



**HOCHSCHULE MAINZ**  
UNIVERSITY OF  
APPLIED SCIENCES

# Gleichstellungskonzept 2018

## Dokumentation und Fortschreibung

Herausgeber:

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

55128 Mainz

Fachliche Zuständigkeit:

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

55128 Mainz

Stand: Mai 2018

# Inhalt

## PRÄAMBEL

1. GLEICHSTELLUNG AN DER HOCHSCHULE MAINZ
  - 1.1. Leitbild und Hochschulentwicklungsplan
  - 1.2. Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“
  - 1.3. Die Gleichstellungsbeauftragten
  - 1.4. Personal in der Gleichstellung
  - 1.5. Hochschulleitung
  - 1.6. Hochschulgremien
  - 1.7. Gleichstellungskonzept
  - 1.8. Erfolgskontrolle / Qualitätsmanagement
  
2. SITUATIONSANALYSE: FRAUEN AN DER HOCHSCHULE MAINZ (2013 – heute)
  - 2.1. Studentinnen
  - 2.2. Wissenschaftlicher Nachwuchs
  - 2.3. Professorinnen
  
3. ZIELUMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTES VON 2013
  - 3.1. Frauen in der Wissenschaft
    - 3.1.1. Schnittstelle Schule – Hochschule
    - 3.1.2. Studienanfängerinnen
    - 3.1.3. Schnittstelle Schule – Beruf
  - 3.2. Familiengerechte Hochschule
    - 3.2.1 Kinderbetreuung
    - 3.2.2 Finanzielle Hilfe für Alleinerziehende mit Kind
    - 3.2.3 Familiengerechte Studienbedingungen
    - 3.2.4 Psychologische Beratungsangebote und Coaching
    - 3.2.5 Arbeitsortmodell für Beschäftigte
    - 3.2.6 Jahreszeitarbeitskonto für Beschäftigte
    - 3.2.7 Berufungen und aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen
    - 3.2.8 Gender in der Lehre
  
4. ZUKÜNFTIGE ZIELE DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER HOCHSCHULE MAINZ

## DIGITALE ANLAGEN

## PRÄAMBEL

Durch die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm II konnte die Hochschule Mainz die bislang etablierte und institutionalisierte Gleichstellungsarbeit weiter ausbauen und verbessern.

Die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule, von der alle Mitglieder der Hochschule sowie die Hochschule als Institution profitieren, hat dadurch ein hohes Niveau erreicht. Um diesen Status zu sichern und auszubauen, bewirbt sich die Hochschule Mainz mit der vorliegenden Dokumentation der Gleichstellungsarbeit um eine Förderung aus dem Professorinnenprogramm III.

Die Hochschule Mainz bietet den Studierenden im Gegensatz zu Universitäten kleine Bezugsgruppen sowie eine breit gefächerte Unterstützungs- und Beratungsstruktur, die früh ansetzt und die Studierenden innerhalb ihres student-life-cycles – von der Aufnahme des Studiums über das Studium hinweg bis zur wissenschaftlichen Karriere oder dem Start in das Berufsleben – begleitet. Innerhalb der Hochschule ist dabei die Gleichstellung als ein zentrales Querschnittsthema verankert. So steht im Leitbild der Hochschule: „Wir fördern Diversity und setzen uns für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ein.“ Gleichstellung an der Hochschule Mainz umfasst die beiden Handlungsfelder „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ sowie „Weiterentwicklung als familiengerechte Hochschule“. Zentral ist hierbei, dass die Hochschule bei ihren beiden Handlungsfeldern auf eine frühzeitige Förderung, eine prozesshafte Begleitung sowie einen ganzheitlichen Ansatz setzt.

