



Gleichstellungsplan der Hochschule Trier

Beschlossen durch den Senat in seiner Sitzung am 18. Juni 2014

Inhalt

Gleichstellungsplan der Hochschule Trier	1
1. Grundlagen des Gleichstellungsplans.....	3
2. Ziele der Hochschule Trier in der Gleichstellungsarbeit.....	3
3. Situationsanalyse.....	3
3.1. Analyse der Beschäftigungsstruktur.....	3
3.2. Analyse der Studierendenstruktur	7
4. Unterrepräsentanz von Frauen in Forschung, Lehre und Studium	11
4.1 Gründe.....	11
4.2. Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils in MINT-Fächern.....	12
4.2.1 Übergang Schule - Hochschule	12
4.2.2 Studium und Weiterbildung	13
4.2.3 Abschlussphase und Arbeitseinstieg	15
4.3. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	16
4.4 Erhöhung des Professorinnenanteils.....	17
4.5 Zukunft gestalten: Förderung Studierender mit Migrationshintergrund und Studierender aus sozial benachteiligten Familien	18
5. Personalentwicklung	20
5.1. Allgemeine Maßnahmen	20
5.2 Seminare, Training, Workshops	20
5.3 Dual-Career-Netzwerk.....	21
6 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	21
6.1 Audit familiengerechte hochschule™	21
6.2 Familienservice	22
6.3 Kinderbetreuung	22
6.4 Dienstvereinbarungen Arbeitszeit und Telearbeit	23
7. Aufgaben der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und Serviceangebote des Gleichstellungsbüros	23

1. Grundlagen des Gleichstellungsplans

Laut Hochschulgesetz (§76 Abs.2 Nr.16) ist der Senat jeder Hochschule verpflichtet Pläne zur Förderung von Frauen zu beschließen. Der Gleichstellungsplan der Hochschule Trier richtet sich nach den formalen Vorgaben des §4 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und ist damit auf einen Zeitraum von sechs Jahren angelegt. Besonders die Gleichstellung von Mann und Frau sowie damit einhergehende Problemstellungen und deren Lösungsansätze sollen hierin behandelt werden. Der Gleichstellungsplan bietet der Hochschule aber gleichzeitig die Möglichkeit, Stellung zu gesellschaftlich relevanten Fragestellungen im Hinblick auf Diskriminierung und Ausgrenzung von Minderheitsgruppen zu beziehen und klare Aussagen zum Umgang mit diesen Gruppen zu treffen, die verbindlich für alle Hochschulangehörigen sind.

2. Ziele der Hochschule Trier in der Gleichstellungsarbeit

Die Hochschule Trier verfolgt das Ziel einer demokratischen Geschlechterkultur und 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 und Gliedern zu beseitigen. Die Hochschule Trier betrachtet außerdem die Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstufen als ihre gesellschaftliche Aufgabe. Im Zuge dessen strebt sie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie an.

3. Situationsanalyse

3.1. Analyse der Beschäftigungsstruktur

Laut §6 Abs. 2 LGG ist dem Frauenförderplan eine Analyse der Beschäftigungsstruktur zu Grunde zu legen. Alle folgenden Zahlen zur Beschäftigungssituation beziehen sich auf den Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres und beziehen sich auf Vollzeitäquivalente. Die Daten wurden alle von der Personalabteilung der Hochschule Trier bezogen. Abweichungen hiervon sind gesondert gekennzeichnet.

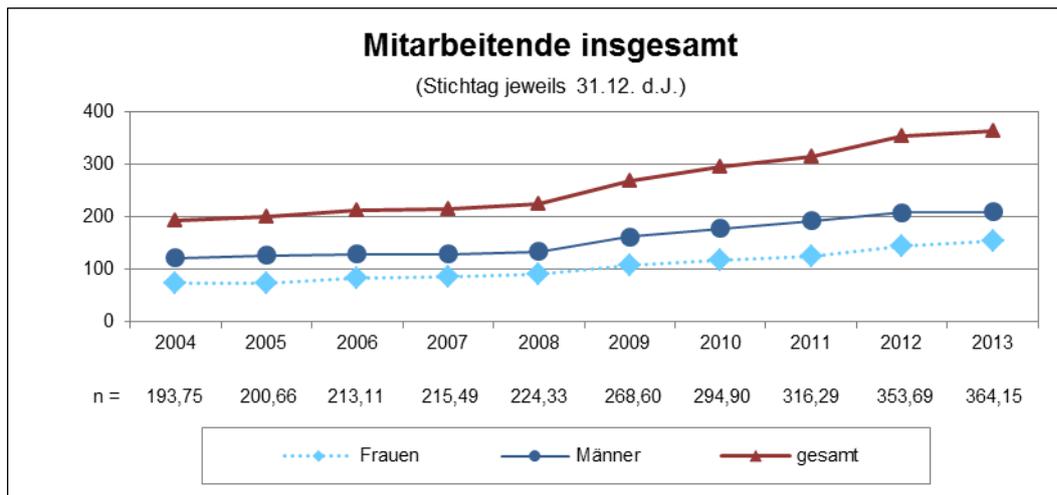


Abb. 1:1: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt (VZÄ - Vollzeitäquivalent)

Insgesamt hatte die Hochschule Trier im Jahr 2013 364,15 Beschäftigte (VZÄ), davon waren 154,36 Frauen und 209,79 Männer. Im Verhältnis sind das 42,39% weibliche Beschäftigte und 57,61% männliche Beschäftigte. Der Begriff „Beschäftigte“ definiert hier alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 von 2009 bis 2012 weiter auseinander entwickelt hat und sich erst 2013 wieder mehr angeglichen hat.

Ein ähnliches Verhältnis von männlichen zu weiblichen Beschäftigten ist auch bei den Nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis 2011 zu beobachten. Seit 2012 nähern sich die Zahlen an. 2013 waren es vollzeitäquivalent 294,49 nichtwissenschaftliche Mitarbeitende, von denen 128,51 Frauen waren, was einem Anteil von 43,64% entspricht. Das entspricht einer Erhöhung des Frauenanteils seit 2011 um 5,22%.

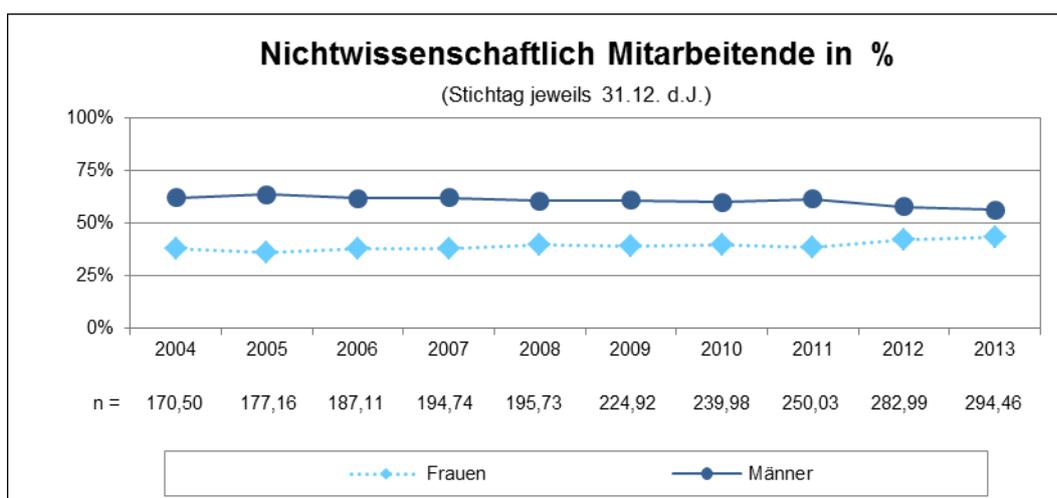


Abb. 1.2: Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, VZÄ

Auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden waren bis auf das Jahr 2007 durchweg mehr Männer als Frauen beschäftigt.

