

Gleichstellungsplan der Hochschule Trier

Beschlossen durch den Senat in seiner Sitzung am 20.10.2021

Gültigkeit: 2022 - 2028

Inhalt

1. Grundlagen des Gleichstellungsplans und Aufgaben der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten	3
2. Ziele der Hochschule Trier in der Gleichstellungsarbeit.....	4
3. Situationsanalyse.....	5
3.1 Analyse der Beschäftigungsstruktur.....	5
3.2. Analyse der Gremienstruktur	10
3.3. Analyse der Studierendenstruktur	13
4. Unterrepräsentanz von Frauen in Studium, Forschung, und Lehre	24
4.1 Gründe	24
4.2 Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils in MINT-Fächern	25
4.3 Förderung Studierender mit Migrationshintergrund, Studierender aus sozial benachteiligten Familien und Studienpionier*innen.....	28
4.4 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	30
4.5 Erhöhung des Professorinnenanteils.....	31
4.6 Berücksichtigung von Genderdimensionen in Forschung und Lehre.....	34
4.7 Maßnahmen gegen Belästigung und sexuelle Diskriminierung.....	34
5. Personalentwicklung	35
5.1 Allgemeine Maßnahmen.....	35
5.2 Seminare, Training, Workshops	35
5.3 Dual-Career-Service	36
5.4 Gendertraining für Führungskräfte	36
6. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	36
6.1 Audit familiengerechte hochschule™.....	36
6.2 Familienservice.....	37
6.3 Kinderbetreuung.....	38
6.4 Dienstvereinbarungen Arbeitszeit und Telearbeit	39

1. Grundlagen des Gleichstellungsplans und Aufgaben der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Laut § 4 Abs. 10 Hochschulgesetz (HochSchG) ist das Präsidium jeder Hochschule mit Unterstützung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten dazu verpflichtet Pläne zur Förderung von Frauen zu verfassen, der jeweilige Senat ist zur Beschlussfassung verpflichtet. Der Gleichstellungsplan der Hochschule Trier richtet sich nach den formalen Vorgaben des § 14 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und ist damit auf einen Zeitraum von sechs Jahren angelegt. Besonders die Gleichstellung von Mann und Frau, damit einhergehende Problemstellungen und deren Lösungsansätze sollen hierin behandelt werden. Ziel ist es, den Anteil von Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstellen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, bei der Vergabe von Stipendien und bei Maßnahmen der (wissenschaftlichen) Nachwuchsförderung zu erhöhen sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu beschließen.

Darüber hinaus benennt das HochSchG als Aufgaben der Hochschulen unter anderem die Berücksichtigung von Vielfalt sowie die Verhinderung und Beseitigung von „Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, Alter oder sexueller Identität“ (§ 2 Abs. 3 HochSchG). Der Gleichstellungsplan bietet der Hochschule die Möglichkeit dieser Forderung nachzukommen, und Stellung zu diesen relevanten Fragestellungen bezüglich Diskriminierung und Ausgrenzung zu beziehen und verbindlich Aussagen für alle Hochschulangehörigen zu treffen.

Des Weiteren ist der Gleichstellungsplan der Hochschule Trier die Voraussetzung für die Umsetzung der Gleichstellungsziele der Europäischen Union im Funding Programm Horizon Europe.

Nach § 4 Abs. 5 HochSchG hat die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe, das Präsidium, die übrigen Organe der Hochschule und von ihnen gebildete Ausschüsse bei der Erfüllung von Aufgaben nach den Absätzen 1 bis 3 zu unterstützen und dem Präsidium und dem Senat regelmäßig über ihre Tätigkeit zu berichten. Sie hat das Recht, an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie oder den Schutz von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz oder Studienplatz betreffen, und kann dem Präsidium auf diesen Gebieten Maßnahmen vorschlagen. Praktisch bedeutet dies, dass die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte an Sitzungen aller Gremien beratend teilnehmen und Anträge stellen kann. Sie kann Stellungnahmen abgeben, die den jeweiligen Unterlagen beizufügen sind.

2. Ziele der Hochschule Trier in der Gleichstellungsarbeit

Die Hochschule Trier verfolgt die Ziele der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sowie der Vermeidung von Benachteiligung oder Diskriminierung jeglicher Art. Dazu verpflichtet sie sich, aktiv die Gleichstellung aller Hochschulangehörigen im Sinne des LGG umzusetzen und bestehende Ungleichbehandlungen in Wissenschaft, Forschung sowie in allen ihren Organen zu beseitigen. Die Hochschule Trier betrachtet außerdem die Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstufen, solange Unterrepräsentanz herrscht, als ihre Aufgabe. Im Zuge dessen strebt sie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie an. Die Ziele zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind im Einzelnen im Hochschulentwicklungsplan verankert.

Gemäß HochSchG § 4, Abs. 1 ist die Verwirklichung der Gleichstellung Aufgabe des Präsidiums und der Personen in Führungspositionen.

3. Situationsanalyse

Alle erhobenen und im Folgenden dargestellten Daten werden vom Präsidium jährlich mit dem jeweils aktuellen Stand in einem Bericht dargelegt.

3.1 Analyse der Beschäftigungsstruktur¹

Laut § 15 Abs. 1 LGG ist dem Gleichstellungsplan eine Analyse und Prognose der Beschäftigungsstruktur zu Grunde zu legen. Alle folgenden Zahlen zur Beschäftigungssituation beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2020 sowie auf Vollzeitäquivalente (VZÄ). Die Daten wurden alle von der Personalabteilung der Hochschule Trier bezogen. Abweichungen hiervon sind gesondert gekennzeichnet. Darüber hinaus gehend werden auch die Strukturen der Gremien sowie der Studierendenschaft analysiert.

Insgesamt hatte die Hochschule Trier im Jahr 2020 405,57 **Beschäftigte** (VZÄ), davon waren 187,62 Frauen und 217,95 Männer. Im Verhältnis sind das 46,26 % weibliche Beschäftigte und 53,74 % männliche Beschäftigte. Der Begriff „Beschäftigte“ definiert hier alle wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen außer den hilfswissenschaftlichen Kräften und den Lehrbeauftragten. Über die Jahre ist die Anzahl an Beschäftigten insgesamt gestiegen, wobei sich das Verhältnis von Mitarbeiterinnen zu Mitarbeitern nach einer Auseinanderentwicklung von 2009 bis 2012 seit 2013 kontinuierlich weiter angleicht.

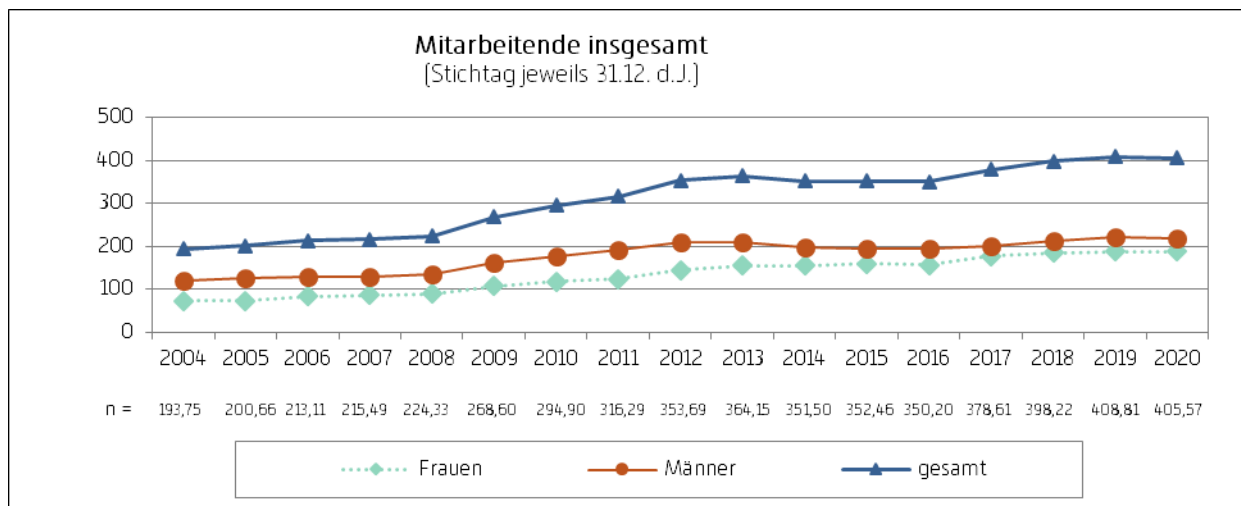


Abbildung 1: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt (VZÄ - Vollzeitäquivalent)

¹ Nachfolgend werden alle Beschäftigten aus den Bereichen Verwaltung und Technik unter der Bezeichnung „nicht-wissenschaftliches Personal“ zusammengefasst

Ein ähnliches Verhältnis von männlichen zu weiblichen Beschäftigten wie bei den insgesamt Beschäftigten ist auch im Speziellen bei den **nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden** bis 2011 zu beobachten. Seit 2012 nähern sich die Zahlen an. 2020 waren es vollzeitäquivalent 315,20 nicht-wissenschaftliche Mitarbeitende, von denen 150,58 Frauen waren, was einem Anteil von 47,77 % entspricht. Das entspricht einer Erhöhung des Frauenanteils seit 2013 (Bezugsjahr der Analyse im vorangehenden Gleichstellungsplan) um 4,13 %.

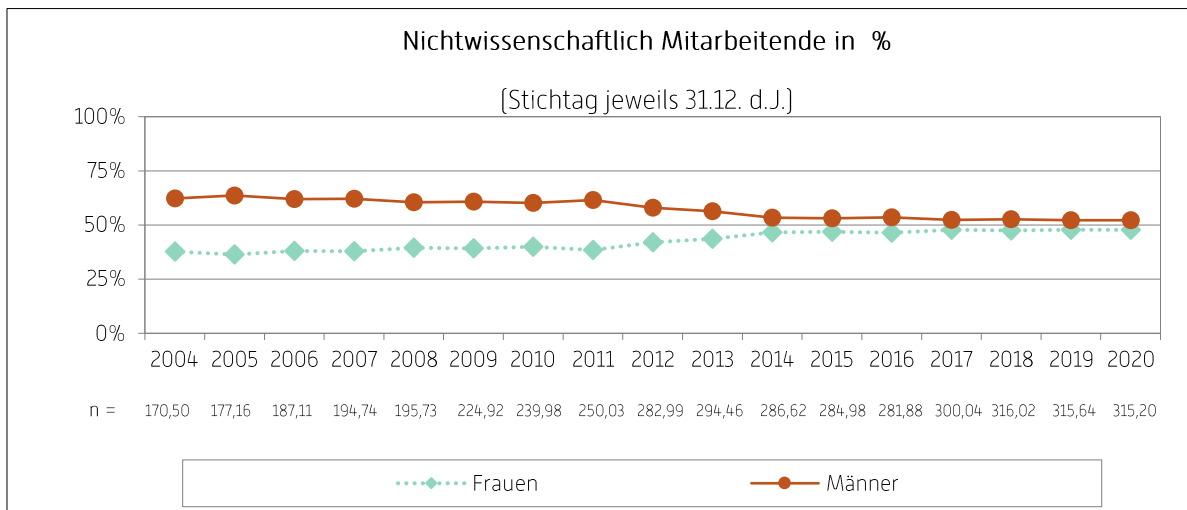


Abbildung 2: Nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, VZÄ

Auch bei den **wissenschaftlich Mitarbeitenden** waren bis auf das Jahr 2007 durchweg mehr Männer als Frauen beschäftigt. Nach einer Annäherung der Anteile an männlichem und weiblichem wissenschaftlichem Personal in 2017 ist seit 2018 wieder eine gegenläufige Entwicklung zu beobachten, die sich in 2020 wieder leicht verbessert hat. Insgesamt waren 2020 90,37 wissenschaftliche Mitarbeitende an der Hochschule beschäftigt, darunter 40,99 % [entspricht 37,04 Stellen] Frauen und 59,01 % [entspricht 53,33 Stellen] Männer.