An der Hochschule Mainz studieren momentan 5.538 Studierende – 2.766 Studentinnen und 2.772 Studenten (Stand Wintersemester 2017/18). Es gibt 188 Professuren sowie 234 Lehrbeauftragte und 410 Beschäftigte. Aufgeteilt ist die Hochschule Mainz in drei Fachbereiche – Gestaltung, Wirtschaft und Technik. Zudem wurden in den drei Fachbereichen der Hochschule sieben wissenschaftliche In-Institute gegründet.

### 1. GLEICHSTELLUNG AN DER HOCHSCHULE MAINZ

Die Hochschule Mainz versteht Gleichstellung als kontinuierlichen integrierten Bestandteil von Lehre, Forschung und Verwaltung. Dementsprechend ist die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Mainz auf sämtlichen Ebenen fest verankert und präsent.

Geregelt ist die Gleichstellungsarbeit im 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.“

2017 wurde die Hochschule erneut mit dem Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ ausgezeichnet, nachdem sie zuerst im März 2004 als bundesweit fünfte Hochschule das Grundzertifikat erhalten hatte. Ausgehend von dieser Zertifizierung wurden seit 2004 bis heute kontinuierlich Maßnahmen zur Konkretisierung und Umsetzung der Ziele der Gleichstellung entwickelt, verbessert und umgesetzt. In diesem Prozess hat sich ein Selbstverständnis und gleichstellungsbezogenes Leitbild entwickelt, das die folgenden beiden Hauptziele bzw. Schwerpunkte beinhaltet:

## **I. 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 Hochschule Mainz widerspiegelt.

Die Hochschule 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 und sie auch über das Studium hinaus begleitet und unterstützt.

Auch wenn eine gewisse Schwerpunktbildung auf die sog. MINT-Fächer an der Schnittstelle Schule – Hochschule sichtbar zu sein scheint (vgl. Ada-Lovelace-Projekt und „MINT in Mainz“), so ist die Förderung nicht auf diesen Bereich beschränkt, da Frauen in durchgängig allen Fächern in der Professorenschaft unterrepräsentiert sind. Massive eigene Maßnahmen wie das Mentoring-Programm für Studienanfängerinnen, das seit 2013 neu hinzugekommene Mentoring-Programm für Absolventinnen und die Repräsentanz beim Coaching für zukünftige FH-Professorinnen umfassen alle Fächergruppen.

## **II. Weiterentwicklung als familiengerechte Hochschule für alle Hochschulmitglieder**

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. Hierdurch wird eine Übernahme von Verantwortung für familiäre Verpflichtungen erleichtert oder ermöglicht. Daher beziehen sich grundsätzlich alle in diesem Schwerpunkt beschriebenen Erkenntnisse, Handlungsfelder und Maßnahmen auf beide Geschlechter.

### **1.1 LEITBILD UND HOCHSCHULENTWICKLUNGSPLAN**

2012 erarbeitete und beschloss der Senat das erste Leitbild der Hochschule Mainz. In einem der 12 Ziele hieß es noch: „Wir setzen uns für die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ein.“ Dieser Satz wurde 2014 vom Senat geändert und durch den folgenden ersetzt: „Wir fördern Diversity und setzen uns für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ein.“ Dies zeigt, dass die Hochschule Mainz den Bereich Gleichstellung nicht nur auf Familiengerechtigkeit reduziert, sondern dass Gleichstellung als Querschnittsthema der Hochschule angesehen wird.

Der neue, dem Senat zur Abstimmung vorliegende Hochschulentwicklungsplan stellt ebenfalls Gleichstellung als Grundsatz jeglichen Handelns an der Hochschule Mainz in den Mittelpunkt: „Definition und Umsetzung aller Ziele sollen den Aspekt Gleichstellung in ebenso herausragender Weise wie bisher berücksichtigen.“

### **1.2 ZERTIFIKAT „FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE“**

Die Hochschule Mainz stellt sich mit der Auditierung der gesellschaftlichen Verantwortung, geeignete Arbeits- und Studienbedingungen für Eltern mit Kindern sowie Hochschulmitglieder mit Pflegeaufgaben zu

gewährleisten. Damit sollen zum einen die Bedingungen für eine Erhöhung des wissenschaftlichen Know-hows geschaffen werden. Zum anderen kann die Hochschule Mainz sich für Wissenschaftlerinnen als Arbeitsort attraktiver gestalten und so zum Erhalt ihrer Wettbewerbsfähigkeit beitragen.

