

# Umsetzung des im Professorinnenprogramm I positiv bewerteten Gleichstellungskonzeptes der Hochschule Trier

## 1. Einleitung

Das von der Hochschule Trier im Rahmen des Professorinnenprogramms I eingereichte Gleichstellungskonzept (GK; vgl. Anlage A) wurde 2008 positiv bewertet. Es ist in der Hochschule anerkannt und wird durch die Hochschulleitung ausdrücklich unterstützt. Seit 2009 wird eine Regelprofessur im Rahmen dieses Programms gefördert und die vereinbarten zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen (vgl. Anlage B) werden umgesetzt.

## 2. Situations- und Defizitanalyse

An der Hochschule Trier studieren im Wintersemester 2012/2013 ca. 7500 Studierende, verteilt auf die vier Standorte Trier-Schneidershof, Trier-Paulusplatz/Irminenfreihof, Idar-Oberstein und Umwelt-Campus Birkenfeld. 31 % der Studierenden sind Frauen. Ursache für diesen geringen Frauenanteil ist im Wesentlichen das in weiten Teilen technisch geprägte Studienangebot, das in sieben Fachbereiche organisiert ist: Bauingenieurwesen, Lebensmitteltechnik, Gebäude-, Versorgungs- und Energietechnik (BLV), Gestaltung, Informatik, Technik, Umweltplanung / Umwelttechnik (UP / UT), Umweltwirtschaft / Umweltrecht (UW / UR) und Wirtschaft. Frauen sind in fast allen Fachbereichen unterrepräsentiert; lediglich der Fachbereich Gestaltung bildet mit einem Anteil von 66 % an Studentinnen eine Ausnahme. Mit 8 % ist der Fachbereich Technik der Fachbereich an der Hochschule Trier mit dem geringsten Anteil an Studentinnen. Insgesamt studieren in den MINT-Fachbereichen 16 % Frauen (vgl. Anlage C, Tabelle 1).

Die Betrachtung der statistischen Daten hinsichtlich der Entwicklung der Anteile von Frauen (2008 versus 2012) über alle Qualifikationsstufen (Beschäftigte, Studierende) hinweg, belegt in dieser Hinsicht ein deutliches Steigerungspotenzial (vgl. Anlage C, Tabellen 1 bis 5).

	2008	2012	Entwicklung
<b>Professorinnen</b>	10,88 %	12,06 %	+1,18
<b>Wissenschaftl. weibliche MA</b>	44,27 %	36,63 %	-7,64
<b>Nichtwissenschaftl. weibliche MA</b>	39,46 %	41,97 %	+2,51
<b>Weibl. Lehrkräfte für bes. Aufgaben</b>	35,48 %	39,76 %	+4,28
<b>Studienanfängerinnen</b>	31,48 %	31,21 %	-0,27
<b>Absolventinnen</b>	37,34 %	35,44% *	-1,90
<b>Studentinnen</b>	31,88 %	30,59 %	-1,29

Bei den Beschäftigten konnte der Anteil der Professorinnen erhöht werden, ebenso der Anteil bei nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Die größte Steigerung ist beim Anteil der weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben zu verzeichnen, allerdings verringerte sich der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen deutlich. Die Ursache hierfür liegt in den durch diverse Sonderprogramme von Bund und Land geschaffenen Stellen, die in erster Linie in den MINT-Fachbereichen angesiedelt sind. Bei den Studierenden sanken der Anteil an Studentinnen und der Anteil an Absolventinnen insgesamt geringfügig. Der Anteil an Studienanfängerinnen blieb in etwa konstant.

Die Beteiligung von Frauen in Gremien ist aufgrund des insgesamt geringen Frauenanteils grundsätzlich problematisch. Dennoch ist die Entwicklung hier positiv: Die Hochschulleitung und auch die Dekane in den Fachbereichen sprechen aktiv Frauen aller Qualifikationsstufen an und bemühen sich erfolgreich, Frauen für Gremienarbeit zu motivieren. Waren 2008 im Senat nur 16,67 % Frauen, so stieg der Anteil an Frauen im Jahr 2012 deutlich auf 30,77 %. Im Hochschulrat war im Jahr 2008 keine Frau

vertreten, 2012 war es eine Frau (entspricht einem Anteil von 10 %). Bei den Fachbereichsräten waren im Jahr 2008 21,19% der Mitglieder Frauen, dieser Anteil stieg 2012 auf 22,69% (vgl. Anlage C, Tabellen 6 bis 8).

Trotz intensiver Bemühungen (vgl. Kapitel 4), den Anteil von Frauen an der Hochschule Trier bei den Beschäftigten und Studierenden zu erhöhen, ist im Vergleich zu 2008 noch keine klare Trendwende erkennbar. Das große Engagement der Hochschule im Bereich Frauenförderung zeigt sich u.a. in der erfolgreichen Antragsstellung im Rahmen der Frauenprojekte im Hochschulpakt II. Dadurch wurden weitere über die Förderung gleichstellungsfördernder Maßnahmen durch das Professorinnenprogramm I hinausgehende Maßnahmen möglich, die 2011 starteten. Aufgrund des kurzen Zeitfensters sind Aussagen über deren Wirkung bislang nur eingeschränkt möglich. Zudem sind die Maßnahmen in ihrer Wirkung langfristig und nicht punktuell angelegt. Aus Sicht der Hochschule werden die Gleichstellungsaktivitäten, deren Initialzündung das Professorinnenprogramm I war und die durch weitere Sonderprogramme ausgebaut werden, fast durchgängig positiv bewertet (vgl. Bewertung der einzelnen Maßnahmen aus Sicht der Hochschule in Kapitel 4). Besonders betrifft dies die Maßnahmen in den Bereichen Kinderbetreuung, Mentoring und Seminare für Beschäftigte, die ihren Beitrag zu einem Mentalitätswandel an der Hochschule geleistet haben. Als bisher wenig erfolgreich wird die Förderung von Genderkenntnissen innerhalb der Hochschule durch entsprechende Fortbildungen bewertet (vgl. dazu Kapitel 4.5).

### **3. Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung**

Das Leitbild der Hochschule Trier (<http://www.hochschule-trier.de/index.php?id=7417>) wurde 2009 um den Passus der Gleichstellung erweitert, so dass es nun heißt: „Die Hochschule stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium sicher. Sie fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern.“ Die Formulierung der „aktiven Förderung“ geht über die sonst übliche Formulierung der „Sicherstellung“ hinaus. Die Hochschule bekennt sich damit klar und eindeutig zu ihrer Verantwortung im Sinne des Gleichstellungskonzeptes: Gleichstellung ist übergeordnetes Ziel, prägt das Profil der Hochschule und ist gleichzeitig mit konkreten Schritten umzusetzen.