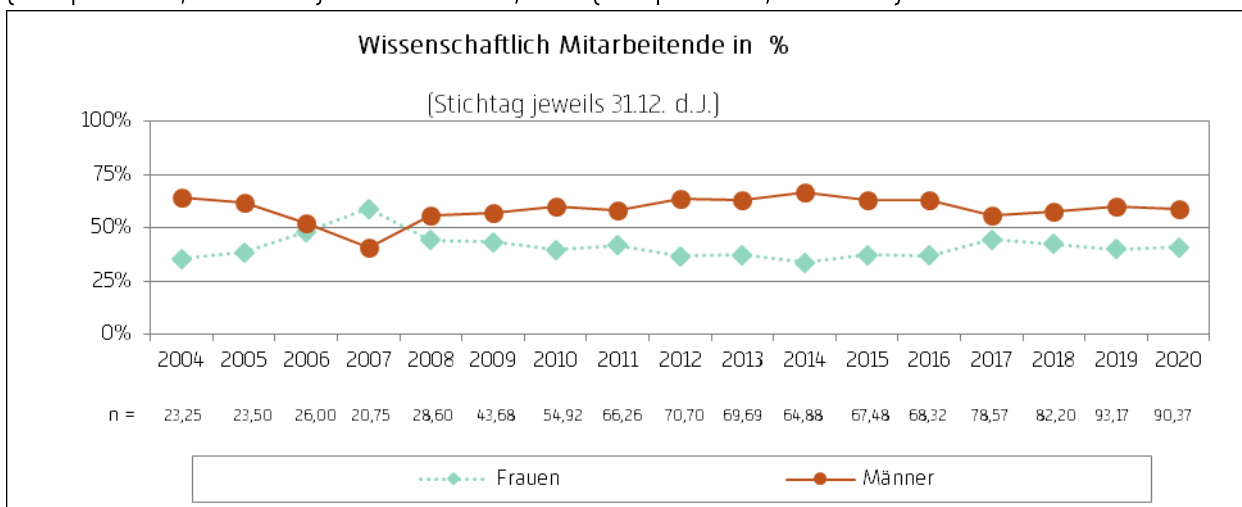


Abbildung 3: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, VZÄ

Der Anteil der Frauen in der Gruppe der **Professor*innen** ist unter allen Beschäftigtengruppen trotz kontinuierlicher, kleinschrittiger Steigerungen weiterhin der niedrigste. Mit 12,29 % (21,5 Professorinnen) in 2013 im Gegensatz zu 87,71 % (153,5 Professoren) hat er sich bis 2020 mit 14,24 % (24 Professorinnen) zu 85,76 % (144,5 Professoren) geringfügig verbessert. Im zweijährig erscheinenden CEWS-Hochschulranking 2021 konnte die Hochschule hinsichtlich des Kriteriums „Steigerung Professorinnen“ mit einem von zwei Punkten ein besseres Ranking als im vorangehenden Bericht erzielen (null von zwei Punkten). Berücksichtigt wurde bei diesem Kriterium die Steigerung des Frauenanteils unter den Professuren seit 2014. Insgesamt sank die Zahl der Professuren von 175 in 2013 auf 168,5 in 2020.

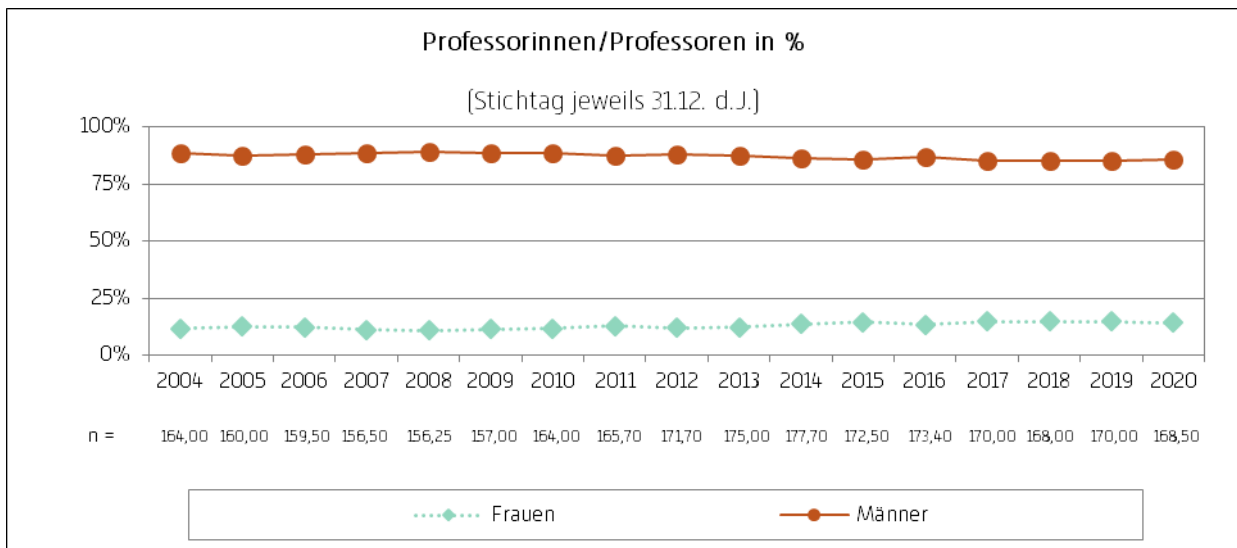


Abbildung 4: Professorinnen und Professoren, VZÄ

Bei den **Lehrkräften für besondere Aufgaben** kann von 2015 bis 2018 beobachtet werden, dass sich die Frauen- und Männeranteile immer weiter angeglichen haben, so dass in 2018 Parität erreicht werden konnte. In 2020 lagen der Frauenanteil bei 49,61 % bzw. 12 Stellen und der Männeranteil bei 50,39 % bzw. 12,19 Stellen unter den Lehrkräften für besondere Aufgaben.

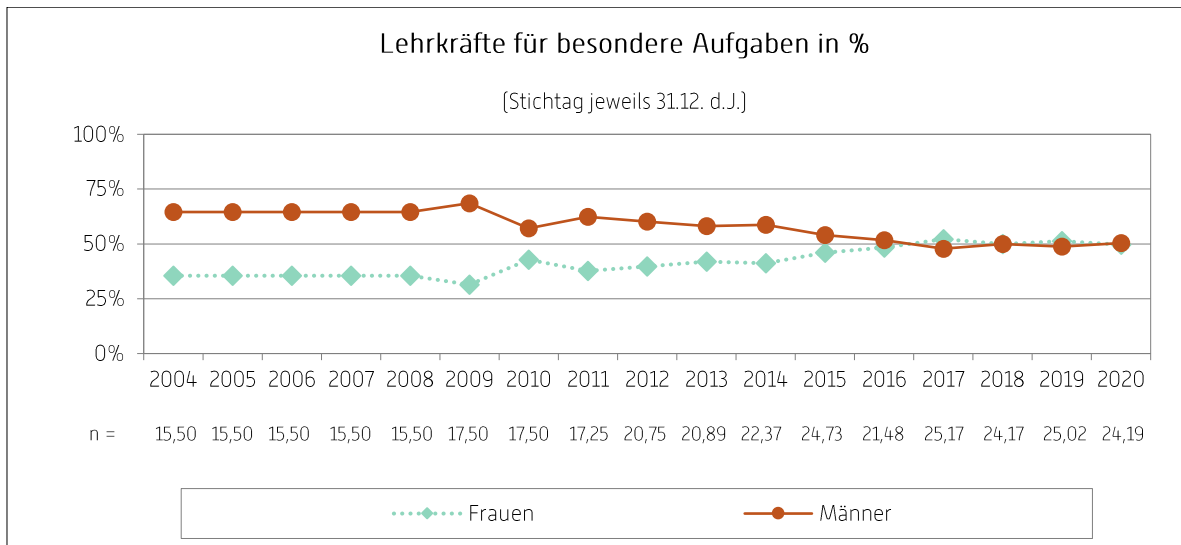


Abbildung 5: Lehrkräfte für besondere Aufgaben, VZÄ

Zielsetzung

Die Bemühungen der Hochschule und die damit verbundenen Maßnahmen zur Steigerung der Frauenanteile unter den Beschäftigten zeigen Erfolg und werden weiterhin verfolgt, um eine rückläufige Entwicklung zu verhindern.

Insbesondere hinsichtlich der Besetzung von Professuren durch Frauen werden weiterhin verstärkt Maßnahmen erarbeitet und ergriffen, um hier eine Steigerung des Frauenanteils zu erreichen. So sehen Bestrebungen im Programm „House of Professors“ z. B. die Besetzung von Tandem-, Schwerpunkt- und Familienprofessuren vor. Zusätzlich werden durch das Projekt wissenschaftliche Karrierewege über Promotionen, Sabbaticals und Mentoring gefördert. Diese Karrierewege sind geeignet, Frauen anzusprechen und den Karriereweg bis zur Professorin zu fördern.

Es wird angestrebt, dass sich die Entwicklung der Jahre 2013 bis 2023 im Mittel bis zum Jahr 2028 mindestens fortsetzt, und zwar solange je Gruppe eine paritätische Besetzung nicht erreicht ist.

Beschäftigungsgruppe	2013	2020	Entwicklung 2020 zu 2013
Wissenschaftliche Mitarbeitende	37,09 % (n= 69,69)	40,99 % (n= 90,37)	+ 3,90 %
Nicht-wissenschaftlich Mitarbeitende	43,64 % (n= 294,46)	47,77 % (n= 315,20)	+ 4,13 %
Professor*innen	12,29 % (n= 175,00)	14,24 % (n= 168,50)	+ 1,95 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	41,89 % (n= 20,89)	49,61 % (n= 24,19)	+ 7,72 %

Tabelle 1: Entwicklung nach Beschäftigungsgruppen 2013-2020

3.2. Analyse der Gremienstruktur

Laut § 4 Abs. 2 HochSchG soll bei der **Benennung** von Gremienmitgliedern das Prinzip der Geschlechterparität berücksichtigt werden. In den **gewählten** Hochschulgremien setzt sich die generelle Unterrepräsentanz von Frauen zwar weiter fort, wenngleich deutliche Anstiege der jeweiligen Frauenanteile identifiziert werden können. War 2013 in der **Hochschulleitung** noch keine Frau vertreten, so entsprach der Frauenanteil 2020 dort 50 %, darunter Präsidentin und Kanzlerin (bundesweiter Durchschnitt 2019 laut CEWS: 29,80 %)². Im **Senat** lag der Frauenanteil 2013 noch bei 15,38 %, dieser konnte bis zum Jahr 2020 auf 30,77 % angehoben werden (Bundesdurchschnitt 2018³: 36,00 %, an HAWs: 33,00 %). Gleichzeitig befindet sich unter den professoralen Mitgliedern des Senats jedoch nur eine einzige Frau. Bei den **Fachbereichsräten** waren im Jahr 2013 22,69 % der Mitglieder Frauen, dieser Anteil stieg 2020 auf 27,12 %. Im **Hochschulrat** hingegen sank der Frauenanteil von 67 % [2013] auf 40 % [2020; bundesweiter Durchschnitt 2019 laut CEWS: 36,10 %]⁴, wobei zu dieser Analyse sowohl interne als auch externe Mitglieder berücksichtigt wurden.

In der Hochschulleitung, den Fachbereichsräten und im Senat konnte eine Steigerung des Frauenanteils erzielt werden.

In Abb. 6 ist erkennbar, dass die Steigerung des Frauenanteils in den **Fachbereichsräten** vor allem einem höheren Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in diesen Gremien zu verdanken ist. Während der Anteil bei den Professor*innen und Studierenden leicht gestiegen ist, sank der Frauenanteil unter den nicht-wissenschaftlich Mitarbeitenden zwischen 2013 und 2020.

² BLK / GWK auf den Grundlagen der HRK; Statistisches Bundesamt; <http://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/>

³ Löther, A. (2019). Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. In Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (S. 1-21). Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-65953-0>

⁴ Quelle: bis 2016: Erhebung & Berechnung des CEWS, ab 2017: Statistisches Bundesamt; <http://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/>

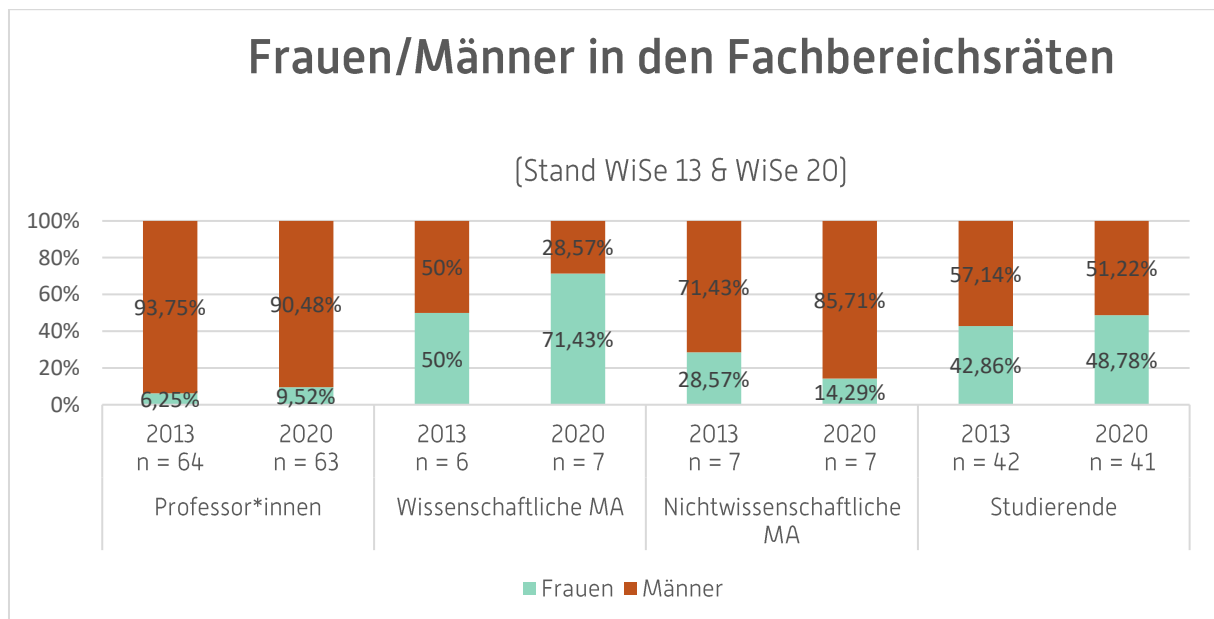


Abbildung 6: Frauen und Männer in den Fachbereichsräten in Prozent, Vergleich der Jahre 2013 und 2020

Bei den **(Pro-)Dekan*innen** wurde eine Steigerung des Frauenanteils erreicht: Gab es bis 2019 keine einzige (Pro-)Dekanin, so gibt es seit 2020 zwei Prodekaninnen, somit stieg der Frauenanteil unter den (Pro-)Dekan*innen auf 11,76 % [Bundesdurchschnitt 2018: 18,30 % (21,1 % an HAWs) Frauenanteil unter den Dekan*innen, 23,60 % (25,7 % an HAWs) unter den Prodekan*innen].⁵

Zielsetzung

Zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien, in denen Unterrepräsentanzen bisher fortbestehen, sollen geeignete Frauen von (Pro-)Dekan*innen, den jeweiligen Fachbereichsräten und Beschäftigten der Fachbereiche bei der Erstellung der Wahllisten gezielt angesprochen und zur Teilhabe motiviert werden. Damit soll insbesondere eine Erhöhung des professoralen Frauenanteils im Senat erreicht werden. Aber auch die Erhöhung des Frauenanteils auf Wahllisten muss ein ernanntes Ziel der Hochschule sein, das ebenfalls durch gezielte Ansprache geeigneter Frauen erreicht werden kann. Weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen Gremien, wie z. B. die verbesserte Vereinbarkeit von Sitzungszeiten mit Familienaufgaben sowie digitale/hybride Sitzungen werden diskutiert und

⁵ Löther, A. (2019). Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. In Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (S. 1-21). Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-65953-0>

bei Machbarkeit umgesetzt. Eine weitere Verbesserung wird zudem im Bereich der (Pro-) Dekane und (Pro-)Dekaninnen angestrebt.

