

Frauenförderplan

Präambel:

Die Zahl der Frauen, die sich in den letzten Jahren für einen technischen Beruf oder ein technisches Studium entschieden haben ist von 3 - 4% auf 15 - 20% angestiegen. Da heute neben fachlichen Kompetenzen auch „soft-skills“ wie Kommunikation, Teamfähigkeit und globale Vernetzung zunehmend gefragt sind, finden Frauen zunehmend anspruchsvolle Arbeitsmöglichkeiten im ingenieurwissenschaftlichen Bereich. Die Fakultät für Ingenieurwissenschaften unterstützt ein Umdenken in Richtung eines neuen europäischen Konzepts, bei dem Frauen durch Unterstützung für das Familienleben neue Wege in technischen Berufe geöffnet werden.

Zielsetzung:

Die zentrale Zielstellung der Frauenförderung an der Fakultät für Ingenieurwissenschaften der Universität Duisburg-Essen ist es, entsprechend des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen den Anteil der Frauen signifikant innerhalb einer Frist von fünf Jahren durch verschiedene frauenfördernde Aktivitäten im ingenieurwissenschaftlichen Studium auf 30 % zu erhöhen.

Aktivitäten der Fakultät für Ingenieurwissenschaften:

Der Frauenanteil an den Abteilungen der Fakultät für Ingenieurwissenschaften ist z. T. noch zu gering (Studienanfängerinnen im WS 05/06 (Quelle: Super X): Elektrotechnik 11,6 %, Informatik 33,48 %, Maschinenbau 16,14 %, Materialtechnik 18,18 %, Maschinenwesen 33,33 % (auslaufend), Technik 20 %, Fakultät insgesamt 23,44 %; Studienanfängerinnen im WS 04/05 (Quelle: Super X): Elektrotechnik 12,8 %, Informatik 35,93 %, Maschinenbau 15,99 %, Materialtechnik 9,38 %, Maschinenwesen 60 % (auslaufend), Technik 40 %, Fakultät insgesamt 24,87 %) und soll gezielt durch entsprechende Veranstaltungen (Sommeruniversität für Frauen, Girl's Day) verstärkt werden. Kennzeichnend bei den Frauenanteilen ist es, dass der Anteil bei internationalen Studierenden viel größer ist, als bei den deutschen Studierenden. Damit verbunden ist die Feststellung, dass der Anteil von Frauen in der Technik ein deutsch-spezifisches Problem ist, und dass daher Aktivitäten in anderen europäischen Ländern als Vorbild für die eigenen Lehrgänge herangezogen werden sollten. Dazu sollen in entsprechenden Veranstaltungen/Aktivitäten einzelner Studiengänge im Zusammenhang mit Perspektiven für Frauen in interessanten Positionen in Industrie, Wirtschaft und Verwaltung vorgestellt werden. Die Fakultät veranstaltet verschiedene Aktivitäten um zu zeigen, dass Frauen in der Technik schon längst Alltag sind. Am „Girls Day“ werden Schülerinnen und interessierte Frauen eingeladen, um sich anhand von Laborführungen und Vorträgen von der Rolle der Frauen in der Technik mit eigenen Augen und Händen zu überzeugen. An diesem Tag werden die Besucherinnen nur von Frauen betreut, und zwar von denen, die aktiv am Campus die Technik der Zukunft gestalten. Von der Professorin über die wis-

senschaftliche Mitarbeiterin bis hin zur Technikerin im Labor erläutern aktive Frauen in der Technik nicht nur die aktuelle Technologie sondern auch ihre Begeisterung für diese. Für alle Aspekte steht eine Frau zur Verfügung, die Fragen beantworten und modernste Technik erklären kann, wie zum Beispiel Industrieroboter, Fahrzeugelektronik, Brennstoffzellen und Abfallbehandlung.

