

GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTSKONZEPT DER HOCHSCHULE TRIER ZUR ANTRAGSTELLUNG BEIM PROFESSORINNENPROGRAMM III

1. EINLEITUNG

Die Hochschule Trier engagiert sich von Anfang an stark in den Professorinnenprogrammen (PFP). Sowohl das im Rahmen des PFP I eingereichte Gleichstellungskonzept als auch die eingereichte Dokumentation der im Gleichstellungskonzept vorgesehenen Maßnahmen (PFP II) wurden beide äußerst positiv aufgenommen und bewertet (vgl. Anlagen A1 und A2). An die Förderung einer Regelprofessur ab 2009 schloss sich die Förderung zweier Regelprofessuren seit 2014 an. Die im jeweiligen Programm vereinbarten zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen wurden/werden umgesetzt (vgl. Anlage B).

2. SITUATIONS- UND DEFIZITANALYSE

An den vier Standorten der Hochschule Trier (Trier-Schneidershof, Trier-Paulusplatz/Irminenfreihof, Umwelt-Campus Birkenfeld, Idar-Oberstein) studierten im Wintersemester 2018/19 7.593 Personen, davon 36,17 % Frauen. Trotz einer Erhöhung des Anteils von Studentinnen im Vergleich zum Wintersemester 2012/2013 sind in sechs von sieben Fachbereichen weibliche Studierende nach wie vor unterrepräsentiert. Ursache für den geringen Frauenanteil ist das von MINT-Fächern dominierte Studienangebot der Hochschule. Der Fachbereich Gestaltung weist mit 65,93 % den höchsten Anteil an Studentinnen auf, während z. B. im Fachbereich Technik nur 15,87 % der Studierenden Frauen sind. Ähnliches zeigt sich beim Anteil der Professorinnen (14,88 % von 168 Professuren): Im Fachbereich Gestaltung sind 32,35 % der Professuren von Frauen besetzt, im Fachbereich Technik hingegen hat keine einzige Frau eine Professur inne (vgl. Anlage C).

Die statistischen Daten, die in der nachfolgenden Tabelle für die Jahre 2008, 2012 und 2018 (jeweils Vorjahre der Antragsstellung für eine Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms) angeführt sind, zeigen Steigerungen hinsichtlich des Frauenanteils an der Hochschule über alle Qualifikationsstufen hinweg (vgl. Anlage C). Sowohl der Anteil der Professorinnen als auch der der (nicht-)wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, der weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie der Studentinnen (auch in den MINT-Studiengängen) konnte zum Teil erheblich erhöht werden. Zu betonen ist der insgesamt relativ hohe Anteil an wissenschaftlichen (42,43 %) und nichtwissenschaftlichen (47,40 %) Mitarbeiterinnen sowie weiblichen Lehrkräften für besondere Aufgaben (49,98 %). Auch der hohe Anteil weiblicher Promovierender (44,61 %) ist insbesondere vor dem Hintergrund des fehlenden Promotionsrechts an Fachhochschulen in Rheinland-Pfalz ein großer Erfolg. Der Drop-Out bei wissenschaftlichen Karrieren von Frauen wurde reduziert, die Daten belegen die hohe Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen (vgl. Kapitel 4). Dennoch zeigt der nach wie vor geringe Anteil an Professorinnen und Studentinnen in MINT-Studiengängen weiteren Maßnahmenbedarf.

Die Beteiligung von Frauen in den Gremien der Hochschule ist unterschiedlich stark ausgeprägt. Die Frauenanteile im Hochschulrat und in der Hochschulleitung (jeweils 50 %) erfuhren einen deutlichen Zuwachs. Der Frauenanteil im Senat konnte konstant auf 30,77 % gehalten werden, während der Frauenanteil in den Fachbereichsräten 2018 erstmalig auf knapp 25 % stieg. Verantwortlich für die in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunkene, aber dennoch verbleibende Unterrepräsentanz ist der bereits thematisierte, dem MINT-dominierten Studienangebot geschuldete geringe Anteil von Professorinnen (Anlage C). Hochschulleitung und Dekane bemühen sich intensiv, Frauen zur Gremienmitarbeit zu motivieren. Eine Quotenregelung, die über die Regelung der paritätischen Besetzung von Gremien über das Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (§31, Abs. 2; vgl. Anlage D) hinausgeht, wird innerhalb der Hochschule und v. a. von den Professorinnen selbst abgelehnt, da sie aufgrund der zusätzlichen hohen zeitlichen Belastung eine Benachteiligung von Lehre und Forschung befürchten. Zusätzlich ist an dieser Stelle zu berücksichtigen, dass es sich bei den genannten um gewählte Gremien handelt, so dass unabhängig von der Kandidatur von Personen keine Einflussnahme auf deren Zusammensetzung möglich ist. An der Hochschule Trier stehen 52,94% der hauptberuflich beschäftigten Frauen in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Eine wünschenswerte stärkere Entfristung von Angestellten ist aufgrund der Struktur der Stellenfinanzierung

an einer FH nicht möglich, hierzu fehlen die Finanzierungsmöglichkeiten durch das Ministerium. Zur besseren Planbarkeit werden befristet beschäftigte Personen mindestens drei Monate vor Vertragsende informiert (Zielvereinbarung aus dem „audit familiengerechte hochschule“, s. Anlage M).

	2008	2012	2018	Entwick- lung von 2008 zu 2012	Entwick- lung von 2008 zu 2018	Entwick- lung von 2012 zu 2018
Professorinnen	10,88 %	12,06 %	14,88 %	+1,18 %	+2,82 %	+4,00 %
Wissenschaftliche weibliche MA	44,27 %	36,63 %	42,43 %	-7,64 %	-1,84 %	+5,80 %
Nichtwissenschaftliche weibliche MA	39,46 %	41,97 %	47,40 %	+2,51 %	+7,94 %	+5,43 %
Weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben	35,48 %	39,76 %	49,98 %	+4,28 %	+14,50 %	+10,22 %
Studienanfängerinnen gesamt	31,48 %	31,21 %	38,66 %	-0,27 %	+7,18 %	+7,45 %
Studienanfängerinnen nur MINT	18,97 %	20,16 %	26,55 %	+1,19 %	+7,58 %	+6,39 %
Absolventinnen¹ (2017)	37,74 %	35,44 %	36,72 %	-2,30 %	-1,02 %	+1,28 %
Studentinnen	31,88 %	30,59 %	36,17 %	-1,29 %	+4,29 %	+5,58 %
Promovendinnen	n. a.	16,67 %	44,61 %	-	-	+ 27,94 %
Hochschulrat	0,00 %	10,00 %	50,00 %	+10,00 %	+40,00 %	+50,00 %
Hochschulleitung	0,00 %	0,00 %	50,00 %	0,00 %	+50,00 %	+50,00 %
Senat	16,67 %	30,77 %	30,77 %	+14,10 %	+14,10 %	0,00 %
Fachbereichsräte	21,19 %	22,69 %	24,79 %	+1,50 %	+3,60 %	+2,10 %

Das Professorinnenprogramm (PP I) war für die Hochschule Trier der Start für die strukturelle und maßnahmengestützte Gleichstellungsarbeit. Erst hierdurch wurden die Einwerbung weiterer finanzieller Mittel (PP II, Hochschulpakt II und III), die Umsetzung erfolgreicher Maßnahmen (z. B. „audit familiengerechte hochschule“) sowie die personelle Aufstockung und die strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit möglich.

Zum Vergleich: 2008 waren in der Gleichstellungsarbeit neben den dezentralen und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Beauftragten für Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf lediglich eine 0,33 Personalstelle im Sekretariat tätig. Heute umfasst das Team des Gleichstellungsbüros neben den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche zwei halbe und zwei ganze Personalstellen sowie eine halbe Professur (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte). Unterstützt wird das Team darüber hinaus von durchschnittlich 15 studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräften, z. B. bei der Öffentlichkeitsarbeit, Seminarplanung und beim Mentoring. Die personelle Ausstattung geht somit über die anderer Hochschulen mit MINT-Profil in Rheinland-Pfalz hinaus.

Von allen durchgeführten Maßnahmen (s. Kapitel 4) sind die Kinderbetreuung, das „audit familiengerechte hochschule“, die Stipendien zur Verhinderung von Studienabbrüchen bei Studentinnen und Promovendinnen, die Seminarreihe K³ für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs sowie das Professorinnen-Coaching die überragenden Leuchttürme. Daneben sind die Dienstvereinbarungen Telearbeit und flexible Arbeitszeit, der Familienservice, die Promotionsberatungsstelle, der Gleichstellungspreis für hervorragende Abschlussarbeiten, das Ada-Lovelace-Projekt (Mentoring), das Mary Somerville Programm, der Girls' Day sowie die Mitgliedschaft im Verein „Familie in der Hochschule“ von großer Bedeutung. Erfolgreich und wichtig, jedoch insgesamt weniger stark nachgefragt,

¹ Bei Konzepterstellung lagen die Zahlen der AbsolventInnen aus 2018 noch nicht vor. Zugrunde gelegt wurden in dieser Zeile daher die Zahlen aus 2017

sind die Maßnahmen Dual Career Service, Frauenvorlesungen und Wiedereinstiegsstipendien. Aufgrund der geringen Nachfrage sollen hingegen die Angebote im Bereich des 1:1 Mentoring (Schülerinnen-Studentinnen) zugunsten eines Gruppenmentoring eingestellt werden.