3.3. Analyse der Studierendenstruktur

Die Zahlen der Studierenden wurden vom Studierendenservice der Hochschule Trier semesterweise erhoben. Die Zahlen der Studienanfängerinnen und Studienanfänger werden nach dem ersten Fachsemester erhoben.

3.3.1 Studienanfänger*innen

Bei Zahlen der Studienanfängerinnen und Studienanfänger ließ sich von 2015 bis 2018 eine Annäherung der Frauen- und Männeranteile feststellen. 2020 konnte der bisher höchste Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen registriert werden.

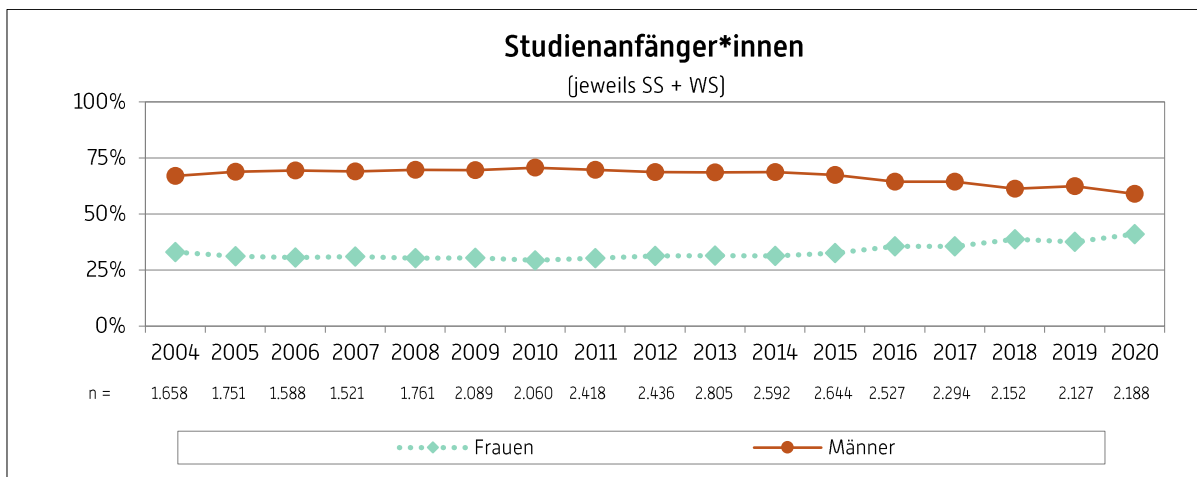


Abbildung 7: Studienanfänger*innen 2020 nach Prozent

Vergleicht man die Frauenanteile unter den **Studienanfänger*innen** zwischen 2013 und 2020 **nach Fachbereichen** (s. Abb. 8 und Abb. 9), so ist erkennbar: Vor allem in den MINT-Fachbereichen konnten unter den Studienanfänger*innen z. T. sehr deutliche Steigerungen in den Frauenanteilen erreicht werden, während in den Fachbereichen Gestaltung und UW/UR der Anteil der Studienanfängerinnen auf hohem Niveau sank:

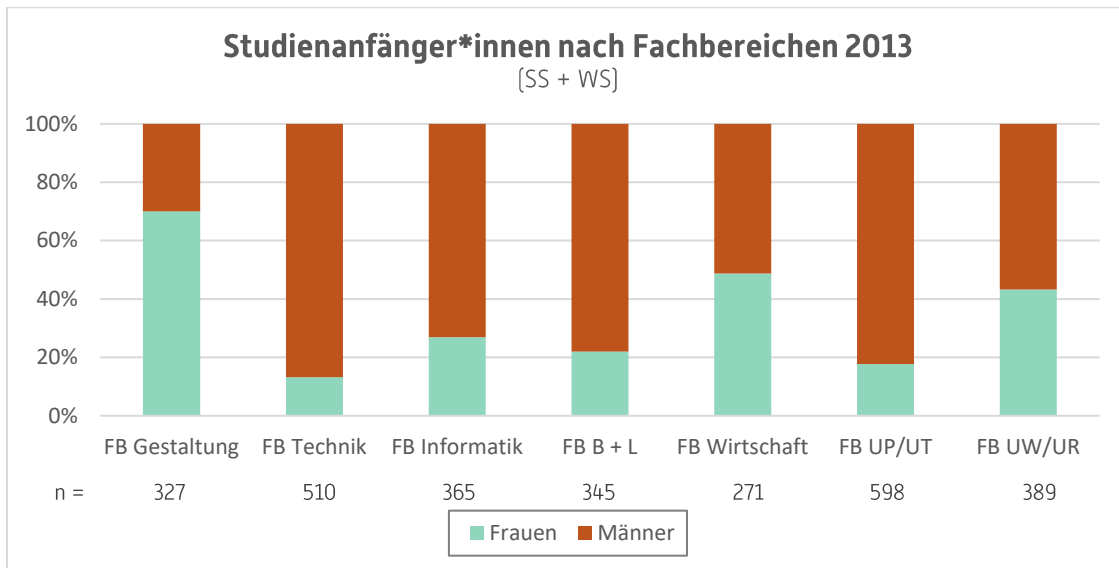


Abbildung 8: Studienanfänger*innen nach Fachbereichen in 2013

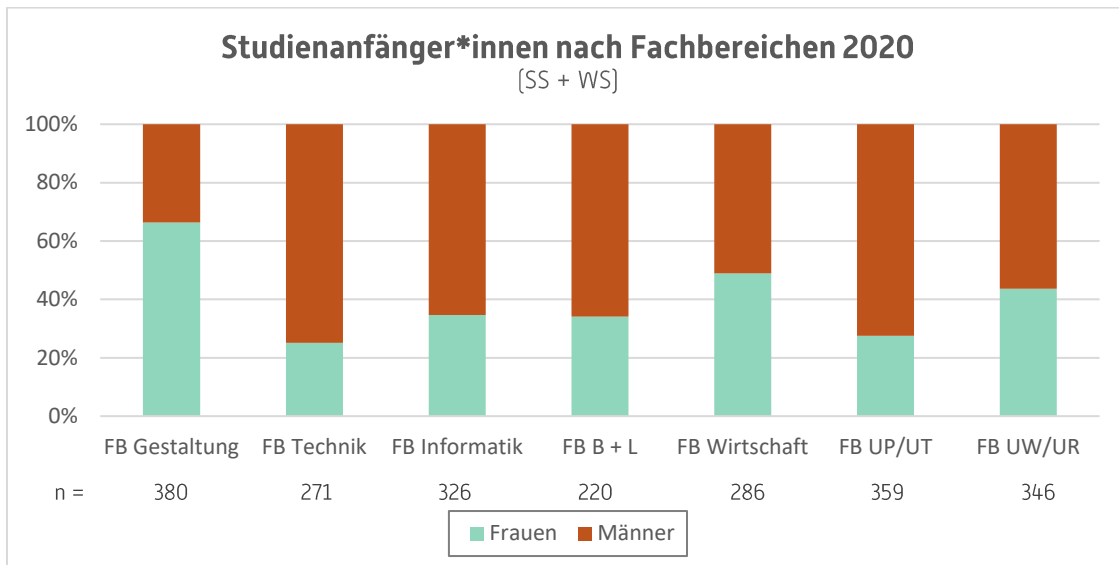


Abbildung 9: Studienanfänger*innen nach Fachbereichen in 2020

In der folgenden Tabelle werden die Veränderungen komprimiert dargestellt, in grün sind die MINT-Fachbereiche markiert:

Fachbereich	Anteil Studienanfängerinnen 2013 (SS 13 + WS 13/14)	Anteil Studienanfängerinnen 2020 (SS 20 + WS 20/21)	Entwicklung 2020 zu 2013
Gestaltung	70,03 %	66,32 %	- 3,71 %
B + L	22,03 %	34,09 %	+ 12,06 %
Informatik	16,16 %	34,66 %	+ 18,50 %
Technik	12,75 %	25,09 %	+ 12,34 %
Wirtschaft	45,76 %	48,95 %	+ 3,19 %
UP/UT	23,08 %	27,58 %	+ 4,50 %
UW/UR	49,10 %	43,64 %	- 5,46 %

Tabelle 2: Entwicklung Studienanfängerinnen 2013-2020

Der hohe Anstieg des Frauenanteils unter den Studienbeginnenden im Fachbereich Informatik zwischen den Jahren 2013 und 2020 lässt sich zum Teil damit erklären, dass die neuen therapiewissenschaftlichen Studiengänge diesem Fachbereich zugeordnet sind.

Der erfreuliche Trend der steigenden Studentinnenzahlen, der sich insbesondere in den MINT-Fachbereichen deutlich macht, soll fortgesetzt werden.

3.3.2 Studierende

Zum Wintersemester 2020 waren insgesamt 7.016 **Studierende** an der Hochschule Trier immatrikuliert. In Abbildung 10 ist ersichtlich, dass die Anzahl der Studierenden von 2004 bis 2014 konstant zugenommen hat, während die Studierendenzahlen seit 2014 rückläufig sind. Hingegen ist die Zahl der Studentinnen bis zum Jahr 2011 fast durchgehend konstant geblieben. Ab 2011 ist ein Aufwärtstendenz in den **absoluten Studentinnenzahlen** zu erkennen.

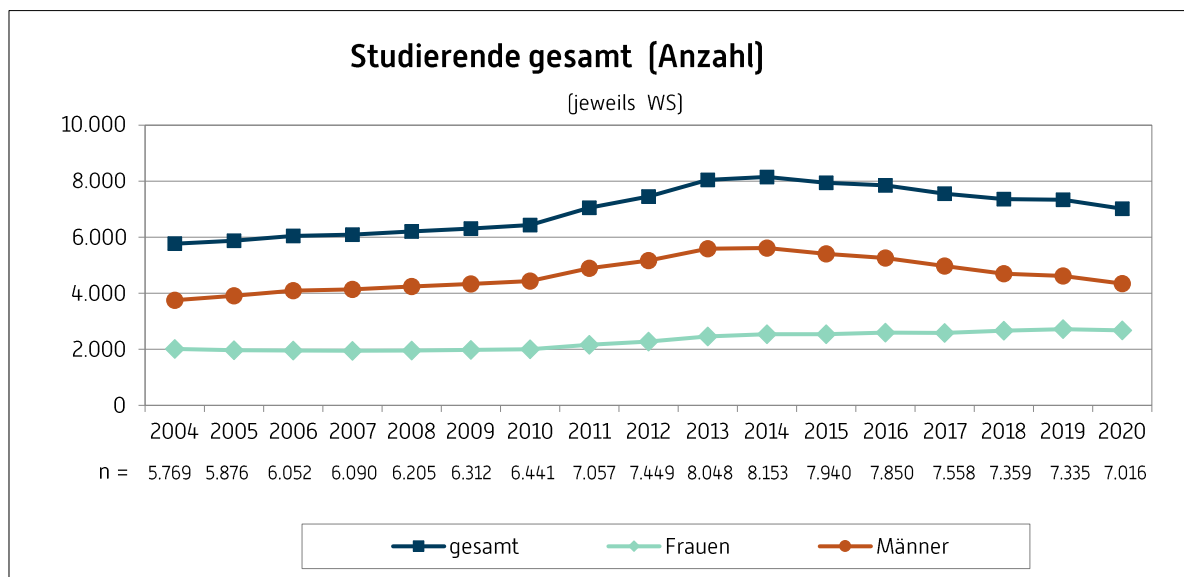


Abbildung 10: Studierende insgesamt nach Anzahl

Abbildung 11 zeigt die **prozentuale** Entwicklung der **Studierendenzahlen**. In 2020 wurde mit 38,10 % der höchste Frauenanteil unter den Studierenden seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 2004 erreicht.