Mit der „Sommeruniversität für Frauen“ wiederum soll vermittelt werden, dass die Themen der Zukunft durchaus auch Themen sind, in denen Frauen wesentliche Impulse geben können und in denen sie interessante Arbeitsfelder finden können. Wichtige gesellschaftliche Themen wie Energie- und Abfalltechnik, Mechatronik, computergestützte Produktentwicklung, Nanotechnologie, Informationstechnik, Softwareentwicklung, angewandte Informatik, Kommunikationstechnik und Mikroelektronik werden anhand von konkreten Versuchen sichtbar gemacht, wodurch sich Frauen überzeugen können, dass die neuen Themenschwerpunkte der Ingenieurwissenschaften mehr als nur trockene Materie sind.

Weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind:

1. Beibehaltung der Transparenz bei Stellenbesetzungen
2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft und Familie
3. Anwerben von Studentinnen für naturwissenschaftliche Fächer
4. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Als besondere Ansätze werden folgende Linien verfolgt:

(a) Im Bereich der Studienanfängerwerbung:

- Unsere Werbemedien sind zur Zeit der Internet-Auftritt, Broschüren und Falblätter sowie Schulbesuche. Diese sollen daraufhin untersucht werden, wie das Interesse gerade bei der weiblichen Zielgruppe erhöht werden kann. Dazu soll eine Rückkopplung hergestellt und ausgewertet werden; für dieses Thema wird eine Beratung und Zusammenarbeit mit fachlich dazu passenden Wissenschaftsbereichen der Universität gesucht. Ggf. soll das bei Schulbesuchen und (Bildungs-) Messen eingesetzte Demonstrationsgerät auf Grund der gewonnenen Hinweise überarbeitet werden.
- Ebenso ein Thema, das nur in Zusammenarbeit mit fachlich ausgewiesenen Partnern in der Hochschule angegangen werden kann ist eine Untersuchung des geschlechtsspezifischen Attraktivitätsprofils unserer Studiengänge. Hier soll versucht werden durch Befragung von Schülerinnen und Studentinnen die Wahrnehmung der Studiengänge und ihrer geschlechtsspezifischen Anziehungs- und Abschreckungsfaktoren kennen zu lernen mit dem Ziel, einerseits die Darstellung zu verbessern und andererseits möglicherweise auch Verbesserungsmöglichkeiten im Zuschnitt und Ausgestaltung der Studiengänge wahrzunehmen.

(b) Im Bereich der Verbesserung des Studienerfolgs unserer Studentinnen:

- Ein Konzept zu Tutoring und Mentoring wurde entworfen und hinsichtlich Kosten und Machbarkeit mit dem Dekanat abgestimmt. Durch das von der Fakul-

tät beschlossene Studienbegleitprogramm zur verstärkten individuellen Betreuung von Anfängerinnen und Anfängern wurden bereits viele Studentinnen höherer Semester eingesetzt, die den jüngeren vermitteln helfen, dass Frauen in der Technik längst Alltag sind. Davon versprechen wir uns mehr Anfängerinnen in den nächsten Jahren.

- Bereits in der Vergangenheit konnten Studentinnen der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer am MEDUSE-Mentoring teilnehmen. Im Frühjahr 2006 wird nun erstmalig an der Universität Duisburg-Essen eine fachspezifische Mentoringlinie für zukünftige Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen an den Start gehen. Mentorinnen aus der Berufspraxis beraten Studentinnen in Fragen der Studiengestaltung, der beruflichen Orientierung und des beruflichen Einstiegs. Ferner werden Workshops zur Vermittlung fachübergreifender Kompetenzen (Schlüsselqualifikationen für Studium und Karriere/ Führungskräfteentwicklung) angeboten, die sich ausschließlich an Studentinnen dieser Fachrichtungen wenden.