Geplante neue Konzepte und Maßnahmen dienen insbesondere der Gewinnung von Professorinnen und der Unterstützung von Frauen, die in Gremien aktiv werden möchten. Zusätzlich erfolgt die Vertiefung der Genderkenntnisse bei Lehrenden. Darüberhinausgehend sollen bewährte Maßnahmen weiterentwickelt und verstetigt werden.

Alle Maßnahmen werden unter Einbezug der Fachbereiche und Abteilungen der Hochschule organisiert sowie bereichsübergreifend angeboten. Es erfolgt eine interdisziplinäre Vernetzung über die Fachbereichsgrenzen hinaus. Eine dezentrale Organisation, wie sie zum Beispiel an Universitäten mit Fakultätsstruktur, die an der Hochschule nicht vorhanden ist, üblich ist, ist für die Durchführung der Maßnahmen ineffizient, da damit auch ein mehrfaches Vorhalten von Ressourcen einherginge.

3. GLEICHSTELLUNGSZIELE UND IHR BEITRAG ZUR PROFILBILDUNG

Die strukturelle wie strategische Verankerung der Gleichstellungsziele im Leitbild der Hochschule fand im Zuge des Professorinnenprogramms (PP) I statt. In den darauffolgenden Jahren wurden die Gleichstellungsziele während der Laufzeit des PP II insbesondere durch den Hochschulentwicklungsplan, die Teilgrundordnung über die Vergabe von Leistungsbezügen, die Zielvereinbarungen zum Hochschulpakt II und III, das „audit familiengerechte hochschule“ sowie die Mitgliedschaft im Verein „Familie in der Hochschule“ strategisch erweitert und verstetigt.

Seit 2009 ist das Thema Gleichstellung im **Leitbild** der Hochschule (<https://www.hochschule-trier.de/hochschule/hochschulportraet/leitbild/>) mit folgendem Passus verankert: „Die Hochschule stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium sicher. Sie fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern.“ Die „aktive[n] Förderung“ unterstreicht dabei die Bedeutung, die die Gleichstellung im Profil der Hochschule einnimmt. Sie zählt zu den übergeordneten Zielen, an deren Erreichung im stetigen Austausch abteilungsübergreifend und mit konkreten Maßnahmen gearbeitet wird. Der im November 2014 vom Senat beschlossene und sich aktuell in Überarbeitung befindende **Hochschulentwicklungsplan (HEP, Anlage E)** ist das wichtigste strategische Instrument der Hochschule. Er umfasst die „aktive Förderung der Geschlechtergerechtigkeit“ (Anlage E, S. 33) und die „aktive Gestaltung der Chancengleichheit“ (Anlage E, S. 34) als elementare Bausteine des Selbstverständnisses der Hochschule und strategische Ziele. Die Bedeutung von Chancengleichheit sowie der Beitrag, den Gleichstellungsarbeit zu deren Erlangung leisten kann, kommt zudem in weiteren Zielen zum Tragen, so etwa bzgl. der Maßnahmen zur „Sicherung des Studienerfolgs“ (vgl. Anlage E, S. 14-15). Bzgl. der aktiven Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und der aktiven Gestaltung von Chancengleichheit verpflichtet sich die Hochschule beispielsweise zur Etablierung „ein[es] Konzept[s] zur zielgruppenorientierte[n] Weiterentwicklung und Durchführung des Maßnahmenportfolios“ (Anlage E, S. 33), zu dem unter anderem Weiterbildungs-, Betreuungs-, Beratungs- und finanzielle Unterstützungsangebote zählen. So sollen die Unterrepräsentanzen von Studentinnen, Mitarbeiterinnen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich, Dozentinnen und Professorinnen verringert werden. Der Hochschulentwicklungsplan enthält zudem Ziele bzgl. des Informations-/Beratungs- und Unterstützungsportfolios, zum Thema Diversität im Bereich der Personalentwicklung sowie zum weiteren Ausbau der familiengerechten Hochschule. Damit verpflichtet sich die Hochschule zur Umsetzung der zur Erreichung der Zielvereinbarungen erforderlichen Maßnahmen (vgl. Anlage E, S. 33-35). Der HEP, die Umsetzung seiner Ziele sowie seine Fortschreibung liegen in der Verantwortung der Hochschulleitung sowie der darin benannten Personengruppen.

In der geltenden **Teilgrundordnung** über die Vergabe von Leistungsbezügen sowie Forschungs- und Lehrzulagen an der Hochschule Trier vom 16. Oktober 2015 ist u. a. die Vergabe von Besonderen Leistungsbezügen geregelt. Dabei werden sowohl bei den Besonderen Leistungsbezügen mit Zielvereinbarungen als auch bei solchen mit retrospektiver Leistungsdarstellung „das besondere Engagement für die Gleichstellung der Mitglieder der Hochschule“ (Anlage F, S. 182, § 7, Abs. 1 Nr. 12) berücksichtigt. Somit können Frauenförderprojekte bei den Zielvereinbarungen im Rahmen der W-Besoldung eingebracht und honoriert werden. Sie stehen in der Verantwortung der an diesem

Prozess beteiligten Personen. Eine Evaluierung der vereinbarten Maßnahmen durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist aus Gründen der Vertraulichkeit nicht möglich (vgl. Anlage F).

Über die Professorinnenprogramme I und II hinaus waren und sind frauenfördernde Maßnahmen im Programmbudget der **Hochschulpakete II und III** in Zielvereinbarungen festgelegt (vgl. Anlagen G1/G2), deren Umsetzung in der Verantwortung des (Vize-)Präsidenten liegen. Die Zielvereinbarungen betreffen die Kinderbetreuung, die Stipendien für Studentinnen und Promovendinnen zur Vermeidung von Studien- bzw. Promotionsabbrüchen sowie die Promotionsberatung. Die Umsetzung der Maßnahmen wird durch jährliche Berichterstattung an das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz überprüft und evaluiert. (vgl. Anlage G1 - G5)

Die Hochschule wurde 2010 zum ersten Mal als **familiengerechte Hochschule** zertifiziert und im März 2017 zum zweiten Mal erfolgreich reauditert. An der Reauditierung wirkten VertreterInnen aller Mitgliedergruppen mit. Im intensiven Austausch miteinander wurden Bedarfe ermittelt und Ziele vereinbart, die von der berufundfamilie Service GmbH genehmigt und überprüft wurden. Daraus entstanden u. a. Dienstvereinbarungen zur Telearbeit/flexiblen Arbeitszeit. Seit 2015 ist die Hochschule Mitglied der **Charta/des Vereins „Familie in der Hochschule“**. Die Hochschule erhöht mit der Mitgliedschaft die Sichtbarkeit ihrer Gleichstellungsaktivitäten und intensiviert den Austausch von Ideen und Erfahrungen mit anderen Institutionen. Für die beiden genannten Bereiche ist operativ die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte zuständig, die Verantwortung liegt bei der Hochschulleitung.

Der **Ausschuss für Gleichstellungsfragen** unter dem Vorsitz der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten umfasst aktuell (Stand: 3. Mai 2019) zwölf Mitglieder, von denen sechs auch Gleichstellungsbeauftragte ihrer jeweiligen Fachbereiche sind. So wird zusätzlich die Einbringung von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsthemen in die Fachbereiche – und damit eine Dezentralisierung der Gleichstellungsarbeit – sichergestellt. Neben ProfessorInnen sind sechs Mitarbeiterinnen und eine Studentin Mitglieder im Ausschuss, um die Berücksichtigung der Belange aller Gruppen von Hochschulmitgliedern im Ausschuss sicherzustellen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gleichstellungs- und Sozialreferate in den Allgemeinen Studierendenausschüssen sind zudem wichtige Stützen für die Gleichstellung in der Hochschule.

4. MAßNAHMEN

Es erfolgt eine Betrachtung der bisher durchgeführten Maßnahmen (4.1.1-4.1.4) unter den Aspekten: Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, Karriere- und Personalentwicklung insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Akquise von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Maßnahmen werden bezugnehmend auf das Gleichstellungskonzept für das Professorinnenprogramm I (Anlage A1), den darin angeführten Zielen sowie der Dokumentation zum Professorinnenprogramm II (Anlage A2) betrachtet.

4.1.1 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Mary Somerville (Ziele 1, 2, 3, 8, 12 GK PFP I)

Beschreibung: Seit 2008 hat die Hochschule 71 Anträge im Rahmen des Mary Somerville Programms erfolgreich gestellt. Das Programm bietet mit dem Ziel der Personalentwicklung und -gewinnung Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Übernahmen von Lehraufträgen die Chance, den für die Bewerbung um eine Professur an einer Fachhochschule erforderlichen Nachweis der pädagogischen Eignung zu erbringen.²

Bewertung durch die Hochschule: Sehr positiv. Eine ehemalige Geförderte ist mittlerweile Professorin an der Hochschule.

Verantwortlich: Fachbereiche, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Turnus: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Ja, zudem Einbindung in ein neues Vorhaben (siehe Abschnitt 4.1.5.)