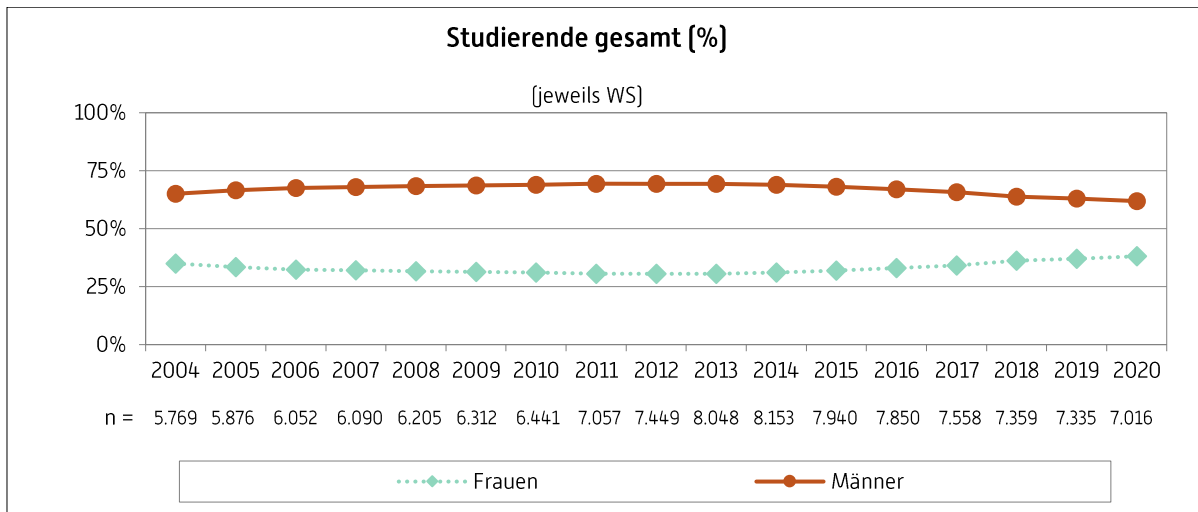


Abbildung 11: Studierende insgesamt nach Prozent

Auf die **Fachbereiche** bezogen ergeben sich die folgenden Darstellungen der **Studierenden** für 2013 und 2020. Abbildung 13 zeigt, dass die Fachbereiche Technik (19,32 %), UP/UT (26,47 %) und Informatik (29,56 %) die geringsten Anteile an Studentinnen aufweisen. Der Fachbereich Bauen + Leben (31,12 %) hat innerhalb der MINT-Studiengänge den höchsten Frauenanteil unter den Studierenden. Im Vergleich zu 2013 (Abb. 12) konnten die Frauenanteile unter den Studierenden in allen MINT-Fachbereichen gesteigert werden (Technik: +10,13 %, Informatik: +17,17 %, Bauen + Leben: +6,46 %, UP/UT: +6,29 %). Die große Veränderung im Fachbereich Informatik lässt sich auch durch die Einrichtung von Therapiestudiengängen in diesem Fachbereich erklären. In den übrigen Fachbereichen sind die Frauenanteile etwa konstant geblieben.

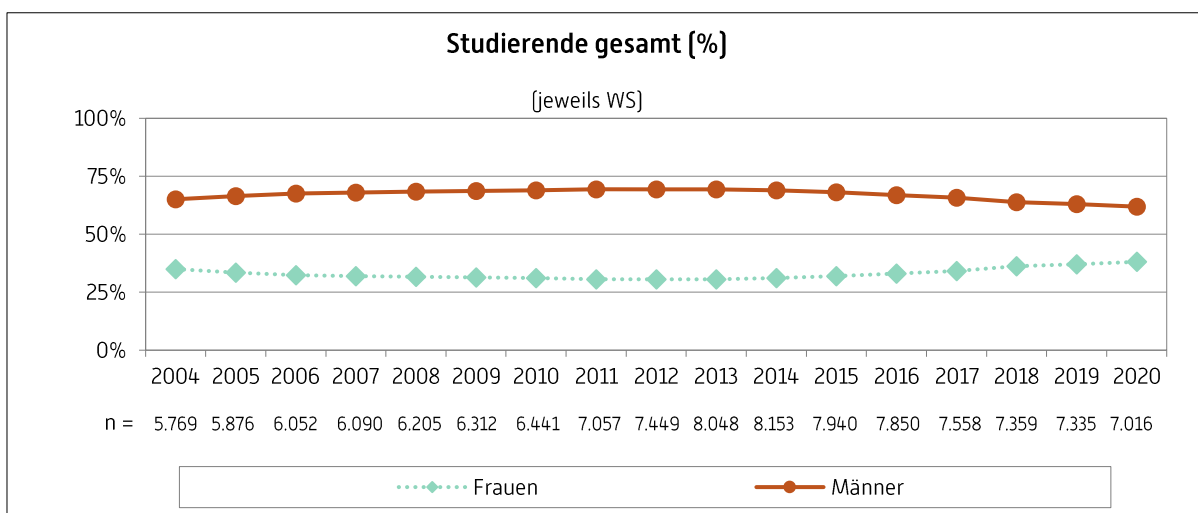


Abbildung 12: Studierende 2013 nach Fachbereichen

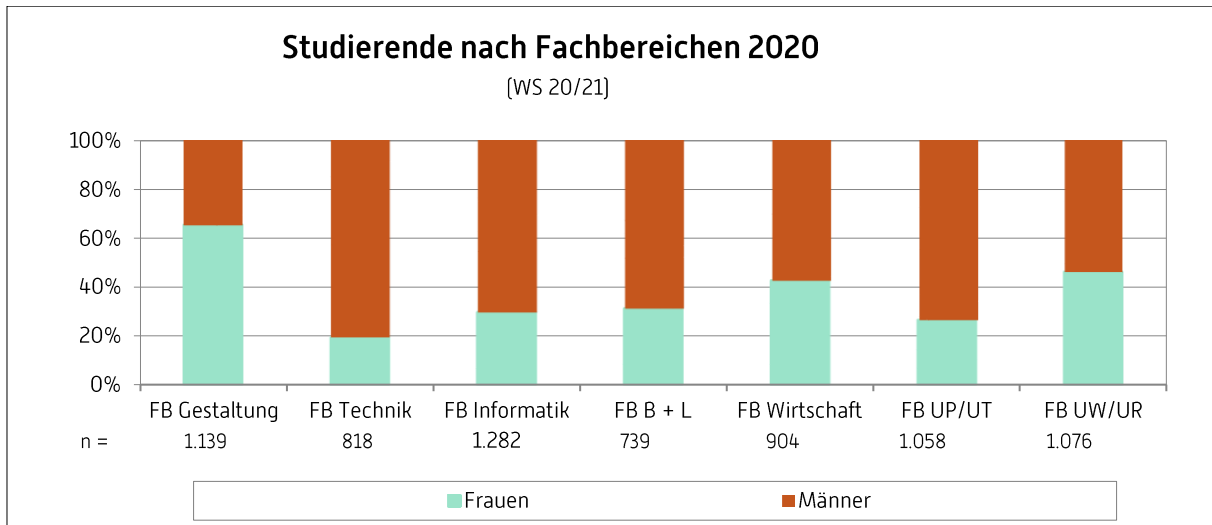


Abbildung 13: Studierende 2020 nach Fachbereichen

In den Nicht-MINT-Studiengängen sind die Anteile der Studentinnen nahe an paritätischen Verhältnissen bzw. im Fachbereich Gestaltung ist der Frauenanteil sogar höher als der Männeranteil.

Fachbereich	Anteil Studentinnen 2013 (WS 13/14)	Anteil Studentinnen 2020 (WS 20/21)	Entwicklung 2013/2020
Gestaltung	67,33 %	65,32 %	- 2,01 %
Technik	9,19 %	19,32 %	+ 10,13 %
Informatik	12,39 %	29,56 %	+ 17,17 %
B + L	24,67 %	31,12 %	+ 6,45 %
Wirtschaft	42,69 %	42,59 %	- 0,10 %
UP/UT	20,17 %	26,47 %	+ 6,30 %
UW/UR	47,93 %	46,19 %	- 1,74 %

Tabelle 3: Entwicklung Studentinnen 2013-2020

In Tabelle 4 wird der Anteil von Studienanfängerinnen mit dem Anteil der Studentinnen vergleichend dargestellt. In den MINT-orientierten Fachbereichen (grün markiert) Bauen + Leben, Informatik, Technik, Umweltplanung/Umwelttechnik sowie in den Fachbereichen Wirtschaft und Gestaltung überstieg der Frauenanteil unter den **Studienanfänger*innen** den unter den **Studierenden**. Eine Erhöhung des Frauenanteils innerhalb dieser Fachbereiche kann somit insgesamt erwartet werden. Es muss allerdings beobachtet werden, ob dieser Effekt sich durch etwaige höhere Abbruchquoten unter Studentinnen neutralisiert.

Fachbereich	Anteil Studienanfängerinnen 2020 (SS 20 + WS 20/21)	Anteil Studentinnen WS 2020/21
Gestaltung	66,32 %	65,32 %
Technik	25,09 %	19,32 %
Informatik	34,66 %	29,56 %
B + L	34,09 %	31,12 %
Wirtschaft	48,95 %	42,59 %
UP/UT	27,58 %	26,47 %
UW/UR	43,64 %	46,29 %

Tabelle 4: Vergleich der Anteile der Studienanfängerinnen und Studentinnen nach Fachbereichen (MINT-Fachbereiche grün gekennzeichnet)

3.3.3 Absolvent*innen

Bei den Zahlen der **Absolvent*innen** verkleinert sich die Lücke zwischen Frauen und Männern über die vergangenen Jahre hinweg kontinuierlich. 2020 lag der Anteil der Absolventinnen bei 41,96 % und damit auf dem Höchststand seit 2006 [36,29 %].

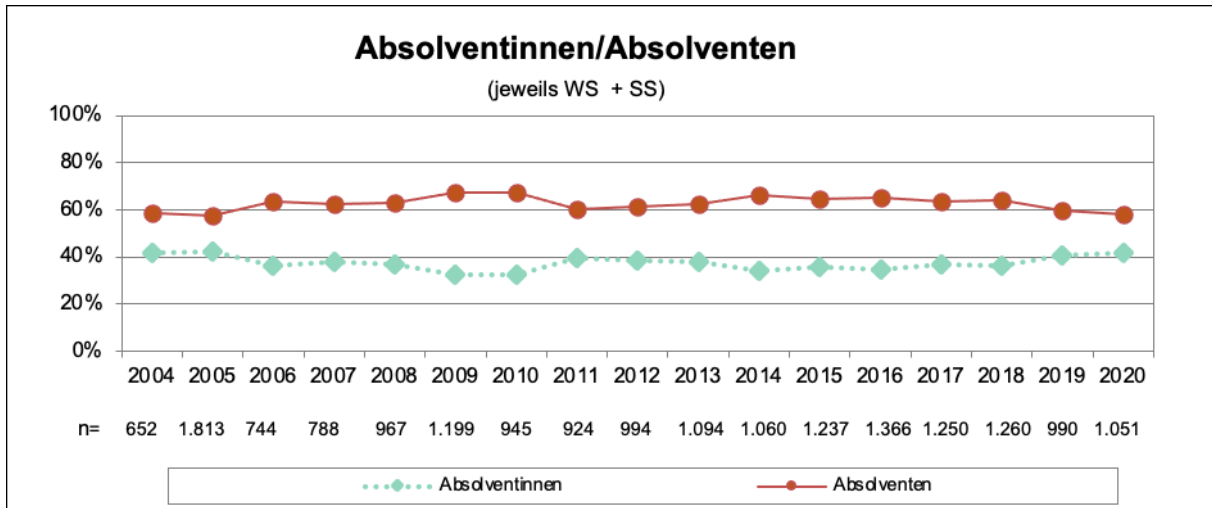


Abbildung 14: Absolventinnen und Absolventen insgesamt

Das lässt darauf schließen, dass die Maßnahmen zur Verringerung der Abbruchquote insbesondere bei den Studentinnen Wirkung zeigen.