(c) Im Bereich der Doktorandinnen-Förderung:

- Die Auswahl-situation in der Fakultät und die Prozesse bei der Auswahl von wissenschaftlichen Mitarbeitern sollen mindestens grob aufgenommen werden und analysiert werden auf Verbesserungsmöglichkeiten
- Die Erfahrungen in der Fakultät mit weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzgl. besonderer aufgetretener Probleme oder besonderer Vorteile im Vergleich mit männlichen Mitarbeitern sollen aufgenommen werden mit dem Ziel, Hinweise für eine Verbesserung der Praxis oder der Randbedingungen zu gewinnen. Bei diesem Thema ist eine Kommunikation mit den anderen Bereichen der Universität vorzusehen, da frauenspezifische Gesichtspunkte neben den fachspezifischen eine große Rolle spielen dürften.
- Darüber hinaus sollen fakultätsübergreifende Angebote der Hochschule zur Förderung des Problembewusstseins und der soft Skills seitens der Fakultät unterstützt werden, sei es durch entsprechende Bekanntmachung und Werbung bei der Gruppe der weiblichen wiss. Mitarbeiter oder auch durch materielle Unterstützung der Teilnahme an z.B. Workshops.

(d) Konzept Promovendinnenförderung 2005

Drei Seminarblöcke à 2 Tage werden für Frauen aus allen Bereichen der Ingenieurwissenschaften angeboten. Dabei soll in den einzelnen Seminarblöcken auch die Arbeitssituation der Frauen in technischen Berufen berücksichtigt werden.

1. Block: Präsentation ingenieurwissenschaftlicher Arbeitsergebnisse, Moderation, freies Reden, Input und Diskussion zu wissenschaftliche Vorträgen und Präsentationen, Input und Diskussion zu Visualisierungstechniken im wissenschaftlichen Vortrag, Erarbeiten und Halten eines wissenschaftlichen Kurzvortrag mit Videoaufzeichnung, Auswertung der Videoaufzeichnung, optimale Vorbereitung des wissenschaftlichen Vortrags uvm.

2. Block: Personalführung (situationsgerechter Führungsstil, Führungsverhaltenweisen) und Konfliktmanagement (Kommunikationstechniken) in der Wissenschaft, Konfliktsituationen im Arbeitsalltag, Bearbeitung von Fallbeispielen, Konfliktlösung durch Mediation, Kommunikative Techniken zur Konfliktlösung, Konfliktmanagement als Instrument der Personalführung uvm.

3. Block: Karriere- und Lebensplanung (Zeitmanagement), Einführung in die Zeitplanung, Analyse der Arbeits- und Zeitstrukturen, Schwerpunkte: Raum, Arbeitsmittel, Arbeitsteilung, Work-Life-Balance, Arbeits- und Zeitstruktur, Identifikation von Störungen für das Zeitmanagement, Prime-time, Pareto und Prioritäten, Zeitplanung in Wochenabschnitten und Jahren uvm.

In einer **Abschlussveranstaltung** soll das entstandene **Netzwerk** der Promovendinnen der Universität Duisburg-Essen vertieft, die Evaluation des Projektes durch ME-DUSE vorgestellt und ein spannender Vortrag einer Professorin der Ingenieurwissenschaften gehalten werden.

Das Projekt der Promovendinnenförderung wird auch in **2006** fortgeführt, befindet sich jedoch noch in der Planungsphase.

(e) Girl's Day

Beim Girl's Day sollen Schülerinnen der Klassen 5 bis 10 für die Themen Technik und Naturwissenschaften interessiert werden. Zum bundesweiten Mädchentag, dem Girl's Day, öffnet der Uni-Campus Duisburg die Labortüren der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, um junge Frauen für technische Berufsbilder zu begeistern. Mitarbeiterinnen der Ingenieurwissenschaften bieten Schülerinnen-Gruppen an, in ihren Veranstaltungen auf Unterrichtsthemen einzugehen. Um weibliche Vorbilder erleben zu können, werden alle Veranstaltungen von Ingenieurwissenschaftlerinnen angeboten und von Tutorinnen begleitet.