Unter Mitwirkung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet momentan der Senatsausschuss für Planung und Entwicklung Vorschläge für strategische und operative Ziele der Hochschule, die anschließend vom Senat beschlossen und innerhalb der Hochschule umgesetzt werden sollen. Unter dem Themenkomplex „Chancengleichheiten“ stehen entsprechend dem Gleichstellungskonzept die Punkte „Erhöhung des Anteils an Professorinnen, Studentinnen und Beschäftigten, solange Unterrepräsentanz besteht“, „Systematische Förderung weiblichen Wissenschaftspersonals durch Mentoringprogramme“ und „Sensibilisierung und Aufklärungsarbeit im Bereich Gendergerechtigkeit“ zur Diskussion. Die konkrete Formulierung und Ausgestaltung müssen allerdings noch erfolgen.

Initiiert durch das Gleichstellungskonzept wurde 2010 die Hochschule Trier als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Die große Bedeutung, die die Hochschule diesem Zertifikat beimisst, zeigt sich auch darin, dass zentral auf der Startseite der beiden Homepages der Hochschule ([www.hochschule-trier.de](http://www.hochschule-trier.de) und [www.umwelt-campus.de](http://www.umwelt-campus.de)) das Auditlogo neben dem Logo „Member of European University Association“ zu finden ist und direkt auf die Angebote des Gleichstellungsbüros für Familien verlinkt.

### **4. Maßnahmen**

Im Folgenden werden für jedes der drei Ziele bzw. der Zielgruppen des Professorinnenprogramms die durchgeführten Maßnahmen in Bezug zum eingereichten Gleichstellungskonzept und den dort genannten Zielen in den Kapiteln 4.1. bis 4.4. dargestellt. Die Maßnahmen werden aus Sicht der Hochschule bewertet, zudem werden die jeweiligen Verantwortlichen genannt und Informationen zur Qualitätssicherung und Art der Maßnahme (regelmäßig/punktuell) gegeben. Angaben zur personell-

len und finanziellen Ausstattung der Maßnahmen finden sich im Anlage D. Da die Maßnahmen aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre kontinuierlich angepasst und durch die Akquirierung weiterer finanzieller Mittel ausgebaut wurden, stellen die folgenden Ausführungen bereits die Weiterentwicklung des eingereichten Gleichstellungskonzeptes und das geplante weitere Vorgehen dar. Die beschriebenen Maßnahmen wurden aufgrund der besonderen Bedeutung für die Hochschule ausgewählt und sind insbesondere strukturelle Maßnahmen. Eine kurze tabellarische Übersicht aller weiteren im eingereichten Gleichstellungskonzept skizzierten Ideen findet sich im Anlage E inklusive einer kurzen Kommentierung. Noch nicht umgesetzte bzw. neu geplante Maßnahmen werden im Kapitel 4.5 erläutert.

#### **4.1 Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**

##### Mary Somerville (Ziele 1, 2, 3, 8, 12 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

###### *Beschreibung:*

Die Hochschule Trier nimmt weiterhin am Mary-Somerville-Programm des Landes Rheinland-Pfalz teil. Seit dem Sommersemester 1999 gab es insgesamt 110 erfolgreiche Anträge und damit auch 110 Lehraufträge in 27 Semestern an der Hochschule Trier. Im Sommersemester 2012 und im Wintersemester 2012/2013 wurden jeweils drei Lehraufträge gefördert. Das Mary-Somerville-Programm ermöglicht es Wissenschaftlerinnen, Erfahrungen im Lehrbetrieb zu sammeln, die sie zu einer späteren Bewerbung um eine Professur befähigt. Dabei nehmen oft Frauen teil, die parallel zum Lehrauftrag in der Wirtschaft tätig sind und somit Projekte, Drittmittelwerbung, Netzbildung, Erhöhung des Bekanntheitsgrades des jeweiligen Unternehmens und der Hochschule ermöglichen und interdisziplinäres Arbeiten initiieren. Diese Frauen werden häufig von Professorinnen und Professoren der Hochschule Trier aktiv angesprochen und zeigen sich hochmotiviert und engagiert. Die Qualität der Lehre wird im Rahmen der an der Hochschule üblichen Lehrevaluation geprüft und war bisher lt. mündlichen Aussagen immer sehr gut (Evaluationsergebnisse stehen aus Datenschutzgründen nur dem Dekan des jeweiligen Fachbereichs und der Lehrbeauftragten selbst zur Verfügung).

###### *Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Die Maßnahme wird insgesamt, auch aufgrund von Feedbackgesprächen mit Studierenden, sehr positiv bewertet. Eine ehemalige Geförderte dieses Programms wurde von der Hochschule Trier auch als Professorin berufen. Die Hochschule Trier wird sich weiterhin mit gleichem Engagement bei dieser Maßnahme einbringen. Es hat sich bewährt, dass die Fachbereiche regelmäßig zu diesem Programm durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte beraten werden.

Verantwortlich: Fachbereiche, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Regelmäßige Maßnahme

Nachweis: Anlage F, Tabelle 9

##### Stellenausschreibungen/Berufungsverfahren (Ziele 1, 2, 10 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

###### *Beschreibung:*

Wie im Gleichstellungskonzept beschrieben, werden weiterhin Stellenausschreibungen unter Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten entworfen. Ausschreibungen von Professuren werden zudem auf verschiedenen Datenbanken, Foren und Webseiten veröffentlicht, die sich zum Ziel gesetzt haben, Frauen in wissenschaftlichen Karrieren zu fördern. Zudem werden nach Verfügbarkeit persönli-

che Netzwerke zur Ansprache von geeigneten Frauen benützt. Bei Berufungsverfahren finden die Leitlinien („Handreichung“) des Landes Rheinland-Pfalz ihre Anwendung (z.B. Erstellung eines Bewerberinnen- und Bewerberspiegels, ...). Die Gleichstellungsbeauftragten stehen den Bewerberinnen für Fragen zur Verfügung, nehmen an allen Sitzungen der Berufungskommission teil und unterstützen die Berufungskommission bei ihrer Aufgabe. Eine Fortbildung für Gleichstellungsbeauftragte „Chancengleichheit in Personalauswahlverfahren – Homosozialer Kooptation entgegenwirken – Wissenschaftlerinnen berufen“ fand 2009 in Kooperation mit der Universität Mainz statt, eine zweitägige Fortbildung für Dekane und Hochschulleitung musste 2012 aufgrund zeitlicher Probleme verschoben werden. Eine Qualitätssicherung der Berufungsverfahren findet durch die Gleichstellungsbeauftragten, den Senatsausschuss für Berufungen und Ehrungen sowie das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz statt, das die Unterlagen zu den Berufungsverfahren prüft und ggf. zurückweist.

*Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Das MINT-Profil der Hochschule ist eine besondere Herausforderung bei der Erfüllung der Aufgabe, mehr Frauen als Professorinnen zu beschäftigen, da sich in diesem Bereich nur wenige Frauen bewerben. Vor diesem Hintergrund wird die Hochschulleitung in enger Abstimmung mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten neue Wege gehen, die sich vom bisherigen Ansatz wesentlich unterscheiden. Durch die Änderungen im Hochschulgesetz (Stichwort: Berufsrecht der Hochschulen) wird momentan an der Hochschule eine eigene Berufsordnung erarbeitet. In diesem Zusammenhang sollen Leitlinien über Berufungsverfahren erarbeitet werden, die neben der Erhöhung des Anteils an Professorinnen auch auf die Weiterentwicklung von Qualitätsstandards bei der Besetzung von Professuren abzielt. Dabei sollen über die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte auch Empfehlungen der BuKoF und der LaKoF einfließen. Entsprechende Fortbildungen (genderorientierte Personalentwicklung, Recruitingstrategien, Qualität in Berufungsverfahren) sind u.a. in Zusammenarbeit mit dem renommierten Gender Zentrum der Universität Augsburg geplant.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Regelmäßige Maßnahme  
Nachweis: Anlage F, Tabelle 10

Coaching für Professorinnen (Ziele 1, 2, 3 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

*Beschreibung:*

Aufgrund der Beratungsgespräche, die die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit Professorinnen führt, wurde in den letzten Jahren deutlich, dass Professorinnen große Probleme bei Auseinandersetzungen bzw. persönlichen Angriffen von Kollegen und den Belastungen ihres Berufes haben. Häufig werden diese Probleme durch Doppel-/Dreifachbelastung wegen Kindererziehung und Pflege von Angehörigen verschärft. Um hier ganz individuell Hilfe leisten zu können, werden für Professorinnen seit Ende 2012 bis zu vier Stunden Beratungsgespräche bei professionellen Coaches angeboten. Aus Datenschutzgründen findet eine qualitative Evaluation der Beratungsgespräche nicht statt; entsprechende Nachweise, dass die Gespräche stattgefunden haben, werden geführt.

*Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Die Maßnahme wird erst seit kurzem angeboten, wird aber bereits jetzt sehr positiv bewertet. Allerdings fällt es der Zielgruppe nicht leicht, Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Die Hochschule Trier wird sich weiterhin bei dieser Maßnahme engagieren. Bei Beratungsgesprächen, insbesondere zu Beginn der Tätigkeit an der Hochschule, wird zukünftig darauf geachtet, die Sensibilität für das Angebot zu erhöhen und das Angebot selbst bekannter zu machen. Entsprechend der Nachfrage wird die Maßnahme angepasst.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Regelmäßige Maßnahme

Durch das Professorinnenprogramm geförderte Professur „Industrial Ecology“ (Ziel 1, 2, 3, 12 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

*Beschreibung:*

In der ersten Förderungsrunde des Professorinnenförderprogramms wurde an der Hochschule Trier die Professur „Industrial Ecology“ gefördert. Das Fach schlägt eine interdisziplinäre Brücke von umwelt-ökonomischen und umwelt-wirtschaftlichen Fragestellungen zu technischen Fragen, um Nachhaltigkeit im Denken und Handeln späterer Führungskräfte zu fördern. Die interdisziplinären Lehrveranstaltungen werden von Studierenden der Fachbereiche UW / UR und UP / UT besucht. Frau Prof. Dr. Hartard, die die Professur innehat, unterrichtet außerdem im Rahmen des Studiengangs International Material Flow Management regelmäßig an der Ritsumeikan Asia Pacific University in Japan, die den Studiengang in Kooperation mit der Hochschule Trier (Umwelt-Campus Birkenfeld) anbietet. Sie ist Mitglied im Direktorium des Instituts für Stoffstrommanagement und im Direktorium des Instituts für das Recht der Erneuerbaren Energien, Energieeffizienzrecht und Klimaschutzrecht. In der Vereinigung für Ökologische Ökonomie e.V. ist sie Vorstandsmitglied und im wissenschaftlichen Beirat der Deutschen Gesellschaft für Abfallwirtschaft tätig. Frau Prof. Dr. Hartard hat mehrere Forschungsanträge in Beantragung, z.B. zu den Themen Kooperativer Klimaschutz oder Energieeffizienz durch Verhaltenspotential in Unternehmen. Ihre Kontakte in die Wirtschaft nutzt sie sowohl zur Drittmittelinwerbung als auch zur Vermittlung von Studentinnen. Außerhalb ihrer fachlichen Tätigkeiten engagiert sich Frau Prof. Dr. Hartard als Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs, als Mitglied des Prüfungsausschusses hat sie bei mehreren Berufungsverfahren in den Berufungskommissionen des Fachbereichs mitgewirkt.

*Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Die Maßnahme wird sehr positiv bewertet. Die Hochschule Trier bewirbt sich um eine Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms II.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Punktueller Maßnahme

Dual Career Service und regionales Dual Career Netzwerk (Ziele 1, 2, 3 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

*Beschreibung:*

2011 wurde der Dual Career Service der Hochschule Trier eingerichtet. Dieser richtet sich an neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Bewerberinnen auf Listenplätzen in Berufungsverfahren. Der Dual Career Service bietet Hilfe beim Wohnungsumzug durch eine Umzugscheckliste, Kontaktdaten zu Maklern in der Region sowie Hilfe bei der Suche nach geeigneten Schulen und Kindergärten und Unterstützung des Partners bei der Suche nach einem neuen Arbeitsverhältnis. 2012 hat die Hochschule Trier in Zusammenarbeit mit der TU Kaiserslautern, den Hochschulen Kaiserslautern und Saarbrücken sowie den Arbeitsagenturen Bad Kreuznach und Trier das regionale Dual Career Netzwerk gegründet. Durch eine von der Hochschule Trier gepflegte internetfähige Kommunikationsplattform können sich die Netzwerkmitglieder gegenseitig u.a. über Stellengesuche und Stellenausschreibungen informieren. Es erfolgt eine jährliche Berichterstattung an das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz.

*Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Durch diesen Service hofft die Hochschule, qualifizierte Bewerberinnen zu gewinnen und sie auch langfristig halten zu können. Die Reaktionen auf den Service sind durchweg positiv. Das regionale Dual Career Netzwerk soll in Zukunft um Institute und Firmen in Hochschulnähe erweitert werden. Die Zusammenarbeit zwischen den Netzwerkmitgliedern soll intensiviert und ausgebaut werden.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Regelmäßige Maßnahme

Nachweis: Anlage G

#### **4.2 Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Unterstützung bei Promotionsvorhaben (Ziele 1, 2, 3, 4, 6, 7, 15 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

*Beschreibung:*

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 Tipps geben können. Promovendinnen erhalten zusätzliche Unterstützung vom Gleichstellungsbüro der Hochschule Trier. In individuellen Gesprächen können Probleme (persönlich, finanziell, organisatorisch,...) erörtert werden und Hilfestellungen bei der Lösungsfindung gegeben werden. Ebenso besteht die Möglichkeit, an einem Coaching teilzunehmen, das vom Gleichstellungsbüro finanziert wird. Promovendinnen können sich auch um ein Stipendium bewerben, das vom Gleichstellungsbüro für Frauen im Studium oder in der Promotion vergeben wird. Eine Beratung hinsichtlich anderer relevanter Stipendien, wie z.B. das Wiedereinstiegsstipendium des Landes Rheinland-Pfalz, findet ebenfalls statt. Es werden jährlich Berichte erstellt, die im Rahmen vom Hochschulpakt II von Seiten des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland Pfalz bisher positiv evaluiert wurden.

*Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Die Maßnahme wird insgesamt sehr positiv bewertet, auch wenn das fehlende Promotionsrecht von Fachhochschulen für Promotionsinteressierte weiterhin eine große Hürde bedeutet. So ist das Forschungskolleg „Magnetische Enzyme“ (zusammen mit der Technischen Universität Kaiserslautern) ein wichtiger Schritt, um mittels kooperativer Promotionen mehr Promotionen an der Hochschule Trier zu realisieren. In diesem Forschungskolleg sind 25 % der Mitglieder Frauen, die alle Professorinnen der Hochschule Trier sind. Die Hochschule Trier plant die Kooperationen mit umliegenden Universitäten (Trier, Kaiserslautern, Saarbrücken) in Zukunft weiter auszubauen, vor allem im Hinblick auf die Anwerbung von Frauen. Ebenso wird eine Erweiterung des Beratungsangebots für promotionswillige und promovierende Frauen angestrebt.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Regelmäßige Maßnahme

Nachweis: Anlage H

### Dienstvereinbarung flexible Arbeitszeit (Ziele 2, 3 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

#### *Beschreibung:*

Zum 1. September 2012 wurde eine neue Dienstvereinbarung hinsichtlich der Flexibilisierung der Arbeitszeit verabschiedet. Eine grundlegende Änderung ist die Abschaffung der Kernarbeitszeit. In ausgewiesenen Bereichen wird die Gewährleistung der betrieblichen Abläufe durch Servicezeiten gesichert. Ebenfalls neu ist die Regelung, dass bis zu 10 Tage pro Quartal ein Überstundenausgleich erfolgen kann und es neue Grenzen von Mehr- (60h) bzw. Minusstunden (15h) gibt.

#### *Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Die Maßnahme ist noch in der Erprobungsphase, Erfahrungen werden gesammelt. Eine Bewertung ist momentan noch nicht möglich. Positiv ist grundsätzlich, dass Hochschulleitung, Personalrat und Zentrale Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam eine Lösung für ein wichtiges Thema (v.a. für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern) gefunden haben. Die Hochschule Trier wird die Auswirkung der Maßnahme weiterhin beobachten, ggf. reagieren und die Dienstvereinbarung in Zusammenarbeit mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat überarbeiten.

Verantwortlich: Hochschulleitung

Regelmäßige Maßnahme

Nachweis: Anlage I

### Dienstvereinbarung Telearbeit (Ziele 2, 3 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

#### *Beschreibung:*

Die Möglichkeit von zuhause aus arbeiten zu können ist v.a. für Frauen, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, ein entscheidender Faktor, um ihre berufliche Karriere verfolgen zu können. Zusammen mit der der Projektgruppe „familiengerechte Hochschule“ und den Dekanen haben die Hochschulleitung und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte eine Dienstvereinbarung Telearbeit erarbeitet, die aktuell dem Personalrat zur Prüfung vorliegt.

#### *Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Die Maßnahme wurde im Konsens entwickelt. Da die Maßnahme noch nicht in Kraft ist, ist eine Bewertung noch nicht möglich. Das gemeinsame Bemühen aller Beteiligten, eine Verbesserung der Arbeitsbedingung für die Beschäftigten zu schaffen, wird analog zur Dienstvereinbarung flexible Arbeitszeit positiv bewertet. Die Hochschule Trier wird eventuell notwendige Änderungen einarbeiten und die Dienstvereinbarung Telearbeit nach der Zustimmung in den relevanten Gremien einführen. Anschließend wird die Maßnahme beobachtet und die Dienstvereinbarung Telearbeit ggf. modifiziert.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Regelmäßige Maßnahme

Nachweis: Anlage I

## **4.3 Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**

### Girls´ Day (Ziele 4, 5 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

#### *Beschreibung:*

Seit 2009 wird der Girls´ Day jedes Jahr vom Gleichstellungsbüro zentral organisiert. Jährlich wird dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz

über die durchgeführte Maßnahme berichtet. Der Tag wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur beworben. Die Begrüßung der teilnehmenden Schülerinnen erfolgt an den Standorten in Trier und Birkenfeld durch die Vizepräsidenten und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

*Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Die Maßnahme wird seit Jahren an der Hochschule Trier erfolgreich durchgeführt und ist etabliert, das Angebot wird von den Schulen aktiv nachgefragt. Mittlerweile wurden Erfahrungen hinsichtlich Öffentlichkeitsarbeit und Organisation gesammelt und Verbesserungsvorschläge umgesetzt. Die Hochschule Trier wird die Maßnahme unverändert weiterführen.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Regelmäßige Maßnahme