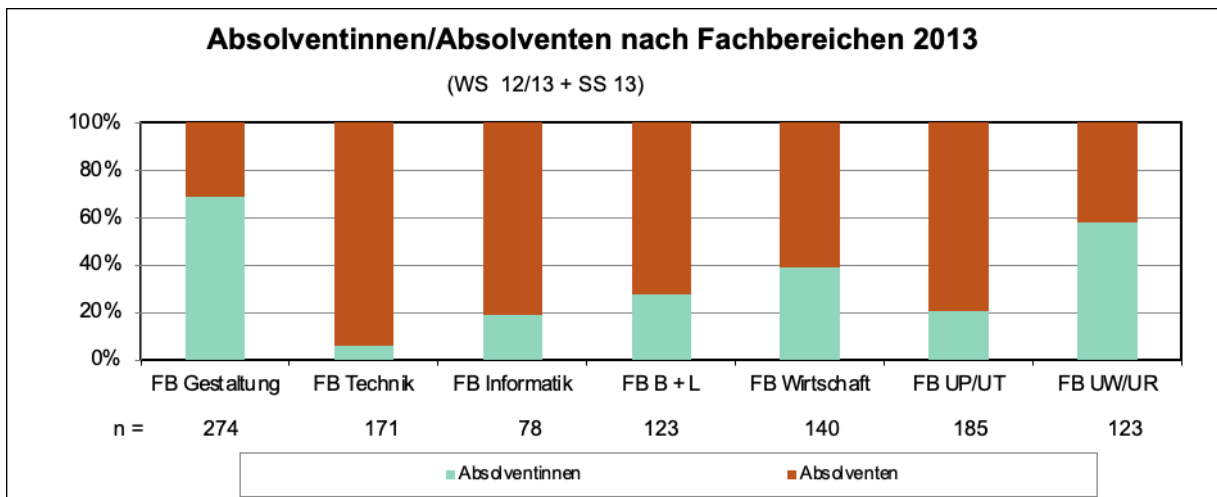


Abbildung 15: Absolventinnen und Absolventen nach Fachbereichen 2013

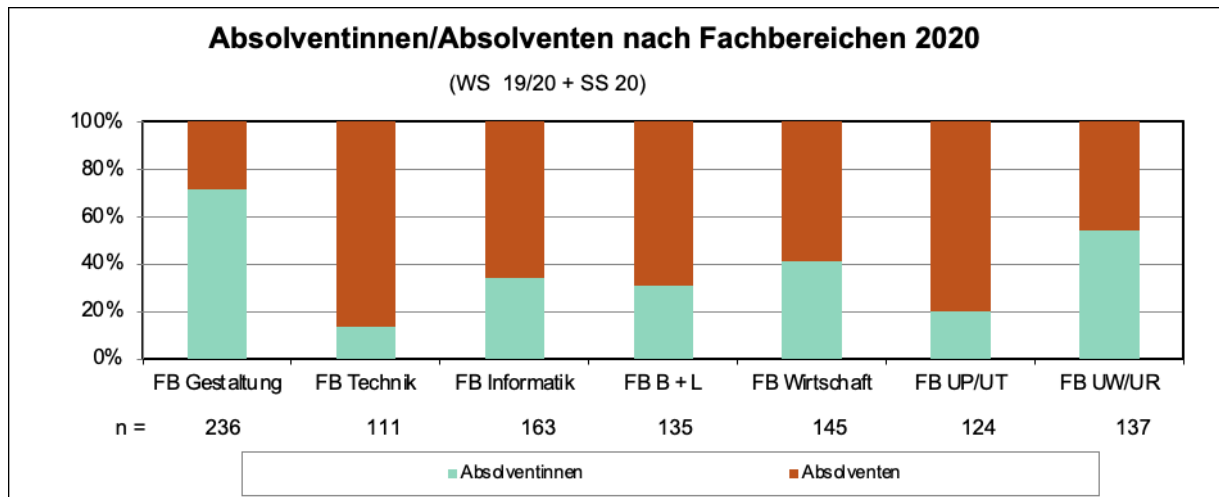


Abbildung 16: Absolventinnen und Absolventen nach Fachbereichen 2020

Der Vergleich der Zahlen der Absolvent*innen zwischen den Jahren 2013 und 2020 gestaltet sich zudem ähnlich wie jener zwischen den Studienanfänger*innen und Student*innen zwischen den beiden genannten Referenzjahren. Auch bei den Absolvent*innen ist ein Anstieg des Frauenanteils, insbesondere in den MINT-Fächern, erkennbar.

Fachbereich	Anteil Absolventinnen 2013 (WS 12/13 + SS 13)	Anteil Absolventinnen 2020 (WS 19/20 + SS 20)	Entwicklung 2013/2020
Gestaltung	68,98 %	71,61 %	+ 2,63 %
Technik	5,85 %	13,51 %	+ 7,66 %
Informatik	19,23 %	34,46 %	+ 15,23 %
B + L	27,64 %	31,11 %	+ 3,47 %
Wirtschaft	39,29 %	41,38 %	+ 2,09 %
UP/UT	20,54 %	20,16 %	- 0,38 %
UW/UR	57,72 %	54,01 %	- 3,71 %

Tabelle 5: Absolventinnen 2013, 2020 und Entwicklungen nach Fachbereichen

Ein weiteres Indiz für die Wirksamkeit der von der Hochschule zur Verhinderung von Studienabbrüchen bei Frauen ergriffenen Maßnahmen ist in Tabelle 6, die die Studentinnen und Absolventinnen des Jahres 2020 je Fachbereich zeigt, zu sehen: In den Fachbereichen Gestaltung, Informatik und UW/UR haben prozentual mehr Studentinnen ihren Abschluss erzielt, als Studentinnen in den Fachbereichen insgesamt eingeschrieben waren. In den Fachbereichen Bauen + Leben und Wirtschaft sind die Frauenanteile unter den Absolvent*innen und Studierenden jeweils gleich hoch (ca. 31 % bzw. ca. 42 %). In den Fachbereichen Technik und UP/UT (jeweils ca. 6 % Differenz zwischen Absolventinnen und Studentinnen) liegt der Frauenanteil unter den Studierenden höher als unter den Absolvent*innen, was darauf hinweist, dass in diesen Fachbereichen die Maßnahmen zur Verhinderung von Studienabbrüchen ggf. intensiviert werden müssen.

Fachbereich	Anteil Studentinnen 2020 (WS 2020/21)	Anteil Absolventinnen 2020 (WS 19/20 + SS 20)
Gestaltung	65,32 %	71,61 %
Technik	19,32 %	13,51 %
Informatik	29,56 %	34,46 %
B + L	31,12 %	31,11 %
Wirtschaft	42,59 %	41,38 %
UP/UT	26,47 %	20,16 %
UW/UR	46,29 %	54,01 %

Tabelle 6 :Vergleich der Anteile Studentinnen und Absolventinnen nach Fachbereichen (MINT-Fachbereiche grün gekennzeichnet)

3.3.4 Zielsetzungen

Die Hochschule Trier sieht in der Erhöhung der Anteile der Studentinnen und insbesondere der Studienanfängerinnen in den MINT-dominierten Fachbereichen einen Erfolg ihrer Maßnahmen und wird sich auch in Zukunft bemühen, die Attraktivität der Hochschule als Studienort für Frauen zu steigern. Durch die mehrheitlich technische Ausrichtung der Hochschule bedeutet dies, junge potentielle Studentinnen frühzeitig an die Thematik eines technisch orientierten Studiums heranzuführen und sie adäquat zu begleiten, um einen Studienabbruch zu verhindern. Dies wird seit Jahren intensiv verfolgt und bedarfsorientiert angepasst. Die Maßnahmen dazu werden in den folgenden Kapiteln beschrieben.

Es wird angestrebt, dass sich die Entwicklung der Jahre 2013 bis 2020 im Mittel bis zum Jahr 2028 mindestens fortsetzt, und zwar solange je Gruppe (Studienanfängerinnen, Studentinnen, Absolventinnen) eine paritätische Besetzung nicht erreicht ist.

4. Unterrepräsentanz von Frauen in Studium, Forschung und Lehre

4.1 Gründe

Die Hochschule Trier ist eine überwiegend MINT-orientierte Hochschule. Das Studienangebot umfasst zurzeit 54 Bachelor- und 31 Masterstudiengänge in sieben Fachbereichen, vier davon mit MINT-orientiertem Schwerpunkt. Auch in der Forschungsarbeit konzentriert sich die Hochschule auf naturwissenschaftliche Fragestellungen, so auch die drei Forschungsschwerpunkte, „Angewandtes Stoffstrommanagement“, „Intelligente Technologien für nachhaltige Entwicklung“ und „Life Science“. Traditionell eher von Frauen bevorzugte Studiengänge aus den sozial- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen werden an der Hochschule Trier nur vereinzelt angeboten.

Durch zahlreiche Bundes- und Landes-Förderprogramme wurde in den letzten Jahren die Förderung von Frauen in MINT-Berufen vorangetrieben, um den drohenden Fachkräftemangel ausgleichen zu können. Die Lösung zur Erhöhung der niedrigen Studentinnenzahlen kann auch in der Ausweitung des Lehrangebots in den von Frauen bevorzugten Studienfächern sein sowie in der Heranführung von Schülerinnen an MINT-Fächer. Es ist auch Aufgabe der Hochschule, den gestiegenen Zahlen der Studienanfängerinnen Rechnung zu tragen und Studienabbrüche zu verhindern, um Unterschiede zwischen dem Anteil von Studienanfängerinnen und Studentinnen in den jeweils am stärksten betroffenen Fachbereichen zu minimieren.

Bei den Gründen für die weibliche Unterrepräsentanz in der Beschäftigungsstruktur ist ein differenzierteres Bild zu beobachten. Der niedrige Anteil an Professorinnen geht in vielen Fällen darauf zurück, dass Bewerbungen schlichtweg ausbleiben. Eine Quotenlösung ist aus Sicht der Hochschule Trier nicht zielführend. Es ist eine Berufung der jeweils fachlich am meisten geeigneten Person zu gewährleisten, um eine hohe Qualität der Lehre und Forschung zu ermöglichen. Das Ziel muss hier sein, Bewerberinnen zu gewinnen, die die Anforderungen erfüllen. Dazu müssen z. B. die eigenen Netzwerke der bereits an der Hochschule angestellten Beschäftigten und Professor*innen genutzt werden. Gleichzeitig muss es aber auch Ziel sein, die Hochschule als Arbeitgeberin attraktiv zu präsentieren und Flexibilität im Stellenangebot von Professuren zu schaffen, etwa durch Tandemprofessuren in Kooperation mit Industrie und Wirtschaft, Stellenteilungen, ein erhöhter Anteil an digitaler Lehre sowie vertieften und erweiterten Promotionskooperationen mit Universitäten – und hier insbesondere mit solchen, die ebenfalls ein klares MINT-Profil aufweisen.

In diesem Sinne ist auch die Entwicklung der Zahl der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten zu betrachten. Eine Aufgabe der Hochschule in diesem Bereich ist es, geeignete und qualifizierte Studentinnen für zu besetzende Stellen im wissenschaftlichen Bereich zu gewinnen und sie dazu gezielt anzusprechen und zu motivieren. Ebenso muss sich die Hochschule auch hier als attraktive Arbeitgeberin mit zahlreichen Angeboten, insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeit- und -ortgestaltung sowie der Weiterbildung präsentieren.

4.2. Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils in MINT-Fächern

4.2.1 Gendergerechte Sprache

Die Hochschule ist weiterhin bestrebt, bei der hochschulinternen Kommunikation sowie bei der Öffentlichkeitsarbeit alle Geschlechter anzusprechen. So sollen alle Geschlechter, sowohl bei der Gewinnung von Studierenden als auch bei der Ansprache aller Hochschulangehörigen, adressiert werden. Bei der Studierendengewinnung soll auf diese Weise ergänzend ein Beitrag dazu geleistet werden, es Schülerinnen zu ermöglichen Frauen in bisher typisch männlich besetzten Berufen und Studiengängen wahrzunehmen und so die eigene Studien- und Berufswahl zu überdenken.

4.2.2 Übergang Schule - Hochschule

Die Hochschule Trier vertritt die Auffassung, dass es unerlässlich ist, Schülerinnen mit dem Umfeld Hochschule in Berührung zu bringen, um den Anteil an Studentinnen effektiv zu erhöhen. Daher unterstützt sie verschiedene Maßnahmen, die vor allem die angebotenen MINT-Studienfächer an den Schulen vorstellen sollen und gezielt darauf ausgelegt sind, Schülerinnen anzusprechen. Im Folgenden werden alle Maßnahmen kurz vorgestellt und deren Wirkung erläutert.

Girls' und Boys' Day

Das Gleichstellungsbüro der Hochschule Trier organisiert seit 2009 zentral für die gesamte Hochschule den bundesweit veranstalteten Girls' Day. Die Fachbereiche bieten dazu verschiedene Workshops und Kurse an. Diese vermitteln den teilnehmenden Schülerinnen einen ersten Eindruck von den angebotenen Studienfächern sowie vom Arbeitsalltag von Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftlern und Studierenden. Der Girls' Day bietet so Gelegenheit, sich über Berufsbilder zu informieren, die von den Schülerinnen eher nicht in Betracht gezogen worden wären.

Die Workshops für Schülerinnen werden an den beiden großen Standorten Trier und Birkenfeld angeboten. Alle umliegenden weiterführenden Schulen werden aktiv dazu eingeladen, die Workshops an der Hochschule zu besuchen. Pro Jahr nehmen ca. 130 Schülerinnen die Angebote wahr.

Seit 2012 bietet die Hochschule auch Veranstaltungen zum Boys' Day an, die jährlich von bis zu 50 Jungen angenommen werden. Dort sollen Schüler Berufsperspektiven kennenlernen, die eher mit Frauen assoziiert werden. Die Hochschule bietet hierzu Workshops in der Verwaltung und in der Bibliothek sowie im Fachbereich Gestaltung an.