(f) Roberta

Die Universität Duisburg-Essen wird zukünftig Roberta-Regionalzentrum sein. Zwei Mitarbeiterinnen des Fachbereichs Ingenieurwissenschaften haben bereits an einer Kursleiterinnen-Schulung des Fraunhofer Instituts teilgenommen. Durch das Projekt „Roberta“ sollen Naturwissenschaften, Technik und Informatik spannend und anwendungsnah mit Hilfe autonomer Roboter vermittelt werden, um auch Mädchen und junge Frauen zu einem Ingenieurstudium zu ermutigen.

(d) Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft und Familie

Ein wichtiger Aspekt für die Vereinbarkeit von Studium bzw. Wissenschaft und Familie ist die Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowohl für Mitarbeiterinnen als auch für Studentinnen. In der Fakultät besteht die Möglichkeit, mit einem Pilotprojekt diese Aktivität zu starten. Geplant ist eine Pilotphase von einem Jahr für das Jahr 2006. Hierzu wird auch nach Wegen gesucht, damit die Eltern keine oder zumindest nur geringe Eigenmittel für den Betreuungsplatz ihres Kindes aufbringen müssen.

Personalentwicklung:

Die gemäß Schreiben von Frau Lindenberg-Wendler am 27.08.2004 geforderten Erhebungsbögen zum Personalbestand wurden von der Personalabteilung, Herrn Finis, ausgefüllt und sind als Anlage beigefügt. Zum Stichtag lagen beim wissenschaftlichen Personal keine Beurlaubungen vor.

Eine Bearbeitung der weiteren Erhebungsbögen war nicht möglich, da die gewünschten Daten nicht verfügbar sind.

Berichtspflicht:

Die Fakultät berichtet der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat entsprechend der Vorgaben des am 7. Oktober 2005 vom Senat verabschiedeten Rahmenplans zur Gleichstellung der Universität Duisburg-Essen einmal im Jahr über den Stand der Umsetzung seines Frauenförderplans. Nach Ablauf dieses Frauenförderplans, also in drei Jahren, legt die Fakultät für Ingenieurwissenschaft über die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen einen Abschlussbericht vor.

Prof. Dr.-Ing. A. Kecskeméthy
Dekan der Fakultät für Ingenieurwissenschaften

**Frauenförderplan
gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.99
des Fachbereichs Bauwissenschaften,
Universität Duisburg-Essen**

Zeitraum der Gültigkeit 2005 bis 2007

Essen, den 13.10.2005

Ansprechpartner: Dr.-Ing. Angelika Eßer

1 Allgemeines

Der Fachbereich Bauwissenschaften schreibt zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 20.11.1999 den Frauenförderungsplan für einen weiteren Zeitraum mit der Gültigkeit von 2005 bis 2007 fort. Es ist die erste Fortschreibung des vom Fachbereich Bauingenieurwesen aufgestellten Frauenförderungsplans, vom Juli 2000, gültig für den Zeitraum 2000 – 2003, bzw. verlängert bis 2004.

Der fortgeschriebene Förderplan beinhaltet im Wesentlichen eine Ist-Analyse als Grundlage zur Erarbeitung konkreter Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bei Studienaufnahme, Studium, Studienabschlüssen, Promotionen und Habilitationen. Er wird unterstützt durch den am 7.10.05 vom Senat verabschiedeten Rahmenplan der Universität Duisburg-Essen für die Frauenförderung.

Nach 3 Jahren wird über die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen ein Bericht vorgelegt, der Entwicklungstendenzen analysiert, und Gründe fürs Erreichen oder Nichterreichen darlegt.

2 Ist-Analyse / Prognose

2.1 Ausgelaufener Frauenförderungsplan

Über den ausgelaufenen Frauenförderungsplan und eingeleitete Sondermaßnahmen für den Berichtszeitraum von 2000 bis 2004 liegt ein 12 – seitiger Bericht (7 Seiten Text, 5 Seiten statistische Auswertungen) vom Januar 2005 vor, Verfasserin Dr.-Ing. Angelika Eßer.