Nachweis: Anlage J, Tabelle 11

#### Mentoring (Ziele 4, 5, 6, 7, 8, 15 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

Mentoring ist ein weithin anerkanntes Instrument zur Förderung von Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft. Die Hochschule Trier bedient sich des Konzeptes zur Förderung von Frauen und Mädchen auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen. Die Vorteile des Mentorings sind für beide Seiten evident. Mentorinnen haben die Möglichkeit, ihre sozialen Kompetenzen zu stärken und den eigenen Werdegang zu reflektieren. Mentees profitieren von den Erfahrungen, dem Wissen und den Netzwerken der Mentorinnen. Insgesamt gibt es an der Hochschule Trier vier Mentoringprogramme:

Das Ada-Lovelace-Projekt ist ein rheinland-pfälzisches Projekt, das allerdings nur innerhalb der Landesgrenzen stattfindet. Angrenzende Nachbarländer, wie das Saarland, sind davon ausgenommen. Im Programm geht es vornehmlich um Gruppen-Mentoring, bei dem Studentinnen Schulen besuchen und dort versuchen, Mädchen für technische Studiengänge zu interessieren.

Nachweis: Anlage K

Das pepper-MINT Programm ist ein hochschuleigenes Projekt mit der gleichen Zielgruppe wie das Ada-Lovelace-Projekt, allerdings stehen hier 1-zu-1-Mentorings zwischen Studentinnen und Schülerinnen im Mittelpunkt. Das Programm kann auch außerhalb von Rheinland-Pfalz aktiv werden, das Saarland und Luxemburg sind für die Hochschule Trier aufgrund der geografischen Nähe von besonderer Bedeutung.

Nachweis: Anlage H

Das WoMentoring ist ebenfalls als 1-zu-1-Mentoring angelegt. Hier werden Studentinnen jüngerer Semester durch Studentinnen älterer Semester betreut und gecoacht.

Nachweis: Anlage H

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

Nachweis: Anlage L

Das gesamte Mentoring-Konzept der Hochschule Trier ist darauf ausgelegt, den Frauen eine durchgehende Betreuung vom Übergang von Schule zu Hochschule bis zum Übergang von Hochschule zu Beruf zu ermöglichen. Zum einen soll die Anzahl von Studentinnen, vor allem in MINT-Fächern, gesteigert werden, zum anderen sollen die Abbruchquoten unter den Studentinnen gesenkt werden. Es findet eine jährliche Berichterstattung an das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz statt.



*Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Die Hochschule sieht sich durch den Zuspruch, den die Programme erfahren, in ihrer Ansicht bestärkt, das Mentoring als wirksames Instrument zur Erhöhung von Frauenanteilen auf verschiedenen Qualifikationsstufen anzusehen. Das seit vielen Jahren an der Hochschule Trier etablierte Ada-Lovelace-Projekt und auch das 2011 gestartete Projekt pepperMINT laufen sehr gut, Änderungsbedarf ist nicht erkennbar. WoMentoring und VitaminX sind erst seit kurzem gestartet, so dass hier eine Bewertung noch verfrüht ist. Die Hochschule wird die Mentoring-Programme weiter ausbauen, die Ergebnisse durchgehend reflektieren und notwendige Anpassungen vornehmen. Besonders sind davon die neuen Programme WoMentoring und VitaminX betroffen, zu denen noch wenige Erfahrungen vorliegen. Über alle Programme hinweg ist die Gewinnung von Mentorinnen bzw. Mentoren tendenziell einfacher als die von Mentees.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Regelmäßige Maßnahme

Frauenspezifische Lehrveranstaltungen (Ziele 4, 6, 7, 15 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

*Beschreibung:*

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

*Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

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. Bedauerlicherweise nahmen in der Vergangenheit an der Veranstaltung nur ca. 20 Studentinnen teil. Aus den Evaluationsbögen ist zu entnehmen, dass wegen der Uhrzeit (häufig muss die Veranstaltung, die überschneidungsfrei von anderen Veranstaltungen sein muss, in ungünstigen Randzeiten am Abend stattfinden) und wegen der negativen Sichtweise der Kommilitonen („Benachteiligung der Männer“) viele Studentinnen das Angebot nicht annehmen.

Die Maßnahme soll weiter verfolgt werden, allerdings ist wissenschaftliche Aufklärungsarbeit (warum Frauenvorlesungen, aktueller Stand der Forschung) dringend notwendig, um die Akzeptanz bei Studentinnen und Studenten sowie Lehrenden zu erhöhen. Ggf. soll die Anzahl an „Frauenvorlesungen“ schrittweise in verschiedenen Fachrichtungen gesteigert werden. Problematisch sind hierbei Fachrichtungen, in denen der Anteil an Studentinnen eine kritische Masse unterschreitet.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Regelmäßige Maßnahme  
Nachweis: Anlage H

Stipendien (Ziele 4, 6 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

*Beschreibung:*

Die Hochschule Trier hat drei eigene Stipendienprogramme, die sich nur an Studentinnen bzw. Promovendinnen richten: In den Fachbereichen Informatik und UP / UT werden für die Dauer von einem

Jahr Stipendien von 100 € im Monat an erfolgreiche Studentinnen vergeben. Leider musste der Fachbereich UP / UT zum Wintersemester 2012/2013 die Förderung aus finanziellen Gründen einstellen. Das zweite Stipendium wird vom Gleichstellungsbüro an alleinerziehende Studentinnen vergeben. Hierbei handelt es sich um eine einmalige Auszahlung pro Semester. Das dritte Stipendium richtet sich an Studentinnen ab dem zweiten Semester und wird ebenfalls monatlich ausbezahlt. Allen Stipendien ist gemein, dass sie auf Grund hervorragender Leistungen im Studium und zusätzlichen Belastungen (Erziehung von Kindern, Pflege von Angehörigen, ehrenamtliches Engagement) vergeben werden. Ziel der Stipendien ist es, diese Studentinnen finanziell zu unterstützen und so von einem möglichen Studienabbruch abzuhalten.

*Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Die Maßnahmen werden positiv bewertet. Die Entscheidung des FB UP / UT wird bedauert. Die Maßnahme soll unverändert weitergeführt sowie die Umsetzung in weiteren Fachbereichen angeregt werden. Im FB UP / UT soll versucht werden, entsprechende Mittel zukünftig wieder bereitzustellen. Bei den Beratungen wird beobachtet, dass sich viele Studentinnen nicht zutrauen, auch bei anderen Stipendienanbietern Anträge zu stellen. Hier sollen weitergehende Unterstützungsangebote in Zusammenarbeit mit den Stipendienbeauftragten der Hochschule Trier erarbeitet werden.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Regelmäßige Maßnahme

Nachweis: Anlage H

Gleichstellungspreis für hervorragende Abschlussarbeiten (Ziele 9, 12, 13 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

*Beschreibung:*

Der Ausschuss für Gleichstellungsfragen der Hochschule Trier hat 2011 erstmals einen Preis für Abschlussarbeiten in Höhe von 1500 € ausgeschrieben. Vergabekriterien sind die Note, 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 bzw. die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Feier zur Begrüßung der Erstsemester und der Prämierung der besten Abschlussarbeiten des Studienjahres.

*Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Die Maßnahme wird sehr positiv bewertet. Die Maßnahme soll unverändert weitergeführt werden.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Regelmäßige Maßnahme

Nachweis: [www.gsb.hochschule-trier.de](http://www.gsb.hochschule-trier.de)

#### **4.4 Maßnahmen für alle drei Ziele und Zielgruppen**

Einige Maßnahmen lassen sich nicht einem Ziel oder einer Zielgruppe alleine zuordnen, sondern sprechen alle an.

### Kurse und Seminare (Ziele 6, 10, 15 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

#### *Beschreibung:*

Studentinnen, Promovendinnen und alle weiblichen Beschäftigten haben die Möglichkeit, an den vom Gleichstellungsbüro organisierten Kursen und Seminaren teilzunehmen. Themen sind u.a. Karriere (Bewerbungstrainings, Seminare zum Thema Selbstmarketing und Verhandlungsführung), Persönlichkeitsentwicklung (Selbstverteidigung, Seminare zu Konfliktmanagement, Stressmanagement, Zeitmanagement) und familienbezogene Themen (z.B. Pflege von Angehörigen). Jeder Kurs findet in der Regel zwei Mal 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. Um die Genderkompetenz in der Hochschule zu steigern, hat das Gleichstellungsbüro mehrere Kurse zum Thema Kommunikation und Kommunikationsprobleme zwischen den Geschlechtern sowie zum Thema Konfliktmanagement mit Genderbezug angeboten. Diese Seminare sind auch für männliche Hochschulangehörigen offen. Jede Veranstaltung wird durch Fragebögen evaluiert.

#### *Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Die Maßnahme wird sehr positiv bewertet. Die Maßnahme soll weitergeführt und ausgebaut werden. Gerade der Bereich Pflege (Antrag auf Pflegestufe, Patientenverfügung etc.) wird verstärkt nachgefragt, auch von Studierendenseite.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Regelmäßige Maßnahme  
Nachweis: Anlage M

### Frauenspezifische Ausstellungen (Ziele 4, 5, 6, 16 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

#### *Beschreibung:*

In der Vergangenheit wurden zwei Wanderausstellungen zum Thema Gleichstellung an den Standorten Schneidershof und Umwelt-Campus gezeigt. Die erste Ausstellung war von Oktober bis November 2010 an den Standorten für jeweils zwei Wochen zu sehen. „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ zeigte die erfolgreichsten Forscherinnen aus verschiedenen Jahrhunderten und stellte ihre Lebensumstände und wichtigsten Forschungsergebnisse dar. Die zweite Ausstellung „Lise Meitners Töchter – Physikerinnen stellen sich vor“ war von Oktober bis Januar 2011 an den beiden großen Standorten zu sehen und zeigte Physikerinnen der vergangenen 50 Jahre mit ihren Forschungsergebnissen, ebenso wie ihren Lebensläufen. Die Ausstellungen wurden durch den Vizepräsidenten eröffnet, waren allen Hochschulangehörigen sowie der gesamten Öffentlichkeit zugänglich und wurden in Pressemitteilungen und auf der Homepage der Hochschule beworben. Ziel der Veranstaltungen war es, jungen Frauen Vorbilder vorzustellen und die Akzeptanz von Frauen in Forschung und Lehre in der Öffentlichkeit zu steigern.

#### *Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Die Wanderausstellungen haben einiges Interesse hervorgerufen. Bei Gesprächen mit Interessenten konnte festgestellt werden, dass vielen die Leistungen weiblicher Wissenschaftlerinnen nicht bekannt waren. Die Ausstellungen haben den hochschulinternen Diskussionsprozess positiv belebt. Die Hochschule plant auch in Zukunft Ausstellungen zu dem Thema Frauen in Forschung und Lehre.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Regelmäßige Maßnahme  
Nachweis: [www.gsb.hochschule-trier.de](http://www.gsb.hochschule-trier.de)

## Familienservice (Ziele 1, 2, 3, 4, 6 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

### *Beschreibung:*

Seit Beginn des Jahres 2011 hat die Hochschule Trier einen eigenen Familienservice. Dort können in wöchentlichen Sprechstunden Fragen zu den Themen finanzielle Unterstützung, Rechte und Pflichten als berufstätige oder studierende Eltern, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen erörtert werden. Der Familienservice hat an den beiden großen Standorten Schneidershof und Umwelt-Campus dafür Sprechzimmer eingerichtet. Diese werden als Familien-Informationen-Punkte, kurz FIPs, an der Hochschule bekannt gemacht. Ergänzend zu den Beratungsgesprächen wurde eine Broschüre erarbeitet, die auf ca. 80 Seiten alle relevanten Themen bearbeitet und ausführliche, regionalspezifische Informationen bietet. Die Broschüre befindet sich derzeit in der Überarbeitung und erscheint 2013.