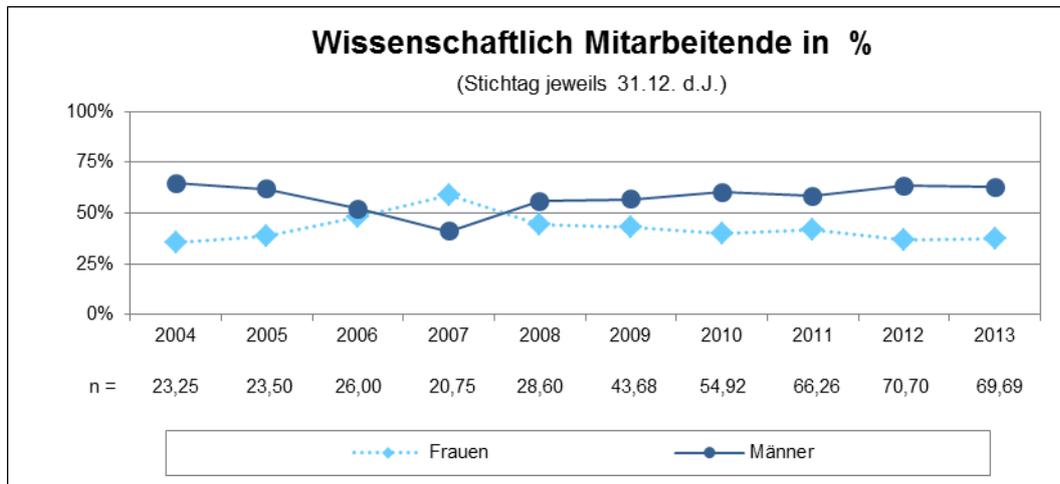


Abb. 1.3: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, VZÄ

Nach der kurzen Umkehrung der Verhältnisse in 2007 ist seit 2008 wieder einen gegenläufiger Trend bei der Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu erkennen. Waren es 2004 noch 35% Mitarbeiterinnen (8,25 Mitarbeiterinnen) und 65% Mitarbeiter (15,00 Mitarbeiter) so sind es im Jahr 2013 37,09% Mitarbeiterinnen (25,85 Mitarbeiterinnen) und 62,91% Mitarbeiter (43,84 Mitarbeiter). Die Ursache für diese Schwankungen ist wohl in den durch diverse Sonderprogramme von Bund und Land seit 2011 neu geschaffenen Stellen zu sehen, die in erster Linie in den MINT-Fachbereichen angesiedelt sind.

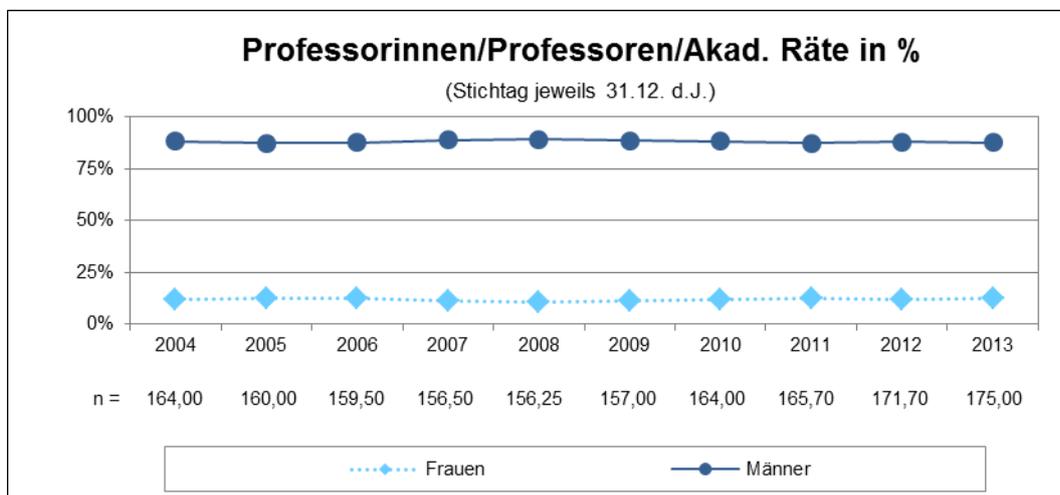


Abb. 1.4: Professorinnen und Professoren, VZÄ

Der Anteil der Frauen in der Gruppe der Professoren/innen und akademischen Räte ist unter allen Beschäftigtengruppen der niedrigste. Mit 11,59% (19 Professorinnen) in 2004 im Gegensatz zu 88,41% (145 Professoren) hat er sich bis 2013 mit 12,29% (21,5 Professorinnen) zu 87,71% (153,5 Professoren) nicht wesentlich verbessert. Insgesamt stieg die Zahl der Professuren von 164 in 2004 auf 175,00 in 2013.

Auch bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben gab es in 2010 ein Jahr, indem die Geschlechterdifferenz fast vollständig aufgehoben war. Alle anderen Jahre zeigen dieselben Ausprägungen wie die vorangegangenen Grafiken.

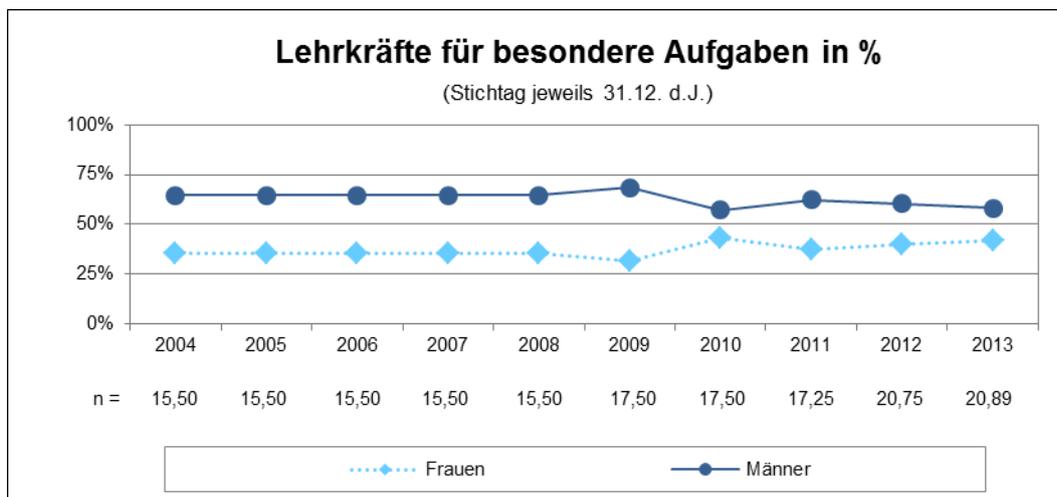


Abb. 1.5: Lehrkräfte für besondere Aufgaben, VZÄ

Die vergebenen Lehraufträge der letzten Jahre verteilen sich wie folgt.

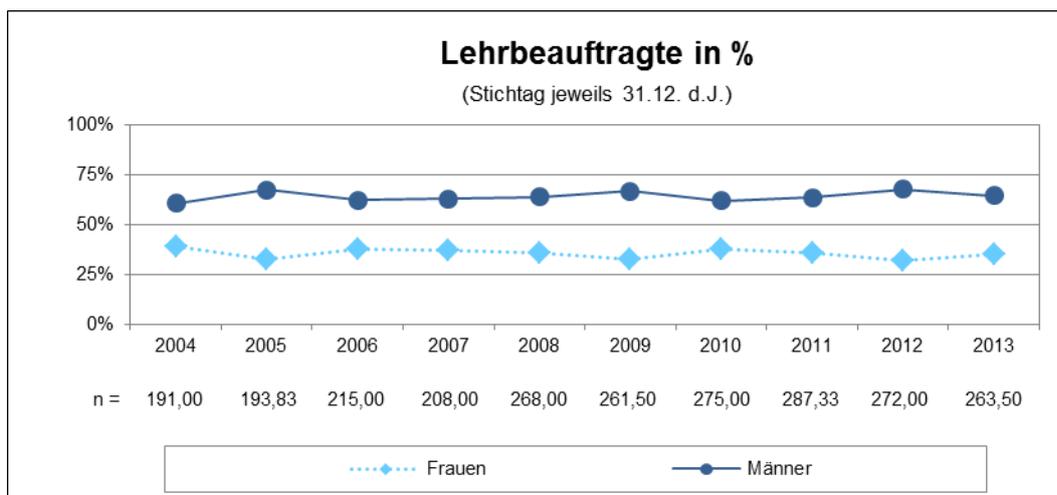


Abb. 1.6: Lehrbeauftragte

Insgesamt sind Frauen somit in allen Beschäftigungsgruppen der Hochschule unterrepräsentiert. Diese Entwicklung ist über einen längeren Zeitraum belegbar. Es liegen zurzeit keine Anhaltspunkte für eine erkennbare Trendwende vor.

