

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2013

Herausgeber:

Prof. Dr. Gerhard Muth
Präsident
Fachhochschule Mainz
University of Applied Sciences
Lucy-Hillebrand-Straße 2

55128 Mainz

Fachliche Zuständigkeit:

Prof. Susanne Reiß
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Fachhochschule Mainz
University of Applied Sciences
Lucy-Hillebrand-Straße 2

55128 Mainz

Stand März 2013

INHALT

1. GESETZLICHE GRUNDLAGEN
2. GLEICHSTELLUNG AN DER FH MAINZ: SELBSTVERSTÄNDNIS UND ZIELE
3. VERANKERUNG IN DEN STRUKTUREN DER FH MAINZ
 - 3.1 Zertifikat Familiengerechte Hochschule
 - 3.2 Verankerung im Leitbild
 - 3.3 Die Gleichstellungsbeauftragten
 - 3.4 Projektleitung Ada-Lovelace-Projekt
Übergang Schule - Hochschule
 - 3.5 Hochschulleitung
 - 3.6 Frauenförderplan
4. SITUATIONSANALYSE: FRAUEN IN DER WISSENSCHAFT AN DER FH MAINZ
 - 4.1 Studentinnen
 - 4.2 Assistentinnen
 - 4.3 Professorinnen
 - 4.4 Bewerbungen von Frauen auf Professuren in Rheinland-Pfalz
 - 4.5 Interpretation und Handlungsbedarfe
5. HANDLUNGSKONZEPT
 - 5.1 Familiengerechte Hochschule
 - 5.1.1 Kinderbetreuung
 - 5.1.2 Finanzielle Hilfe für Alleinerziehende mit Kind
 - 5.1.3 Arbeitsortmodell für Beschäftigte der FH
 - 5.1.4 Familiengerechte Studienbedingungen
 - 5.1.5 Psychologische Beratungsangebote und Coaching
 - 5.2 Frauen in der Wissenschaft
 - 5.2.1 Schnittstelle Schule – Hochschule
 - 5.2.2 Mentoring-Programm für Studienanfängerinnen
 - 5.2.3 Schnittstelle Hochschule – Beruf
6. ERFOLGSKONTROLLE / QUALITÄTSMANAGEMENT

DIGITALE ANLAGEN

1. GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Das Gleichstellungskonzept der FH Mainz orientiert sich an folgenden gesetzlichen Rahmenbedingungen:

- LGG Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz von 1995 sowie
- Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz (Stand 1.7.2012).

2. GLEICHSTELLUNG AN DER FH MAINZ: SELBSTVERSTÄNDNIS UND ZIELE

„Die Gleichstellungspolitik des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend steht unter dem Leitgedanken fairer Chancen für Frauen und Männer in allen Bereichen der Gesellschaft, vor allem im Erwerbsleben. Dabei geht es beispielsweise um Entgeltgleichheit, gleiche Karrierechancen und den Schutz vor Altersarmut. Um diese Ziele zu erreichen, setzt die Politik bei den Ursachen ungleicher Chancen an.“

Diese Formulierung von Gleichstellungspolitik ist nachzulesen auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) unter der Rubrik „Gleichstellung“.

Die FH Mainz versteht Gleichstellung als kontinuierlichen integrierten Bestandteil von Lehre, Forschung und Verwaltung.

Sie ist 2010 erneut mit dem Zertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“ ausgezeichnet worden, nachdem sie bereits im März 2004 als bundesweit fünfte Hochschule das Grundzertifikat erhalten hatte.

Ausgehend von dieser Zertifizierung wurden seit 2004 kontinuierlich Maßnahmen zur Konkretisierung und Umsetzung des Ziels der Gleichstellung entwickelt, verbessert und umgesetzt.

In diesem Prozess hat sich ein Selbstverständnis und gleichstellungsbezogenes Leitbild entwickelt, das folgende zwei Hauptziele bzw. Schwerpunkte beinhaltet:

I. Weiterentwicklung als familiengerechte Hochschule für beide Geschlechter,

Der gesellschaftliche Wandel bedingt ein geändertes Rollenverständnis von Frauen und Männern. Vor dem Hintergrund des Ziels, den Frauenanteil sowohl in MINT-Fächern als auch in Führungspositionen zu stärken, müssen die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer verbessert werden. Ziel ist es, eine Übernahme von Verantwortung für familiäre Verpflichtungen zu erleichtern oder zu ermöglichen.

Daher beziehen sich grundsätzlich alle in diesem Konzept beschriebenen Erkenntnisse, Handlungsfelder und Maßnahmen auf beide Geschlechter.

II. Förderung von Frauen in der Wissenschaft.

Nach Aussagen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie des Bundesamtes für Statistik sind Frauen sowohl in den sog. MINT-Fächern als auch in Führungspositionen nach wie vor stark unterrepräsentiert, was sich auch in den Statistiken der FH Mainz widerspiegelt (vgl. Kap. 4. Situationsanalyse: Frauen in der Wissenschaft an der FH Mainz).

Die FH Mainz versucht hier, strategisch und konzeptionell vorzugehen. Sie geht von der Annahme aus, dass eine Erhöhung dieser Frauenanteile nur durch eine ganzheitliche und frühzeitige Förderung möglich ist, die nicht auf den Lebensabschnitt „Studium“ begrenzt sein darf. Daher versucht sie einen Bogen zu spannen, der Mädchen und Frauen frühzeitig zunächst an das Studium und später im Studium an die Karriereplanung heranführt, sie dabei begleitet und unterstützt.

Auch wenn eine gewisse Schwerpunktbildung auf die sog. MINT-Fächer sichtbar zu sein scheint (vgl. ALP und tasteMINT), so ist die Förderung nicht auf diesen Bereich beschränkt, da Frauen in durchgängig allen Fächern in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Massive eigene Maßnahmen wie das Mentoring-Programm für Studienanfängerinnen, der Absolventinnentag und die Repräsentanz beim Coaching für

zukünftige FH-Professorinnen umfassen alle Fächergruppen, wie später in diesem Konzept noch beschrieben wird.

3. STRUKTURELLE VERANKERUNG IN DER FH MAINZ

Grundsätzlich orientiert sich die FH bei der Bewältigung der Aufgabe „Gleichstellung“ am Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz. Dort heißt es u.a. in § 2 Aufgaben:

„(2) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Bei der Benennung von Gremienmitgliedern ist das Prinzip der Geschlechterparität zu berücksichtigen.“

3.1 ZERTIFIKAT „FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE“

Die Fachhochschule stellt sich mit der Auditierung der gesellschaftlichen Verantwortung, geeignete Arbeits- und Studienbedingungen für Eltern mit Kindern zu gewährleisten. Damit sollen zum einen die Bedingungen für eine Erhöhung des wissenschaftlichen Know-Hows geschaffen werden. Zum anderen kann die Fachhochschule sich für Wissenschaftlerinnen als Arbeitsort attraktiver gestalten und so zum Erhalt ihrer Wettbewerbsfähigkeit beitragen.