² S. dazu: <https://mwwk.rlp.de/ar/themen/wissenschaft/studium-und-lehre/frauenfoerderung-in-der-wissenschaft/lehrbeauftragtenprogramm-mary-somerville>

Weiterführung: Ja

Verstetigung: Ist von der Fortführung des Programms durch das Land Rheinland-Pfalz abhängig.

Nachweis: Anlage I, Tabelle 14

Qualitätssicherung: Dokumentation der Anzahl der beantragten und vergebenen Lehraufträge, Evaluation durch das Zentrum für Qualitätssicherung in Mainz, Genehmigung durch das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP2: Anlage H1; Fördermittelvergabe vom Land nach Anzahl bewilligter Anträge

Stellenausschreibungen/Berufungsverfahren (Ziele 1, 2, 10 GK PFP I)

Beschreibung: Die Gleichstellungsbeauftragten sind an allen Stellenausschreibungen und Berufungsverfahren beteiligt. Ausschreibungen enthalten u. a. Hinweise auf den Dual Career Service und die familiengerechte Zertifizierung. Ausschreibungen von Professuren werden mit der Zielsetzung, Frauen in ihren wissenschaftlichen Karrieren zu fördern, in entsprechend ausgerichteten Datenbanken und Webseiten veröffentlicht. Persönliche Netzwerke werden zur gezielten Ansprache geeigneter Frauen und somit zur Personalgewinnung genutzt. Bei Berufungsverfahren finden die Leitlinien des Landes Rheinland-Pfalz Anwendung, die u. a. die Einladung von Bewerberinnen bei der Ausschreibung von Professuren regeln und sicherstellen. Die Gleichstellungsbeauftragten stehen Bewerberinnen bei Fragen zur Verfügung, nehmen an den Sitzungen der Berufungskommission teil und unterstützen letztere bei ihrer Aufgabe. Ein von der Landeskonferenz der Hochschulfrauen in Rheinland-Pfalz entwickelter Berufungsleitfaden wurde allen mit Berufungsverfahren betrauten Personen zur Verfügung gestellt, ein Beitrag zur Verstetigung der Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren sowie zur Weiterentwicklung von Qualitätsstandards bei der Besetzung von Professuren.

Bewertung durch die Hochschule: Positiv. Das MINT-Profil der Hochschule ist eine besondere Herausforderung bei der Erhöhung des Frauenanteils in Professuren. Im MINT-Bereich bewerben sich bei einer FH-Professur durch die direkte Konkurrenzsituation mit den finanziell deutlich besser ausgestatteten Stellen in der Wirtschaft wenige Personen und insbesondere wenige Frauen. Professuren müssen inzwischen überwiegend mehrfach ausgeschrieben werden.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Berufungskommissionen, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Turnus: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Berufungsverfahren werden hinsichtlich der Berücksichtigung von Gleichstellungskriterien kontinuierlich überprüft und ggf. weiterentwickelt.

Weiterführung: Ja

Verstetigung: Ja

Nachweis: Anlage I, Tabelle 15; Anlage J1 und J2

Qualitätssicherung: Gleichstellungsbeauftragte, Fachbereichsrat, Senatsausschuss für Berufungen und zentrale Ehrungen, Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz (das die Unterlagen zu den Verfahren prüft und ggf. zurückweist).

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP 2: Anlage H1

Coaching für Professorinnen (Ziele 1, 2, 3 GK PFP I)

Beschreibung: (Insb. neu berufene) Professorinnen sind in Konfliktsituationen oftmals persönlichen Angriffen durch Kollegen ausgesetzt und somit gezwungen, sich mit schwierigen Situationen auseinanderzusetzen. Zu den beruflichen kommen häufig Belastungen durch Erziehung und Pflege. Zur individuellen Unterstützung können Professorinnen deshalb seit Ende 2012 bis zu vier (und in besonderen Fällen auch mehr) Stunden Beratung pro Jahr bei Coaches in Anspruch nehmen.

Bewertung durch die Hochschule: Sehr positiv. Seit Beginn der Maßnahme wurden die in Anspruch genommenen Coaching-Stunden pro Jahr von 12,5 (2014 – in diesem Jahr startete die Maßnahme) auf 52 (2018) mehr als vervierfacht.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Turnus: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Erweiterung um kollegiale Fallberatung, damit Professorinnen sich zukünftig gegenseitig unterstützen, beraten und bzgl. ihrer Erfahrungen austauschen können. Von Seiten der Hochschulleitung wird in Konfliktsituationen ggf. ergänzend ein Mediationsprozess eingeleitet.

Weiterführung: Ja

Abgrenzung PFP II / PFP III: PFP II-Förderung endet vor PFP III-Förderung.

Verstetigung: Die Maßnahme ist weiterhin von einer finanziellen Förderung durch das Professorinnenprogramm abhängig, die geplante kollegiale Fallberatung ist ohne zusätzliche finanzielle Förderung möglich, setzt aber ein Coaching voraus.

Nachweis: Anlage K, Tabelle 16; Anlage L1

Qualitätssicherung: Dokumentation der Gespräche ohne Evaluation (Datenschutzgründe).

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP2: Anlage H1; Externe Coachs, Anteil Maßnahme 2 PFP 2 (FKZ 01FP13012E) für die 20.700 €/Jahr vereinbart sind

Durch das Professorinnenprogramm II geförderte Professuren für *Künstlerische Gestaltung und Buchgestaltung/Illustration* (Ziele 1, 2, 3, 12 GK PFP I)

Beschreibung: In der zweiten Förderrunde des Professorinnenprogramms wurden an der Hochschule Trier die Professur für Buchgestaltung/Illustration sowie die Professur für Künstlerische Gestaltung besetzt. Die Lehrangebote der beiden Professorinnen werden von Studierenden der Fachbereiche Gestaltung und Umweltplanung/Umwelttechnik interdisziplinär besucht.

Bewertung durch die Hochschule: Sehr positiv

Verantwortlich: Hochschulleitung, Berufungskommission, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Turnus: Regelmäßig

Weiterentwicklung: -

Weiterführung: Es handelt sich um Regelprofessuren, somit werden die Maßnahmen fortgeführt. Die Hochschule bewirbt sich um die **fünfjährige Förderung von drei Regelprofessuren** im Rahmen des PFP III.

Verstetigung: Ja

Qualitätssicherung: Evaluation durch das Zentrum für Qualitätssicherung in Mainz sowie durch die Dekane bzw. den Landesrechnungshof

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP2: Anlage H1; 2,0 W2-Professuren, insg. 238.273,44 € (Personal- und Sachmittel; Mittelherkunft: PFP2)

Dual Career Service (Ziele 1, 2, 3 GK PFP I)

Beschreibung: Der Dual Career Service als ein die Personalgewinnung unterstützendes Instrument der Hochschule Trier richtet sich an neu eingestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Professorinnen und an Bewerberinnen auf Listenplätzen von Berufungsverfahren. Er unterstützt u. a. bei der Wohnungs- und Kinderbetreuungssuche sowie bei der Arbeitsplatzsuche des/der Partners/-in.

Bewertung durch die Hochschule: Positiv

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Turnus: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Die Zusammenarbeit mit dem regionalen Dual Career Netzwerk wird nachfrageorientiert ausgebaut.

Weiterführung: Ja

Verstetigung: Ja

Nachweis: <https://www.hochschule-trier.de/hochschule/organisation/serviceeinrichtungen/gsb/dual-career-service/>

Qualitätssicherung: Dokumentation der durchgeführten Beratungen.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP2: Anlage H1; angegliedert an Familienservice (Maßnahme 2 PFP 2, FKZ 01FP13012F)

Anerkennung von Frauenförderprojekten als Kriterium bei der Leistungsbewertung zur Förderung der Beschäftigung mit diesem Thema (Ziel 9 GK PFP I)

Beschreibung: Leistungsbewertungen sind mit Zielvereinbarungen bei der W-Besoldung möglich. Frauenförderprojekte und Gleichstellungsaktivitäten können in diesen nicht öffentlich bekannten Zielvereinbarungen vom Präsidenten in Absprache mit der/dem ProfessorIn und dem jeweiligen Dekan vereinbart werden. Dies ist durch die seit 2015 geltende Teilgrundordnung über die Vergabe von Leistungsbezügen sowie Forschungs- und Lehrzulagen möglich geworden (vgl. Kapitel 3).