Laut §2 Abs. 2 Hochschulgesetz soll bei der „Benennung“ von Gremien die Geschlechterparität berücksichtigt werden. In den „gewählten“ Hochschulgremien setzt sich die generelle Unterrepräsentanz von Frauen weiter fort. Waren 2008 im Senat noch 16,67 % Frauen, so fiel der Anteil an Frauen im Jahr 2013 auf 15,38 %. Bei den Fachbereichsräten waren im Jahr 2008 21,19% der Mitglieder Frauen, dieser Anteil fiel 2013 auf 17,80%. Einzig im Hochschulrat zeigt sich ein etwas

anderes Bild: war im Jahr 2008 keine Frau vertreten, so waren die Frauen nach der Neuwahl bzw. Neubenennung im Jahr 2013 sogar in der Überzahl. Von den insgesamt 10 Mitgliedern waren 6 Frauen und 4 Männer (entspricht einem Anteil von 67 %).

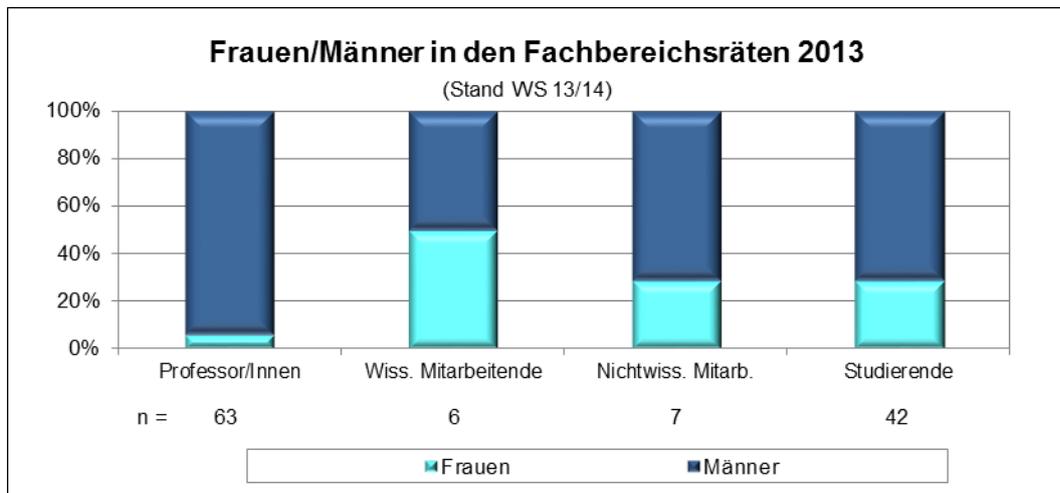


Abb. 1.7: Frauen und Männer in den Fachbereichsräten

3.2. Analyse der Studierendenstruktur

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

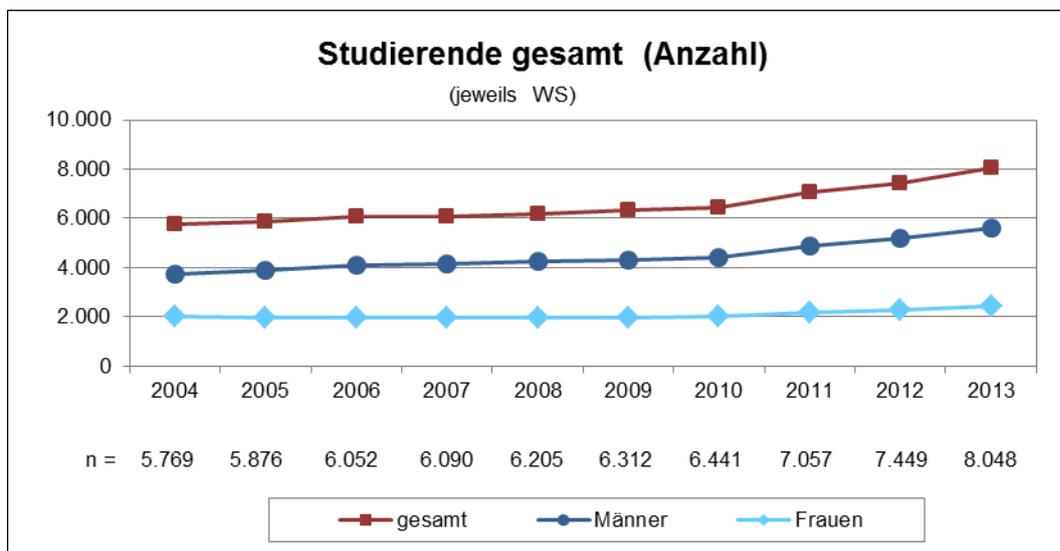


Abb. 2.1: Studierende insgesamt nach Anzahl

Im Jahr 2013 studierten insgesamt 8048 Studentinnen und Studenten an der Hochschule Trier. In Abbildung 2.1 ist ersichtlich, dass seit dem Jahr 2004 die Anzahl an Studierenden insgesamt stetig zugenommen hat. Hingegen ist die Zahl der Studentinnen bis zum Jahr 2011 fast durchgehend

konstant geblieben. Erst ab diesem Jahr ist eine Aufwärtstendenz in den absoluten Studentinnenzahlen zu erkennen. Abbildung 2.2 zeigt die prozentuale Entwicklung der Studierendenzahlen nach Prozent. Dort ist der Anstieg allerdings nicht erkennbar, da sich die Anzahl der Studenten ebenfalls erhöht hat.

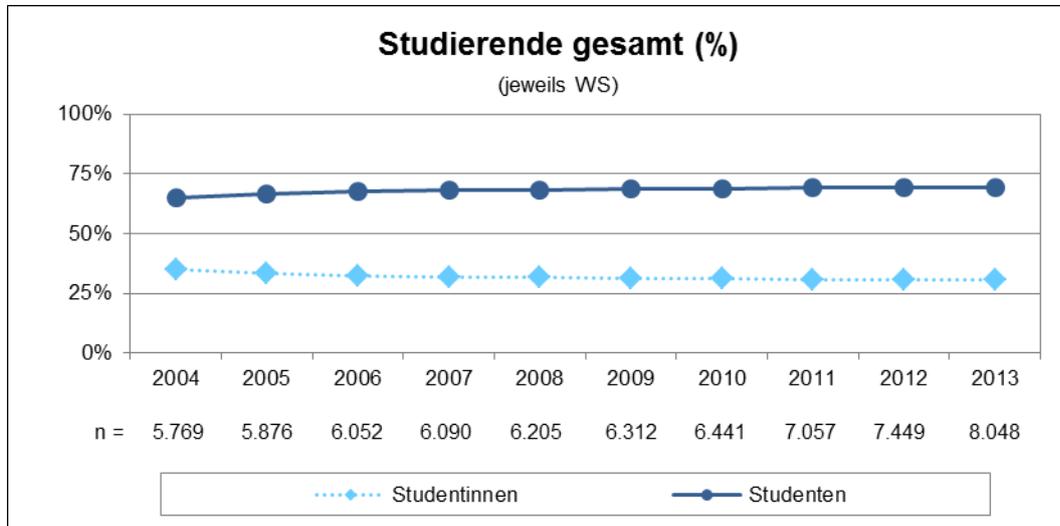


Abb. 2.2: Studierende insgesamt nach Prozent

Auf die Fachbereiche bezogen ergibt sich die folgende Darstellung der gesamten Studierenden für 2013:

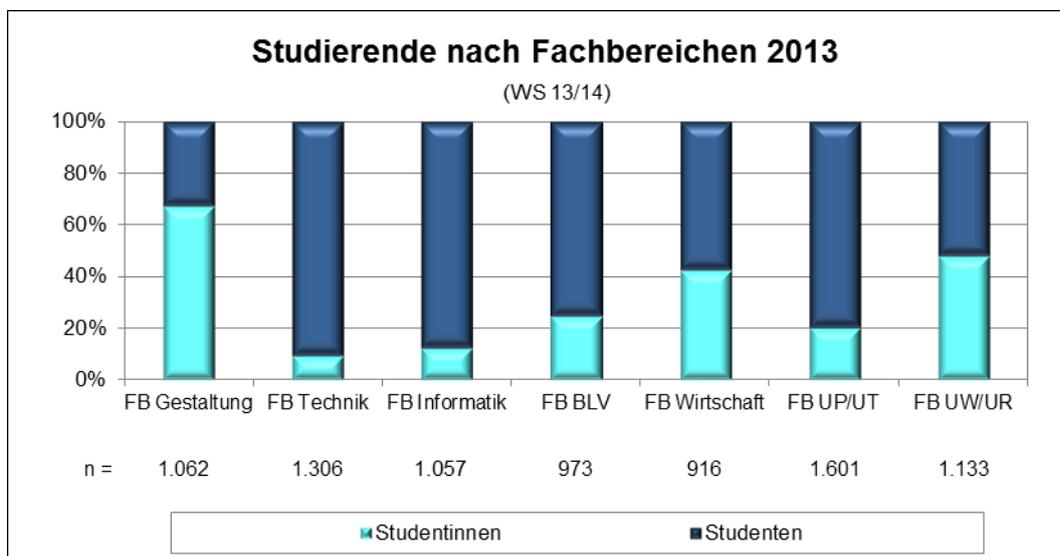


Abb. 2.3: Studierende 2011 nach Fachbereichen

Die Grafik zeigt, dass die Fachbereiche UP/UT, Technik und Informatik die geringsten Anteile an Studentinnen aufweisen. Der Fachbereich BLV (Bauingenieurwesen, Lebensmitteltechnik und Gebäude-, Versorgungs- und Energietechnik) hat von allen MINT-Fachbereichen mit 24,67% den höchsten Frauenanteil unter den Studierenden.

Bei Zahlen der Studienanfängerinnen und Studienanfänger scheint sich der Trend auf den ersten Blick fortzusetzen.

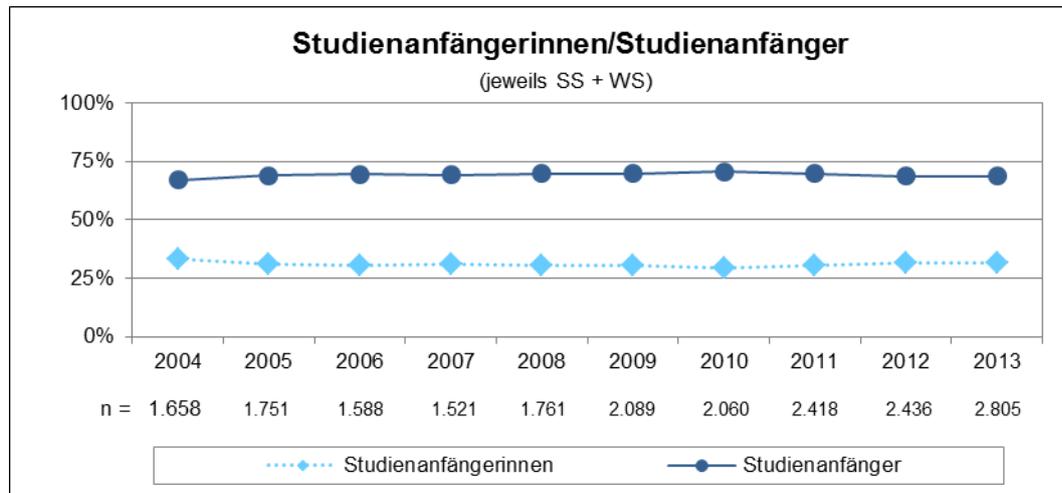


Abb. 2.4: Studienanfängerinnen/Studienanfänger 2013 nach Prozent

Im Fachbereich Technik ist die Studienanfängerinnenzahl mit 12,75% jedoch leicht höher als die Zahl der Studentinnen in diesem Fachbereich insgesamt (9,19%). Im Fachbereich BLV ist die Zahl der gesamten Studentinnen (24,67%) im Vergleich zu den Studienanfängerinnen 2013 (22,03%) leicht gesunken. In Fachbereichen UP/UT hingegen ist die Zahl der Studienanfängerinnen verglichen mit der Gesamtanzahl an Studentinnen höher (20,17% Studentinnen insgesamt, 23,08% Studienanfängerinnen). In allen anderen Fachbereichen, außer BLV, ist der Frauenanteil gestiegen.

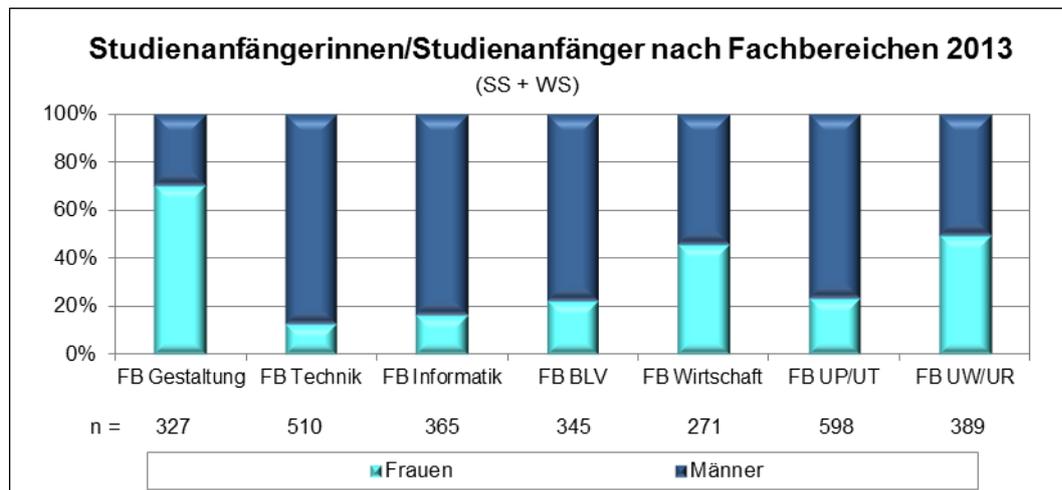


Abb. 2.5: Studienanfängerinnen / Studienanfänger nach Fachbereichen in 2013

Die Hochschule Trier sieht darin einen Erfolg ihrer Maßnahmen zur Steigerung der Anteile an Studentinnen 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. Dies wird seit zwei Jahren intensiv verfolgt. Die Maßnahmen dazu werden in den folgenden Kapiteln beschrieben.

Bei den Absolventenzahlen ist die Lücke zwischen Studentinnen und Studenten nicht mehr so groß wie in den Jahren zuvor.