Zu den familienorientierten Maßnahmen, die an der Fachhochschule Mainz bereits etabliert worden sind, gehören:

- Flexible Arbeitszeiten
- Familienfreundliche Kultur
- Alternative Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Möglichkeit der Altersteilzeit
- Dezentrales Arbeiten (Arbeitsortmodell)
- Flexibles Studium für familiär gebundene Studierende

Ziele für künftige Maßnahmen sind:

- Berücksichtigung der Sozialkompetenz als Kriterium bei Berufungen
- Anreizsysteme zur Förderung der Teilnahme an Führungstrainings
- Einführung eines Jahreszeitarbeitskontos
- Familienbewusste Terminierung von Sitzungen

3.2 VERANKERUNG IM LEITBILD

In einem der 12 Ziele des 2012 vom Senat verabschiedeten Leitbildes heißt es:
„Wir setzen uns für die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ein.“

Ebenfalls im 2012 verabschiedeten Hochschulentwicklungsplan findet sich folgende Positionierung:
„Einen besonderen Akzent hat die Fachhochschule im Hinblick auf Familienfreundlichkeit gesetzt: Das von der Fachhochschule gegründete Tagesmütternetz bietet Studierenden mit Kindern eine kostengünstige und flexible Kinderbetreuung und hat der Fachhochschule Mainz als bundesweit sechste Hochschule das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ eingetragen. Die gerade in Betrieb gegangene eigene Kindertagesstätte ist eine weitere Maßnahme, die Verbindung zwischen Familie, Studium und beruflicher Karriere zu fördern.“

3.3 DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Neben der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten verfügt jeder Fachbereich über eine eigene Gleichstellungsbeauftragte mit angemessener Freistellung von ihrer Arbeitszeit. Alle Positionen sind zur

Zeit mit Professorinnen besetzt, was die Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung „auf gleicher Augenhöhe“ fördert.

Als erste Hochschule in Rheinland-Pfalz hat die FH am 29.6.2011 einen Senatsbeschluss gefasst, der der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Funktionszulage in Höhe von 4% entsprechend der Zulage der Vizekanzlerinnen und -kanzler zuweist.

Ferner verfügt die Gleichstellungsbeauftragte über eine wissenschaftliche Hilfskraft mit Personalkosten von 12.000 Euro pro Jahr.

3.4 PROJEKTLEITUNG ADA-LOVELACE-PROJEKT: ÜBERGANG SCHULE - HOCHSCHULE

Die FH Mainz nimmt am Ada-Lovelace-Projekt des Landes RP teil.

Hierzu wurde eine halbe Stelle für eine Projektleiterin eingerichtet, die mit Mitteln des ESF gefördert wird. Um weitere Projekte wie Girls´ Day, Kinder-Uni und TasteMINT durchführen und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei ihren Aufgaben unterstützen zu können, wird die Stelle je nach Bedarf aus Zentralmitteln der Hochschule aufgestockt.

3.5 HOCHSCHULLEITUNG

Neben der Besetzung der Hochschulgremien legt die FH besonderen Wert auf paritätische Besetzung der Leitungsfunktionen durch beide Geschlechter. So besteht die erweiterte Hochschulleitung zur Zeit aus

- dem Präsidenten,
- zwei Vizepräsidentinnen,
- dem Kanzler,
- der Vizekanzlerin sowie
- zwei Dekaninnen und ein Dekan.

Dies entspricht einem Verhältnis von 3 Männern zu 5 Frauen.

Eine der beiden Vize-Präsidentinnen vertritt explizit den Aufgabenbereich „Gleichstellung“, um so auch hochschulleitungsseitig gleichstellungsspezifische Ziele in enger Kooperation mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu fördern.

3.6 FRAUENFÖRDERPLAN

Die FH Mainz stellt in Abständen von 6 Jahren auf Grundlage von LGG und HochSchG RP einen Frauenförderplan auf bzw. schreibt diesen fort. Der noch gültige Frauenförderplan datiert auf 2007 und befindet sich derzeit in der Überarbeitung.

4. SITUATIONSANALYSE: FRAUEN IN DER WISSENSCHAFT AN DER FH MAINZ

Da im Verwaltungsbereich der FH Mainz keine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen ist, liegt der Schwerpunkt der Situationsanalyse auf dem Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Bereich.

In der Veröffentlichung „Hochschulen auf einen Blick“, Ausgabe 2012 des statistischen Bundesamtes ist nachzulesen, dass der Anteil der Frauen mit einer Hochschulzugangsberechtigung bei deutlich über 50% liegt.

Auf der Homepage der Universität Bonn ist nachzulesen, dass der Anteil an Studentinnen, die 2011 einen ersten akademischen Abschluss erreicht haben, bundesweit insgesamt 51% betrug (vgl. Universität Bonn: <http://www.gleichstellung.uni-bonn.de/controllers/die-universitaet-in-zahlen>).

Hingegen lag der Anteil von Frauen in MINT-Studiengängen 2005 bei 21% und erhöhte sich bis 2011 auf 22%.

Das Bundesamt für Statistik stellt in seiner o.g. Veröffentlichung weiterhin folgende Entwicklungen für Frauen in der Wissenschaft dar:

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen betrug 2000 noch ca. 25% und konnte bis 2010 auf ca. 34% erhöht werden.

Der Anteil von Frauen an Promotionen betrug 2000 noch 34% und konnte bis 2010 auf 44% erhöht werden.

Der Anteil von Frauen an Habilitationen betrug 2000 noch 18% und konnte bis 2010 auf 25% erhöht werden.

Der Anteil der Professorinnen betrug 2000 noch 10% und konnte bis 2010 auf 19% erhöht werden. Zu beachten ist dabei, dass der Professorinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften 2010 9,3% betrug und damit deutlich unter dem Gesamtanteil liegt.

(Die folgenden Zahlen zur Situation von Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der FH Mainz entstammen eigenen Statistiken des Studierendenbüros.)

4.1 STUDENTINNEN

Am **FB Wirtschaft** ist der Anteil der weiblichen Studierenden vom SS 2007 bis zum WS 2012/2013 stetig von ca. 40% auf heute konstant über 50% gestiegen ist. Dieses Verhältnis spiegelt sich auch in den Absolventinnenzahlen wider.

Eklatant anders verhält es sich im Fachbereich Wirtschaft in dem Studiengang Wirtschaftsinformatik, der anders als die übrigen betriebswirtschaftlichen Studiengänge den MINT-Fächern zuzurechnen ist. Hier liegt der Anteil der Studentinnen über den Betrachtungszeitraum gesehen stabil unter 10%, und es konnten auch keine Steigerungen erzielt werden.

Gleiches gilt auch für den MA-Studiengang IT Management.

Der **Fachbereich Technik** ist differenzierter zu betrachten. Er setzt sich zusammen aus den Lehreinheiten Architektur, Bauingenieurwesen sowie Geoinformatik und Vermessung.

Zur Verdeutlichung der Größe der Lehreinheiten: Im WS 2012-13 waren im BA/Diplom-Studiengang Architektur 269, im BA/Diplom-Studiengang Bauingenieurwesen 330 und im BA/Diplom-Studiengang Geoinformatik und Vermessung 143 Studierende eingeschrieben.