Bewertung durch die Hochschule: Eine allgemeine Aussage ist aufgrund der Vertraulichkeit der Zielvereinbarungen nicht möglich, betroffene ProfessorInnen äußern sich aber sehr zufrieden.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Dekane, Professorinnen und Professoren

Turnus: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Bedarfsorientierte Umsetzung von den jew. Zielvereinbarungen abhängig

Weiterführung: Ja

Verstetigung: Ja

Nachweis: Anlage F

Qualitätssicherung: Bewertung der erreichten Ziele durch den Präsidenten und die Dekane.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP2: Anlage H1

4.1.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Trotz der vielfältigen Ausrichtung der nachfolgenden Maßnahmen ist eine bessere Planbarkeit von Karrierewegen von Nachwuchswissenschaftlerinnen aus finanziellen und strukturellen Gründen nicht garantierbar. Die Karrierewege an einer Hochschule sind nicht mit denen an einer Universität vergleichbar, so können beispielsweise keine Juniorprofessuren bereitgestellt werden, besonders schwer wiegt zudem das fehlende Promotionsrecht an Hochschulen in Rheinland-Pfalz. Um dennoch Frauen auf dem Weg zu einer Professur zu begleiten, wird im Rahmen einer neuen Maßnahme (s. 4.1.5.) ein Konzept erarbeitet und umgesetzt, das es Nachwuchswissenschaftlerinnen in Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen ermöglicht, die zur Erlangung einer FH-Professur erforderliche Tätigkeit *außerhalb* - mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit *innerhalb* der Hochschule besser zu vereinen. Strukturelle Maßnahmen zur Professorinnengewinnung, die bereits umgesetzt werden und z. T. in der Studierendenschaft ansetzen, um Frauen auf ihrem Weg zur Professur ab einem frühen Zeitpunkt begleiten zu können, sind neben einer persönlichen Ansprache von Frauen durch Hochschulangehörige sowie über frauenspezifische Ausschreibungsdatenbanken die folgenden:

Unterstützung bei Promotionsvorhaben (Ziele 1, 2, 3, 4, 6, 7, 15 GK PFP I)

Beschreibung: Die Promotionsberatungsstelle berät Studentinnen zu Promotionsvorhaben, zu organisatorischen -, finanziellen – und Vereinbarkeitsfragen, und unterhält Kontakte zu Universitäten. Sie bietet regelmäßige Vernetzungstreffen und Informationsveranstaltungen an.

Bewertung durch die Hochschule: Das Angebot und der hohe Frauenanteil unter den Promovierenden (vgl. Kapitel 2) bewerten die Hochschule und die Beraterinnen als sehr positiv.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Turnus der Maßnahme: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Ein weiterer Ausbau des Kooperationsnetzwerks mit anderen Hochschulen und insbesondere mit Universitäten wird ebenso angestrebt wie ein weiterer Ausbau des Beratungsangebots für Promovierende (u. a. Beratung bei statistischen Fragestellungen).

Weiterführung: Ja

Verstetigung: Ist von einer weiteren Förderung abhängig.

Nachweis: Anlage C, Anlage G3

Qualitätssicherung: Jährliche Berichterstattung an das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP 2: Anlage H1; 0,5 E13 + 1.000 € Sachmittel/Jahr (Hochschulpakt III-Mittel)

Dienstvereinbarung flexible Arbeitszeit (Ziele 2, 3 GK PFP I)

Beschreibung: Die Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit ist in Kraft, mit der die Kernarbeitszeit abgeschafft sowie die Grenzen der Mehr- (60h)/Minusstunden (15h) verändert wurden. Es kann ein Überstundenausgleich von bis zu zehn Tagen/Quartal erfolgen. 2017 wurde die Dienstvereinbarung unter anderem dahingehend überarbeitet, dass die Rahmenzeit von täglich 6.30 Uhr bis 18.30 Uhr auf 6.30 Uhr bis 20 Uhr ausgeweitet wurde.

Bewertung durch die Hochschule: Sehr positiv. Betriebliche Abläufe werden durch Servicezeiten gesichert. Besonders hervorzuheben: deutlich verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Personalrat, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Turnus der Maßnahme: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Die Dienstvereinbarung wird in regelmäßigen Abständen thematisiert, bei Bedarf werden erforderliche Änderungen diskutiert und vorgenommen.

Weiterführung: Ja

Verstetigung: Ja

Nachweis: Anlage M, S. 2, Ziel1.1

Qualitätssicherung: Durch das „audit familiengerechte hochschule“.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP 2: Anlage H1, kostenneutral

Dienstvereinbarung Telearbeit (Ziele 2, 3 GK PFP I)

Beschreibung: Die Dienstvereinbarung Telearbeit ist in Kraft. Sie ermöglicht Hochschulangestellten die Ausübung eines Teils ihrer Tätigkeit (bis zu 20% der Arbeitszeit) in Form von Telearbeit.

Bewertung durch die Hochschule: Sehr positiv. Die Dienstvereinbarung unterstützt v. a. Frauen darin, ihre Arbeit noch flexibler gestalten und mit Erziehungs- und/oder Pflegeaufgaben vereinbaren zu können, um die eigene wissenschaftliche Karriere weiter verfolgen zu können.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Personalrat, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Turnus der Maßnahme: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Die Dienstvereinbarung wird in regelmäßigen Abständen thematisiert, bei Bedarf werden erforderliche Änderungen diskutiert und vorgenommen.

Weiterführung: Ja

Verstetigung: Ja

Nachweis: Anlage M, S. 3, Ziel 3.1

Qualitätssicherung: Durch das „audit familiengerechte hochschule“.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP 2: Anlage H1, kostenneutral

Seminarreihe K³ - Karriere- und (Führungs-)Persönlichkeitsentwicklung (Ziele 2, 3, 6, 7 GK PFP I)

Beschreibung: Die Seminarreihe K³ (Kompetenz – Kommunikation – Karriere) als erfolgreiches Instrument der Personalentwicklung erstreckt sich über zwei Semester und richtet sich an Studentinnen, die kurz vor dem Studienabschluss stehen, sowie an wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Promovendinnen. Zu den Inhalten zählen u. a. die Entwicklung der eigenen Führungspersönlichkeit und die Übernahme einer Führungsrolle. Die Teilnehmerinnen werden gezielt auf die Übernahme von Projektleitungen/ führende Tätigkeiten vorbereitet und erhalten ein Austauschforum.

Bewertung durch die Hochschule: Sehr positiv. Die Teilnehmerinnen sind von der Maßnahme ausnahmslos begeistert, insbesondere bzgl. der Entwicklung eigener Kompetenzen und Stärken. Einige der ehemaligen Teilnehmerinnen konnten Projektleitungen in Forschungsprojekten der Hochschule sowie Teamleitungen in (inter-)national agierenden Unternehmen übernehmen. Es gibt in jedem Jahr weitaus mehr Anmeldungen als Teilnahmeplätze.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Turnus: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Auf Basis regelmäßiger Bedarfsabfragen kann die konkrete Themenwahl jährlich angepasst werden. Ehemalige Teilnehmerinnen sollen eine Gelegenheit zum regelmäßigen Erfahrungsaustausch (kollegiale Fallberatung) sowie zu einem jährlichen Aufbauseminar erhalten.

Weiterführung: Ja, zudem Einbindung in ein neues Vorhaben (siehe Abschnitt 4.1.5.)

Abgrenzung PFP II / PFP III: PFP II-Förderung endet vor PFP III-Förderung.

Verstetigung: Eine Verstetigung der Maßnahme ist von einer weiteren Finanzierung durch das Professorinnenprogramm abhängig.

Nachweis: Anlage K, Tabelle 17;

Qualitätssicherung: Ergebnisse der Evaluation erhalten die Seminarleitung und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Zudem erfolgt eine jährliche Berichterstattung an den Projektträger.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP 2: Anlage H1; Anteil von Maßnahme 2 PFP 2 (FKZ 01FP13012E), für die 20.700 €/Jahr vereinbart sind

Wiedereinstiegsstipendium für Wissenschaftlerinnen (Ziele 1, 2, 3 GK PFP I)

Beschreibung: Das Wiedereinstiegsstipendium des Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz zielt darauf ab, den „Wiedereinstieg in die Forschung oder die Beendigung eines bereits begonnenen Forschungsprojekts“ (Anlage J, Link 2) zu fördern. Das Forschungsvorhaben muss an einer rheinland-pfälzischen Hochschule stattfinden und eine Promotion oder Professur zum Ziel haben. Es richtet sich an Wissenschaftlerinnen, die ihre Forschung aufgrund von Kindererziehung/-betreuung für maximal fünf Jahre unterbrochen haben. Das Gleichstellungsbüro unterstützt die Wissenschaftlerinnen bei der Antragsstellung. Das Stipendium wird für ein Jahr gewährt (Promotion: 1.000 €/Monat, angestrebte Professur: 1.300 €/Monat).

Bewertung durch die Hochschule: Positiv. Insgesamt gibt es vor dem Hintergrund des fehlenden Promotionsrechts an Fachhochschulen in Rheinland-Pfalz noch wenig Erfahrungen mit dem Wiedereinstiegsstipendium für Wissenschaftlerinnen an Fachhochschulen.

Verantwortlich: Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Promotionsberatungsstelle

Turnus: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Promotionsberatungsstelle werden weiterhin innerhalb der Hochschule auf das Stipendium aufmerksam machen.

Weiterführung: Ja

Verstetigung: Ist von der Fortführung des Programms durch das Land Rheinland-Pfalz abhängig.

Nachweis: <https://www.hochschule-trier.de/hochschule/organisation/serviceeinrichtungen/gsb/foerderung/finanzielle-foerderung-wissenschaftlerinnen/>

Qualitätssicherung: Dokumentation der Beratungen, Genehmigung durch das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP2: Anlage H1; 12.000 bzw. 15.600 €/Jahr pro geförderte Wissenschaftlerin (Mittelherkunft: Ministerium)

4.1.3 Akquise von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Girls' Day (Ziele 4, 5 GK PFP I)

Beschreibung: Der Girls' Day wird jährlich zentral vom Gleichstellungsbüro unter Einbeziehung aller Fachbereiche organisiert. An den Standorten der Hochschule werden in jedem Jahr ca. 20 Workshops angeboten, die nach Möglichkeit von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen durchgeführt werden, um Schülerinnen weibliche Vorbilder in der Wissenschaft aufzuzeigen.