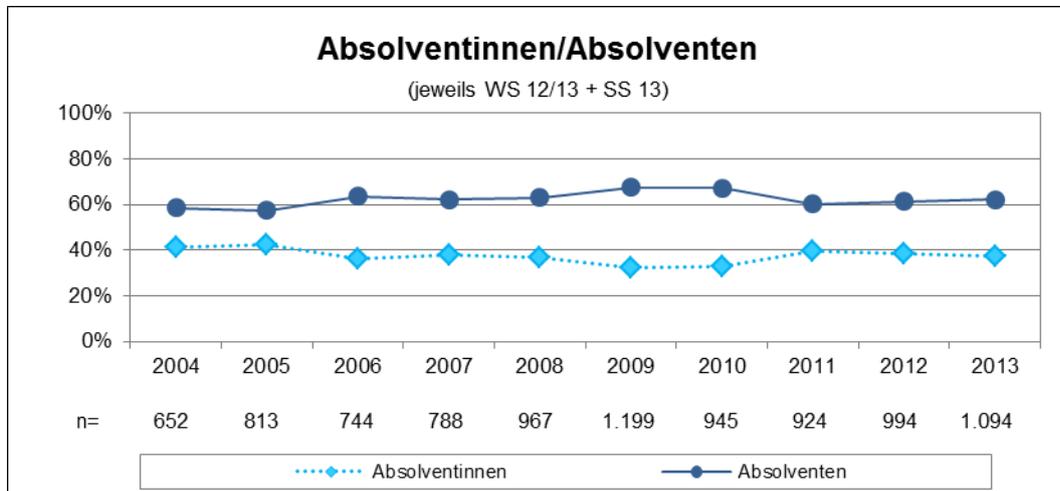


Abb. 2.6: Absolventinnen und Absolventen insgesamt

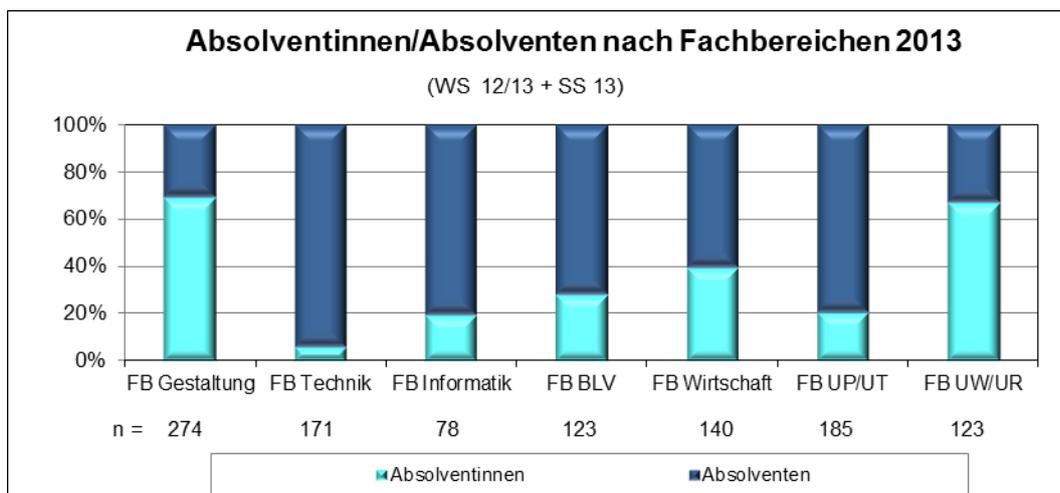


Abb.: 2.7: Absolventinnen und Absolventen nach Fachbereichen

Das lässt darauf schließen, dass die Maßnahmen zur Verringerung der Abbruchquote insbesondere bei den Studentinnen beginnen, Wirkung zu zeigen. Auch diese werden in den folgenden Kapiteln beschrieben.

Ein weiteres Indiz dafür ist die Abbildung 2.7, die die Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2013 auf die Fachbereiche bezogen zeigt. Dort ist zu sehen, dass prozentual mehr Studentinnen ihren Abschluss erzielt haben, als Studentinnen in den Fachbereichen insgesamt eingeschrieben sind und zwar in allen Fachbereichen außer den Fachbereichen Technik und Wirtschaft.

4. Unterrepräsentanz von Frauen in Forschung, Lehre und Studium

4.1 Gründe

Die Hochschule Trier ist eine überwiegend MINT– orientierte Hochschule. Das Studienangebot umfasst zurzeit 56 Bachelor- Studiengänge und 36 Masterstudiengänge in sieben Fachbereichen, von denen nur drei Fachbereiche (FB Gestaltung, FB Wirtschaft und FB UW/UR) einen nicht-MINT-orientierten Schwerpunkt haben. Auch in der Forschungsarbeit zentriert sich die Hochschule auf naturwissenschaftliche Fragestellungen. So sind die drei Forschungsschwerpunkte der Hochschule Trier, „Angewandtes Stoffstrommanagement“, „Intelligente Technologien für nachhaltige Entwicklung“ und „Life Science“, alle im MINT-Bereich angesiedelt. Traditionell eher von Frauen bevorzugte Studiengänge aus den sozial- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen werden an der Hochschule Trier nicht angeboten. Es überrascht daher wenig, dass die Fachbereiche mit den höchsten Anteilen an Studentinnen die drei nicht-MINT-orientierten Fachbereiche sind (vgl. Abb. 2.3 Studierende nach Fachbereichen).

Durch zahlreiche Bundes- und Landes-Förderprogramme wurde in den letzten Jahren die Förderung von Frauen in MINT-Berufen propagiert, um den drohenden Fachkräftemangel ausgleichen zu können. Die Lösung der niedrigen Studentinnenzahlen kann keine Ausweitung des Lehrangebots in den von Frauen bevorzugten Studienfächern sein. Die Lösung muss in der Heranführung von Schülerinnen an MINT-Fächer liegen.

Es ist also Aufgabe der Hochschule Trier, Frauen und Mädchen für MINT-Studiengänge zu begeistern, auf diesem Weg die Anzahl der Studentinnen in MINT-Fächern zu steigern und auch die Anzahl an erfolgreichen Absolventinnen zu erhöhen.

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 auf die mangelnde Qualifikation der Bewerberinnen zurück. Deswegen ist eine Quotenlösung nicht im Sinne der Hochschule Trier. Vielmehr muss bei allen Bemühungen der Gleichstellungspolitik immer noch eine Auslese der Besten gewährleistet sein, um eine hohe Qualität der Lehre und Forschung zu garantieren. Das Ziel muss hier sein, Bewerberinnen zu gewinnen, die die hohen Anforderungen erfüllen. Das kann kurz- und mittelfristig durch eine intensive und vor allem aktive Suche nach Bewerberinnen geschehen, auch durch die Zusammenarbeit mit Universitäten, und sollte langfristig durch die gezielte Förderung und Vorbereitung von Frauen in wissenschaftlichen Karrieren erfolgen.

In diesem Sinne ist auch die Entwicklung der Zahl der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten kritisch zu betrachten. Wie in der Situationsanalyse dargestellt, liegt auch in diesem Bereich ein Ungleichgewicht vor, wenn es auch weniger deutlich ausfällt als in anderen Hochschulbereichen. Die verstärkte Diskrepanz der Abbildung 1.3 von 2011 zu 2013 ist durch diverse von Bund und Ländern durch Sonderprogramme geschaffene Stellen zu erklären, die in erster Linie in den MINT-Fächern

angesiedelt waren. Auch darin zeigt sich die Notwendigkeit zur Förderung von Frauen in MINT-Karrieren.

Die oben angeführten Gründe zeichnen die Bedingungen nach, unter denen Lösungsansätze zur Zielerreichung erarbeitet werden müssen. Im folgenden Abschnitt sollen nun die von der Hochschule entwickelten und bereits etablierten Maßnahmen zur Zielerreichung erklärt werden und ebenso neue Maßnahmen vorgestellt werden, die der weiteren Unterstützung dienen.

4.2. Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils in MINT-Fächern

4.2.1 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 bundesweiten 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 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 rund 150 Schülerinnen die Angebote wahr.

Seit 2012 bietet die Hochschule auch Veranstaltungen zum Boys' Day an. 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.

Ada-Lovelace

Das Ada-Lovelace Projekt ist ein rheinland-pfälzisches Projekt, indem 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.

Das Ada-Lovelace-Projekt kann allerdings nur innerhalb der Landesgrenzen tätig werden. Für Schulen im angrenzenden Saarland und in Luxemburg steht es nicht zur Verfügung.

PepperMINT

Das pepper-MINT Programm ist ein Projekt mit der gleichen Zielgruppe und weitgehend der gleichen Vorgehensweise wie das Ada-Lovelace-Projekt, allerdings steht hier ein 1-zu-1-Mentoring zwischen Studentinnen und Schülerinnen im Mittelpunkt. Dies stellt einen großen Vorteil dar, denn es ermöglicht eine stärkere Bindung der Schülerinnen an die Hochschule. Das Programm ist auch über die Landesgrenzen von Rheinland-Pfalz hinweg aktiv.