- Wiederum für den Betrachtungszeitraum SS 2007 bis WS 2012-13 stellt sich das Bild in der LE Architektur folgendermaßen dar: In den BA-Studiengängen liegt der Frauenanteil heute bei über 60% und konnte somit im genannten Zeitraum um über 10% gesteigert werden. Gleiches gilt auch für die Absolventinnen in diesen Studiengängen.
Im MA-Studiengang Architektur liegt der Anteil an weiblichen Studierenden und Absolventinnen sogar über 70% und konnte über den Betrachtungszeitraum ebenfalls um ca. 10% gesteigert werden.
Im berufsbegleitenden MA-Studiengang Immobilienprojektmanagement hingegen erreicht der Anteil der weiblichen Studierenden und Absolventinnen kaum mehr als 30%.
- In den BA- und MA-Studiengängen der LE Bauingenieurwesen beträgt der Frauenanteil sowohl bei den Studentinnen als auch bei den Absolventinnen relativ konstant ca. 20%; Steigerungen über den Betrachtungszeitraum sind nicht zu verzeichnen.
Etwas anders stellt sich der Anteil der weiblichen Studierenden und Absolventinnen im MA-Studiengang Technisches Gebäudemanagement dar: Hier werden über den gesamten Betrachtungszeitraum relativ stabile 30% erreicht.
- In der Lehreinheit Geoinformatik und Vermessung finden sich mit etwas weniger als 20% vergleichbare Werte und Entwicklungen in den Anteilen an weiblichen Studierenden wieder.

Der **FB Gestaltung** wird unterschieden nach den LE Innenarchitektur, Design und Mediengestaltung.

- In der LE Innenarchitektur sind über den o.g. Betrachtungszeitraum relativ konstant ca. 80% weibliche Studierende und Absolventinnen zu verzeichnen. In einigen Semesterabgängen lag der Frauenanteil sogar bei über 90%.
- In der LE Design liegt der Frauenanteil relativ konstant über den gesamten Betrachtungszeitraum bei den Studentinnen und Absolventinnen bei ca. 60%
- Von diesen Werten unterscheidet sich die LE Mediengestaltung, deren Studiengänge zu den MINT-Fächern gezählt werden, gravierend: Hier liegt der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum im BA/Diplom-Studiengang Zeitbasierte Medien im Durchschnitt ohne besondere Veränderungen bei ca. 25%. In dem seit WS 2009-2010 bestehenden MA-Studiengang erscheinen zwar Frauen bei den eingeschriebenen Studentinnen (aktuell mit einem Anteil von 60%), bislang aber liegt der Absolventinnenanteil bei 0% - allerdings haben bislang überhaupt nur 8 Personen diesen Studiengang beendet.

Damit entsprechen insbesondere die LE Bauingenieurwesen, Geoinformatik und Vermessung sowie der Studiengang Zeitbasierte Medien in etwa dem Bundesdurchschnitt von 22% Frauen in MINT-Fächern.

4.2 WISSENSCHAFTLICHER MITTELBAU AN DER FH MAINZ

Die Anzahl aller Assistentenstellen verringerte sich von 2008 bis 2012 von 32 auf 30 Stellen. Der Frauenanteil an diesen Stellen betrug 2008 56% und konnte bis 2012 auf 63% erhöht werden. Der Anteil der Assistentinnen im **Fachbereich Technik** konnte im gleichen Zeitraum von 45% auf 62% gesteigert werden, allerdings blieb, bedingt durch den Stellenverlust im FB Technik die absolute Zahl mit 5 Frauen gleich, während die Anzahl der Männer von 6 auf 3 Assistenten zurückging.

In den **FB Gestaltung und Wirtschaft** war im Betrachtungszeitraum so gut wie keine Änderung zu verzeichnen: Im FB Gestaltung liegt der Frauenanteil relativ stabil bei ca. 62%, im FB Wirtschaft bei über 70%.

Mit diesen Werten liegt die FH Mainz deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 34% bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzw. Assistentinnen.

Die gesellschaftspolitische Entwicklung sowie die gesetzlichen Rahmenbedingungen ermöglichen mittlerweile auch FH-Absolventinnen und –Absolventen eine Promotion.

Von 2010 bis 2012 wurden 4 kooperative Promotionen an der FH Mainz abgeschlossen. Davon waren 2 von Frauen, was somit einem Anteil von 50% entspricht.

Bei den derzeit laufenden Promotionsverfahren sind von 11 Promovierenden 5 Frauen, was einem Anteil von 45% entspricht.

Alle Promotionen bis auf eine wurden und werden am FB Technik durchgeführt.

4.3 PROFESSORINNEN AN DER FH MAINZ

Der Anteil der Professorinnen an der gesamten FH konnte von 2008 mit 18,7% leicht erhöht werden auf 19,3% im Jahr 2012.

Absolut bedeutet dies:

2008 waren von insgesamt 123 Professuren 23 weiblich besetzt, 2012 waren von insgesamt 140 Professuren 27 weiblich besetzt.

Im **Fachbereich Technik** konnte der Frauenanteil von 5,4% in 2008 auf 10% in 2012 gesteigert werden, allerdings bedeutet dies nur eine absolute Zunahme von 2 weiblich besetzten Professuren. Somit besteht das Kollegium des FB Technik im Jahre 2012 aus 36 Professoren, denen 4 weibliche Kolleginnen gegenüberstehen.

Im **FB Gestaltung** sank der Frauenanteil leicht von 40% in 2008 auf 38,2% in 2012. Absolut bedeutet dies, dass im Jahr 2012 21 männlichen Kollegen 13 Frauen gegenüberstehen.

Im **Fachbereich Wirtschaft** sank der Frauenanteil ebenfalls leicht von etwa 16% in 2008 auf 15% in 2012. Hier stehen 2012 absolut betrachtet in 56 männlichen Kollegen 10 Frauen gegenüber.

Damit spiegelt die Professorenschaft der FH Mainz in etwa das bundesdeutsche Gesamtbild wider.

4.4 BEWERBUNGEN VON FRAUEN AUF PROFESSUREN IN RHEINLAND-PFALZ

Um den Rückgang des Frauenanteils bei wissenschaftlichen Karrieren von dem Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung bis zur Ernennung als Professorin besser analysieren zu können, ist es unerlässlich, neben dem reinen Anteil von Frauen als Professorinnen auch den Anteil weiblicher Bewerbungen auf Professuren zu untersuchen.

Hierzu wird die GWK-Umfrage über die Zahl der Bewerbungen, Ruferteilungen und Ernennungen auf Professuren im Jahr 2012 herangezogen.

Demzufolge gab es keine Bewerbungen, Ruferteilungen und Ernennungen auf Professuren der Besoldungsgruppe W3.

Bei der Besoldungsgruppe W2 gab es insgesamt 154 Bewerbungen.

Davon entfielen 88 auf die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Von den 88 Bewerbungen waren 25 von Frauen, also 28,4%. Von den 25 Frauen erreichte 1 Frau einen Listenplatz (entspricht 6,7%), die übrigen 14 Listenplätze gingen an Männer. In 2012 wurden schließlich 6 Personen ernannt, davon 1 Frau, das entspricht einem Anteil von 16,7%.

Von den o.g. 154 Bewerbungen entfielen 27 auf die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften, alle Bewerbungen waren von Männern. Letztendlich wurden davon 3 Männer ernannt, das entspricht einem Frauenanteil von 0%.