Fazit des Berichtes:

- **Beschäftigungsstruktur**

Im Fachbereich Bauwissenschaften hat sich der prozentuale Frauenanteil im Vergleich Mai 2000 zu Januar 2005 bei den ProfessorInnen, wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen leicht erhöht, bei den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften merklich erhöht. Eine Ausnahme bildet die Situation bei den Auszubildenden, im Jahre 2000 waren vier männliche und eine weibliche Auszubildende im Fachbereich beschäftigt, im Jahre 2005 nur noch ein männlicher Azubi.

- **Qualifikationsstruktur**

In den Jahren 2000 bis 2003 haben zwischen 28 % und 35 % (DI und DII zusammengefasst) weibliche Studierende ihr Studium aufgenommen. Der Anteil der Absolventen im selben Zeitraum liegt zwischen 20 % und 15 %.

Beobachtungen zur Weiterqualifizierungen, gemessen an durchlaufenden Promotionsverfahren, zeigt für Frauen eine bemerkenswerte Wendung: Seit Bestehen des Fachbereichs ab 1978 bis zum Jahre 1993 haben ausschließlich Männer promoviert. Die erste weibliche Bauingenieurin promovierte 1994, der Anteil der von weiblichen Mitarbeiterinnen eingereichten Promotionen stieg daraufhin stetig auf einen Anteil von ca. 8 % bezogen auf die Gesamtanzahl der Promotionen des Fachbereichs.

2.2 Zur Beschäftigungsstruktur (Stichtag 23.05.2005)

ProfessorInnen

Die Anzahl der ProfessorInnen hat sich insgesamt von 21 auf 15 planmäßige und zwei außerplanmäßige Stellen reduziert. Mit der Berufung von Frau Prof. Dr.-Ing. Schnellenbach-Held auf den Lehrstuhl für Massivbau im Jahre 2004 konnte der Anteil der Professorinnen am Kollegium der Hochschullehrer/Innen des Fachbereichs von einer Professur auf zwei verstärkt werden.

Innerhalb der nächsten 3 Jahre werden vier Professoren in den Ruhestand entlassen, drei Stellen können davon erneut besetzt werden.

Mittelbau

Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter liegt insgesamt bei 74, davon sind 18 Stellen von Frauen besetzt, der Frauenanteil liegt damit derzeit bei ca. 24 %. Dieser Prozentsatz kann in den letzten 5 Jahren ziemlich konstant beobachtet werden, er liegt leicht über dem Anteil der weiblichen Absolventen. Damit wird das Bestreben des Fachbereichs deutlich, die Höherqualifizierung der weiblichen Bauingenieure zu fördern.

Die Verträge für wissenschaftliche Hilfskräfte werden meist für kurze Übergangszeiten abgeschlossen und leiten oftmals ein längerfristiges Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche Mitarbeiter ein. Diese Beschäftigungsverhältnisse unterliegen großen statistischen Schwankungen, so bestanden im Januar 2005 zwei Arbeitsverhältnisse mit einem 50 -%igen Frauenanteil, im Mai 2005 nun werden 16 Arbeitsverhältnisse registriert, davon sind 6 von weiblichen Bauingenieurinnen besetzt, das entspricht einem Anteil von 37,5 %. Eine Progno-

se über die weitere Entwicklung bei der Vergabe der wissenschaftlichen Hilfskraftstellen ist schwer möglich. Das rasante Ansteigen der Vergabe von Teilzeitbeschäftigungen lässt auf die allgemein schlechte Stellensituation im Bauwesen schließen.

Studentische Hilfskräfte

Bei der Gruppe der studentischen Hilfskräfte liegt Anteil der Mitarbeiterinnen bei ca. 37,5 %, dieser Anteil liegt geringfügig über dem Anteil der weiblichen Studierenden. Neben sehr gutem Fachwissen führen auch das soziale Verhalten und die Flexibilität von Frauen zu einer bevorzugten Einstellung im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Aus diesen Arbeitsverhältnissen entwickeln sich nicht selten Arbeitsverhältnisse als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, der Grundstein zu einer Höherqualifizierung.

Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter

Bei den nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern liegt der Frauenanteil derzeit bei ca. 55 %.