Allgemeine 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 der Erhöhung des Anteils an Studentinnen und deren Bindung fördern. Dazu zählt unter anderem eine eigens eingerichtete Projektkoordinationsstelle „Übergang Schule – Hochschule“. Diese bietet verschiedene Programme an, z.B. Ferienkurse für Schülerinnen und Schüler der Oberstufe, in denen erste Erfahrungen in Informatik, Robotik und Verfahrenstechnik gesammelt werden können. Ebenso besteht die Möglichkeit, bei einem Schnupperstudium Einblicke in das studentische Leben zu sammeln. Für eine Woche können Studieninteressierte am Umwelt-Campus Birkenfeld leben, Kurse und Vorlesungen ihrer Wahl besuchen und werden dabei von Studierenden begleitet. Ein Angebot, das zurzeit nur am Umwelt-Campus Birkenfeld besteht, aber in naher Zukunft auch in Trier angeboten werden wird, ist „Frag die Studies“. Dabei handelt es sich um eine E-Mail-Adresse, an die Studieninteressierte ihre Fragen richten können, die dann von Studierenden beantwortet werden.

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

4.2.2 Studium und Weiterbildung

Stipendien und Stipendienberatung

Das Gleichstellungsbüro 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. Pro Studienjahr werden 12 Stipendien 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.

Das Gleichstellungsbüro bietet zudem kostenlose Stipendienberatungen an. Dort können Studentinnen Informationen über für sie in Frage kommende Stipendien sowie Antragstellung, Auswahlverfahren und Bewerbungstipps erhalten.

Salt & Pepper

Dieses Mentoring-Programm hat das Ziel, Studienanfängerinnen in den ersten Monaten ihres Studiums zu unterstützen. Dabei werden sie von Studentinnen aus höheren Semestern informell und fachlich beraten, erhalten so Zugang zu studentischen Netzwerken und können von den Erfahrungen der höheren Semester profitieren. Dieses System bietet den Studienanfängerinnen auch eine Motivationsquelle, ihr Studium nach dem Vorbild der höheren Semester ebenso erfolgreich durchzuführen und auch bei evtl. Startschwierigkeiten durchzuhalten.

Frauenspezifische Lehrveranstaltungen

An der Hochschule Trier werden im Fachbereich UP / UT die Vorlesungen „Analysis“ und „Statistik“ mehrzünftig gelesen. Es wird in allen Veranstaltungen das gleiche Skript gelesen und am Ende die gleiche Klausur geschrieben. Eine der Veranstaltungen wird ausschließlich für Frauen angeboten. Die Veranstaltungen werden im Rahmen der Lehrevaluation durch das Zentrum für Qualitätssicherung in Mainz und durch einen hochschuleigenen Fragebogen evaluiert. Evaluierungsergebnisse erhalten die Lehrenden sowie der Dekan des Fachbereichs UP / UT. Dem MBWWK werden jährlich Berichte über die Lehrveranstaltungen für Frauen vorgelegt.

Die Maßnahme wird von den Studentinnen, die an den Veranstaltungen teilnehmen, sehr positiv bewertet („besseres Klima“, „traue mich, mehr Fragen zu stellen“). Es ist zu beobachten, dass die Studentinnen, die daran teilnehmen, so gut wie nie fehlen, viele Fragen stellen und sich hochmotiviert mit Mathematik bzw. Statistik beschäftigen. Um die Anzahl der Teilnehmerinnen zu erhöhen, Vorurteile bei Kommilitonen zu beseitigen und das Angebot auszuweiten, ist weiterhin Aufklärungsarbeit notwendig.

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) und familienbezogene Themen (z.B. Pflege von Angehörigen). Jeder Kurs findet in der Regel zwei Mal pro Semester statt, um die beiden größten Standorte, Trier und Birkenfeld, gleichermaßen zu erreichen. Die Kurse erfreuen sich großer Beliebtheit und werden weiterempfohlen. Das Programm wird laufend an die Bedürfnisse der Zielgruppen angepasst.

4.2.3 Abschlussphase und Arbeitseinstieg

Nach Abschluss des Studiums einen gut bezahlten Arbeitsplatz mit Aufstiegschancen zu finden, ist das Ziel der meisten Studierenden. Dabei sind Männer in der Regel erfolgreicher als Frauen. Erklärungsversuche für diese Fakten führen meist auf das bessere Verhandlungsgeschick und das ausgeprägter Durchsetzungsvermögen sowie sichereres Auftreten von männlicheren Bewerbern zurück. Die Hochschule Trier versucht z.B. mit einem neuen Mentoring-Programm diesen Startschwierigkeiten der meisten Absolventinnen zu begegnen.

Vitamin X – Mentoring

Bei Vitamin X wird der Bezug zur Wirtschaft und zum Berufsleben gesucht. Als Mentorinnen und Mentoren fungieren Berufstätige, z.B. Absolventinnen und Absolventen der Hochschule Trier, die u.a. in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung tätig sind. Mentees sind bei diesem Programm Studentinnen im letzten Drittel ihres Studiums.

Gleichstellungspreis für hervorragende Abschlussarbeiten

Der Ausschuss für Gleichstellungsfragen der Hochschule Trier hat 2011 erstmals einen Preis für Abschlussarbeiten in Höhe von 1500 € ausgeschrieben. Vergabekriterien sind die Note der Abschlussarbeit, die prozentuale Geschlechterverteilung im Studiengang (inwieweit das eigene Geschlecht im Studiengang unter-/ überrepräsentiert ist), 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 den Präsidenten und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Feier zur Begrüßung der Erstsemester und der Prämierung der besten Abschlussarbeiten des Studienjahres.

4.3. 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 als Lehrbeauftragte gefördert durch Mary-Somerville an der Hochschule. Seit dem Sommersemester 1999 gab es insgesamt 115 erfolgreiche Anträge und damit auch 115 Lehraufträge in 30 Semestern an der Hochschule Trier. 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.

Promotionsberatung

Die Hochschule Trier hat im Januar 2011 eine Promotionsberatungsstelle eröffnet. Dort sollen Absolventinnen und Absolventen mit dem Ziel einer Promotion bei ihrem Vorhaben strukturelle Hilfe bekommen. So ist die Promotionsberatungsstelle dafür verantwortlich, Kontakte zu Universitäten herzustellen, um kooperative Promotionen zu ermöglichen und auch Hilfe bei Fragen zu Abläufen und Problemen zu bieten. Außerdem organisiert die Promotionsberatungsstelle Veranstaltungen zur Informationsweitergabe und ermöglicht es den Promovendinnen und Promovenden, untereinander ein Netzwerk zu schaffen, in dem sie sich gegenseitige Unterstützung und Ratschläge geben können. Promovendinnen erhalten zusätzliche Unterstützung vom Gleichstellungsbüro der Hochschule Trier. In individuellen Gesprächen können Probleme (persönlich, finanziell, organisatorisch,...) erörtert und Hilfestellungen bei der Lösungsfindung gegeben werden. Ebenso besteht die Möglichkeit, an einem Coaching teilzunehmen, das vom Gleichstellungsbüro finanziert wird. Promovendinnen können sich auch für das Ariadne-Stipendium bewerben. Eine Beratung hinsichtlich anderer relevanter Stipendien, wie z.B. das Wiedereinstiegsstipendium des Landes Rheinland-Pfalz, wird ebenfalls angeboten.