Von den o.g. 154 Bewerbungen entfielen 39 auf die Fächergruppe Kunst und Kunstwissenschaften, von den 39 Bewerbungen waren 5 von Frauen – das entspricht einem Anteil von 12,8%. Von diesen 5 Frauen erreichte keine einen Listenplatz, 3 Listenplätze wurden an Männer vergeben, von denen 1 Mann ernannt wurde.

Insgesamt wurden in 2012 10 Professuren besetzt, davon 9 mit Männern und 1 mit einer Frau. Das entspricht einem Frauenanteil von 10% gegenüber einem Anteil von 19,5% bei den Bewerbungen.

4.5 INTERPRETATION UND HANDLUNGSBEDARFE

Insgesamt belegen die Statistiken, dass die FH Mainz in etwa den bundesdeutschen Durchschnitt von Frauen in der Wissenschaft widerspiegelt.

Besondere Defizite sind in den sog. MINT-Fächern sowohl bei den Studentinnen als auch bei den Professorinnen zu verzeichnen. Dies entspricht dem bundesdeutschen Querschnitt.

Es ist zu beobachten, dass die Anteile weiblicher Studierender in den MINT-Fächern in den letzten Jahren nicht gesteigert werden konnten, obwohl die FH insbesondere an Projekten im MINT-Bereich wie ALP, TasteMINT oder auch Girls' Day teilnimmt.

Weiterhin ist zu beobachten, dass Frauen in den MINT-Fächern, wenn sie die Entscheidung für Studiengänge dieser Richtungen getroffen haben, statistisch betrachtet eher einen Abschluss erwerben als ihre männlichen Kollegen.

Eine eklatante Abweichung ist bei dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau zu verzeichnen.

Während hier der Bundesdurchschnitt 2012 bei 34% Frauenanteil liegt, liegt er an der FH Mainz mit 63% fast doppelt so hoch.

Hierin liegt eine große Chance, den Anteil von promovierenden Frauen insbesondere auf dem Weg einer wissenschaftlichen Karriere und damit auch langfristig den Frauenanteil bei der Einstellung auf Professuren zu erhöhen.

In der Regel spiegeln sich die Frauenanteile der Studierenden auch in den jeweiligen Fachgruppen bei der Besetzung von Professuren mit Frauen wider. Zwar liegen generell die Frauenanteile bei den Professuren mehr oder weniger deutlich unter dem Anteil der weiblichen Studierenden, die Differenz beträgt allerdings selten mehr als 30%.

Hier ist eine weitere Besonderheit im FB Wirtschaft zu verzeichnen: Während der Anteil der Studentinnen 2012 bei über 50% (mit Ausnahme des Studienganges Wirtschaftsinformatik) liegt, liegt der Frauenanteil bei den Professorinnen bei nur 15%.

Es ist festzustellen, dass ein gravierender Rückgang des Frauenanteils bei einer wissenschaftlichen Karriere vom Abitur bis zur Berufung auf eine Professur zu verzeichnen ist.

Daraus leiten sich folgende Handlungsbedarfe ab:

- Der Anteil der Studentinnen in den MINT-Fächern soll erhöht werden.
- Der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau soll erhalten werden.
- Insbesondere Assistentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sollen ermutigt werden, eine Promotion anzustreben.
- Der Anteil der Professorinnen in den Fachbereichen Technik und Wirtschaft soll erhöht werden.
- Insgesamt sollen alle Absolventinnen ermutigt werden, später Führungspositionen anzustreben. Dazu werden ihnen durch die Strategie der FH, eine Begleitung von Schule über Studium bis in den Beruf zu gewährleisten, frühzeitig Wege und Möglichkeiten gezeigt.

5. HANDLUNGSKONZEPT

Die Situationsanalyse belegt nach wie vor enormen Handlungsbedarf.

Wie eingangs bereits geschildert, setzt die FH Mainz dabei auf die beiden Schwerpunkte „Familiengerechte Hochschule“ und „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“:

Dabei ist das Vorantreiben einer familiengerechten Hochschule die Grundlage, die benötigt wird, um Frauen eine wissenschaftliche Karriere oder auch später eine Karriere in der freien Wirtschaft überhaupt erst zu ermöglichen. Gleichzeitig tragen diese Maßnahmen dazu bei, Männer zu ermutigen und ihnen zu ermöglichen, verstärkt ehemals klassische Aufgaben der Frauen in der Familie zu übernehmen.

Parallel dazu werden Frauen durch gezielte Maßnahmen dabei unterstützt, aus ihrer bislang klassischen Rolle hervorzutreten und ihre Potenziale im Hinblick auf Beruf und Karriere auszuschöpfen. Diese Maßnahmen setzen bereits im Kindesalter an, um frühzeitig auch das Interesse für Studienfächer und Lebensplanungen zu wecken, die möglicherweise in ihrer Sozialisation zu wenig ins Blickfeld gerückt worden sind. Sie reichen über den Studienabschluss hinaus, um nach der schulischen bzw. akademischen Ausbildung den Schritt in die reale Arbeitswelt zu erleichtern.

Um die Maßnahmen innerhalb und außerhalb der Hochschule entsprechend kommunizieren zu können, hat der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen in diesem Jahr die Broschüre „Rundum sorglos – die Gleichstellungsstrategie der FH Mainz“ herausgegeben, in der die Serviceangebote rund um das Thema „Gleichstellung“ ausführlich beschrieben werden und die als Download auf der Homepage der FH zur Verfügung steht.

5.1 FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE

Wie eingangs beschrieben, hat sich die Hochschule bereits seit 2004 intensiv und konzeptionell mit diesem Thema auseinandergesetzt, um das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ zu erhalten und regelmäßig zu erneuern. Die bereits etablierten Maßnahmen werden unten beschrieben.

Auch die Auditierung versteht sich als Prozess. Viele Maßnahmen sind zwar bereits umgesetzt, aber weitere Maßnahmen befinden sich noch in der Entwicklung wie:

- Berücksichtigung der Sozialkompetenz als Kriterium bei Berufungen
- Anreizsysteme zur Förderung der Teilnahme an Führungstrainings
- Einführung eines Jahreszeitarbeitskontos
- Familienbewusste Terminierung von Sitzungen

5.1.1 KINDERBETREUUNG

Es steht ein umfangreiches Paket an Angeboten zur Verfügung, die auf alle individuellen Bedürfnisse von Eltern eingehen. Die Betreuungsangebote sind:

- Vermittlung von Tagesmüttern. Die FH hat einen Vertrag mit dem Familienservice Mainz, über den je nach Bedarf Tagesmütter bereit gestellt werden. Die Finanzierung dieser Dienstleistung erfolgt aus Zentralmitteln der Hochschule. Die Betreuung wird individuell auf die Bedürfnisse der Eltern und Kinder abgestimmt. Es werden Kinder ab dem Säuglingsalter betreut.
- Kita Campulino. Mit Mitteln aus dem Hochschulpakt II wurde 2011 am Standort Campus die Kindertagesstätte Campulino mit insgesamt 82 Plätzen in 6 Gruppen eröffnet. Es werden Kinder ab dem Säuglingsalter betreut.
- Die Rappelkiste. Dies ist eine Elterninitiative mit Räumlichkeiten in der Mainzer Altstadt Nahe dem Standort Holzstraße, mit der die FH ebenfalls einen Betreuungsvertrag abgeschlossen hat. Die Finanzierung dieser Dienstleistung erfolgt aus Zentralmitteln der Hochschule. Es werden Kinder ab 2 Jahren betreut.
- 3 K – Kinder, Kunst, Kultur: Über das Tagesmütternetzwerk hinaus bietet der Familienservice eine garantierte Notfallbetreuung für Kinder von Mitgliedern der Hochschule an, unabhängig von der sonstigen Betreuung der Kinder. Diese greift in allen Notfällen wie Ausfall von Betreuung durch Familienangehörige, Ferienzeiten in Kinderbetreuungseinrichtungen, Erkrankung der Tagesmutter. Die Kosten hierfür trägt die FH in vollem Umfang.