Bewertung durch die Hochschule: Positiv, Schulen und Eltern fragen das Angebot aktiv nach.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Leitende der Workshops

Turnus: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Die Maßnahme wird unverändert weitergeführt.

Weiterführung: Ja

Verstetigung: Ja

Nachweis: Anlage N

Qualitätssicherung: Die Maßnahme wird in jedem Jahr evaluiert; die Ergebnisse erhalten die Veranstaltenden. Die Anzahl der Teilnehmerinnen und der Workshops wird dokumentiert.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP2: Anlage H1; 5.000€/Jahr (Mittelherkunft: Landesprogramm Wissen schafft Zukunft)

Mentoring (Ziele 4, 5, 6, 7, 8, 15 GK PFP I)

Beschreibung: Es gibt zwei Mentoring-Programme im MINT-Bereich, bei denen die Mentorinnen ihre sozialen Kompetenzen stärken und ihre akademische Laufbahn reflektieren können, während die Mentees Informationen zum Studium erhalten und sich bzgl. Zukunftsplänen orientieren können. Das Ada-Lovelace-Programm agiert als Gruppenmentoring in ganz Rheinland-Pfalz, bei dem Studentinnen im Rahmen von Schulbesuchen mittels Informationen und Workshops versuchen, Schülerinnen für Studiengänge und Berufe im MINT-Bereich zu begeistern.

pepperMINT ist ein hochschulspezifisches Mentoring-Programm mit ähnlichem Ansatz, jedoch ergänzt um Kooperationsschulen im angrenzenden Saarland sowie mit dem Schwerpunkt auf 1:1-Mentoring, bei dem eine Schülerin bis zum Studieneintritt von einer Studentin begleitet wird.

Bewertung durch die Hochschule: Das Konzept des 1:1-Mentorings hat sich als schwierig herausgestellt. Gründe hierfür liegen u. a. darin, dass sich Schülerinnen zu regelmäßigen Aktionen (Kontaktaufnahme, Teilnahme an Veranstaltungsangeboten) verpflichtet sehen, obwohl sie häufig noch keine Entscheidung darüber getroffen haben, welchen Studien-/Karriereweg sie einschlagen möchten. Das 1:1-Mentoring wird eher als druck- denn als chancengebend empfunden. Es zeigte sich, dass sich viele Studentinnen als Mentorinnen einsetzen wollten, hingegen war es schwierig, Mentees für das Projekt zu gewinnen. Das Projekt pepperMINT wird daher bzgl. des 1:1-Mentoring-Gedankens als wenig erfolgreich bewertet; es empfiehlt sich eine Umstrukturierung der Maßnahme. Das Projekt Ada-Lovelace, das in ein landesweites Netzwerk eingebunden ist, wird hingegen als sehr positiv bewertet und stark nachgefragt.

Das Programm Vitamin X (Mentoringprogramm zur Unterstützung von Studentinnen in der Übergangsphase zwischen Studienabschluss und Jobeinstieg) hatte mit ähnlichen Schwierigkeiten zu kämpfen wie pepperMINT – es konnten immer Mentorinnen, aber keine Mentees gefunden werden.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Turnus: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Das Projekt pepperMINT soll im Sinne des Gruppen-Mentorings umgestaltet werden. Bestehende Kooperationen mit verschiedenen Schulen in Rheinland-Pfalz und im Saarland werden fortgeführt und um solche in Luxemburg ergänzt. Die Workshops an den Schulen oder an der Hochschule sollen in der Unterstufe starten und dann jährlich altersgerecht fortgeführt werden. So können Schülerinnen innerhalb ihrer Peer-Group bis zum Schulabschluss begleitet werden. Die Themen der Workshops beschränken sich zunächst auf den MINT-Bereich und werden in der Zeit vor dem Schulabschluss um Themen der Studienorganisation (Studienwahl, Einschreibung, Finanzierung, etc.) ergänzt. Auch das Ada-Lovelace-Programm wird bedarfsgerecht weiterentwickelt.

Weiterführung: Ja

Abgrenzung PFP II / PFP III: PFP II-Förderung endet vor PFP III-Förderung.

Verstetigung: Ist von einer weiteren Förderung abhängig.

Nachweis: Anlage L1

Qualitätssicherung: *Ada-Lovelace-Programm:* regelmäßige Berichterstattung gegenüber dem Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur, dem Europäischen Sozialfonds und dem Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz. Quartalsweise Evaluation durch Befragung teilnehmender Schülerinnen. Auswertung der Evaluation durch Marktforschungsunternehmen in-summa. *pepperMINT:* Erfassung der Daten der Mentorinnen und Mentees.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP 2: Anlage H1; Ada-Lovelace: 0,5 E10-Stelle, acht studentische/wissenschaftliche Hilfskräfte, Maßnahme 4 PFP 2 (FKZ 01FP13012E), für die 29.000 € vereinbart sind; peppermint: studentische Hilfskräfte (Koordination, Workshops), Maßnahme 1 PFP 2 (FKZ 01FP13012E), für die 35.000 €/Jahr vereinbart sind

Frauenspezifische Lehrveranstaltungen (Ziele 4, 6, 7, 15 GK PFP I)

Beschreibung: Im Fachbereich Umweltplanung/Umwelttechnik werden die Vorlesungen „Analysis“ und „Statistik“ neben den regulären - auch als monoedukative Vorlesung für Frauen angeboten. Die Inhalte der Vorlesungen sind identisch, alle Studierenden schreiben die gleiche Klausur. In der Fachrichtung Lebensmitteltechnik wurden entsprechende Veranstaltungen im Fach „Physik“ angeboten. In anderen Fachbereichen (z. B. Technik) ist die Durchführung aufgrund der zu geringen Anzahl an Studentinnen nicht möglich.

Bewertung durch die Hochschule: Sehr gute Bewertung durch die teilnehmenden Studentinnen.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Lehrende der Fachrichtung

Turnus: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Erarbeitung eines Konzepts zur Gewinnung von mehr Teilnehmerinnen in monoedukativen Angeboten sowie zur Möglichkeit der Vergrößerung des Angebots auf weitere Veranstaltungen/Fachbereiche

Weiterführung: Ja

Verstetigung: Ist von einer weiteren Förderung abhängig

Qualitätssicherung: Evaluation durch das Zentrum für Qualitätssicherung in Mainz.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP2: Anlage H1; Lehrende der Hochschule

Stipendien (Ziele 4, 6 GK PFP I)

Beschreibung: Die Hochschule Trier hat drei eigene Stipendienprogramme, die sich speziell an Studentinnen bzw. Promovendinnen richten:

- Fachbereich Informatik: bis zu drei Stipendien für Studienanfängerinnen in einem der vier Informatik-Studiengänge in Höhe von 100 € / Monat für ein Jahr
- Ariadne-Stipendium: 15 Stipendien für Studentinnen/Promovendinnen in Höhe von 200 € / Monat für ein Jahr
- Stipendium für Alleinerziehende/Schwangere: Einmalige Auszahlung pro Semester, die Gesamtsumme wird unter allen Bewerberinnen aufgeteilt

Die Stipendien werden auf Grundlage von sehr guten Studienleistungen sowie persönlichen Belastungen (Erziehung, Pflege von Angehörigen, eigene Erkrankung, ehrenamtliches Engagement) vergeben, um Studienabbrüchen vorzubeugen bzw. drohende Abbrüche zu verhindern.

Das Gleichstellungsbüro berät in Zusammenarbeit mit den Stipendienbeauftragten der Hochschule zu weiteren möglichen Stipendien. Es wird eine eigens angefertigte, nach Zielgruppen gegliederte Auflistung von Stipendien genutzt, die auf der Webseite des Gleichstellungsbüros zugänglich ist.

Bewertung durch die Hochschule: Sehr positiv

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Ausschuss für Gleichstellungsfragen, Fachbereich Informatik

Turnus: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Kontinuierliche und bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Stipendienliste.

Weiterführung: Ja

Verstetigung: Ist von einer weiteren Förderung abhängig.

Nachweis: Anlage G5, <https://www.hochschule-trier.de/hochschule/organisation/serviceeinrichtungen/gsb/foerderung/stipendien/>

Qualitätssicherung: Erfassung der Daten der Bewerberinnen unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Aspekte. Ariadne-Stipendium: zusätzlich Dokumentation der Auswahlgespräche, Berichte der Stipendiatinnen. Jährliche Berichterstattung an das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP2: Anlage H1; FB Informatik: 3.600€/Jahr (Etat des FB); Stipendium Alleinerziehende: ca. 3.600€/Jahr (Landesstipendienstiftung), Ariadne-Stipendium: 36.000€/Jahr (Hochschulpakt III-Mittel)

Gleichstellungspreis für hervorragende Abschlussarbeiten (Ziele 12, 13 GK PFP I)

Beschreibung: Der Ausschuss für Gleichstellungsfragen vergibt jährlich einen Preis in Höhe von 1.500 €. Prämiiert wird jeweils eine Abschlussarbeit nach den Kriterien: Note, prozentuale Geschlechterverteilung im Studiengang, gleichstellungsrelevantes Thema der Arbeit und familiäre Verpflichtungen (Erziehung, Pflege). Bewerbungen können sich Studierende aller Fachrichtungen. Die Verleihung erfolgt durch den Präsidenten im Rahmen der Prämierung der besten Abschlussarbeiten des Studienjahres. Der Preis verfolgt u. a. das Ziel, „Gleichstellung“ in der Hochschulöffentlichkeit positiv zu besetzen und die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen diesbzgl. voranzutreiben.