Coaching-Seminare und Workshops

Nachwuchswissenschaftlerinnen können als Angestellte oder als noch immatrikulierte Studierende ebenfalls an den vom Gleichstellungsbüro veranstalteten Seminaren und Workshops teilnehmen. (vgl. 4.2.2 Studium und Weiterbildung)

4.4 Erhöhung des Professorinnenanteils

Die Hochschule Trier setzt sich schon seit längerem mit der Problematik einer niedrigen Zahl an Professorinnen an der Hochschule auseinander. In 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 bewarb sich 2009 erfolgreich um Förderung aus dem Professorinnenprogramm des Bundes. Gefördert wird eine Regelprofessur im Fach „Industrial Ecology“. Durch eine geförderte Professur konnte der Anteil an Professorinnen im Lehrbetrieb der Hochschule nicht wesentlich gesteigert werden. Allerdings wurden im Zuge der Förderung umfangreichen Zielvereinbarungen getroffen, die mit den darin vereinbarten Maßnahmen die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule maßgeblich verändert haben. Die Maßnahmen sind in fünf Punkte unterteilt. Diese fünf Punkte beziehen sich auf die Förderung von Genderkenntnissen an der Hochschule, der Förderung von Studentinnen und Absolventinnen durch ein Mentoring-Programm, dem Coaching von Studentinnen und Mitarbeiterinnen, der Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie sowie Maßnahmen zur Heranführung von Mädchen an technische Studiengänge. Diese Themen werden in den verschiedenen Projekten des Gleichstellungsbüros aufgegriffen und zum Teil mit den Mitteln aus dem Förderprogramm umgesetzt. Insofern kommt dem Professorinnenprogramm 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 II beworben. Das eingereichte Gleichstellungskonzept wurde positiv begutachtet. Zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans befindet sich die Hochschule in der Phase der Antragstellung auf Zuteilung von Fördermitteln.

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. Auch persönliche Netzwerke werden zur Ansprache von geeigneten Frauen benützt.

Nach einem Workshop zum Thema Geschlechtergerechte Personalentwicklung in 2013 wurde ein einheitlicher Rahmentext vereinbart, der nun bei allen Ausschreibungen verwendet wird. Hierin wird speziell auf zusätzliche Angebote der Hochschule für ihre Beschäftigten, wie z.B. den Dual Career Service, 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.

Berufungsverfahren

Die geringe Anzahl an Professorinnen an der Hochschule Trier ist ein weiterhin bestehendes Problem. Dabei lässt sich beobachten, dass auch die Zahl der Bewerberinnen (und Bewerber) auf ausgeschriebene Professuren sehr gering ist. Um die Zahl der Bewerberinnen zu erhöhen sind zunächst zwei Maßnahmen geplant.

Die Hochschule plant die Erstellung einer Internetseite im Rahmen der bestehenden Webpräsenz, die gezielt Bewerberinnen und Bewerber ansprechen soll. Sie wird Informationen zur Hochschule als Arbeitgeber bieten, 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.

Gleichzeitig soll ein Leitfaden zur Sicherung der Qualität von Berufungsverfahren erarbeitet werden. 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 vor allem neu berufene Professorinnen zu Beginn ihrer Hochschultätigkeit unterstützt werden. Um hier ganz individuell Hilfe leisten zu können, werden für Professorinnen seit Ende 2012 eine begrenzte Anzahl Beratungsgespräche bei professionellen Coaches angeboten. Aus Datenschutzgründen findet eine qualitative Evaluation der Beratungsgespräche nicht statt; entsprechende Nachweise, dass die Gespräche stattgefunden haben, werden geführt.

4.5 Zukunft gestalten: Förderung Studierender mit Migrationshintergrund und Studierender aus sozial benachteiligten Familien

Auch in der Zukunft will sich die Hochschule Trier für die Förderung von Gleichheit und Gleichberechtigung einsetzen. Sie betrachtet die Bildungsungleichheit in Deutschland als gravierendes Problem und will sich bemühen, dieser Ungleichheit aktiv entgegenzuwirken. In diesem Sinne bewirbt sie sich um Fördermittel zur Unterstützung und zum Ausbau von laufenden Maßnahmen, sowie zur Umsetzung von neuen Konzepten zur gezielten Förderung von Studierenden mit Migrationshintergrund und von Studierenden aus sozial benachteiligten Familien. Die geplanten Maßnahmen sollen im Folgenden kurz vorgestellt werden. Dabei handelt es sich um Projektskizzen; endgültige Konzepte können erst für konkrete Fördermittelanträge erarbeitet werden.

Die Fördermittel sollen dann zum Teil in Programme fließen, die an Schulen aktiv auf Schülerinnen und Schülern zugehen und versuchen bei ihnen ein Interesse für ein Studium zu wecken. Aber auch während des Studiums wird die Hochschule bemüht sein, durch eine Vielzahl von Maßnahmen und Projekten die Erfolgchancen ihrer Studierenden zu verbessern. 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.

„Studienpioniere“-Mentoring-Programm

Die Gründung eines Mentoring-Programms für „Studienpioniere“, also Studienanfänger, die als erste in ihrer Familie einen Hochschulabschluss anstreben, soll gezielt Schülerinnen und Schüler aus Familien ohne Hochschulerafahrung und/oder mit Migrationshintergrund auf den Studieneintritt vorbereiten. Durch die vielen Initiativen der Hochschule Trier, die an Schulen stattfinden, besteht schon der notwendige erste Schritt, um Kontakt zu potentiellen Mentees herzustellen. Wird das Programm in den Schulbesuchen beworben, können sich interessierte Schüler/-innen bei dem/der Mentoring-Koordinator/-in melden und von dort einem/-r Mentor/-in vorgestellt werden. Diese sollten nach Möglichkeit Studierende sein, die selbst Studienpioniere sind. Somit soll der Übergang von der Schule zum Studium erleichtert und begleitet werden. Die jungen Studienpioniere sollen mithilfe des Programms ihre Potentiale und Berufsperspektiven erkennen, um somit ihr Berufswahlspektrum zu erweitern. Den Mentoren/-innen, die i.d.R. auch aus diesem Umfeld kommen, sind die Ängste und Probleme der Mentees aus eigener Erfahrung bekannt, und sie können dementsprechend agieren.

Datenerhebung

Die Einschreibeformulare sollen so geändert werden, dass nachvollziehbar ist, welche Studierende aus Nichtakademiker-Familien stammen oder Migrationshintergrund haben. Gleiches soll auch bei Exmatrikulationsformularen erfolgen, wobei hier noch zusätzlich nach dem Grund gefragt werden soll. Außerdem soll in den Einschreibeformularen noch ein Aufruf für Studienpioniere zur Teilnahme an einer Panelbefragung eingefügt werden. Die freiwillige Teilnahme soll eine Befragung bei Studienanfang, während des Studiums und zum bzw. nach dem Studienende einschließen. Dadurch soll eine Evaluation der Studienerfolge von Studienpionieren ermöglicht werden, die weitere Schwachpunkte und Verbesserungsmöglichkeiten an der Hochschule Trier mit Blick auf Studienpioniere eröffnet.

Ausweitung des Angebots an Brückenkursen

Die Ausweitung der Brückenkurse soll als Maßnahme für Studienpioniere betrieben werden und sich in einem ersten Schritt auf die Fächer Chemie, Physik, Englisch und Deutsch als Fremdsprache beziehen. Bei berufsqualifizierten Studieneinsteigern ist oft zu beobachten, dass die Kenntnisse in

diesen Fächern nicht den Anforderungen, die durch ein Hochschulstudium gestellt werden, erfüllen. 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 die Ausweitung der Brückenkurse mit besonderer Berücksichtigung der Anforderungen von berufsqualifizierten Erstsemestern und anderen Studienpionieren eine größere Erfolgswahrscheinlichkeit für diese Studierendengruppen.

„Ersties“-Mentoring

Ähnlich wie bei dem Programm „Salt&Pepper“ soll auch das Schüler-/Schülerinnen-Mentoring für Studienpioniere eine Weiterführung während der Studienphase ermöglicht werden. Damit soll die Abbruchquote unter den Studienpionieren gesenkt werden und durch die Verbreitung von Erfolgsgeschichten dieser Studienpioniere die Motivationsgrundlage für nachfolgende Studienpioniere gelegt werden.

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.

5.2 Seminare, Training, Workshops

Die Mitarbeiterinnen der Hochschule Trier haben die Möglichkeit zahlreiche Seminare, Trainings und Workshops (vgl. Kapitel 4) zu besuchen. Die Themen reichen dabei von Karriereplanung 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.