Einkommensschwache Studierende mit Kindern in Betreuungsverhältnissen werden von der FH finanziell unterstützt. So werden Kinderbetreuungskosten bis zu 50% von der FH bezuschusst. Dies umfasst sämtliche Arten von Kinderbetreuung. Die Finanzierung erfolgt aus Zentralmitteln der Hochschule.

5.1.2 FINANZIELLE HILFE FÜR ALLEINERZIEHENDE MIT KIND

Besonders alleinerziehende Studierende sind in der Regel finanziell nicht gut gestellt und benötigen materielle Unterstützung.

Hier bietet die Fachhochschule Mainz die Möglichkeit, einen einmaligen finanziellen Zuschuss unabhängig von der Förderung der Kinderbetreuung zu beantragen. Die Finanzierung erfolgt durch die Stipendienstiftung der TU Kaiserslautern.

5.1.3 ARBEITSORTMODELL FÜR BESCHÄFTIGTE DER FH

Die FH hat eine Rahmenvereinbarung mit dem Personalrat über Tätigkeiten von Beschäftigten an einem anderen Arbeitsplatz außerhalb der Fachhochschule Mainz (Arbeitsortmodell) abgeschlossen.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet die Fachhochschule Mainz ihren Beschäftigten die Möglichkeit, in begründeten Fällen auf ein flexibles Arbeitsortmodell zurückzugreifen. Dabei bleibt das Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis in seiner bestehenden Form unberührt, lediglich der Ort der Arbeitsleistung wird außerhalb der Hochschule verlagert. Die Erreichbarkeit der bzw. des Beschäftigten ist zu vereinbaren.

Als Gründe für die auf ein Jahr befristete Übertragung einer Beschäftigung außerhalb der Fachhochschule gelten insbesondere die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen. Voraussetzung ist außerdem die Zuordnung geeigneter Tätigkeiten und die Messbarkeit der Arbeit. Hierbei soll auch die Möglichkeit einer Telearbeit geprüft werden. Der Antrag kann verlängert werden.

5.1.4 FAMILIENGERECHTE STUDIENBEDINGUNGEN

Studierende, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, können in vielen Fällen nicht den zeitlichen Einsatz bringen, den das Studium unter normalen Umständen erfordert.

Die Prüfungsordnungen aller Studiengänge sehen im Krankheitsfall der Studierenden selbst verschiedene Möglichkeiten vor, die Abgabe von Prüfungsleistungen zu verlängern, sich zu Klausuren krank zu melden, ggf. die Art der Erbringung von Studien- und Prüfungsleistungen auf Antrag zu wechseln.

Vergleichbares gilt auch im Falle der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sowie während der Schwangerschaft.

Die Studierenden haben die Möglichkeit, angepasst an die individuellen Bedürfnisse Prüfungszeiträume zu verlängern bzw. das Studium angepasst an die Betreuungsanforderungen zu planen.

So können beispielsweise in oben genannten Fällen Urlaubssemester beantragt werden, die nicht auf die Studienzeiten angerechnet werden.

Es können die Abgaben von Studien- und Prüfungsleistungen um die benötigten Zeiträume verlängert werden.

Es können in angemessenem und erforderlichem Umfang die Arten von Studien- und Prüfungsleistungen gewechselt werden.

Die betroffenen Studierenden sollten frühzeitig die Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragten und ggf. durch die Prüfungsämter in Anspruch nehmen, um das Studium angepasst an die individuellen Erfordernisse erfolgreich fortsetzen und beenden zu können.

5.1.5 PSYCHOLOGISCHE BERATUNGSANGEBOTE UND COACHING

Der gesellschaftliche Wandel führt zu einer Zunahme von insbesondere psychischen Belastungssituationen, die in vielen Bereichen zu verzeichnen und in vielen wissenschaftlichen Veröffentlichungen und in Statistiken nachzulesen sind.

Bei den Studierenden verzeichnen bspw. die Prüfungsämter eine Zunahme von Attesten, mit denen Prüfungsunfähigkeit nachgewiesen wird, denen psychosomatische oder psychische Erkrankungen zugrunde liegen.

Auch bei den Beschäftigten ist eine Zunahme dieser Erkrankungen zu verzeichnen.

Nicht selten werden diese Beeinträchtigungen durch die Doppelbelastung Familie und Beruf bzw. Studium verursacht.

Aber auch unabhängig von Krankheitsbildern sind psychologische Unterstützung und Coaching sinnvolle Maßnahmen, die eigene Lebensplanung zu unterstützen.

Hier hat die Hochschule in den letzten Jahren ihre Bemühungen verstärkt, nicht nur in der konkreten Belastungssituation, sondern bereits präventiv zu unterstützen.

Angebote sind:

- Beratung und Coaching durch den ausgebildeten Coach Wolfram Schulze, mit dem die Hochschulleitung einen Rahmenvertrag abgeschlossen, innerhalb dessen die Mitglieder der FH dessen Beratungs- und Coaching-Angebot nutzen können. Dieses umfasst den konstruktiven Umgang mit Konflikten – Konfliktlösung, Erhalt und Förderung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit, „Gesunde Führung“ sowie Entlastung bei persönlichen Fragestellungen.
- Beratungsangebote der Katholischen Hochschulgemeinde (KHG) und der Evangelischen Studierendengemeinde (ESG), insbesondere auch in individuellen schwierigen Lebenssituationen. Um räumlich präsent sein zu können, steht den Vertreterinnen ein Büro am Standort Holzstraße zur Verfügung.
- Psychologische Studierendenberatung am FB Wirtschaft, Standort Campus durch eine Diplom-Psychologin und psychologische Psychotherapeutin. Die Stelle ist als unbefristete Vollzeitstelle im Stellenplan der FH verankert.
- Lehrkraft für besondere Aufgaben: Schlüsselkompetenzen. Diese Stelle wird aus Mitteln des Hochschulpaktes finanziert und bietet den Studierenden in allen Semestern Seminare, Trainings und Workshops mit wechselnden Angeboten.
- Schulungsangebote der Hochschulleitung. Jedes Semester werden für die Beschäftigten der Hochschule eine Vielzahl wechselnder Fortbildungsveranstaltungen angeboten. Diese umfassen sowohl Angebote im Bereich der sog. „Soft Skills“ wie bspw. Zeit- oder Konfliktmanagement, Präsentationstechniken, Gesprächs- und Verhandlungsführung, oder auch Angebote zur eigenen Persönlichkeitsstärkung wie Stressbewältigung, Stimmtraining oder Kreativitätstechniken.