Bewertung durch die Hochschule: Sehr positiv

Verantwortlich: Präsident, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Turnus: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Die Maßnahme soll unverändert fortgeführt werden.

Weiterführung: Ja

Verstetigung: Ja

Nachweis: <https://www.hochschule-trier.de/hochschule/organisation/serviceeinrichtungen/gsb/foerderung/stipendien/>

Qualitätssicherung: Definition und Gewichtung der Kriterien durch den Ausschuss für Gleichstellungsfragen.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP2: Anlage H1; 1.500€/Jahr (hochschuleigene Mittel, Budget Gleichstellungsbüro)

MINT-Förderung in Schulen, die über die bisherigen Aktivitäten hinausgehen (Ziele 4, 5, 6, 7, 8, 15 GK PFP I, in PFP II neu geplante Maßnahme)

Beschreibung: Das Projekt pepperMINT führt neben seiner ursprünglichen Mentoring-Ausrichtung Workshops für Schülerinnen in Schulen und an der Hochschule durch, z .B. MINT-Aktionstage mit Schülerinnen der Klassenstufen sechs/sieben in Kooperation mit der Arbeitsagentur Bad Kreuznach. Die Mädchen sollen so möglichst früh und auf spielerische Art an MINT-relevante Themen herangeführt werden. In höheren Klassenstufen knüpfen die angebotenen Workshops zunehmend an Unterrichtsinhalte an und werden um Informationen zu Studienwahl, -eintritt und -organisation ergänzt, um so eine Brücke zwischen Schule und Studium zu schlagen. Des Weiteren ist das Gleichstellungsbüro an einem Forschungsprojekt (MINTcoach) zur frühzeitigen Begeisterung von Mädchen für den MINT-Bereich mit entsprechender Genderexpertise beteiligt (Förderung durch das BMBF, FKZ 01FP1609 seit Juli 2017). Das Forschungsprojekt arbeitet dazu mit sieben Kooperationsschulen zusammen und begleitet Schülerinnen der Klassenstufen sechs und sieben über 18 Monate hinweg (per App mit digitalen und Live-Interventionen).

Bewertung durch die Hochschule: Positiv

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Vizepräsidentin

Turnus: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Ja, vgl. Kapitel 4.1.3 (Mentoring). Beteiligung des Gleichstellungsbüros an interdisziplinären Forschungsprojekten zur Verstetigung von Genderaspekten.

Weiterführung: Ja

Abgrenzung PFP II / PFP III: PFP II-Förderung endet vor PFP III-Förderung.

Verstetigung: Ist von einer weiteren Förderung abhängig.

Nachweis: <https://www.hochschule-trier.de/hochschule/organisation/serviceeinrichtungen/gsb/mentoring/peppermint/>, www.mintcoach.net

Qualitätssicherung: Jährliche Berichterstattung an die jeweiligen Projektträger.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP 2: Anlage H1, s. Mentoring

4.1.4 Maßnahmen für alle drei Zielgruppen

Die nachfolgend dargelegten Maßnahmen werden von der Hochschule nicht nur zur Unterstützung der bereits Beschäftigten, sondern auch als attraktivitätssteigernde Maßnahmen zur Gewinnung neuen weiblichen, wissenschaftlichen Personals eingesetzt:

Seminare (Ziele 6, 10, 15, 16 GK PFP I)

Beschreibung: Der Familienservice der Hochschule bietet Seminare zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium an; insbesondere die Angebote zu den Themen Pflege und Vorsorge werden dabei stark nachgefragt. Zudem werden den Beschäftigten in den Beratungseinheiten Seminare zu verschiedenen gesetzlichen Novellierungen und Vereinbarkeitsthemen angeboten (z. B. Mutterschutzgesetz), die für Frauen relevant sind. Bedarfe zu weiteren Themen und Seminarangeboten werden regelmäßig erfragt und bei entsprechender Nachfrage angeboten.

Bewertung durch die Hochschule: Positiv

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Turnus: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Die Maßnahme soll fortgeführt und bedarfsgerecht weiterentwickelt werden. Hierzu erfolgen weiterhin regelmäßige Abfragen von Themenwünschen.

Weiterführung: Ja

Abgrenzung PFP II / PFP III: PFP II-Förderung endet vor PFP III-Förderung.

Verstetigung: Ist von einer weiteren Förderung abhängig. Die Integration geeigneter Seminarangebote in die Personalentwicklungsmaßnahmen der Hochschule wird derzeit diskutiert.

Nachweis: Anlage O

Qualitätssicherung: Evaluation, Ergebnisse an Zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP2: Anlage H1; angegliedert an Familienservice, Anteil von Maßnahme 2 PFP2 (FKZ 01FP13012F), für die 75.000 €/Jahr vereinbart sind

Familienservice (Ziele 1, 2, 3, 4, 6 GK PFP I)

Beschreibung: Der Familienservice ist zur festen Institution innerhalb der Hochschule geworden. Auf Anfrage werden Beratungen an allen Hochschulstandorten angeboten. Das Beratungsangebot erstreckt sich von finanziellen Fragestellungen über Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium bis hin zu Unterstützungsmöglichkeiten. Darüber hinaus bietet der Familienservice eine 90-seitige Informationsbroschüre an.

Bewertung durch die Hochschule: Positiv. Da Familienaufgaben und Themen geschlechtsbegründeter Benachteiligung immer noch vorrangig Frauen betreffen, ist der Familienservice als Instrument zur Förderung von Frauen auf allen Ebenen innerhalb der Hochschule zu betrachten.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Turnus: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Überarbeitung der Broschüre des Familienservice (u. a. Anpassung an veränderte Gesetzeslagen). Zur stetigen Verbesserung der Maßnahme wird ein bestehendes Netzwerk zu weiteren hausinternen und zu externen Beratungseinheiten gepflegt und weiter ausgebaut. Eine Evaluation der Beratungen ist in Vorbereitung.

Weiterführung: Ja

Abgrenzung PFP II / PFP III: PFP II-Förderung endet vor PFP III-Förderung.

Verstetigung: Ist von einer weiteren Förderung abhängig.

Nachweis: Anlage L2

Qualitätssicherung: Dokumentation der Beratungen.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP2: Anlage H1; 1,0 E10-Stelle und studentische Hilfskraft Anteil von Maßnahme 2 PFP2 (FKZ 01FP13012F), für die 75.000 €/Jahr vereinbart sind

Kinderbetreuung (Ziele 1, 2, 3, 4, 6 GK PFP I)

Beschreibung: Die Angebote der Kinderbetreuung sind an der Hochschule fest etabliert. In den Oster-, Sommer- und Herbstferien werden Ferienbetreuungen in Trier und am Umwelt-Campus Birkenfeld (UCB) angeboten. Über alternative Betreuungsangebote wird informiert, wenn die Ferienbetreuung ausgebucht ist oder nicht durchgängig angeboten wird. Betreuungsprogramme werden auch bei hochschulinternen Veranstaltungen vorgehalten, um auch zukünftige Studentinnen über die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu informieren. Am UCB und in Trier bestehen jeweils Kooperationen mit nahegelegenen Kindergärten. Hochschulangehörige können sich um Kindergartenplätze bewerben und werden bei frühzeitiger Anmeldung bevorzugt behandelt. Des Weiteren wird eine Notfallbetreuung zu Randzeiten angeboten, die bis zu 24 Stunden vor einem entstehenden Betreuungseingangs angemeldet werden kann und von Studentinnen z. B. während Prüfungszeiten in Anspruch genommen wird. Alternativ können die Kinder mit zur Hochschule gebracht werden. Dort werden entweder Eltern-Kind-Zimmer (mit Stillgelegenheit) mit Spiel- und Ruhemöglichkeiten für die Kinder sowie Arbeitsmöglichkeiten (PC-Platz) für die Eltern oder mobile Betreuungsregale mit Spielsachen und einem Reisebett vorgehalten. Seit dem Frühsommer 2018 richtet sich das Betreuungsangebot auch an Kinder unter drei Jahren (U3). Insbesondere für Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen ist diese Option von großer Bedeutung, um sich weiter erfolgreich ihrem Studium und ihrer wissenschaftlichen Karriere widmen zu können.

Bewertung durch die Hochschule: Die Kinderbetreuung wird aus Sicht der gesamten Hochschule, was sowohl die Evaluationen als auch die hohe Inanspruchnahme des Angebots zeigen, als ganz besonders positiv bewertet. Sie ist die wichtigste Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Turnus: Regelmäßige Maßnahme

Weiterentwicklung: Die Maßnahme soll fortgeführt werden und wird stetig bedarfsgerecht weiterentwickelt. Zu den zukünftigen Entwicklungen zählen die kontinuierliche Weiterbildung des Betreuungspersonals (u. a. pädagogische und genderrelevante Themen) sowie der Aufbau von Kooperationen mit externen Stellen, um die langfristige Finanzierbarkeit der Maßnahme sicherzustellen.