2021 nahmen an insgesamt 21 Workshops, die von Mitarbeitenden der Hochschule im Rahmen des Girls' und Boys' Day geplant wurden, mehr als 160 Schülerinnen und Schüler teil. Die Angebote wurden aufgrund der pandemischen Lage überwiegend online durchgeführt.

Ada-Lovelace

Das Ada-Lovelace Projekt ist ein rheinland-pfälzisches Projekt, in dem durch Schulbesuche versucht wird, Schülerinnen für einen MINT-Studiengang zu interessieren. Es basiert auf einem Gruppenmentoring-Prinzip. Als Mentorinnen fungieren Studentinnen aus MINT-Fächern, die während der Schulbesuche Präsentationen und Experimente durchführen, aus ihrem Alltag an der Hochschule berichten und die Fragen der Schülerinnen beantworten.

Pro Jahr werden ca. 800 Schülerinnen erreicht.

Weitere Hochschulangebote zum Übergang Schule - Hochschule

Die Hochschule hat ein breites Spektrum an allgemeinen Angeboten zur Unterstützung des Übergangs von der Schule ins Hochschulleben. Auch diese können die Erhöhung des Anteils an Studentinnen und deren Bindung fördern. Es werden verschiedene Programme an der Hochschule angeboten, z. B. Ferienkurse für Schülerinnen und Schüler der Oberstufe, in denen erste Erfahrungen in Informatik, Robotik und Verfahrenstechnik gesammelt werden können, das Programm „Rent-a-Prof“, bei denen Lehrende in Schulen Einblick in das Hochschulleben geben oder Klassen umgekehrt z. B. Labore besuchen können, sowie Infotage, die gemeinsam mit der Arbeitsagentur angeboten werden und bei denen sich Oberstufenschüler*innen über das bestehende Studiengangangebot informieren können. Auch bei externen Messen zur Berufs- und Studienwahl ist die Hochschule regelmäßig vertreten und informiert Schüler*innen über die verschiedenen Studienmöglichkeiten. Ebenso besteht das Angebot, bei einem Schnupperstudium Einblicke in das studentische Leben zu sammeln. Für eine Woche können Studieninteressierte am Umwelt-Campus Birkenfeld Kurse und Vorlesungen ihrer Wahl besuchen und werden dabei von Studierenden begleitet. Neben der Wahrnehmung von Präsenzterminen werden auch digitale Formate weiterentwickelt.

Weiterhin werden in einer Aktionswoche vor Vorlesungsbeginn spezielle Kurse angeboten, die die Erstsemesterstudierenden mit studentischem Lernen und Zeitmanagement im Studium bekannt machen sollen. Zusätzlich dienen sie der allgemeinen Orientierung innerhalb der Hochschule.

Ergänzend werden verschiedene Übergänge entlang der Bildungskette, insbesondere der von der Schule zur Hochschule, auch in Drittmittelprojekten an der Hochschule aufgegriffen. Hierbei werden insbesondere auch Aspekte der Mädchen- und Frauenförderung berücksichtigt. Beispielhaft sei hier die Auszeichnung als MINT-Region genannt. Der Umwelt-Campus als Hochschulstandort wirkt koordinierend innerhalb der MINT-Region Nationalpark Hunsrück-Hochwald Plus.

4.2.3 Studium und Weiterbildung

Stipendien und Stipendienberatung

Die Hochschule vergibt die Ariadne-Stipendien an Studentinnen ab dem 2. Semester aus allen Fachbereichen, deren Studienvorhaben durch eine finanzielle Notlage gefährdet ist. Dieses Stipendium legt neben den üblich geforderten guten Leistungen auch Wert auf die Ausübung zusätzlicher sozialer und gesellschaftlich wertvoller Aufgaben. Dazu gehören studentisches Engagement und Familienaufgaben wie Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen. Jährlich werden acht Stipendien aus Mitteln des Professorinnenprogramms III vergeben. Das Stipendium der Landesstiftung für alleinerziehende bzw. für schwangere Studentinnen wird vom Ausschuss für Gleichstellungsfragen vergeben. Es handelt sich hierbei um eine einmalige Zahlung im jeweiligen Semester. Mit dieser Unterstützung wird versucht, finanziellen Notsituationen, die sich etwa aus einem Mehrbedarf aufgrund von Erziehungsaufgaben ergeben können, entgegenzuwirken – und so ebenfalls etwaigen Studienabbrüchen vorzubeugen.

Das Gleichstellungsbüro bietet zudem Stipendienberatungen an – sowohl persönlich vor Ort als auch zur besseren Vereinbarkeit mit Familienaufgaben telefonisch oder als Videokonferenz. Dort können Studentinnen Informationen über für sie in Frage kommende Stipendien sowie Antragstellung, Auswahlverfahren und Unterstützung bei der Bewerbung erhalten. Begleitend zur Beratung wird eine umfangreiche Stipendienliste in deutscher und englischer Sprache eingesetzt, die verschiedene Zielgruppen adressiert (z. B. Studentinnen unterschiedlicher Fächer, Promovendinnen, etc.), regelmäßig aktualisiert wird und den Studierenden an die Hand gegeben wird.

Coaching – Seminare und Karriereentwicklung

Studentinnen haben die Möglichkeit, an vom Gleichstellungsbüro organisierten Kursen und Seminaren teilzunehmen. Themen sind u. a. Karriere (Bewerbungstrainings, Seminare zum Thema Selbstmarketing und Gehaltsverhandlungen), Persönlichkeitsentwicklung (Seminare zu Konfliktmanagement, Stressmanagement, Zeitmanagement), Selbstverteidigung/Selbstwertsteigerung und familienbezogene Themen (z. B. Pflege von Angehörigen). Zur besseren Vereinbarkeit mit Familienaufgaben und zur Erhöhung der Flexibilität sollen die Seminare auch zukünftig teilweise online angeboten werden. Jeder Kurs findet in der Regel zwei Mal pro Semester statt, um die beiden größten Standorte, Trier und Birkenfeld, gleichermaßen zu erreichen. Das Programm wird laufend an die Bedürfnisse der Zielgruppen angepasst.

4.2.4 Abschlussphase und Arbeitseinstieg

Nach Abschluss des Studiums einen gut bezahlten Arbeitsplatz mit Aufstiegschancen zu finden, ist das Ziel der meisten Studierenden. Dabei sind Männer durchschnittlich erfolgreicher als Frauen. Erklärungsversuche für diese Fakten führen zum Beispiel auf das bessere Verhandlungsgeschick und das ausgeprägte Durchsetzungsvermögen sowie sichereres Auftreten von männlichen Bewerbern zurück.

Zum entsprechenden Kompetenzaufbau können ebenfalls die o. g. Seminare, etwa zur Entwicklung der eigenen Führungspersönlichkeit sowie zur Vorbereitung auf Bewerbungssituationen und Gehaltsverhandlungen, besucht werden.

Gleichstellungspreis für hervorragende Abschlussarbeiten

Der Ausschuss für Gleichstellungsfragen der Hochschule Trier vergibt seit 2011 einen Preis für hervorragende Abschlussarbeiten in Höhe von 1.500 €. Vergabekriterien sind die Note der Abschlussarbeit, die prozentuale Geschlechterverteilung im Studiengang (inwieweit das eigene Geschlecht im Studiengang unter-/überrepräsentiert ist), ein gleichstellungsrelevantes Thema der Abschlussarbeit und familiäre Verpflichtungen (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen). Bewerben können sich Studentinnen und Studenten aller Fachrichtungen. Mit diesem Preis soll das Thema „Gleichstellung“ positiv besetzt in der Hochschulöffentlichkeit diskutiert werden und somit die Sensibilisierung der Hochschulangehörigen zu diesem Thema fördern. Die Verleihung erfolgt durch die Präsidentin und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Prämierung der besten Abschlussarbeiten des Studienjahres.

4.3 Förderung Studierender mit Migrationshintergrund, Studierender aus sozial benachteiligten Familien und Studienpionier*innen

Auch in der Zukunft will sich die Hochschule Trier für die Förderung von Gleichheit und Gleichberechtigung einsetzen. Sie betrachtet die Bildungsungleichheit in Deutschland als wichtiges Thema und will sich bemühen, dieser Ungleichheit aktiv entgegenzuwirken. In diesem Sinne werden laufende Maßnahmen weiterentwickelt und ausgebaut sowie neue Konzepte zur gezielten Förderung von Studierenden mit Migrationshintergrund und von Studierenden aus sozial benachteiligten Familien erarbeitet. Maßgebend sind hier auch die vereinbarten Ziele des Hochschulentwicklungsplans. Die entsprechenden Maßnahmen werden im Folgenden kurz vorgestellt.

Vor allem in der Phase des Studieneintritts soll verstärkt auf die fachliche Vorbereitung und die Vermittlung von wissenschaftlichen Methoden geachtet werden. Die Studierenden sollen die Hochschule nicht nur mit einem Abschluss verlassen, sondern im Anschluss an das Studium in der Lage sein, eine wissenschaftliche Karriere ebenso verfolgen zu können wie eine Karriere in der freien Wirtschaft. Studienabbrüche aufgrund von Vorbehalten oder Sorgen, die

insbesondere aufgrund von Unsicherheiten zu Studienbeginn auftreten können, wenn eine Orientierung in einer völlig neuen Lernumgebung erfolgt, sollen somit verhindert werden.

Zudem greift bereits in dieser Phase das umfangreiche Beratungsangebot des Familienservice (s. dazu 6.2).

Orientierungssemester

Am Hauptcampus können interessierte Personen, die die Schule gerade abgeschlossen haben und vor der Studienwahl stehen, im Sommer ein Orientierungssemester belegen. Dabei wählen sie drei Module aus, innerhalb derer sie an Lehrveranstaltungen teilnehmen können. Parallel lernen die Teilnehmenden, wie man sich richtig auf Prüfungen vorbereitet und erhalten eine regelmäßige Beratung inklusiver einer Analyse der eigenen Stärken und Schwächen. Zusätzlich haben sie die Möglichkeit, ihre Kenntnisse in Mathematik und Englisch bei Bedarf auf Hochschulniveau anzuheben. Nach Ablauf des Orientierungssemesters können sich die Teilnehmenden für einen Studiengang entscheiden. Erbrachte Leistungen können in ein reguläres Bachelor-Studium übernommen werden.

Umfangreiches Angebot an Brückenkursen

Die Brückenkurse unterstützen durch Wiederholung von Schulwissen den Einstieg ins Studium. Sie werden unter anderem in den Fächern Mathematik, Physik, Englisch und Deutsch als Fremdsprache angeboten. Bei berufsqualifizierten Studieneinsteigern ist oft zu beobachten, dass die Kenntnisse in diesen Fächern nicht den Anforderungen, die durch ein Hochschulstudium gestellt werden, entsprechen. Ebenso sind insbesondere die Fremdsprachenkenntnisse, oder, für Menschen mit Migrationshintergrund, die Deutschkenntnisse nicht ausreichend, um in einem Hochschulstudium zu bestehen. Die Hochschule verspricht sich durch das breite Angebot an Brückenkursen mit besonderer Berücksichtigung der Anforderungen von unter anderem berufsqualifizierten Erstsemestern, Studierenden mit Migrationshintergrund oder aus sozial benachteiligten Familien sowie Studierenden, aus deren Familien bislang sonst niemand studiert hat, eine größere Erfolgswahrscheinlichkeit für diese Studierendengruppen. Zusätzliche Online-Tests sollen vorab z. B. die bestehenden Mathematik-Kenntnisse abfragen, um aus den Resultaten Empfehlungen für das weitere Vorgehen ableiten zu können.

„Ersties“-Mentoring

Um Erstsemesterstudierende („Ersties“) zu begleiten und ihnen den Studieneinstieg zu erleichtern, gibt es an der Hochschule verschiedene Mentoring-Angebote, die beim Studienbeginn ansetzen. Das Sommer-Mentoring am Umwelt-Campus richtet sich insbesondere an Erstsemesterstudierende, die im Sommersemester starten und gibt ihnen Methodenkompetenzen, etwa zum Selbst- und Zeitmanagement im Studium oder auch

Literaturrecherche an die Hand. Ergänzend dazu finden Einführungen in die Struktur der Hochschule statt, dazu zählen unter anderem auch die Vorgehensweisen in Prüfungsangelegenheiten. Das Pendant zum Sommer-Mentoring stellen im Wintersemester am Umwelt-Campus die Flying Days dar.

Am Hauptcampus bieten die Fachrichtungen Elektrotechnik und Maschinenbau ebenfalls Mentoringprogramme für Studieneinsteiger*innen an, innerhalb derer z. B. Lernmethoden im Studium vermittelt werden, Sicherheitsunterweisungen stattfinden und ebenfalls Fragen zu z. B. Prüfungsan- und -abmeldungen geklärt werden können.

Innerhalb der Mentoring-Programme haben die „Ersties“ zudem Gelegenheit, Kontakt zu höhersemestrigen Studierenden aufzubauen und so Ansprechpersonen aus ihrer Peergroup kennenzulernen. Auch auf diese Art sollen Studienabbrüche verhindert werden.