2.2 Zur Qualifikationsstruktur (WS04/05)

Studierende

1. Fachsemester

Im WS 04/05 schrieben sich für den erstmals angebotenen Bachelor-Studiengang insgesamt 102 Studierende ein, 30 % betrug der Frauenanteil. Damit ist die Einschreibquote der Frauen leicht rückläufig im Vergleich zu den Vorjahren. Ein Grund könnte die schon seit längerer Zeit anhaltende Tiefphase in der Baubranche sein.

AbsolventInnen

Im Frauenförderplan des ehemaligen FB 10 aus dem Jahre 2000 bezog man sich auf Daten im Zeitraum vom 01.10.1998 bis zum 30.09.1999: Der Frauenanteil an den Studienabschlüssen lag bei 17 % für den DI-Studiengang und bei 19 % für DII. Im SS 2004 haben 19 % der D-I AbsolventInnen und ca. 36 % der D-II AbsolventInnen ihr Studium beendet. Im WS 04/05 wiederum lag der Frauenanteil für den DI-Studiengang bei 39 % und für den DII-Studiengang bei ca. 13 %. Fasst man die beiden letzten Semester und die beiden Studiengänge zusammen, so liegt der Frauenanteil bei den AbsolventInnen bei 28 %.

Promotionen

Im WS 04/05 konnten 6 Promotionsverfahren abgeschlossen werden, der Frauenanteil lag außergewöhnlich hoch bei 50 %. Der Anteil der abgeschlossenen Promotionen unterliegt relativ großen statistischen Schwankungen, dennoch kann festgestellt werden, dass der Frauenanteil stetig wächst.

3 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Bauingenieurinnen

Seit dem Jahre 2000 werden zur Förderung des Frauenanteils im Fachbereich Bauwissenschaften gezielt folgende Maßnahmen durchgeführt:

- zur Werbung von Schülerinnen zur Studienaufnahme

- Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik
Bei der Sommeruniversität für Frauen bietet der Fachbereich Bauwissenschaften den Schülerinnen i. d. R. in mehr als 20 Einzelveranstaltungen ein breitgefächertes Angebot des Berufstandes. Den Schülerinnen wird die Vielseitigkeit der möglichen Tätigkeiten einer "Bauingenieurin" näher gebracht.

- Werbung im Rahmen des Probestudium
Der Fachbereich nutzt die Gelegenheit im Rahmen des Probestudiums speziell Frauen für den Beruf der Bauingenieurin zu gewinnen.

- Girls´ Day
Seit 2003 beteiligt sich der Fachbereich Bauwissenschaften am Standort Essen an der Aktion Girls´ Day. Der Girls´ Day bietet den jungen Mädchen (Klasse 5 - 10) eine hervorragende Gelegenheit, durch den Einblick in die Berufswelt den Horizont der möglichen Berufswahl zu erweitern, und vielleicht auch den Blick auf technische Berufe zu lenken.

- Schülerwerbung durch den Wettbewerb "Türme für PISA"
Seit dem Jahre 2002 wird dieser Schülerwettbewerb in Kooperation mit der Ingenieurkammer Nordrheinwestfalen ausgetragen, mittlerweile wird der Wettbewerb landesweit ausgetragen. Schüler entwerfen und bauen einen Turm aus Pappe, gesucht wird der Pappturm mit der höchsten Tragfähigkeit.

Schüler und Schülerinnen sind zum Wettbewerb gleichermaßen zugelassen, es hat sich aber in Gesprächen mit Schülerinnen gezeigt, dass die Schülerinnen, die hier begeistert mitmachen, ein Interesse für den Beruf der Bauingenieurin entwickeln. Sie heben die Freude an der Teamarbeit während der Entwicklungs- und Bauphase hervor, berichten über besondere Umstände während der Herstellung und über gern investierte Zeit auch außerhalb des Schulunterrichtes, und präsentieren stolz den termingerecht fertiggestellten Turm. Da die Vorentscheidungen an den einzelnen Hochschulen stattfinden, lernen die Schülergruppen durch ihren Besuch die Hochschulen kennen, und verlieren so in der Gruppe bzw. in Begleitung ihrer Lehrer die erste Schwellenangst zur Hochschule.