### *Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Da Familienaufgaben immer noch vorrangig als weibliche Aufgaben gelten, wird der Familienservice der Hochschule als Instrument zur Förderung der Gleichstellung von Frauen auf allen Ebenen gesehen. Studentinnen kommen vor allem mit finanziellen Sorgen, Mitarbeiterinnen eher mit Fragen zur Kinderbetreuung oder Rechten und Pflichten in die Sprechstunden. Die Maßnahme wird sehr positiv bewertet und wird weitergeführt.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Regelmäßige Maßnahme

Nachweis: Anlage G

## Kinderbetreuung (Ziele 1, 2, 3, 4, 6 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

### *Beschreibung:*

Wie im eingereichten Gleichstellungskonzept angekündigt, hat sich die Hochschule in den letzten Jahren intensiv mit dem Thema Kinderbetreuung auseinandergesetzt. Der Neubau des Kommunikationsgebäudes inklusive einer Kindertagesstätte am Umwelt-Campus Birkenfeld und der Umzug des Kindergartens Hoppstädten-Weiersbach auf das Gelände des Umwelt-Campus waren zwei wichtige Elemente für die Kinderbetreuungsmöglichkeiten am Standort in Birkenfeld. Die Hochschule hat durch eine Kooperation mit dem Kindergarten Hoppstädten-Weiersbach die Bereitstellung von 15 Betreuungsplätzen, davon fünf für Unter-Zweijährige, erreicht. Dieses Angebot besteht seit Herbst 2012 und wurde von Hochschulmitgliedern schon größtenteils ausgeschöpft. Auch am Standort Schneidershof in Trier besteht die Möglichkeit für Hochschulmitglieder, sich um einen Kindergartenplatz zu bewerben. Werden am Ende des Schuljahres Plätze durch Einschulung oder Umzug frei, so werden Kinder von Hochschulmitgliedern bevorzugt angenommen. Zudem bietet die Hochschule in eigener Verantwortung Randzeitenbetreuung für die Zeiten vor und nach den Öffnungszeiten der Kindergärten und eine Notfallbetreuung an. Die Kinder werden von ausgebildeten Erzieherinnen beaufsichtigt. Dieses Angebot richtet sich an Beschäftigte und Studierende gleichermaßen und wird ebenfalls rege in Anspruch genommen. Ebenso können Hochschulmitglieder während der Ferienzeiten ihre Kinder in die hochschuleigene Ferienbetreuung mitbringen. Dort bietet der Hochschulverein „Kids am Campus“ ein abwechslungsreiches Programm. Die Ferienprogramme sind bei Beschäftigten und Studierenden sehr gefragt. Sind die Programme ausgebucht oder die Ferienbetreuung z.B. in den Sommerferien nicht durchgängig, stellt die Hochschule Informationen zu anderen Anbietern von Ferienbetreuungsprogrammen zur Verfügung, die von den Eltern alternativ in Anspruch genommen werden können. Am Umwelt-Campus finden die Betreuungsprogramme in der eigens ins neue Kommunikationsgebäude integrierten Kindertagesstätte statt. Bei besonderen Veranstaltungen, wie z.B. der Nacht der Wissenschaft, Tag der offenen Tür etc., wird ebenfalls eine Kinderbetreuung angebo-

ten. Damit verbunden ist auch die Botschaft an Studieninteressierte, dass eine Kinderbetreuung während eines Studiums vorhanden ist.

Für Studierende mit Kindern besteht zudem die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit den Studiengangsbeauftragten individuelle Studienpläne zu erarbeiten und so die Vereinbarkeit von Studium und Kinderbetreuung zu erleichtern. Ebenso können studierende Eltern bei der Kursbelegung bevorzugt behandelt werden, um die Veranstaltungen mit der Organisation der Kinderbetreuung besser koordinieren zu können.

Bei Betreuungsengpässen können zudem die Kinder mitgebracht und in den voll-eingerichteten Eltern-Kind-Zimmern (auch mit PC-Arbeitsplatz für die Eltern) selbst betreut werden. Dort finden sich auch Spielgelegenheiten und Ruheplätze (Reisebett) für die Kinder. Wickelräume sind an allen Standorten ebenfalls voll ausgestattet vorhanden.

*Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Aus Sicht der Hochschule ist diese Maßnahme besonders gelungen und positiv hervorzuheben. Die Hochschulangehörigen sind entlastet und die Kinder sind begeistert. Die Maßnahme soll weitergeführt und ausgebaut werden. Im Sinne der Nachhaltigkeit sind zudem Kooperationen mit potentiellen externen Nutzern geplant, um die langfristige Finanzierbarkeit zu gewährleisten. Ebenso werden Kooperationspartner zur Ausweitung der Betreuungsangebote gesucht. Lediglich das Angebot einer Notfallbetreuung wird aufgrund der geringen Nachfrage vorerst nicht mehr angeboten.

Verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Regelmäßige Maßnahme  
Nachweis: Anlage N

Vereinbarkeit von Hochschule und Familie (Ziele 1, 2, 3, 4, 6 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

*Beschreibung:*

Seit 2010 ist die Hochschule Trier als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Die in den Zielvereinbarungen zum Zertifikat erarbeiteten Maßnahmen erstrecken sich von der flexibleren Gestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten von Beschäftigten durch neue Dienstvereinbarungen über Öffentlichkeitsarbeit bis hin zur Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema. Zurzeit befindet sich die Hochschule Trier in der Vorbereitung des Prozesses zur Verlängerung des Zertifikates. Eine Qualitätssicherung ist im Rahmen des Audits gegeben.

*Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Die Maßnahme wird sehr positiv bewertet, durch das Audit wurde ein wichtiger Prozess innerhalb der Hochschule angestoßen, der das Denken und die Planung innerhalb der Hochschule über alle Bereiche hinweg stark beeinflusst. Die Maßnahme soll unverändert weitergeführt werden. Eine Zertifikatsverlängerung ist für die Jahre 2014-2017 geplant.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Regelmäßige Maßnahme  
Nachweis: Anlage I

Gleichstellungsbüro (Ziele 13, 14 des eingereichten Gleichstellungskonzeptes)

*Beschreibung:*

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (und gleichzeitig Beauftragte für Vereinbarkeit von Beruf,

Studium und Familie) ist weiterhin eine Professorin und erhält seit 2012 eine Deputatsermäßigung von 9 Semesterwochenstunden (50 % ihres Lehrdeputats). Die Kompensation dieser Stunden trägt der Fachbereich UP / UT, in dem die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte als Professorin verankert ist, allein. Das Gleichstellungsbüro wird jährlich mit 12.000 € für dessen interne Verwaltung von der Hochschule finanziert. Im Gleichstellungsbüro ist eine Sekretärin mit 0,5 der üblichen Wochenarbeitszeit eingestellt. Im Weiteren sind insgesamt drei ganze Stellen, zwei Halbtagsstellen und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit der Durchführung der zuvor angeführten Maßnahmen beschäftigt. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird vom Ausschuss für Gleichstellungsfragen unterstützt (vgl. Kapitel 5 „Strukturelle Verankerung in der Hochschule / Nachhaltigkeit“).

