Dr. Irene Schneider-Böttcher Präsidentin Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen
14:15	Biotechnologie - Wirtschaft und Wissenschaft in Frauenhand?! Prof. Dr. Petra Radehaus Studiendekanin Biotechnologie/Bioinformatik Fachbereich Mathematik / Physik / Informatik Hochschule Mittweida
14:45	Kurzbeiträge
15:30	Kaffeepause
16:00	Warum weibliche Führungskräfte den Firmenwert steigern Dipl.-Ing. Silvia Tagge AOG/ Plant Managerin Autoliv Sicherheitstechnik GmbH Döbeln
16:30	Podiumsdiskussion Moderation: Dr. Ursula Zenker Leiterin Referat Wiss. Weiterbildung Hochschule Mittweida
17:30	Ende

Studium mit Kind – in Mittweida möglich

Studenten und Mitarbeiter arbeiten gemeinsam daran, dass die Hochschule das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ erhält

Viele Einrichtungen bemühen sich, junge Eltern dabei zu unterstützen auch schon während des Studiums Kinder zu bekommen. So auch die Hochschule Mittweida. Der Grund dafür ist der Trend, dass Frauen ihre Kinder immer später bekommen, damit sie ihren Arbeitsplatz sicher haben und dem Nachwuchs einen guten Lebensstandard bieten können.

Die Hochschule Mittweida bewirbt sich schon im kommenden Jahr für das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“. Dieses stellt die Hertie-Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Familienministerium aus. Ein externer Auditor wird begutachten, welche Maßnahmen die Hochschule bisher ergriffen hat, um eine familiengerechte Atmosphäre zu schaffen und das Studieren und Arbeiten mit Kind nicht nur möglich, sondern auch angenehm zu gestalten. Ein von Mitarbeitern und Studenten der Hochschule gemeinsam erstellter Katalog mit weiteren Maßnahmen muss dann innerhalb von drei Jahren abgearbeitet werden.

„Im Focus des Audit-Programms stehen die Studien- und Arbeitsbedingungen. Die Arbeitszeiten, die Studienordnung, die Praktikumsordnung und Vorlesungszeiten müssen überdacht werden, damit Mütter und Väter flexibel arbeiten können und Studenten die Möglichkeit haben ihr Studium mit Kind weiterführen können ohne lange zu unter- oder sogar abbrechen“, so Ramona Kusche vom Prorektorat Studium und Bildung im Gespräch mit NOVUM.

Um für die Bewerbung im nächsten Jahr schon einen Grundstein zu legen, haben die Mitarbeiter der Hochschule und die Studenten Hand in Hand an den räumlichen Bedingungen der Hochschule gearbeitet. Im Rahmen von zwei studentischen Projekten entstehen seit April dieses Jahres zum einen in der Mensa eine Spielecke, welche von Hochschule und Studentenwerk geplant und vom Studentenwerk finanziert



Quelle: Prorektorat Studium und Bildung

Wie hier in der Mensa wird im Haus 1 neben Couch und Wickeltisch auch eine Spielecke zur Verfügung gestellt.

wurde. Und zum anderen haben die Kinder der Studenten und Mitarbeiter eine eigene Lesecke in der Bibliothek bekommen. Um diese mit zahlreichen Büchern zu bestücken wurde an der Hochschule ein Spendenauftrag gestartet, der guten Zuspruch fand. Nun warten die Schätze der eigenen Kindheit darauf neue Kinder in eine Phantasiewelt zu entführen. Für die Zukunft ist geplant, die Bibliothek auch samstags zu öffnen damit junge Eltern, die unter der Woche kaum Zeit haben die Bibliothek zu nutzen, dies am Wochenende nachholen können. Doch dieser Plan steckt buchstäblich noch in den Kinderschuhen. Außerdem hat Hochschulkanzlerin Sylvia Bäßler erreicht, dass die Stadt Mittweida der Hoch-

schule zehn Kindergartenplätze zur Verfügung stellt. Im Haus 1 ist ein Eltern-Kind-Raum mit Couch, Wickeltisch und Spielecke entstanden. Er soll als Rückzugsort für Eltern in der Mittagspause, als Stillraum oder für schwangere Studentinnen, die einfach mal die Füße hochlegen müssen, dienen. Dieser wurde durch den Studentenrat initiiert und gestaltet. Die finanziellen Mittel stellte die Hochschule bereit. Auch für Bewegung wird gesorgt. Beim „Hochschulsport – Sport für Kids“ können sich die Knirpse mal so richtig austoben und Mami und Papi haben die Möglichkeit, sich mit Gleichgesinnten auszutauschen. In das neue Medienzentrum soll ein hochschuleigener Kindergarten

integriert werden. Das Zertifikat möchte ermöglichen, dass Studium, Forschung, Lehre, Arbeit und Familie an deutsche Hochschulen vereinbar sind. Es soll ein strategisches Managementinstrument genutzt werden, um die betrieblichen Interessen der Hochschule und die familiäre Interessen der Mitarbeiter und Studierenden in Einklang zu bringen. Seit 2001 erhielten insgesamt 74 Hochschulen das Zertifikat. In Sachsen zählen dazu die Westsächsische Hochschule Zwickau, die Technische Universität Chemnitz und die Technische Universität Dresden.