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

- familienfreundliche Kultur
- flexible Arbeitszeiten
- Jahreszeitarbeitskonto
- alternative Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung (für Studierende)
- flexibles Studium für familiär gebundene Studierende
- Stipendien für alleinerziehende Studierende
- Möglichkeit der Altersteilzeit
- dezentrales Arbeiten (Arbeitsortmodell)

Maßnahmen, die sich in der Umsetzung befinden:

- Gender in der Lehre
- Berücksichtigung der Sozialkompetenz als Kriterium bei Berufungen und aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen
- familienbewusste Terminierung von Sitzungen; hier wurde das Bewusstsein bereits geschaffen

Weiteres Ziel:

- Anreizsysteme zur Förderung der Teilnahme an Führungstrainings

### 1.3 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 Hochschule am 29.6.2011 einen Senatsbeschluss gefasst, der der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Funktionszulage in Höhe von 4% entsprechend der Zulage der Vizepräsidentinnen und -präsidenten zuweist. Ferner stellt die Hochschulleitung der Gleichstellungsbeauftragten eine wissenschaftliche Hilfskraft mit Personalkosten i.H.v. 12.000 Euro pro Jahr zur Verfügung. Zudem unterstützt die Hochschule die zentrale sowie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, indem sie diese bei der Weiterbildung zu gesetzlichen oder allgemeinen Genderfragen aktiv unterstützt.

### 1.4 PERSONAL IN DER GLEICHSTELLUNG

Zum Zeitpunkt der Erarbeitung des Gleichstellungskonzeptes (2013) gab es an der Hochschule Mainz neben der wissenschaftlichen Hilfskraft der zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine halbe Stelle für die Projektleitung des Ada-Lovelace-Projektes des Landes Rheinland-Pfalz.

Durch die Förderung von zwei Professuren im Rahmen des Professorinnenprogramms II konnte die Hochschule den Gleichstellungsbereich durch mehrere Personalstellen erweitern, um so die gleichstellungsfördernden Maßnahmen gezielt umsetzen zu können. Hierzu zählen:

- das Mentoring-Programm für Absolventinnen, welches seit 2014 durch eine EG 13-Stelle (Stellenvolumen 50%) koordiniert wird,
- die projektunterstützende EG 10-Stelle für die gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Rahmen des Professorinnen-Programms II seit April 2017 (Stellenvolumen: 50%),
- im Rahmen des Mentoring-Programmes für Studienanfängerinnen zunächst eine, seit 2016 eine zweite studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraftstelle zur Koordinierung und mehrere Mentorinnen als studentische Hilfskräfte,
- das Projekt „Gender in der Lehre“, welches u.a. ermöglichte, die internationale und interdisziplinäre Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz im Wintersemester 2017/18 an der Hochschule Mainz durchzuführen (Stellenvolumen: 50%).

Die halbe Stelle (TV-L EG 10) für die Projektleitung des Ada-Lovelace-Projektes konnte durch Mittel des Hochschulpakts (HSP) III auf eine volle Stelle aufgestockt werden. Die so entstandene „Schnittstelle Schule – Hochschule“ beinhaltet neben dem Ada-Lovelace-Projekt nun weitere Projekte wie Girl’s Day, Kinder-Uni und „MINT in Mainz“.

### 1.5 HOCHSCHULLEITUNG

Bei der Besetzung der Leitungsfunktionen legt die Hochschule großen Wert auf geschlechterparitätische Besetzung und erfüllt diese seit Jahren im Hinblick auf den Anteil von Frauen deutlich über. Die erweiterte Hochschulleitung besteht zurzeit aus:

- dem Präsidenten,
- zwei Vize-Präsidentinnen,
- der Kanzlerin,
- der Vizekanzlerin,
- zwei Dekaninnen und einem Dekan sowie
- der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Dies entspricht einem Verhältnis von 2 Männern zu 7 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.