5.2 FRAUEN IN DER WISSENSCHAFT

Um Mädchen und Frauen in der immer noch bestehenden Männerdomäne von technischen Berufen und auch insgesamt verstärkt in Führungspositionen zu etablieren, genügen nicht punktuelle Einzelmaßnahmen, sondern es bedarf einer umfassenden und langfristig angelegten Strategie. Eine Schlüsselposition kommt dabei den Hochschulen zu, die sowohl den gesamtgesellschaftlichen Bildungsauftrag haben als auch das Bindeglied zwischen schulischem Werdegang und beruflicher Karriere darstellen.

Die Fachhochschule Mainz versucht mit den dargestellten Projekten eine Klammer zu bilden und den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs von klein auf bis in die zukünftigen Führungspositionen zu begleiten und zu fördern.

5.2.1 SCHNITTSTELLE SCHULE - HOCHSCHULE

Um die diesem Konzept zu Grunde liegenden Ziele realisieren zu können, muss die Hochschule ansetzen, bereits im Kindesalter das Interesse einerseits für technische Fächer und andererseits für bestmögliche Ausbildung, die später die Grundlage für berufliche Karrieren bildet, zu wecken. Insbesondere bei Mädchen sollen Barrieren und Berührungsängste abgebaut und das vorhandene Potenzial nutzbar gemacht werden.

Zu diesem Zweck hat die FH folgende Projekte institutionalisiert:

- Kinder-Uni. Seit 2004 beteiligt sich die Fachhochschule Mainz an der landesweiten Aktion des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur im Rahmen kinderfreundliches Rheinland-Pfalz. Sie bietet Aktionen für Kinder im Alter zwischen 8 und 12

Jahren. Ziel des Projektes Kinderuni ist es, Schülerinnen und Schüler, insbesondere im Alter von 8 bis 12, so früh wie möglich auf kindgerechte Art an die Wissenschaft heranzuführen.

- Girls´ day – Mädchen-Zukunftstag. Mädchen der Klassenstufen 5 bis 10 können an diesem Tag in Berufe hineinschnuppern, in denen derzeit noch nicht viele Frauen vertreten sind - vor allem technische, handwerkliche und naturwissenschaftliche Berufe. Die Fachhochschule Mainz beteiligte sich seit 11 Jahren am bundesweiten Mädchen-Zukunftstag. Der Girls´ Day bietet Gelegenheit, interessierten Schülerinnen verschiedene Studienfächer der Fachhochschule aus dem MINT-Bereich vorzustellen. Dazu gehören Bauingenieurwesen, Architektur, Technisches Gebäudemanagement, Geoinformatik und Vermessung sowie Zeitbasierte Medien – Medien Design.
- Ada-Lovelace-Projekt (Rheinland-Pfälzisches Mentoring-Netzwerk für Frauen in MINT). Das Ada-Lovelace-Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, Mädchen und Frauen für MINT Studiengänge und Berufe zu motivieren. Das Ada-Lovelace-Projekt setzt auf Vorbilder: Studentinnen in MINT-Studiengängen und junge Frauen in MINT-Ausbildungsberufen informieren, beraten und betreuen Schülerinnen. Sie gehen in Schulen, organisieren Projekttag an Hochschulen und präsentieren sich kleinen Gruppen von interessierten Schülerinnen als Modelle. Die Mentorinnen informieren über Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten und erzählen von ihrem eigenen Weg. In Workshops und Arbeitsgemeinschaften arbeiten die Mentorinnen mit den Schülerinnen an konkreten technischen und naturwissenschaftlichen Aufgabenstellungen und fördern so das Selbstvertrauen der Mädchen im MINT Bereich.
Projektziele des ALP an der Fachhochschule Mainz:
Die Schülerinnen bekommen einen inhaltlichen Einblick in Studiengänge, die seitens der Fachhochschule angeboten werden und deren Berufsbilder wenig Bekanntheitsgrad unter den Schülerinnen haben. Die Fachhochschule gelangt als potentielle Ausbildungsstelle in den Blick und profitiert durch den direkten Kontakt zwischen Studentinnen und Schülerinnen einerseits und Projektkoordinatorin und Lehrende andererseits. Die Fachhochschule bekundet durch dieses Projekt ihr Interesse am wissenschaftlichen Nachwuchs in Bereichen, in denen weibliches Potential bislang vernachlässigt wurde.
Der Bekanntheitsgrad der Fachhochschule unter den Schülerinnen wird erweitert.
- TasteMINT – Ein Potenzial-Assessment-Verfahren für Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe zur Studienfachwahl.
tasteMINT bietet Schülerinnen vor der Wahl des Studienfachs die Möglichkeit, ihre Potenziale für den MINT-Bereich zu erproben. An drei Tagen durchlaufen die Teilnehmerinnen in einem personalen Potenzial-Assessment-Verfahren einzeln und im Team Anforderungssimulationen aus Mathematik, Informatik, Physik (Naturwissenschaften) und Technik, die für das Studium und den späteren Beruf im MINT-Bereich typisch sind. Am Ende des Verfahrens bekommt jede Teilnehmerin eine schriftliche Dokumentation ihrer individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten zur persönlichen Weiterverwendung, z.B. bei Bewerbungen an verschiedenen Hochschulen. In Kooperation mit der Johannes Gutenberg-Universität führt die FH seit 2010 das dreitägige Potenzial-Assessment-Verfahren taste MINT durch.

5.2.2 MENTORING-PROGRAMM FÜR STUDIENANFÄNGERINNEN

Um die Begleitung und Förderung von Frauen während des Studiums zu gewährleisten, hat die FH Mainz aus Mitteln des Hochschulpaktes erstmalig im WS 2011-12 das Mentoring-Programm für Studienanfängerinnen gestartet. Mit Ende des WS 2012-13 befanden sich bereits über 60 Studentinnen (Mentee und Mentorinnen) in dem Programm.

Teilnehmerinnen sind Studentinnen im 1. Studiensemester in folgenden Studiengängen der FH Mainz:

- FB Wirtschaft: Vollzeit-Studiengang BA BWL

- FB Technik: alle BA-Studiengänge der Lehreinheiten Architektur, Bauingenieurwesen sowie Geoinformatik und Vermessung
- FB Gestaltung: Zeitbasierte Medien

Die Mentorinnen sind Studentinnen mindestens im dritten Semester in einem Studiengang der FH Mainz. Sie werden im Rahmen eines Vertrages als studentische Hilfskraft von der Fachhochschule unter Vertrag genommen

Langfristiges Ziel des Mentoring-Programms ist es, noch bestehende geschlechtsspezifische Benachteiligungen von Frauen insbesondere bei der späteren Karriereplanung sowie generell auf dem Arbeitsmarkt abzubauen, indem die Teilnehmerinnen lernen und erfahren, wie sie Instrumente wie Networking und Erwerb von Fähigkeiten im Bereich der Soft-Skills für ihre persönliche Entwicklung nutzen können.

Kurzfristiges Ziel im Rahmen des Studiums ist, dass sich die Mentee schnell und sicher in den Alltag, Arbeitsrhythmus und Studienverlauf der FH Mainz einfindet. Die Mentorin steht ihrer Mentee bei persönlichen, organisatorischen und inhaltlichen Fragen mit Rat und Tat zur Seite.

Die Laufzeit des Programms beträgt 2 Semester und umfasst in der Regel das 1. und 2. Studiensemester der Mentee (Mentoring 1 und Mentoring 2).