Online-Angebote zum Studieneinstieg, DigiStart

Die genannten Präsenzmaßnahmen werden von verschiedenen Online-Angebote flankiert. So stehen z. B. Online-Tutorials bereit, in denen erklärt wird, wie man sich innerhalb der Studienportale zu Veranstaltungen anmeldet, Bücher in der Bibliothek ausleihen kann oder auch wie man Sprechstundentermine vereinbaren kann.

Das Studienstart-Portal stellt zudem alle wichtigen Informationen, Termine, Anlaufstellen und Ansprechpersonen für unterschiedlichste Fragestellungen kompakt dar.

Im Projekt „DigiStart“ digitalisiert die Hochschule einen bedeutenden Anteil der Angebote der Studieneingangsphase und macht diese über eine zentrale App den Studieninteressierten und Studieneinsteiger*innen zugänglich.

4.4 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Hochschule Trier verpflichtet sich zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Ein wesentlicher Bestandteil ist damit die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Hochschule Trier strebt an, mit verschiedenen Maßnahmen mehr Frauen beim Aufbau von wissenschaftlichen Karrieren zu unterstützen.

Mary-Somerville-Programm

Die Hochschule Trier nimmt seit WS 1998/1999 am Mary-Somerville-Programm des Landes Rheinland-Pfalz teil. Seither arbeiten jedes Semester mehrere Frauen, die durch das Programm gefördert werden, als Lehrbeauftragte an der Hochschule. Seit dem Sommersemester 1999 bis zum Wintersemester 2020 gab es insgesamt 157 erfolgreiche Anträge. Das Mary-Somerville-Programm ermöglicht es Wissenschaftlerinnen, Erfahrungen im Lehrbetrieb zu sammeln, die sie

zu einer späteren Bewerbung um eine Professur befähigt. Eine ehemalige Geförderte dieses Programms wurde von der Hochschule Trier auch als Professorin berufen.

Seminare und Workshops

Nachwuchswissenschaftlerinnen können als Angestellte oder als noch immatrikulierte Studentinnen ebenfalls an den vom Gleichstellungsbüro z. T. online veranstalteten Seminaren und Workshops teilnehmen und so etwa ihre Fähigkeiten in den Bereichen der Selbstpräsentation, der Übernahme von Führungsaufgaben oder auch des Konfliktmanagements erweitern (vgl. 4.2.3 Studium und Weiterbildung).

House of Professors

Das im Rahmen des Bund-Länder-Programms „FH Personal“ geförderte Projekt House of Professors umfasst innerhalb der Projektlaufzeit von 2021 bis 2027 verschiedene Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, darunter die Unterstützung bei Promotionsvorhaben, ein Mentoringprogramm für junge Wissenschaftlerinnen, Sabbaticals für junge Wissenschaftler*innen im In- und Ausland, die Lehre und Forschung an einer HAW kennen lernen wollen sowie Tandem-Professuren (mit W1-Vergütung) zur Unterstützung auf dem Weg zur Erlangung einer Professur auf Lebenszeit. Zudem vernetzt sich die Hochschule im Rahmen des Projekts und darüber hinaus zum Thema Gleichstellung mit benachbarten Hochschulen in Rheinland-Pfalz und dem Saarland.

4.5 Erhöhung des Professorinnenanteils

Die Hochschule Trier ist mit der Herausforderung einer niedrigen Zahl an Professorinnen an der Hochschule konfrontiert. Im Zuge dessen wurden viele Projekte angestoßen, um den Anteil der mit Frauen besetzten Professuren zu erhöhen. Im Folgenden sollen diese Maßnahmen dargestellt und neue Ideen vorgestellt werden.

Professorinnenprogramm

Die Hochschule wird seit 2009 im Rahmen der Professorinnenprogramme (PFP) I-III gefördert. PFP I (2009-2014) gab den Startschuss für umfangreiche gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Darunter etwa die Förderung von Studentinnen und Absolventinnen durch ein Mentoring-Programm, ein Coaching von Studentinnen und Mitarbeiterinnen, die Umsetzung von umfangreichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie sowie Maßnahmen zu Heranführung von Mädchen an technische Studiengänge. In PFP II (2014-2019) wurden die bereits in PFP I aufgenommenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen

weiterentwickelt und z. B. um ein Seminarangebot für Studentinnen und Mitarbeiterinnen der Hochschule, innerhalb dessen u. a. Führungskompetenzen entwickelt werden konnten, ergänzt. Dem Professorinnenprogramm kommt insbesondere im Rahmen der genannten Maßnahmen und Projekte eine maßgebliche Rolle in der Unterstützung der Gleichstellungsarbeit zu.

Um diese Unterstützung weiterhin geben zu können, hat sich die Hochschule auch um Unterstützung aus dem Professorinnenprogramm III erfolgreich beworben. Das eingereichte Gleichstellungszukunftskonzept wurde positiv begutachtet. Von 2020-2025 werden durch drei Professuren die erfolgreichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen der vergangenen Jahre weiter finanziert. Sie können somit fortgesetzt, weiterentwickelt und ergänzt werden.

In der Hochschulrektorenkonferenz setzt sich die Präsidentin der Hochschule Trier für eine Fortführung des Professorinnenprogramms nach einer Evaluierung im Jahr 2022 ein und hat gemeinsam mit dem HRK Präsidenten ein Schreiben an Bund und Länder gerichtet, das die Notwendigkeit der Fortführung (mit leichten Anpassungen) adressiert.

Ausschreibungen von Professuren

Stellenausschreibungen werden unter Mitarbeit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche entworfen. Sie werden zudem in bzw. auf verschiedenen Datenbanken, Foren und Webseiten veröffentlicht, die sich zum Ziel gesetzt haben, Frauen in wissenschaftlichen Karrieren zu fördern. Zusätzlich werden ebenjene Portale genutzt, um Stellenausschreibungen gezielt an Frauen zu versenden, deren Profil zu dem der ausgeschriebenen Professur passt. Auch persönliche Netzwerke werden zur Ansprache von geeigneten Frauen benützt. Zur Aktivierung der persönlichen Netzwerke zur Gewinnung neuen weiblichen professoralen Personals sowie zur Stärkung des Netzwerks an Professorinnen innerhalb der Hochschule wird seit Ende 2019 von der Präsidentin und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Professorinnen-Frühstück eingeladen. Zudem werden Stellenausschreibungen im professoralen Bereich an alle Hochschulbeschäftigten zur Aktivierung deren persönlicher Netzwerke gesandt.

Bei allen Ausschreibungen wird ein einheitlicher Rahmentext verwendet. Hierin wird speziell auf zusätzliche Angebote der Hochschule für ihre Beschäftigten, wie z. B. den Familienservice und die Kinderbetreuungsmöglichkeiten, hingewiesen sowie auf die familienfreundlichen und attraktiven Lebensbedingungen der Hochschulumgebung aufmerksam gemacht.

Dieser Standard soll dazu beitragen, die Ausschreibungstexte insbesondere für Frauen attraktiver zu gestalten und zu einer Bewerbung zu ermutigen.

Um die Attraktivität von Professuren insbesondere auch für Frauen sowie für Personen mit Familienaufgaben zu steigern, werden im Rahmen des Projekts „House of Professors“ verschiedene Konzepte umgesetzt. Dazu zählt beispielsweise die Möglichkeit einer Tandemprofessur, bei der die Hälfte der Arbeitszeit an der Hochschule – und die andere Hälfte in der Industrie oder Wirtschaft geleistet werden soll. So können Personen, die die wissenschaftliche Qualifikation bereits erlangt haben, denen aber die für eine HAW-Professur

notwendigen Industrie-/Wirtschaftsjahre noch fehlen, frühzeitig auf eine Professur berufen werden. Weitere Möglichkeiten zur Neugestaltung des Berufsbilds einer Professur bilden z. B. Familienprofessuren, die sich als volle Professur mit Ernennung auf Lebenszeit gestaltet und eine Beurlaubung für Familienaufgaben (50 %) nach dem Landesbeamtengesetz vorsieht. Ein Ausgleich für die Lehre des Fachbereichs erfolgt durch eine halbe Lehrkraft für besondere Aufgaben aus den Mitteln des Projektes. Insgesamt stehen im Projekt vier solcher Professuren zur Verfügung, die diesem Muster folgen können.

Berufungsverfahren

Die geringe Anzahl an Professorinnen an der Hochschule Trier ist eine weitere Herausforderung. Dabei lässt sich beobachten, dass auch die Zahl der Bewerberinnen (und Bewerber) auf ausgeschriebene Professuren generell sehr gering ist, Professuren müssen häufiger mehrfach ausgeschrieben werden. Um die Zahl der Bewerberinnen zu erhöhen sind folgende Maßnahmen geplant:

Die Hochschule pflegt eine Internetseite im Rahmen der bestehenden Webpräsenz, die gezielt Bewerberinnen und Bewerber ansprechen soll. Sie bietet Informationen zur Hochschule als Arbeitgeberin, um die Attraktivität des hochschulischen Arbeitsumfeldes hervorzuheben. Dazu gehören Informationen zu den Kinderbetreuungsmöglichkeiten, zu den Lebensbedingungen im Umfeld der Hochschule (Informationen zur Wohnungssituation, Freizeitgestaltungsmöglichkeiten, Informationen zu Bildungseinrichtungen) sowie den Arbeitsbedingungen an der Hochschule. Darüber bewirbt die Hochschule im Rahmen des Employer Brandings und im Zusammenhang mit dem Projekt „House of Professors“ Stellenausschreibungen mit eigens gestalteten und geschalteten Stellenanzeigen bei der ZEIT, wo auch das Profil der Hochschule hinterlegt ist.

Gleichzeitig ist ein Leitfaden zur Sicherung und Verbesserung der Qualität von Berufungsverfahren erarbeitet worden und befindet sich aktuell in der Abstimmung. Dieser soll durch eine Standardisierung des gesamten Berufungsverfahrens der Vorbeugung von Fehlern im Berufungsverfahren dienen sowie die Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber sicherstellen. Die erhöhte Transparenz soll dann genutzt werden, um weitere Hürden für Frauen in Bewerbungsverfahren, die bis jetzt vielleicht unentdeckt blieben, sichtbar zu machen und zu beseitigen. Berufungskommissionen sollen möglichst geschlechterparitätisch besetzt werden.

Coaching für Professorinnen

Im Rahmen des Professorinnenförderprogramms sollen unter anderem neu berufene Professorinnen zu Beginn ihrer Hochschultätigkeit unterstützt werden. Um hier ganz individuell Hilfe leisten zu können, werden für Professorinnen seit Ende 2012 Beratungsgespräche bei professionellen Coachs angeboten.

4.6 Berücksichtigung von Genderdimensionen in Forschung und Lehre

Die Forschungsreferentin der Hochschule begleitet Antragsteller*innen in verschiedenen Verfahren der Beantragung von Forschungsvorhaben von der Suche nach geeigneten Programmen bis hin zur konkreten Formulierung der jeweiligen Anträge und Vorhaben. Dabei berät sie insbesondere auch zu Genderdimensionen, z. B. bezüglich der Konkretisierung von Zielgruppen sowie gendergerechter Ansprache.

Auch die Beschäftigten des Gleichstellungsbüros unterstützen bei der Beantragung von Forschungsvorhaben, die darauf ausgerichtet sind, den Anteil von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen – insbesondere in den MINT-Fächern – zu erhöhen.

Darüber hinaus werden Fortbildungen mit dem Themenschwerpunkt „Gender in der Lehre“ (z. B. zum Umgang mit eigenen Vorurteilen/Stereotypen, zur geeigneten Ansprache aller Studierenden, etc.) von Professor*innen und Lehrkräften besucht.

Die Präsidentin der Hochschule Trier hat zugleich als Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz das Ressort Gleichstellung und Diversität inne. Über die Hochschule hinaus setzt sie sich so für die Erarbeitung und Umsetzung bundesweiter Gleichstellungsziele und die Berücksichtigung von Genderdimensionen in Forschung und Lehre ein.

4.7 Maßnahmen gegen Belästigung und sexuelle Diskriminierung

Die Hochschule Trier spricht sich klar gegen Belästigung und sexuelle Diskriminierung aus. Zum Schutz aller Hochschulangehörigen wird ein Leitfaden zu diesem Thema erstellt.

Ein bereits bestehendes Beratungs- und Unterstützungsangebot bei Fällen der Belästigung und/oder sexuellen Diskriminierung, das durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Hochschulmitarbeitende, die in der Prävention von Stalking und Intimpartnergewalt sowie in taktischer Selbstverteidigung geschult sind, vorgehalten wird, soll um Seminare zu Themen der eigenen Abgrenzung und (non-)verbalen Selbstverteidigung ergänzt werden.

Beratungsdokumentationen sowie regelmäßige Erhebungen liefern Kenngrößen über die Anzahl sexueller Belästigungen an der Hochschule.

5. Personalentwicklung

5.1. Allgemeine Maßnahmen

Die Hochschule Trier ist bestrebt, den Anteil an Frauen in Beschäftigungsbereichen, in welchen Unterrepräsentanz herrscht, mittelfristig anzugleichen. Dazu hat sie verschiedene Maßnahmen initiiert, die vor allem im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Kapitel 6) wirken. Eine Festlegung von Quoten zur Steigerung des Frauenanteils an den Beschäftigten erachtet die Hochschule Trier nicht für sinnvoll.