- Modularisierung des Studiengangs im Hinblick auf den zeitlichen Rahmen
Mit der Modalisierung des Studiengangs erhofft man sich u.a. auch eine Verkürzung der Studiendauer.
- Werbung an Gymnasien und abiturführenden Gesamtschulen
Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des FB Bauwissenschaften besuchten Veranstaltungen zur Berufsfindung, die von den Schulen selbst organisiert wurden, oder versuchen über Angebote von unterschiedlichen Wettbewerben Kontakt zu Schulen und Schülern zu bekommen.
- Werbung im Rahmen des Essener Schülertag am Standort Essen
Der Fachbereich Bauwissenschaften unterstützt aktiv die Zentralstelle für Allgemeine Studienberatung (ZAS) bei der Durchführung der Essener Schülertage, um Schüler/Innen der Jahrgangsstufen 12/13 ihr Studienangebot am Standort Essen vorstellen zu können.

- zur Förderung von Studierenden

- Frauentutorium Mechanik
Das Fachgebiet Mechanik bietet im 1. und 2. Semester ein Tutorium für Studentinnen an. Die Betreuung erfolgt auch durch Tutorinnen, das Angebot wird von den Studentinnen gerne angenommen.
- Mentoring für Studentinnen in Zusammenarbeit mit Meduse
Seit 1999 existiert das Meduse Mentoring Programm für Studentinnen, bei dem berufstätige Ingenieurinnen und Studentinnen zusammengeführt werden, um den Wechsel für Studentinnen bzw. Absolventinnen von der Hochschule in das Berufsleben vorzubereiten. Seit 2002 hilft der Fachbereich Bauwissenschaften aktiv bei der Vermittlung und Suche nach geeigneten Mentorinnen und interessierten Studentinnen. Neben den Treffen zwischen den Studentinnen und den Mentorinnen finden im Fachbereich Informationsveranstaltungen statt, wie zum Beispiel der "Praxistag für Studentinnen im FB 10", ausgerichtet am 12.11.2003, an dem die Referentin Dr. Andrea Wolfram von der TU Hamburg-Harburg, Arbeitsgruppe Gender Technik, zum Thema "Bauingenieurin werden ist ziemlich schwer, Bauingenieurin sein dagegen nicht so sehr- Chancen und Stolpersteine auf dem Weg und im Beruf" sprach.

- zur Karriereförderung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

o Promovieren mit Meduse

Der FB Bauwissenschaften ermöglicht seinen Assistentinnen an den Veranstaltungen des Meduse Programms "Promovieren mit Meduse" (Coachingprogramm, Strategien professioneller Selbst-PR, Hochschuldidaktik) teilzunehmen. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die gerne das Angebot annehmen, erhalten Anleitung zum professionelleren Vorgehen bei der Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten, aber auch zur Selbstdarstellung.

o Sondermaßnahmen im Jahre 2003

o Einrichtung einer zusätzlichen WHK-Stelle für eine Absolventin

Eine Absolventin konnte durch die Arbeit am Institut für Massivbau vertiefte Kenntnisse auf dem Gebiet der Betontechnologie und der Konstruktion im Stahlbetonbau erwerben. Nach Vertragsende trat sie übergangslos eine neue Anstellung an. Ihre Weiterqualifizierung am Lehrstuhl Massivbau wirkte sich positiv auf ihre Bewerbungslage aus, so dass die Maßnahme zur Karriereförderung als sehr wirksam bewertet werden kann.

o Ergänzungsfinanzierung einer WHK-Stelle

Mit der Ergänzungsfinanzierung konnte die anspruchsvolle Tätigkeit der WHK-Stelleninhaberin für eine begrenzte Dauer angemessen honoriert werden. Die Ergebnisse der Tätigkeit sind Bestandteil einer Dissertation.