Im 1. Semester nehmen Mentee und Mentorinnen an der Auftaktveranstaltung teil, in der sog. Tandems aus Mentee und Mentorin gebildet werden und ein Einstiegsseminar „Zielfindung und Standortbestimmung“ für die Mentee stattfindet. Parallel zu dem Seminar findet eine Schulung für die Mentorinnen statt.

Die Tandems stehen während der gesamten Laufzeit des Programms in direktem Kontakt und vereinbaren individuelle Treffen.

Insbesondere im 1. Semester liegt der Schwerpunkt auf „Networking“ – neben dem individuellen Kontakt finden organisierte Termine mit allen Mentee und Mentorinnen zum Erfahrungsaustausch sowie Gesprächsrunden mit den Modulkordinatorinnen statt.

Darüber hinaus soll die Studierkompetenz gefördert und erweitert werden durch zwei Veranstaltungen zu den Themen

- Zeit- und Selbstmanagement
- Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens

Im 2. Semester liegt der Schwerpunkt auf der Durchführung von Workshops bzw. Seminaren zum Erwerb sozialer Kompetenzen (sog. soft skills).

Insbesondere sind dies 3 ganztägige Veranstaltungen zu den Themen

- Präsentationstechniken,
- Gesprächs- und Verhandlungsführung,
- Teamfähigkeit.

Das Programm endet nach zwei Semestern mit einer Abschlussveranstaltung für alle Teilnehmerinnen. Das Programm wird koordiniert und betreut von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschule Mainz.

5.2.3 SCHNITTSTELLE HOCHSCHULE - BERUF

Wie die Analyse des Ist-Zustandes gezeigt hat, reicht eine Begleitung von Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Berufsweg bis zum Ende des Studiums nicht aus. Der Frauenanteil liegt bei Absolvieren eines ersten akademischen Abschlusses bei über 50%. Erst danach, nämlich ab Einstieg in den Berufsalltag bzw. bei Fortsetzung der akademischen Laufbahn sinkt der Frauenanteil rapide ab, sodass letztendlich bei der Besetzung von Professuren nicht einmal mehr 20% übrig bleiben.

Um auf diese Entwicklung zu reagieren, führt die FH Mainz verschiedene Projekte an der Schnittstelle Hochschule – Beruf durch:

- Absolventinnentag „Stand by Mainz“ – Unternehmen sucht... Absolventin bietet...“
Seit 2012 führt die FH zusammen mit der Stadt Mainz und der JGU diesen Tag durch, der immer zeitgleich mit dem Equal Pay Day stattfindet. Das Projekt dient dazu, Absolventinnen der Hochschulen mit ausgewählten Betrieben zusammenzubringen. Diese können BA- und MA-Absolventinnen kurz vor dem Abschluss oder aber auch Assistentinnen sein. Sie hospitieren an diesem Tag in dem jeweiligen Unternehmen, können dort Kontakte knüpfen, in den Arbeitsalltag hineinschnuppern, und im günstigsten Fall entwickeln sich daraus die ersten Arbeitsverhältnisse. Wirtschaftsförderung und Frauenbüro der Stadt Mainz haben dieses Projekt initiiert, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, auf das große Potenzial weiblicher Fachkräfte in Mainz aufmerksam zu machen und dem Abwandern von qualifizierten Absolventinnen in das Umland entgegenzuwirken.
In diesem Jahr nehmen 16 Betriebe daran teil, die insgesamt 28 Hospitationsplätze zur Verfügung stellen.
- Lehrbeauftragtenprogramm Mary Somerville. Die FH Mainz beteiligt sich intensiv an diesem Programm, bei dem qualifizierten Frauen, die die Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen noch nicht vollständig erfüllen, über Lehraufträge Gelegenheit gegeben werden soll, Kontakte zu Fachhochschulen zu knüpfen, um so ihre Chancen bei einer späteren Bewerbung um eine ausgeschriebene Professur zu erhöhen.
- Coaching für zukünftige FH-Professorinnen - „Infoabend Fachhochschul-Professorin – ein attraktives und erreichbares Ziel?“
Mehr über das Berufsbild und die Wege zu einer FH-Professur erfahren die Teilnehmerinnen beim Infoabend zunächst durch Vorträge und Diskussionen. Anschließend können sie sich von den Referentinnen in Kleingruppen individuell beraten lassen. Die Veranstaltung ist als Turbo-Mentoring angelegt und zielt auf individuelle Entscheidungshilfen. Danach werden die Teilnehmerinnen fundiert beurteilen können, ob sie eine FH-Professur anstreben möchten und welche Strategien sie dem Ziel näher bringen.
Es werden folgende Themen behandelt: Berufsfeld, Berufungsvoraussetzungen und Berufungsverfahren, Erfolgsstrategien und Förderprogramme, Erfahrungen auf dem Weg zur FH-Professur und im Hochschulalltag.
Der Info-Abend wird im jährlichen Turnus – in der Regel im Mai - veranstaltet. Die Referentinnen kommen aus unterschiedlichen Fachrichtungen unterschiedlicher Hochschulen, um möglichst alle Fragestellungen im Einzelcoaching abdecken zu können. Die FH Mainz wird seit 5 Jahren dabei vertreten durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte.
Veranstalterin ist das Frauenbüro der Johannes Gutenberg-Universität Mainz im Rahmen des Projektes „Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen“.

Desweiteren plant die FH Mainz, ein Mentoring-Programm für Absolventinnen einzurichten, wie es bspw. an der JGU seit Jahren betrieben wird. Für die Durchführung bzw. Projektkoordinierung ist mindestens eine halbe Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin erforderlich zzgl. Sachmittel. Leider konnte hierfür bislang nicht die Finanzierung sichergestellt werden.

6. ERFOLGSKONTROLLE / QUALITÄTSMANAGEMENT

Im November 2011 wurde an der FH Mainz eine neue Stelle für Qualitätsmanagement als Stabstelle des Kanzlers eingerichtet. Hauptaufgabe des Stelleninhabers ist die Einrichtung eines Qualitätssicherungssystems, das den Anforderungen des § 5 HochSchG entspricht. In § 5 Abs. 2 HochSchG sind Gender Mainstreaming und Frauenförderung ausdrücklich als Bestandteile eines solchen Qualitätssicherungssystems genannt.

Der Aufbau eines Qualitätssicherungssystems im Sinne des § 5 HochSchG beinhaltet verschiedene Arbeitspakete. Gleichstellung wird als Querschnittsaufgabe begriffen, deren Relevanz in jedem Arbeitspaket zu überprüfen ist. Begleitend zu dem Projekt existiert seit 2012 eine Projektgruppe, der Vertreterinnen und Vertreter aller Fachbereiche, der Hochschulleitung, der Verwaltung, des AStA, des Personalrats sowie die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte angehören. Die Projektgruppe hat beratende Funktion, soll den Austausch zum Thema QM fördern und dient dazu, das Thema Qualitätsmanagement in den Tätigkeitsbereichen der Mitglieder im Sinne einer Multiplikatorenfunktion bekannt zu machen.