Ansprechpartner: Ramona Kusche, Prorektorat Studium und Bildung, kusche@btw.uni-mittweida.de
Virginia Hurti

Hochschule präsentiert sich kinderfreundlich

Kinderecke und Eltern-Kind-Raum eingeweiht – Ziel: Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

VON UWE LEMKE

Mittweida. Mit der Einweihung einer Kinderecke in der Mensa und eines Eltern-Kind-Raumes im Haus 1 hat die Hochschule Mittweida gestern ganz praktisch gezeigt, dass sie es ernst meint mit ihrem Versprechen, eine kinder- und familienfreundliche Bildungsstätte zu sein. Seit Jahresbeginn arbeite man an diesem Ziel, so Kanzlerin Sylvia Bäßler. Die etwa 15 Kinder von Studentinnen sowie weitere von Mitarbeitern können somit an der Mittweidaer Hochschule vor Ort noch besser betreut werden. Und auch die Kinder von Müttern des Bereichs Soziale Arbeit am Hochschulstandort Roßwein werden die Neuerungen in Mittweida einmal nutzen können, wenn diese Außenstelle dorthin umzieht.

In der vom Studentenwerk Freiberg/Mittweida finanzierten Kinderecke in der Mensa können nun Eltern mit ihren Sprösslingen gemeinsam essen. Der Eltern-Kind-Raum im Haus 1, der auf Initiative des Studentenrates entstand, bietet den studentischen Eltern Still- und Wickelmöglichkeiten, kann aber auch als Rückzugs- und Spielzimmer genutzt werden.

Und es gibt noch mehr, um an der Hochschule Mittweida Beruf bzw. Ausbildung und Familie unter einen Hut zu bringen: In der Bibliothek existiert eine Bücher- und Leseecke für die Kleinsten, sodass die



Diese Eltern-Kind-Ecke wurde gestern in der Mensa der Hochschule Mittweida eingeweiht.

–FOTO: FALK BERNHARDT

studierenden Mütter oder Väter die Gelegenheit haben, Bücher zu lesen oder Literaturrecherchen durchzuführen. Im Rahmen des Hochschulsports „Sport für Kids“ können sich die Kinder gemeinsam mit ihren Eltern bei Sport und Spiel austoben.

„Die Hochschule Mittweida befindet sich gegenwärtig in Gesprächen mit der Stadt Mittweida über eine Bereitstellung von zehn Kindergartenplätzen in städtischen Kindergärten vor allem für Studierende und Mitarbeiter der Hochschule“, erklärt die Kanzlerin. Darüber hinaus werde in das neu zu errichtende Zentrum für Medien und Soziale Arbeit ein interkultureller Kindergarten integriert, der vom

Studentenwerk Freiberg/Mittweida voraussichtlich ab 2012 betrieben werden soll.

Nächstes Jahr will sich die Hochschule Mittweida um das vom Familienministerium und der Hertie-Stiftung vergebene Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ bewerben. Es soll dazu dienen, die betrieblichen Interessen der Hochschule und die familiären Interessen der Mitarbeiter und Studierenden in Einklang zu bringen. Seit 2001 erhielten insgesamt 74 Hochschulen das Zertifikat. In Sachsen zählen dazu die Westsächsische Hochschule Zwickau, die Technische Universität Chemnitz und die Technische Universität Dresden.

„Freie Presse“ vom 12. 12. 2008



www.medien-mittweida.de
MACHT SICHTBAR.



Interaktive Plattform
des Fachbereichs Medien
Hochschule Mittweida (FH)
University of Applied Sciences

Panorama

- Politik
- Wirtschaft
- Vermischtes

Medien

- Medienstudent
- Events
- Multimedia
- Terminkalender
- Presseportal
- Podcast
- Impressum

Suchen

RSS 2.0
LESEREICHEN

kostenloser Service

Word-Vorlage

für Bachelor- und Masterarbeiten

Download

Zum Terminkalender

Dezember						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
49	1	2	3	4	5	6 7
50	8	9	10	11	12	13 14
51	15	16	17	18	19	20 21
52	22	23	24	25	26	27 28
01	29	30	31	1	2	3 4

« Zurück

Freitag, 12. Dezember, Alter: 3 Stunden

Von: Felix Birkner

Projekt "Familienfreundliche Hochschule Mittweida" Zum Wohle des Kindes

Auf dem Weg zur familienfreundlichen Hochschule entstehen eine Vielzahl von Projekten, die auch Kinder in das studentische Leben einbeziehen. Am vergangenen Donnerstag eröffnete Sylvia Bäßler, Kanzlerin der Hochschule Mittweida, eine Familienecke in der Mensa.