Über die Durchführung und die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen zur Umsetzung liegt ein Bericht vom 17.05.2004 liegt.

o Sondermaßnahmen, eingeleitet im Jahre 2004

o Förderung der peer-group "Frauen mit Plan"

Zur Karriereförderung von promovierten und promovierenden Ingenieurinnen im Fachbereich Bauwissenschaften wurde ein Vertrag zur Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen dem Fachbereich mit der Hochschulleitung am 15.10.2004 abgeschlossen. Es wurden für eine Laufzeit von Oktober 2004 bis September 2005 finanzielle Mittel für folgende Projektziele bereitgestellt:

- o Finanzierung von Workshops /Weiterbildungsseminaren in Kooperation mit Meduse,
- o Zuschussfinanzierung zur Ermöglichung einer Teilnahme an nationalen und internationalen Kongressen für die Gruppenmitglieder,
- o Einrichtung einer halben WHK-Stelle - Startfinanzierung und Organisation der peer-group
- o Einrichtung einer Internetpräsenz.

4 Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den BauingenieurInnen und zur beruflichen Entwicklung der weiteren Mitarbeiterinnen des Fachbereichs

(1) Der Fachbereich Bauwissenschaften setzt sich zum Ziel, den Anteil bei den Studienanfängerinnen von mindestens 30 % zu halten, deshalb werden eingeleitete Maßnahmen zur Werbung von Schülerinnen zur Studienaufnahme fortgeführt:

- Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik,
- Werbung im Rahmen des Probestudiums,
- Aktive Beteiligung am Girls´ Day,
- Schülerinnenwerbung im Rahmen des Wettbewerbs "Türme für PISA",
- Werbung an Gymnasien und abiturführenden Gesamtschulen,
- Werbung im Rahmen des Essener Schülertags am Standort Essen,

(2) Der Fachbereich Bauwissenschaften setzt sich zum Ziel, den Anteil bei den Absolventinnen zu erhöhen, deshalb werden bereits eingeleitete Maßnahmen weitergeführt und weitere Maßnahmen eingeführt:

- Frauentutorium "Mechanik",
- wenn Tutorien für die Veranstaltung "Betriebswirtschaftliche Grundlagen" vom FB Wirtschaftswissenschaften angeboten werden, dann soll auch parallel ein von einer Frau geleitetes Tutorium angeboten werden, welches sich ausschließlich an Frauen richtet (getragen vom FB Wirtschaftswissenschaften),
- Mentoring für Studentinnen in Kooperation mit Meduse:
Aktive Werbung von Studentinnen zur Teilnahme am Mentoring-Projekt über eine Informationsveranstaltung, gemeinsam veranstaltet vom FB Wirtschaftswissenschaften und FB Bauwissenschaften. Neben der ausführlichen Vorstellung des Mentoring-Programmes sind Beiträge zur Karriereplanung vorgesehen, referiert von WirtschaftswissenschaftlerInnen, InformatikerInnen und BauingenieurInnen aus der Praxis und der Hochschule. Möglichkeiten zur Planung einer wissenschaftlichen Karriere sollen besonders angesprochen werden.

(3) Der Fachbereich Bauwissenschaften setzt sich zum Ziel, den Anteil bei den Absolventinnen zu erhöhen, deshalb werden bereits eingeleitete Maßnahmen weiterhin unterstützt:

- Promovieren mit Meduse
- Förderung der peer-group "Frauen mit Plan"

(4) Der Fachbereich Bauwissenschaften setzt sich zum Ziel, bei der Besetzung von Professuren durch aktive Suche potentieller Bewerberinnen und Nutzung bestehender Netzwerke Frauen besonders zu berücksichtigen.

(5) Der Fachbereich Bauwissenschaften setzt sich zum Ziel, weitere Mitarbeiterinnen in ihrem Bestreben um Weiterbildung und –qualifikation zur Eröffnung beruflicher Entwicklungschancen zu unterstützen.