Inhaltlich geht es um den Aufbau eines Qualitätssicherungssystems, das den sog. PDCA-Zyklus nach Deming als zugrundeliegendes Prinzip berücksichtigt. Hierfür ist es zunächst erforderlich, die bisher eingesetzten QS-Instrumente zu überprüfen, zu verbessern und um neue Instrumente zu ergänzen. Dies beinhaltet insbesondere die Überprüfung und Optimierung der Befragungs- und Evaluationsinstrumente. Im Bereich Studium und Lehre sind dies Studieneingangsbefragungen, Lehrveranstaltungsbefragungen, Studienabschlussbefragungen und Absolventenbefragungen. Komplementär hierzu ist der Aufbau eines aussagekräftigen Kennzahlensystems geplant. Außerdem soll das QS-System ein hochschulweites Prozessmanagement beinhalten. Ziel ist es schließlich, die verschiedenen Einzelelemente zu verzahnen, so dass eine Steuerung im Sinne eines Qualitätsmanagementsystems möglich ist. In den hierfür nötigen Einzelschritten ist auch das Thema Gleichstellung in angemessener Weise zu verankern.

Bezogen auf das Gleichstellungskonzept geht es darum, in systematischer Weise das oben geschilderte Konzept zu überprüfen und stetig zu verbessern. Ausgangspunkt sind hierfür die geschilderten Ziele und Planungen und Maßnahmen im Bereich Gleichstellung. Für eine wirksame Qualitätssicherung ist es insbesondere erforderlich, eine Datenbasis zu schaffen, die Rückschlüsse erlaubt, inwieweit die Maßnahmen geeignet waren, die Ziele und Planungen tatsächlich zu erreichen und zu einer Frauenförderung beigetragen haben. Davon ausgehend sind ggf. weitere Maßnahmen im Sinne eines Follow-Up zu ergreifen.

Grundsätzlich gilt, dass für jede der oben genannten Maßnahmen eine gezielte Überprüfung der Erreichung der spezifischen Ziele angestrebt wird. Nachfolgend werden ausgewählte Instrumente dargestellt, die Aussagen zur Gleichstellung an der FH Mainz und der Effektivität der hierfür eingesetzten Maßnahmen ermöglichen sollen.

Studentinnen:

Ausgehend von der Ist-Analyse ist nach wie vor ein erhebliches Defizit an Studentinnen in den MINT-Fächern zu verzeichnen. Diese sind alle Studiengänge des FB Technik, die BA- und MA-Studiengänge Zeitbasierte Medien sowie die Studiengänge der Wirtschaftsinformatik im FB Wirtschaft. Um Aussagen über die Entwicklung im Zeitverlauf treffen zu können, stehen die statistischen Daten des Studierendenbüros in diesen Fächern zur Verfügung. In den oben genannten Befragungen im Verlauf des Student Life Cycle werden u.a. das Studienfach und das Geschlecht der Befragungsteilnehmer erfasst, sodass entsprechende Auswertungen möglich sind. Bezogen auf die Studentinnen geht es vor allem auch darum, die Maßnahmen zur Frauenförderung der FH Mainz begleitend zu bewerten. Dies betrifft insbesondere das vor 3 Semestern eingerichtete Mentoring-Programm für Studienanfängerinnen. Dies gilt umso mehr, wenn man davon ausgeht, dass die wichtigsten Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den genannten Fächern die Maßnahmen an der Schnittstelle Schule – Hochschule sind. Insofern ist zu überprüfen, ob eine Erhöhung des Studentinnenanteils gezielt an der FH Mainz möglich ist, da nicht zwangsläufig alle teilnehmenden Schülerinnen in ihrer Region studieren, sondern durchaus überregional nach Studienplätzen suchen.

Daher werden ab diesem Semester neben den statistischen Erhebungen des Studierendenbüros auch systematische Evaluierungen unter den Studentinnen, die am Mentoring-Programm teilnehmen, durchgeführt um zu erfragen, ob das Mentoring-Angebot ihre Studienortwahl beeinflusst hat.

Absolventinnen:

Wie in der Situations-Analyse beschrieben, ist der Anteil von Frauen in technischen Berufen und in Führungspositionen nach wie vor gering.

Wie oben beschrieben ist im Rahmen des Projektes Qualitätsmanagement die regelmäßige Durchführung von Studienabschlussbefragungen und AbsolventInnenbefragungen geplant. Insofern lassen vor allem die

Aussagen zum Berufseinstieg und beruflichen Werdegang auch unter Gleichstellungsaspekten interessante Ergebnisse erwarten.

Insbesondere bezogen auf die Maßnahme „Absolventinnen tag“ werden bereits seit letztem Jahr systematische Erhebungen seitens des Projektträgers Stadt Mainz bei den teilnehmenden Absolventinnen durchgeführt.

Wissenschaftlicher Mittelbau:

Da der Anteil von Frauen an Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau an der FH Mainz mit 63% fast doppelt so hoch wie der Bundesdurchschnitt liegt, ist hier kein aktueller Handlungsbedarf zu verzeichnen. Über die Statistiken der Personalabteilung wird diese Entwicklung weiterhin beobachtet.

Wie weiter oben beschrieben, sind die ersten abgeschlossenen kooperativen Promotionen zu verzeichnen und weitere in Bearbeitung.

Es ist vorgesehen, zukünftige Entwicklungen und Veränderungen durch das Qualitätsmanagement zu dokumentieren.

Außerdem besteht im Rahmen des Qualitätsmanagements die Möglichkeit, Befragungen der Assistentinnen durchzuführen, um Aufschlüsse über deren geplante Karrierewege im Hinblick auf Promotion oder Habilitation oder zukünftige Berufsziele außerhalb der Hochschule zu erlangen und zu erfragen, ob die frauenfördernden Maßnahmen der FH dabei unterstützend wirken.

Professorinnen:

Wie in der Ist-Analyse dargestellt, liegt der Frauenteil bei den Professuren im FB Technik bei 10%, im FB Wirtschaft bei 15%. Folglich ist hier dringender Handlungsbedarf. Die oben zitierte GWK-Umfrage zeigt aber auch den Trend, dass die Quote von weiblichen Bewerberinnen in RP 2012 extrem gering war. Somit steht zu vermuten, dass die Hauptursache für den geringen Professorinnenanteil weniger in nicht gendergerechten Berufungsverfahren zu suchen ist, sondern bereits im Vorfeld auf dem Weg einer wissenschaftlichen Karriere.

Über die Statistiken der Personalabteilung wird weiter beobachtet, ob die Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft in Verbindung mit familiengerechten Arbeitsbedingungen letztendlich zu einer Erhöhung des Frauenanteils führen. Zudem wird es darum gehen, bei der Dokumentation des Berufungsverfahrens im Rahmen des Prozessmanagements zu überprüfen, ob Gender-Aspekte sich weiter stärken lassen.

Mainz, 19.3.2013

Prof. Dr.-Ing. Gerhard Muth
Präsident der FH Mainz

Digitale Anlagen:

Broschüre „Rundum sorglos – die Gleichstellungsstrategie der FH Mainz“ (PDF-Dokument)

GWK-Umfrage zu den Bewerbungen, Ruferteilungen und Ernennungen von Professoren/-innen 2012 (Excel-Tabelle)

Anteil der Professorinnen und Assistentinnen der FH Mainz – eigene Statistiken (Excel-Tabelle)

Studierende an der FH Mainz – eigene Statistiken (Excel-Tabelle)