### 1.6 HOCHSCHULGREMIEN

Auch bei der Besetzung der Gremien legt die Hochschule Mainz besonderen Wert auf die paritätische Besetzung, obgleich die Einflussnahme der Hochschulleitung hier beschränkt ist, da der Senat gewählt wird und das Land im Bereich des Hochschulrates und des Kuratoriums mitbestimmt. Innerhalb der letzten 5 Jahre war eine Steigerung der Frauenanteile in fast allen zentralen Gremien der Hochschule zu verzeichnen.

Im Kuratorium der Hochschule liegt der Frauenanteil seit 2013 konstant bei 46,56%. Der Hochschulrat hatte 2013 noch einen Frauenanteil von 30%, welcher heute bei 70% liegt. Der Frauenanteil im Senat lag im Jahr 2013 noch bei 27,27%, konnte aber in den letzten 5 Jahren auf 54,45% erhöht werden.

Auf Ebene der Fachbereichsräte sind die Fachbereiche Gestaltung und Wirtschaft gut aufgestellt. Beide Fachbereichsräte starteten im Jahr 2013 mit einem Frauenanteil von 38,46% und konnten diesen bis heute auf 46,15% erhöhen. Im Gegensatz hierzu ist die Besetzung des Fachbereichsrates Technik zu sehen. Dieser hatte 2013 noch einen Frauenanteil von 23,07%, welcher heute mit nur 7,69% zu beziffern ist. Hier sieht die Hochschule Mainz deutlichen Handlungsbedarf. Eine Möglichkeit zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien der Fachbereiche könnte die Erhöhung von Frauen bei Neuberufungen darstellen.

## 1.7 GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

Die Hochschule Mainz stellt in Abständen von 6 Jahren auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes und des Hochschulgesetzes Rheinland-Pfalz einen Frauenförderplan auf bzw. schreibt diesen fort. Das Gleichstellungskonzept von 2013 hat den Frauenförderplan ersetzt. Die aktuelle Dokumentation ist demnach nicht nur als eine Analyse des 2013 erarbeiteten Gleichstellungskonzeptes, sondern auch als Fortschreibung dieses zu verstehen.

## 1.8 ERFOLGSKONTROLLE / QUALITÄTSMANAGEMENT

Die Stabsstelle Qualitätsmanagement (QM) ist organisatorisch bei der Vizepräsidentin angebunden. Es wurde eine Arbeitsgruppe QM in der Hochschule verstetigt. Im Rahmen der Anforderungen des Hochschulgesetzes wurden inzwischen einige zusätzliche Aspekte des QM bearbeitet und umgesetzt. Hervorzuheben ist hier die Inkraftsetzung der Teilgrundordnung für das Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementsystem und der Änderungsordnung dazu. In der Teilgrundordnung QM werden die Grundlagen des Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementsystems der Hochschule Mainz beschrieben. § 3 Abs. 5 Satz 1 der Teilgrundordnung QM beinhaltet hinsichtlich der Gleichstellung folgende Regelung: „Alle Ziele und Maßnahmen berücksichtigen die Aufgabe des Gender Mainstreaming und der Frauenförderung nach dem Hochschulgesetz sowie die Gleichstellungsstrategie der Hochschule Mainz.“ In der Änderungsordnung aus dem Jahr 2017 wurde die Teilgrundordnung QM um die notwendige rechtliche Grundlage für ein hochschulweites Studienerfolgsmanagement erweitert. Gleichstellung wird somit weiterhin als Querschnittsaufgabe begriffen, die kontextbezogen zu prüfen und umzusetzen ist.