Weiterführung: Ja

Abgrenzung PFP II / PFP III: PFP II-Förderung endet vor PFP III-Förderung.

Verstetigung: Ist von einer weiteren Förderung abhängig.

Nachweis: Anlage G4

Qualitätssicherung: Evaluation der Betreuungsangebote in den Ferien, Dokumentation der Notfall- und Randzeitenbetreuung.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP2: Anlage H1; jährlich: 90.000€ Sachmittel + 7.000 € Personalmittel (Hochschulpakt III)

Vereinbarkeit von Familie und Studium / Beruf (Ziele 1, 2, 3, 4, 6 GK PFP I)

Beschreibung: Die Hochschule ist seit 2010 als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Nach der zweiten Reauditierung in 2017 soll 2020 das Dialogverfahren abgeschlossen werden, um zu einer dauerhaften Zertifizierung zu gelangen. Die Zielvereinbarungen des Audits werden in verschiedenen Workshops von der gesamten Hochschule gemeinsam entwickelt. Dadurch sind auch alle Abteilungen und alle Gruppen von Hochschulmitgliedern an der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen beteiligt. Das trägt in hohem Maße dazu bei, Vereinbarkeitsthemen innerhalb der gesamten Institution konstant präsent zu halten. Die Themen des Audits sowie der damit einhergehenden Zielvereinbarungen umfassen unter anderem Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Telearbeit, Sensibilisierung von Führungskräften für Vereinbarkeitsthemen, regelmäßige Austauschtreffen der Beratungseinheiten, Anpassung der vorlesungsfreien Zeiten an die Schulferien sowie die aktive und sich stets weiterentwickelnde Unterstützung von Hochschulangehörigen hinsichtlich dieser Thematik. Eine wichtige Rolle im (Re-)Auditierungsprozess spielen Personalentwicklungsmaßnahmen, zu denen unter anderem die Erarbeitung einer (familiengerechten) Führungskultur zählt.

Zusätzlich ist die Hochschule Mitglied im Verein „Familie in der Hochschule e. V.“ und beteiligt sich aktiv an Netzwerktreffen und Arbeitsgruppen (z. B. zu den Themen Pflege, familiengerechte Studienbedingungen und Internationalisierung).

Bewertung durch die Hochschule: Sehr positiv

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Turnus der Maßnahme: Regelmäßig

Weiterentwicklung: Die Maßnahme soll weitergeführt werden. Bis zum Dialogverfahren 2020 arbeitet die Hochschule an der Umsetzung der aktuellen Zielvereinbarungen.

Weiterführung: Ja

Abgrenzung PFP II / PFP III: PFP II-Förderung endet vor PFP III-Förderung.

Verstetigung: Ja, lediglich Fördermittel für Zertifizierungsgebühren notwendig.

Nachweis: Anlage M

Qualitätssicherung: Durch das Audit der berufundfamilie Service GmbH.

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP2: Anlage H1; Anteil von Maßnahme 3 PFP2 (FKZ 01FP13012E), für die 9.000 €/Jahr vereinbart sind

Gleichstellungsbüro (Ziele 13, 14, 15 GK PFP I)

Beschreibung: Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Professorin und erhält seit 2012 eine Deputatsermäßigung von neun Semesterwochenstunden (50 %), die vom Fachbereich kompensiert wird. Die Hochschule finanziert das Gleichstellungsbüro – neben Personalmitteln – jährlich mit Sachmitteln in Höhe von 12.000 €. Unterstützt wird die Gleichstellungsbeauftragte vom Ausschuss für Gleichstellungsfragen (vgl. Kapitel 3). Angesichts der hohen Arbeitsbelastung aufgrund der Vielzahl an Projekten, Aktivitäten und Verantwortlichkeiten im Bereich von Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium hat die Hochschule eine unbefristete Stelle für eine Gleichstellungsreferentin zur Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet.

Bewertung durch die Hochschule: Sehr positiv

Verantwortlich: Hochschulleitung

Turnus der Maßnahme: Regelmäßig

Weiterentwicklung: -

Weiterführung: Ja

Verstetigung: Ja

Nachweis: www.hochschule-trier.de/go/gsb

Qualitätssicherung: Zentrum für Qualitätssicherung Mainz (Servicebefragung).

Personelle/finanzielle Ausstattung PFP2: Anlage H1; 0,5 E06 Stelle (19.000€ Personalmittel); 1,0 E12-Stelle (Personalmittel), 12.000 € Sachmittel/Jahr (Mittelherkunft: Hochschule)

4.1.5 Bislang unbearbeitete und neu geplante Maßnahmen

Bei den bisher erläuterten Maßnahmen handelt es sich um (sehr) erfolgreich umgesetzte Maßnahmen hinsichtlich der im eingereichten Gleichstellungskonzept definierten Ziele. Die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Trier beabsichtigt die Verstetigung und Weiterentwicklung von Maßnahmen, die sich bisher als sehr erfolgreich herausgestellt haben. Im Fokus der Ausarbeitung und Umsetzung neuer Maßnahmen steht insbesondere ein Programm zur Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur. Zur Erreichung folgender bisher nicht bzw. kaum bearbeiteter Ziele (zur Begründung vgl. Dokumentation zum PFP II, Anlage A2) bestehen jetzt konkrete Umsetzungsplanungen.

Ziel 10 GK PFP I: „Förderung von Genderkenntnissen für Personen, die sich auf einen Posten in Hochschulleitung, Dekanat und Gremienvorsitz bewerben, um Grundsatzdiskussionen zu vermeiden und Verbesserungen schneller umsetzen zu können“

Beschreibung: Aufgrund der in den letzten Jahren veränderten personellen Zusammensetzung in der Hochschulleitung ist die Personalentwicklung in den Fokus gerückt. In diesem Zusammenhang wurden der Prozess zur Entwicklung einer Führungskultur angestoßen sowie Seminare für Führungskräfte angeboten. In diese werden zukünftig genderrelevante Themen integriert, insbesondere werden Aspekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium berücksichtigt.

Verantwortlich: Kanzlerin, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Ziel 11 GK PFP I: „Förderung von Teilnahme an Kursen zu gendergerechter Lehre zur Verbesserung der Qualität der Lehre“

Beschreibung: 2019 bietet die Hochschule erstmals eine Veranstaltung „Gender in der Lehre“ an, im Rahmen derer die teilnehmenden Personen Gelegenheit haben werden, ihre eigenen Vorurteile, die eigene Wahrnehmung und das daraus resultierende eigene, ggf. unbewusste Verhalten zu reflektieren sowie Methoden zur vorurteilsbewussten und geschlechtersensiblen Lehre zu erarbeiten.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Neu geplante Maßnahme(n):

Im Fokus der neu geplanten Maßnahmen stehen die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien und die Unterstützung von Frauen auf dem Weg zur Professur. Die Maßnahmen lauten wie folgt:

- Regelmäßige Professorinnen-Netzwerktreffen Programm zur Unterstützung von Frauen auf dem Weg zur Professur (Ziele 1, 2, 3, 8 GK PFP I)

Es erfolgt die Etablierung eines regelmäßigen Netzwerktreffens der Professorinnen. Zu den Zielen der Netzwerkbildung zählen neben der gegenseitigen Unterstützung, etwaige Gremienkandidatinnen direkt ansprechen zu können sowie die Nutzung der persönlichen Kontakte der Teilnehmerinnen, um geeignete Bewerberinnen auf ausgeschriebene Professuren zu erreichen.

- Erarbeitung eines Konzepts zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien Programm zur Unterstützung von Frauen auf dem Weg zur Professur (Ziele 1, 5, 10 GK PFP I)

Um den Frauenanteil in Gremien (abhängig von den jeweiligen Fachbereichsstrukturen) zu erhöhen, werden geeignete Maßnahmen geprüft und ergriffen (z. B. familien- und zeitfreundliche Sitzungsplanung, Deputatsreduktion). Weiterhin werden potentielle Kandidatinnen gezielt von Gremienmitgliedern und von der Hochschulleitung persönlich angesprochen, um sie für eine Mitarbeit zu gewinnen.

Ein großes Problem besteht weiterhin darin, dass sich zu wenige ausreichend qualifizierte Frauen auf Professuren im MINT-Bereich an der Hochschule bewerben. Die Hochschule möchte dazu basierend auf ihren Maßnahmen K³-Seminarreihe, Promotionsberatung und Mary Somerville Konzepte entwickeln, die im Wesentlichen bei der Promotion, bei der Erlangung der Berufserfahrung außerhalb der Hochschule (notwendige Bedingung für eine FH-Professur) sowie der Bindung an die Hochschule (insbesondere in der Zeit der Berufstätigkeit außerhalb der Hochschule) greifen.

Die Zielgruppe sind Teilnehmerinnen aus den genannten Maßnahmen. Deren Kontaktdaten sollen unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Aspekte systematisch erfasst werden.