*Bewertung durch die Hochschule und geplantes weiteres Vorgehen:*

Die finanzielle und personelle Ausstattung des Gleichstellungsbüros wurde angesichts der gestiegenen Anzahl von Projekten und Verantwortlichkeiten deutlich gesteigert. Die Schaffung der Stelle einer Gleichstellungsreferentin analog zur Situation an Universitäten zur Entlastung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich der umfangreichen Projekte ist erstrebenswert.

Verantwortlich: Hochschulleitung

Regelmäßige Maßnahme

Nachweis: [www.gsb.hochschule-trier.de](http://www.gsb.hochschule-trier.de)

#### **4.5 Unbearbeitete und neu geplante Maßnahmen**

Bei den bisher erläuterten Maßnahmen handelt es sich um erfolgreich bzw. sehr erfolgreich umgesetzte Maßnahmen hinsichtlich der im eingereichten Gleichstellungskonzept definierten Ziele. Zur Erreichung folgender Ziele wurden bisher keine bzw. wenig Maßnahmen durchgeführt:

Ziel 9: „Anerkennung von Frauenförderprojekten als Kriterium bei der Leistungsbewertung zur Förderung der Beschäftigung mit diesem Thema“

*Begründung:* Leistungsbewertung ist im Wesentlichen nur innerhalb der Zielvereinbarung bei der W-Besoldung möglich. Weder die Hochschulleitung noch der Hochschulrat noch die seit 2009 amtierende Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sind davon überzeugt, dass dieses Ziel grundsätzlich in die Leistungsversprechen aufgenommen werden sollte. Individuelle Entscheidungen, dieses Ziel aufzunehmen, sind zu begrüßen, von einer Verpflichtung wird aber bewusst Abstand genommen.  
*Ausblick:* Umsetzung ist zukünftig nicht geplant.

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

*Begründung:* Bisher sind entsprechende Fortbildungsangebote aufgrund von Zeitproblemen und mutmaßlich mangelndem Interesse auf geringe Resonanz gestoßen. Die Förderung von Genderkenntnissen aller Personen, die sich auf entsprechende Posten bewerben, ist praktisch nicht umsetzbar. Realistisch ist die Fortbildung von Personen, die die jeweiligen Ämter innehaben.  
*Ausblick:* Am 1.4.2013 erfolgt ein Wechsel im Amt des Präsidenten. Nach einer entsprechenden Einarbeitungsphase wird das Thema mit dem neuen Präsidenten diskutiert und Termine für entsprechende Fortbildungen, die inhaltlich bereits organisiert sind, gesucht.

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

*Begründung:* Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat diverse Tagungen zu dem Thema besucht, um möglichst gute Referentinnen und Referenten zu dem obigen Thema zu finden, leider bisher er-

folglos. Das Angebot war aus ihrer Sicht inhaltlich unzureichend. Insofern wurde ein entsprechender Kurs an der Hochschule Trier bisher nicht angeboten. Das Angebot, die Kosten für die individuelle Teilnahme an entsprechenden externen Veranstaltungen zu übernehmen, wurde von den Dozentinnen und Dozenten der Hochschule Trier nicht wahrgenommen. Dennoch soll dieses Thema in Zukunft weiter verfolgt werden.

*Ausblick:* Geplant ist die Erstellung und Verbreitung von Informationsmaterial mit konkreten Tipps zu diesem Thema. Die Suche nach geeigneten Fortbildungsangeboten wird fortgesetzt und ggf. eine entsprechende Schulung an der Hochschule durchgeführt.

#### Neu geplante Maßnahmen

- MINT-Förderung in Schulen, die über die bisherigen Aktivitäten hinausgehen: Kurse und Seminare an den Schulen (z.B. App-Programmierung für Schülerinnen); Mitarbeiterinnen zentral und in den Fachbereichen kümmern sich um zukünftige Studierende und um Studienanfängerinnen (z.B. in Kombination mit den anderen Mentoring-Programmen)
- Maßnahmen zur Gewinnung von Wiedereinsteigerinnen: Organisation bzw. Teilnahme von entsprechenden Veranstaltungen, Kooperation mit der Agentur für Arbeit und Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen

### **5. Strukturelle Verankerung in der Hochschule / Nachhaltigkeit**

Der Ausschuss für Frauenfragen ist ein regulärer Senatsausschuss. 2011 wurde die Grundordnung der Hochschule analog zu einer Änderung des Hochschulgesetzes dahin gehend verändert, dass der Ausschuss nun "Ausschuss für Gleichstellungsfragen" heißt. Zurzeit hat der Ausschuss unter dem Vorsitz der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten 11 Mitglieder, von denen lediglich vier auch Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche sind, wodurch zusätzliche Personen das Thema Gleichstellung in die Fachbereiche einbringen und vertreten. Außerdem sind eine Mitarbeiterin und zwei Studentinnen Mitglieder in dem Ausschuss. Das Amt der Senatsbeauftragten für die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie wurde 2011 mit dem Amt der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten vereint. Diese Ausrichtung erlaubt eine effiziente Koordination der sehr eng miteinander verzahnten Arbeitsschwerpunkte. Es wird wie bereits in der Vergangenheit darauf geachtet, dass dieses Amt weiterhin mit einer Professorin besetzt ist, um Diskussionen „auf Augenhöhe“ zu gewährleisten. Mit den 2011 eingeführten strukturellen Änderungen wurden in den letzten Jahren sehr gute Erfahrungen gemacht, die Hochschule Trier sieht hier vorerst keinen Änderungsbedarf.

### **6. Qualitätsmanagement**

Das Qualitätsmanagement der einzelnen Maßnahmen wurde bereits in Abschnitt 4 „Maßnahmen“ erläutert. Neben den dort genannten Verantwortlichen, wie z.B. dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz oder dem Zentrum für Qualitätssicherung in Mainz, findet auch eine hochschulinterne Qualitätskontrolle statt. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtet regelmäßig der Hochschulleitung, dem Senat, dem Personalrat, dem Ausschuss für Gleichstellungsfragen und dem Projektteam „Familiengerechte Hochschule“ über die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros.

Im Rahmen der Grundordnung der Hochschule Trier wurde eine Qualitätskommission eingesetzt, bei der die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied ist. Dies ist insofern zu betonen, da es die Bedeutung von Genderaspekten im Qualitätsmanagement der Hochschule widerspiegelt. Neben Aspekten betreffend Studium und Lehre werden in der Qualitätskommission auch die Dienstleistungen von Serviceeinrichtungen (wie etwa Rechenzentrum, Bibliothek etc.) evaluiert und auch Erstsemester- und Absolventenbefragungen durchgeführt.