5.3 Dual-Career-Netzwerk

Das Dual-Career-Netzwerk ist ein von der Hochschule Trier gegründetes Bündnis von Hochschulen, die sich gegenseitig in ihren Bemühungen um Dual-Career-Couples unterstützen wollen. Zu dem Netzwerk gehören bislang außer der Hochschule Trier auch die Fachhochschule Kaiserslautern, die Technische Universität Kaiserslautern und die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes. Geplant ist, dass sich die Hochschule dabei unterstützen, den Partnern/die Partnerin von berufenen Professorinnen und Professoren 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. Durch die räumliche Nähe der Hochschulen lassen sich viele Kooperationspotentiale erkennen, die in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden sollen. Ebenso ist geplant Kooperationspartner in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst mit in das Projekt einzubeziehen.

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. Die Hochschule Trier hat viele Ideen aufgegriffen und sie auf die Bedürfnisse ihrer Hochschulangehörigen angepasst. Daraus resultierten 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 gGmbH abgeschlossen, dem auditierenden Unternehmen, das die Zertifikate verleiht. Diese Zielvereinbarungen beinhalten umfangreiche strukturelle Maßnahmen, wie die Schaffung von Eltern-Kind-Zimmern an den beiden größten Standorten, oder die Einrichtung eines Familienberatungsservice, sowie die Organisation von Ferienbetreuungsprogrammen für die Kinder von Hochschulangehörigen. Aber zu ihnen gehören auch Maßnahmen, die die Hochschulkultur nachhaltig beeinflussen sollen, wie die Schulung von Führungskräften im Hinblick auf Familienfreundlichkeit oder die Anpassung der Kommunikationspolitik an die neuen Gegebenheiten.

Die Erfüllung der Zielvereinbarungen laufen zum Stand der Verfassung dieses Dokumentes planmäßig, die Re-Zertifizierung mit neuen Zielvereinbarungen wird im Juni 2014 erfolgen.

6.2 Familienservice

Durch die Schaffung eines Familienservice wurde eine Anlaufstelle eingerichtet, welche 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. Um die Kommunikation zu erleichtern und den Familienservice zugänglicher zu gestalten, wurden die Familien-Informationen-Punkte (kurz: FIPs) geschaffen. Sie bestehen an den zwei größten Standorten (Schneiderhof und Umwelt-Campus), allerdings können auch an allen anderen Standorten Termine vereinbart und Beratungen durchgeführt werden. Nach dem ersten Jahr hat sich das Wissen um die Existenz eines Familienservice an der Hochschule verbreitet, und die Nachfrage nach Beratungen und Auskünften zu Fragestellungen ist gestiegen.

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, und seither nehmen die Zahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmern und die Nachfrage nach diesem Angebot stetig zu. Die Hochschule beschäftigt einen Mitarbeiter zur Organisation der hochschuleigenen Kinderbetreuung, zu der neben den Ferienbetreuungen auch die Organisation von Randzeitenbetreuungsmöglichkeiten gehört. Diese beiden Betreuungskonzepte werden in Kooperation mit dem Verein Kids am Campus durchgeführt. Der Verein beschäftigt ausgebildete Erzieherinnen auf 400€ - Basis, die in einem Bedarfsfall an die jeweiligen Standorte kommen, um dort die Betreuung zu übernehmen.

Für die Hochschulstandorte 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. Die Caritas stellt die Betreuerinnen und organisiert den Transport der Kinder von den Hochschulstandorten der Hochschule Trier zur Universität durch ein Kinder-Taxi. Die Betreuung kann von den Eltern gebucht werden, die Kosten werden für Studierende ganz vom Studierendenwerk Trier übernommen, für Beschäftigte werden sie anteilig von der Hochschule getragen.

Weiterhin hat der Umwelt-Campus einen Kooperationsvertrag mit der Kindertagesstätte am Campus getroffen. Dieser sieht vor, dass den Hochschulangehörigen 15 Plätze zur Verfügung stehen. Die Kita am Schneiderhof in Trier bevorzugt Hochschulangehörige bei der Vergabe der Plätze.

Diese Dienste stehen Beschäftigten wie Studierenden zur Verfügung.

6.4 Dienstvereinbarungen Arbeitszeit und Telearbeit

Eine Maßnahme in den Zielvereinbarungen des Audits „familiengerechte hochschule™“ sind die Abschlüsse neuer Zielvereinbarungen zu Arbeitszeiten und Telearbeit nach Prüfung der Machbarkeit solcher neuer Regelungen. Im letzten Jahr hat die Verwaltung der Hochschule die Voraussetzungen geprüft und beschlossen, dass eine Neuregelung der Kernarbeitszeitregelung möglich ist und somit eine neue Dienstvereinbarung „Arbeitszeit“ auf den Weg gebracht. Darin wird die derzeitige, eher starre, Kernzeitregelung modifiziert und eine flexiblere Regelung angestrebt, die es Beschäftigten mit Kindern und Familienpflichten erlaubt ihre Arbeitszeiten besser diesen anderen Verpflichtungen anzupassen. Von dieser Regel ausgenommen sind diejenigen Bereiche und Arbeitsplätze, an welchen eine unbedingte Anwesenheit zu bestimmten Zeiten unerlässlich ist (wie z.B. Arbeitsplätze mit Sprechstunden). Ähnlich verhält es sich mit der Dienstvereinbarung zur Telearbeit. Nach eingehender Prüfung wurde ein Entwurf zu einer Dienstvereinbarung Telearbeit in die Diskussion von Hochschulleitung und Personalrat gebracht. Diese sieht vor, dass Beschäftigte maximal 25% ihrer Arbeitsleistung von einem Arbeitsplatz zu Hause verrichten können. Datenschutzrechtliche und sicherheitsrelevante Aspekte zur Computernetzwerkintegrität wurden dabei ebenso berücksichtigt wie das Wohl der Beschäftigten. Da Studien erwiesenermaßen zeigten, dass Beschäftigte mit Heimarbeitsplatz dazu neigen, mehr als die verabredete Arbeitsleistung zu erbringen, setzt die Hochschule Trier auf eine intensive Betreuung und gute Abstimmung zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten. Diese Dienstvereinbarung ist aktuell noch nicht in Kraft getreten.

7. Aufgaben der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und Serviceangebote des Gleichstellungsbüros

Nach §72 Abs. 4 Hochschulgesetz hat die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe, die Organe der Hochschule und von ihnen gebildete Ausschüsse bei der Erfüllung von Aufgaben nach § 2 Abs. 2 zu unterstützen, die Beschlussfassung des Senats gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 16 vorzubereiten und regelmäßig über ihre Tätigkeit zu berichten. Sie wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen.

§2 Abs. 2 besagt, dass die Hochschule die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Praktisch bedeutet dies, dass die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte an Sitzungen des Hochschulrates und aller anderen Gremien beratend teilnehmen kann. Sie kann Stellungnahmen abgeben, die den jeweiligen Unterlagen beizufügen sind.

Nach §76 Abs. 2 Nr. 16 ist es auch ihre Aufgabe, den Frauenförderplan vorzubereiten und damit entscheidend Einfluss auf die künftige geschlechtergerechte Gestaltung der Hochschule zu nehmen. Sie ist in die Berufungsverfahren mit eingebunden, kann nach Anfrage Bewerbungsgesprächen beiwohnen und ist Ansprechpartnerin bei Fällen von sexueller Belästigung und Mobbing.

Die Serviceangebote des Gleichstellungsbüros der Hochschule Trier richten sich an alle Hochschulangehörigen. Dazu zählen neben den Studierenden auch die Beschäftigten in allen Bereichen der Hochschule. Die Angebote sind vielfältig und beinhalten die Bereitstellung von Informationsmaterialien zu den Themen Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie, sowie Wiedereinstieg, aber auch zu sexueller Belästigung und Mobbing. Diese Informationsmaterialien sollen dabei helfen, bestehende Vorurteile zu reduzieren, Aufklärung zu leisten und eine Anlaufstelle zu schaffen, die von den Hochschulangehörigen akzeptiert und genutzt wird.