- Programm zur Unterstützung von Frauen auf dem Weg zur Professur (Ziele 1, 2, 3, 6, 7, 8 GK PFP I)

Den Lehrbeauftragten, die innerhalb des Mary Somerville Programms gefördert werden, den in Zusammenhang mit der Hochschule promovierenden - sowie weiteren Frauen, die sich auf dem Weg zur Professur befinden (insbesondere an Universitäten und in der Industrie), soll mit einem neu aufzubauenden Netzwerk-Programm Unterstützung geboten werden. Darüber hinaus soll dieses Netzwerk auch (ehemaligen) K³-Teilnehmerinnen offenstehen. Es sollen Frauen in akademischen Laufbahnen und somit (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen unterstützt werden. Sie

erhalten die Gelegenheit, sich gegenseitig zu unterstützen. Insgesamt soll so der Drop-Out auf dem Weg zur Professur reduziert werden.

Geplante mehrstufige Maßnahmen innerhalb dieses Programms:

- **Stufe 1:** Aufbau eines Netzwerks für Nachwuchswissenschaftlerinnen:
 - o Einrichtung und Etablierung einer Vernetzungsplattform zum Austausch der genannten Zielgruppen untereinander sowie mit bereits promovierten Wissenschaftlerinnen, Professorinnen und Personen aus der Industrie
 - o Informationsveranstaltungen, etwa zum Berufsbild der Professorin, zum Einwerben von Drittmitteln, zur Erstellung von Projektanträgen (ggf. in Kooperation mit anderen Hochschulen, die bereits Informationsveranstaltungen zum Thema „Der Weg zur FH-Professur“ anbieten)
 - o Erarbeitung eines Gruppenmentoringkonzepts mit Professorinnen der Hochschule (Mentorinnen) und Nachwuchswissenschaftlerinnen (Mentees) und damit einhergehend: neu einzurichtende Hospitationsmöglichkeiten
 - o Bereitstellung von externen und internen Weiterbildungsangeboten, z. B. zu guter wissenschaftlicher Praxis und Hochschuldidaktik (Ggf. in Kooperation mit Berufsverbänden (z. B. Hochschullehrerbund))
- **Stufe 2:** Unterstützung zur Erlangung der für FH-Professuren erforderlichen Doppel-/Mehrfachqualifikation:
 - o Aufbau eines Netzwerks mit PartnerInnen der regionalen Industrie und Wirtschaft sowie entsprechender Kooperationen (über bereits bestehende Hochschulkontakte (z. B. Alumni, Fördervereine, Kooperationsvereinbarungen, persönliche Kontakte von ProfessorInnen))
 - o Prüfung, Umsetzung und Etablierung einer Möglichkeit der doppelten Beschäftigung in Industrie/Wirtschaft und in der hochschuleigenen Forschung/Lehre (damit einhergehend: Bindung an die Hochschule während der externen Berufstätigkeit)
 - o Geplante Beteiligung am kommenden Bund-Länder-Programm „Personalgewinnung an Fachhochschulen“: Kofinanzierung der o. g. geplanten Maßnahme zur Ermöglichung einer parallelen Beschäftigung an der Hochschule und in der Industrie (jeweils zu 50%), gezielte Ansprache von Universitätsabsolventinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit dem Vorteil der im Vergleich zu Universitäten deutlich höheren Planungssicherheit der eigenen Karriere für die genannte Zielgruppe
 - o Prüfung, Umsetzung und Etablierung einer Möglichkeit der Verknüpfung von Lehraufträgen mit der Forschungstätigkeit an der Hochschule zur Erlangung praktischer didaktischer Kompetenz
- **Stufe 3:** Ausbau des genannten, neu einzurichtenden – sowie des bereits bestehenden Kooperationsnetzwerks um Universitäten mit hohen Promotionsquoten und insbesondere Schwerpunkten im MINT-Bereich zur Erreichung von deren Absolventinnen und MINT-Promovendinnen

Weitere Maßnahmen zur Professorinnengewinnung:

- Preisgeld (alle 2 Jahre) für den Fachbereich mit der größten Steigerung des Professorinnenanteils/Studentinnenanteils
- Austragung einer Tagung für überregionale Promovendinnen in MINT-Fächern: Promovendinnen erhalten Gelegenheit zum Austausch, zur Netzwerkbildung und zur Veröffentlichung/Darstellung ihrer Forschungsthemen. Aus den Teilnehmenden kann zudem ein Kontaktpool entstehen, an und über den Stellenausschreibungen verteilt werden können.
- Erhöhung Bewerberinnenzahlen:
 - o Vernetzung mit regionalen Unternehmen, um qualifizierte Bewerberinnen zu erreichen (und ggf. kooperativ auszubilden, s. o.)
 - o Erarbeitung einer Recruiting Strategie und geeigneter Maßnahmen unter Berücksichtigung der strukturellen Grenzen, die eine Hochschule bietet (z. B. Analyse neuer Kommunikationswege und der Zielgruppe, gezielte Ansprache von Universitätsabsol-

ventinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Rahmen einer geplanten Beteiligung am kommenden Bund-Länder-Programm „Personalgewinnung an Fachhochschulen, s. o.)

- Berücksichtigung etwaiger familiärer Aufgaben bei der Stundenplanung

Die Durchführung der neuen Angebote soll in Kooperation mit der Promotionsberatung, insbesondere bezugnehmend auf deren bereits bestehendes Netzwerk – auch hinsichtlich der Fortführung bereits bestehender Kooperationen mit Universitäten – und den Alumni erfolgen.

5. PLANUNG DER WEITEREN PERSONELLEN UND FINANZIELLEN AUSSTATTUNG

Zur Weiterführung/-entwicklung der bereits bestehenden Maßnahmen (vgl. Kapitel 4) sollen pro Jahr die hauptamtlich tätigen Personen sowie wissenschaftliche Hilfskräfte weiterhin beschäftigt werden. Daraus ergibt sich eine Ausgabenplanung für Personal-/Sachkosten in Höhe von ca. 761.000 €.

Zur Umsetzung der neu geplanten Maßnahmen sollen 1,5 neue Stellen (0,5 E10, 1,0 E12) sowie drei wissenschaftliche Hilfskräfte (acht Std./Woche) eingesetzt werden. Zusammengesetzt aus Personal- und Sachmitteln ergibt sich somit ein voraussichtlicher Bedarf in Höhe von ca. 585.000 €. Somit ergibt sich ein Gesamtbedarf in Höhe von 1.346.000 €. Zur ausführlichen Aufteilung der bestehenden und geplanten Personal- und Sachmittel s. Anlage H2.

6. KONTINUIERLICHE ÜBERPRÜFUNG DER MAßNAHMEN/QUALITÄTSMANAGEMENT

Die kontinuierliche Überprüfung der Maßnahmen bzw. deren Qualitätsmanagement erfolgt zum einen durch regelmäßige Evaluationen (vgl. Kapitel 4). Ausgehend von Feedbacks, beispielsweise zu Seminaren und Veranstaltungen, werden bedarfsgerechte Änderungen vorgenommen und/oder weitere Themen angeboten. Neben dem Gleichstellungsbüro, als verantwortliche Instanz für die meisten der oben genannten Maßnahmen, wird das Qualitätsmanagement durch externe Verantwortliche, darunter das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz und das Zentrum für Qualitätssicherung in Mainz, sichergestellt. Zudem erfolgt eine hochschulinterne Qualitätskontrolle, insbesondere durch den Stabsbereich Qualitätsmanagement und teilweise durch den Hochschulrat. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtet regelmäßig der Hochschulleitung, dem Senat, dem Personalrat und dem Ausschuss für Gleichstellungsfragen. Darüber hinaus führt sie im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“ in regelmäßigen Abständen den Runden Tisch der Beratungseinheiten durch, um nicht nur über die Arbeit des Gleichstellungsbüros zu berichten, sondern einen Austausch der entsprechenden Einheiten zu Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsthemen zu ermöglichen. Aus diesem Runden Tisch gingen in der Vergangenheit verschiedene Neuerungen hervor, die von den zuständigen Abteilungen regelmäßig evaluiert werden.

Eine kontinuierliche Überprüfung der dargestellten Maßnahmen ist zudem durch die regelmäßige Beratung über die im Hochschulentwicklungsplan festgehaltenen Ziele und deren Umsetzung sowie durch die möglichen Zielvereinbarungen bzgl. eines besonderen Engagements für die Gleichstellung der Hochschulmitglieder innerhalb der W-Besoldung in den zuständigen Gremien (Hochschulleitung, Senat und/oder Hochschulrat) sichergestellt.

Zusätzlich ist die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied in der Qualitätskommission der Hochschule. Die Qualitätskommission evaluiert neben Aspekten, die Studium und Lehre betreffen, auch die Dienstleistungen der Serviceeinheiten. Neben Erstsemester- und Absolventenbefragungen sollen zudem ab 2019 auch Befragungen von Mitarbeitenden durchgeführt werden, in denen unter anderem Vereinbarkeitsthemen berücksichtigt werden. Das gesamte Kennzahlensystem ist durch die Einführung einer neuen Campus-Management-Software im Aufbau und wird von der Qualitätskommission und der Stabsstelle Qualitätsmanagement unter Einbeziehung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten vorangetrieben. Innerhalb des Qualitätsmanagements der Hochschule können Genderaspekte somit einen großen Stellenwert einnehmen.