Im Bereich Studium und Lehre sind Studieneingangsbefragungen, Lehrveranstaltungsbefragungen, Studienabschlussbefragungen und Absolventenbefragungen als regelmäßige Befragungen verstetigt. Bei Bedarf können Spezialauswertungen hinsichtlich der Befragungsergebnisse der weiblichen Studierenden gezogen werden. Die Datengrundlage im Bereich Studium und Lehre wird im Rahmen der Einführung eines integrierten Campusmanagements mit Business Intelligence Komponente zukünftig weiter verbessert werden; die Einrichtung von speziellen Abfragen bezüglich Frauen und Gleichstellung ist denkbar. Für einzelne Maßnahmen der Gleichstellung kann über das QM der Hochschule Mainz in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) der Johannes Gutenberg-Universität Mainz die Erstellung spezieller Evaluationskonzepte und Befragungen erfolgen.

Hinsichtlich der Berufungsverfahren an der Hochschule Mainz wurde am 27.01.2016 ein Berufungsleitfaden im Senat verabschiedet. Dieser Berufungsleitfaden enthält spezifische Regelungen zur Gleichstellung und Frauenförderung, insbesondere bei der Besetzung von Berufungsausschüssen und im Auswahlprozess für die Besetzung einer Professur. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wird in allen Phasen des Verfahrens verpflichtend festgelegt. Im Jahr 2018 erfolgt eine Überprüfung des Berufungsleitfadens und insbesondere die Gleichstellungsaspekte sollen weiter gestärkt werden.

## 2. SITUATIONSANALYSE: FRAUEN AN DER HOCHSCHULE MAINZ (2013 – heute)

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

### 2.1 STUDENTINNEN<sup>1</sup>

Am **Fachbereich Wirtschaft** ist der Anteil der weiblichen Studierenden seit 2013 bis heute konstant bei ca. 50% geblieben. Dieses Verhältnis spiegelt sich auch in den Absolventinnenzahlen wider. Anders sieht dies im Bereich Wirtschaftsinformatik mit den Studiengängen Bachelor Wirtschaftsinformatik, Bachelor Medien, IT & Management und Master IT Management aus. Dieser den MINT-Fächern zuzurechnende Bereich startete 2013 mit einem Frauenanteil von 9,26% und konnte bis heute auf mehr als das Doppelte (23,32%) erhöht werden.

Der **Fachbereich Technik** ist differenzierter zu betrachten. Er setzt sich zusammen aus den Fachrichtungen Architektur, Bauingenieurwesen sowie Geoinformatik und Vermessung. In der Fachrichtung Architektur liegt der Frauenanteil im Bachelorstudium konstant (bis auf WS 2013/14 und SS 2014) bei ca. 50% und im Masterstudium bei ca. 60 bis 70%. Im Jahr 2017 lag die Absolventinnenquote in der Fachrichtung Architektur im Bachelor bei 65,78% und im Master bei 54,16%.

In den Bachelor- und Master-Studiengängen der Fachrichtung Bauingenieurwesen konnte der Frauenanteil über den Berichtszeitraum durchgängig erhöht werden:

- Bachelor Bauingenieurwesen von 18,58% (2013) auf 24,62% im WS 2017/18
- Bachelor Internationales Bauingenieurwesen von 31,57% (2013) auf 35,29% im WS 2017/18
- Master Bauingenieurwesen von 12,24% (2013) auf 27,77% im WS 2017/18

In der Fachrichtung Geoinformatik und Vermessung konnten innerhalb des Berichtszeitraums der Frauenanteil sowohl im Bachelorstudiengang (von 15,32% auf 23,03%) als auch in den Masterstudiengängen (von 20% auf 27,39%) erhöht werden.