Um das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit, insbesondere unter den Gesichtspunkten guter Beschäftigungsbedingungen, Familiengerechtigkeit und Steigerung des Frauenanteils in Beschäftigungsbereichen regelmäßig aufzugreifen, wird es regelmäßig als Querschnittsthema in die Workshops für Führungskräfte eingebracht. Derzeit richten sich diese Workshops an Führungskräfte der Verwaltung, ein Ausbau auf die Fachbereiche ist in Vorbereitung.

Zusätzlich fanden diese Themen Berücksichtigung in der Beschäftigtenbefragung, die zu Beginn 2019 durchgeführt wurde, und sollen auch in zukünftige Befragungen integriert werden. So können Bedarf ermittelt und etwaige weitergreifende Maßnahmen abgeleitet werden. Nach der Beschäftigtenbefragung 2019 wurde eine Lenkungsgruppe aus Beschäftigten aller Hochschulstandorte gebildet, die sich mit der Maßnahmenableitung und –umsetzung dieser ersten Befragung beschäftigt und die Hochschule über die entsprechenden Ergebnisse informiert.

5.2 Seminare, Training, Workshops

Die Mitarbeiterinnen der Hochschule Trier haben die Möglichkeit, zahlreiche vom Gleichstellungsbüro angebotene Seminare, Trainings und Workshops (vgl. Kapitel 4) zu besuchen, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Erhöhung der Flexibilität weiterhin zum Teil online angeboten werden sollen. Die Themen reichen dabei von Karriereplanung und Aufbau der eigenen Führungskompetenzen über Zeitmanagement bis zum Konfliktmanagement. Diese Kurse sollen den Mitarbeiterinnen helfen, ihre individuellen Zielvorstellungen zu erkennen, zu formulieren und umzusetzen. Die Hochschule Trier sieht in diesen Maßnahmen einen geeigneten Weg die Förderung weiblicher Beschäftigter umzusetzen.

Zusätzlich bietet die Personalentwicklung jährlich zahlreiche Seminare und Workshops an, in denen z. B. die Gesprächsführung in verschiedenen Situationen (klassische Beschäftigtengespräche, Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden/Studierenden, Gewaltfreie Kommunikation) erprobt werden kann. Auch Themen wie „Lebensphasenorientierte Führung“, „Resilienz“ und „Achtsamkeit“ finden hier Berücksichtigung.

Zudem gibt es im Rahmen des Aufbaus des Betrieblichen Gesundheitsmanagements jährlich zahlreiche Angebote, etwa in Form von Augen-, Muskeltonus- und Knochendichtemessungen,

Angeboten zur Haltungsdiagnostik sowie Vorträgen und Seminaren zur Erhaltung der Gesundheit am Arbeitsplatz.

Alle genannten Angebote werden aufrecht erhalten und kontinuierlich sowie bedarfsgerecht weiterentwickelt.

5.3 Dual-Career-Service

Zum Angebot des Dual Career Service der Hochschule zählt unter anderem, den Partner/die Partnerin von berufenen Professorinnen und Professoren sowie ausländischen Beschäftigten im Drittmittelbereich beim Finden eines geeigneten Arbeitsplatzes in der Region zu helfen. Dazu gehören bislang Angebote im Bereich Wohnortwechsel, Arbeitsplatzsuche und Informationen zur Kinderbetreuung der Regionen sowie zu den Schulen und Kindergärten der Region.

5.4 Gendertraining für Führungskräfte

Aspekte der gendergerechten Hochschule, z. B. bzgl. der Führungskultur, geeigneter Ansprachen von Hochschulangehörigen aber auch des Umgangs und der Prävention von sexueller Belästigung werden als Querschnittsthema in den Workshops und Vernetzungsrunden für Führungskräfte behandelt.

6. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Ein weithin diskutierter Ansatz zur Förderung von Frauen ist der Ausbau von Strukturen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie erlauben. Aus den vielzähligen Bemühungen der Hochschule Trier, den Bedürfnissen ihrer Hochschulangehörigen gerecht zu werden, resultierten und resultieren Projekte, die im Folgenden vorgestellt werden.

6.1 Audit familiengerechte hochschule™

2010 erhielt die Hochschule Trier das Zertifikat „familiengerechte hochschule™“. Dieses Zertifikat wird von einer unabhängigen Stiftung an Unternehmen und Institutionen vergeben, die sich durch besonders familienfreundliche Strukturen auszeichnen. Um den Erhalt des Zertifikats zu gewährleisten, hat die Hochschule Trier einen detaillierten Zielvereinbarungskatalog mit der beruf und familie GmbH abgeschlossen, dem auditierenden Unternehmen, das die Zertifikate verleiht.

Im März 2020 wurde die Hochschule Trier zum dritten Mal als familiengerechte Hochschule rezertifiziert. Die 2010 getroffenen Zielvereinbarungen, die umfangreiche strukturelle

Maßnahmen beinhalteten, wurden erfolgreich umgesetzt. Mit den drei folgenden Zertifikatsrunden (2014, 2017, 2019/20) konnten die Zielvereinbarungen vertieft, neue Maßnahmen aufgenommen und bestehende weiterentwickelt werden.

Auf diesem Wege wurde eine Vielzahl an Maßnahmen und Angeboten an der Hochschule etabliert. Dazu zählen die Einrichtung eines Familienberatungsservice, die Bereitstellung von Betreuungsangeboten für Kinder von Hochschulangehörigen, die Schaffung von Eltern-Kind-Zimmern an den beiden größten Standorten sowie verschiedene Angebote zum Thema „Pflege von Angehörigen“.

Der Runde Tisch der Beratungseinheiten, der jährlich an den Hochschulstandorten stattfindet, ist ebenfalls ein Resultat des Auditierungsprozesses. Hier tauschen sich Beratungseinheiten und weitere Hochschulangehörige aus, vernetzen sich, optimieren Beratungsprozesse und erlegen sich selbst neue Maßnahmen und Projekte zum Thema „Familienfreundlichkeit“ auf. So ging etwa ein Leitfaden zum novellierten Mutterschutzgesetz, der in jedem Semester an alle Studienanfänger*innen verteilt wird, aus diesem Organ hervor.

Aus den Zielvereinbarungen des Audits gehen regelmäßig auch Maßnahmen hervor, die die Hochschulkultur nachhaltig beeinflussen sollen, wie die Dienstvereinbarungen zur Telearbeit und zur Flexiblen Arbeitszeit, der Leitfaden zur Verhinderung bei Prüfungen aufgrund von Familienaufgaben, die Schulung von Führungskräften im Hinblick auf Familienfreundlichkeit, die Harmonisierung von Semester- und Schulferienzeiten, der Auf- und Ausbau des E- und Blended Learning Angebots, oder die Anpassung der Kommunikationspolitik an die neuen Gegebenheiten, so dass familienfreundliche Maßnahmen über verschiedene Kanäle – auch unter Einbindung der Führungskräfte – kommuniziert werden. Weitere Maßnahmen sind etwa Hinweise auf Familienfreundlichkeit in Ausschreibungen und innerhalb von Berufungsverfahren sowie die Berücksichtigung von Familienthemen in Befragungen.

Die Umsetzung der aktuellen Zielvereinbarungen wurde im Frühjahr 2020 aufgenommen.

6.2 Familienservice

Der Familienservice ist eine Anlaufstelle, die die Selbstverpflichtung zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit der Hochschule Trier wirksam unterstützt.

Der Familienservice besteht seit Anfang 2011. Er berät Hochschulangehörige zu Themen wie finanziellen Problemen, rechtlichen Fragen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie der Pflege von Angehörigen. Die Beratungen finden persönlich und nach Vereinbarung an allen Hochschulstandorten statt. Zusätzlich besteht die Möglichkeit einer telefonischen Beratung. Die Beratungen werden von immer mehr Personen in Anspruch genommen, 2020 fanden ca. 40 Beratungen – aufgrund der pandemischen Lage zum Teil telefonisch oder im Videokonferenzformat statt. Das Beratungsformat wird auch zukünftig flexibel, digital gestaltet werden, da gerade bei Personen mit Familienaufgaben Zeit eine knappe Ressource ist. Das Angebot wird vor allem von Studentinnen wahrgenommen, ein Großteil der Beratungsnehmerinnen hat einen Migrationshintergrund.

6.3 Kinderbetreuung

Kinderbetreuung ist auch an der Hochschule Trier ein wichtiges Thema. Seit 2011 gibt es an der Hochschule organisierte Ferienbetreuungen für die Kinder von Hochschulangehörigen, die sich seither großer Nachfrage erfreuen. Darüber hinaus wurde und wird das Kinderbetreuungsangebot weiterentwickelt und ausgebaut, um den Hochschulangehörigen bedarfsgerechte Möglichkeiten zur Kinderbetreuung in räumlicher Nähe zum Studien- oder Arbeitsplatz bereit zu stellen.

Aktuell werden in den Winter-, Oster-, Sommer- und Herbstferien Ferienbetreuungen parallel an den Standorten in Trier und Birkenfeld angeboten. Die Programme für die Ferienbetreuungen setzen sich aus unterschiedlichen und wechselnden Aktivitäten zusammen, welche unter pädagogischen Gesichtspunkten geplant und durchgeführt werden.

Neben der Ferienbetreuung beinhaltet das Kinderbetreuungsangebot der Hochschule Trier auch eine Notfallbetreuung zu Randzeiten, die von Hochschulangehörigen dann in Anspruch genommen werden kann, wenn sich kurzfristig ein Betreuungsengpass ergibt.

Das Kinderbetreuungsangebot an der Hochschule Trier wird in Zusammenarbeit mit der Campus Company GmbH und der Caritas Westeifel e.V. realisiert. Die Ferienbetreuungen an den Standorten in Birkenfeld und Trier, sowie Randzeitenbetreuung am Umwelt-Campus werden in Kooperation mit der Campus Company GmbH durchgeführt.

Für die Randzeitenbetreuung an den Hochschulstandorten in Trier hat die Hochschule einen Kooperationsvertrag mit der Caritas Westeifel e. V. getroffen, der eine Betreuung in den eigens dafür vorgesehenen sogenannten „Adhoc-Räumen“ an der Universität Trier ermöglicht.

2017 wurde das gesamte Betreuungsangebot am Umwelt-Campus auf Kinder unter drei Jahren (U3-Betreuung) erweitert, was vor allem von Studierenden angenommen wird. Das Betreuungsangebot kann dort seitdem für Kinder im Alter von 9 Wochen bis 12 Jahre genutzt werden.

An den Standorten in Trier ist die Randzeitenbetreuung im Adhoc-Raum für Kinder unter drei Jahren nur bisweilen möglich, und muss entsprechend im Einzelfall mit den Mitarbeitenden der Caritas geklärt werden. Aufgrund der aktuell prekären Situation bezüglich der Raumkapazitäten an den Standorten in Trier erlauben die dort vorhandenen räumlichen Begebenheiten keine Betreuung von Kindern unter vier Jahren.

Weiterhin hat die Hochschule einen Kooperationsvertrag mit der Kindertagesstätte am Umwelt-Campus getroffen. Dieser sieht vor, dass dort 15 Plätze für Hochschulangehörige vorgehalten werden. In der Kita am Schneidershof in Trier werden Hochschulangehörige bei der Vergabe der Plätze bevorzugt.

Diese Dienste stehen Beschäftigten wie Studierenden gleichermaßen zur Verfügung.

6.4 Dienstvereinbarungen Arbeitszeit und Telearbeit

Eine Maßnahme der Zielvereinbarungen des Audits „familiengerechte hochschule™“ waren die Abschlüsse der Zielvereinbarungen zur Flexiblen Arbeitszeit und zur Telearbeit.

Die Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit sieht in ihrer aktuellen Fassung eine Rahmenzeit von täglich 6.30 bis 20 Uhr, einer Über-/Unterschreitung von bis zu 80 Plus- und bis zu 20 Minusstunden, die innerhalb von zwölf Monaten ausgeglichen werden muss, sowie eine Übertragung von bis zu 60 Plus-/15 Minusstunden in den nachfolgenden Abrechnungszeitraum (zwölf Monate) vor, falls ein Ausgleich innerhalb des vorangehenden Abrechnungszeitraums nicht möglich war. Somit wurde ein Rahmen geschaffen, der es insbesondere Beschäftigten mit Familienaufgaben erlaubt, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten.

Die Dienstvereinbarung Telearbeit ermöglicht es zudem, dass bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit – sowie in begründeten Ausnahmefällen auch ein höherer Anteil - in Telearbeit geleistet werden können und gibt entsprechende Rahmenbedingungen vor. Auch diese Maßnahme dient der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule bei der Gewinnung von Fachkräften. Die Erkenntnisse zur Arbeitszeit, die aufgrund der Coronapandemie bei der Durchführung von Home Office Angeboten erlangt worden sind, veranlassen die Hochschule dazu, eine Ausweitung der Telearbeit zu diskutieren, um so Personen mit Familienaufgaben eine größtmögliche Flexibilität einzuräumen. Zunächst gilt eine Übergangslösung, bei der Beschäftigte insgesamt 40 % ihrer regulären Arbeitszeit im Home Office (inkl. 20 % Telearbeit) erbringen können.

Unterschrift Präsidium
Trier, 20.10.2021