Das Projekt "Familienfreundliche Hochschule Mittweida" besteht seit mittlerweile sieben Monaten. Ramona Kusche, Referentin im Rektorat für Studium und Bildung, berichtet im Vorfeld der Eröffnung über die geplanten Projekte: "In der Mensa entsteht eine Familienecke, in der Studierende mit Kind ihr Mittagessen einnehmen können. Dafür entstand ein Essbereich mit Kindertischen und -stühlen, sowie ein kleiner Spielbereich. Im Haus 1 wurde ein Familienzimmer eröffnet, das Studierenden mit Kind als Wickel- beziehungsweise Stillraum, sowie Schwangeren als Rückzugsbereich dient."



Bücher und Kuschteliere erwarten die Kinder in der Bücherecke. (Foto: Ramona Kusche)

Hochschulbibliothek sammelt Kinderbücher

Eine weitere Maßnahme, die zusammen mit der Bibliothek umgesetzt wird, ist eine Kinderbücherecke. Hier sollen sich Kinder bis zum achten Lebensjahr austoben und in Kinderbüchern schmökern. Um ein umfangreiches Angebot für die Kinder anbieten zu können, ist die Hochschulbibliothek auf Buchspenden angewiesen. "Auch kleine Spenden von zwei oder drei Euro sind willkommen", sagt Leiterin Helga de la Barré. Derzeit sind bereits über 50 Bücher für die Kinderecke gesammelt. Spender sind unter anderem Hochschulmitarbeiter, Professoren und vor allem Studenten mit Kind. "Von den Geldspenden wurden Plüschtiere, Buntstifte, Malhefte, Sitzkissen und weitere Kinderbücher gekauft", so Helga de la Barré.

Mit diesen Projekten will sich die Hochschule Mittweida im kommenden Jahr um den Titel "Familiengerechte Hochschule" bewerben. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vergibt zusammen mit der Hertie-Stiftung dieses Zertifikat. Derzeit dürfen sich rund 70 deutsche Hochschulen "familiengerecht" nennen, davon lediglich drei in Sachsen.

« Zurück

» Diesen Artikel kommentieren:

Vorname *

Nachname *

E-Mail

Website

Ort

Nachricht *

Felder mit einem * sind Pflichtfelder und müssen ausgefüllt werden.

eintragen

mzwo - Medienmagazin



Ausgabe 12 - Themen:
- Comeback der Schallplatten
- Youtube sucht Musiker
- twitter schneller als Nachrichtenagenturen

- Podcast anhören
- Podcast abonnieren
- Podcast downloaden

Mediennacht - Werbespots

Nur eine Illusion? Nein!

DER GROSSE JAHRECK

HIER online!
Aktuell: Die Einschreibung (1/6)

Nachgefragt

Escher
- ein Fall für mm.de
Hier gibts das Video-Interview!

Mittweidaer Modell



Medienstudium in Mittweida
Infos im Video

Morgens studieren, nachmittags produzieren. Warum Medienstudienplätze in Mittweida so begehrt sind, zeigt euch dieses Video.

► Zum Video

» Die aktuelle NOVUM



Ausgabe 28 / 2008 vom

Kinder von Studenten sind in der Hochschule gut aufgehoben

Die ganze Familie isst in der Mensa

Mittweida (RH). Auf dem Campusgelände der Hochschule Mittweida können sich Studenten mit Kindern noch besser aufgehoben fühlen. Dort wurden jetzt gleich zwei neue Angebote auf den Weg gebracht, die langfristig in die Verbesserung der familien-

freundlichen Studienbedingungen münden sollen. In einer vom Studentenwerk Freiberg/Mittweida finanzierten Kinderecke in der Mensa können nun Eltern mit ihrem Nachwuchs gemeinsam das Mittag einnehmen. Zudem wurde im Hauptgebäude auf Ini-

tiative des Mittweidaer Studentenrates ein Eltern-Kind-Raum eingerichtet, der jungen Eltern Still- sowie Wickelmöglichkeiten bietet und als Spielzimmer genutzt werden kann. „Dazu kommt noch eine Bücher- und Leseecke für Kinder in der Bibliothek und die Möglichkeit, dass die Sprösslinge mit ihren Eltern gemeinsam Hochschulsport treiben können“, fasste Ramona Kusche vom Prorektorat Studium und Bildung die bereits bestehenden Angebote zusammen. Zurzeit befindet sich die Hochschule in Gesprächen mit der Stadtverwaltung über eine Bereitstellung von 10 Kindergartenplätzen in städtischen Kindergärten, wo in erster Linie Studierende und Mitarbeiter der Hochschule ihren Nachwuchs unterbringen können. Zukünftig soll dann auch in dem neuen Zentrum für Medien und Soziale Arbeit ein interkultureller Kindergarten integriert werden.



Zu den zwei neuen familienfreundlichen Angeboten der Hochschule gehört eine Kinderecke in der Mensa.

Foto: Ralf Härtel