Der **Fachbereich Gestaltung** wird unterschieden nach den Fachrichtungen Innenarchitektur, Design und Mediengestaltung. In der Fachrichtung Innenarchitektur sind über den Betrachtungszeitraum relativ konstant ca. 80% weibliche Studierende und Absolventinnen zu verzeichnen. Der Frauenanteil in der Fachrichtung Design stieg über den gesamten Betrachtungszeitraum von ca. 60 auf 75%. Jedoch innerhalb der Fachrichtung Mediengestaltung, deren Studiengänge den MINT-Fächern zuzurechnen sind, stellt sich die Situation anders dar. Zwar konnte der Frauenanteil um etwa 5% erhöht werden, von ca. 25 auf 30%, dennoch liegt der Wert weit unter dem durchschnittlichen Frauenanteil im Fachbereich Gestaltung (62,99%).

Somit liegen die Frauenanteile in den Fachrichtungen Bauingenieurwesen, Geoinformatik und Vermessung sowie im Studiengang Zeitbasierte Medien trotz der durchgängigen Erhöhung der Frauenanteile innerhalb dieser Bereiche unter dem Bundesdurchschnitt von 29,87%<sup>2</sup> Frauen in MINT-Fächern. Dementsprechend konnte die Hochschule Mainz den in 2013 ermittelten Handlungsbedarf, den Anteil der Studentinnen in den MINT-Fächern zu erhöhen, nur zum Teil erfüllen. Die Hochschule Mainz sieht hier einen weiteren Handlungsbedarf und wird mit einer breit angelegten Strategie das Ziel der Erhöhung der Frauenanteile im MINT-Bereich konsequent verfolgen.

---

<sup>1</sup> Die innerhalb des Berichtszeitraumes analysierten Studierendendaten beziehen sich auf die Daten des Gleichstellungskonzeptes 2013 sowie den Zeitraum vom Sommersemester 2013 bis zum Wintersemester 2017/18. Die Absolventinnenzahlen beziehen sich auf die Abschlüsse, die innerhalb des Prüfungsjahres 2017 erfolgt sind.

<sup>2</sup> Laut dem statistischen Bundesamt haben im WS 2016/17 von 1.078.747 Studierenden insgesamt, 322.274 Studentinnen im MINT-Bereich studiert: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/StudierendeMintFaechern.html>.



## 2.2 WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS

Im Gleichstellungskonzept von 2013 wurde als Bezugsgröße für den wissenschaftlichen Nachwuchs noch die heterogene Gruppe der Assistentinnen und Assistenten herangezogen. Unter dieser Gruppe wurden damals unterschiedliche Kategorien des Personals zusammengefasst. Mittlerweile hat die Hochschule Mainz für die Assistentinnen und Assistenten eine klare und abgegrenzte Definition: Beschäftigte, die mindestens einen Bachelor-Abschluss haben, die in ihrer Tätigkeit eine Lehrverpflichtung von 3 Semesterwochenstunden haben und nach TV-L EG 10 entlohnt werden. Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden wurden seitdem nicht mehr unter der Kategorie der Assistentinnen und Assistenten geführt, sondern werden nun gesondert aufgeführt und je nach Qualifizierung mit Gehaltsgruppen von TV-L EG 10 bis EG 13 vergütet.

Ein Vergleich der gesamten Zahlen von Assistentinnen und Assistenten sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergab in 2012 bei einer Gesamtzahl von 30 einen Frauenanteil von 63,3%. Heute gibt es an der gesamten Hochschule insgesamt 46 wissenschaftliche Mitarbeitende, von denen 20 weiblich sind, was einem Frauenanteil von 43,48% entspricht. Die Assistentenanzahl liegt heute bei 40, hiervon sind 13 weiblich, was einem Frauenanteil von 32,5% entspricht.

Die Aufgliederung in die einzelnen Fachbereiche ergibt jedoch ein heterogenes Bild: Im **Fachbereich Technik** gibt es 2018 insgesamt 30 wissenschaftliche Mitarbeiterstellen, von denen 14 Frauen sind. Somit liegt der Frauenanteil bei 46,63%. Zudem gibt es im Fachbereich 17 Assistentenstellen, von denen 5 mit Frauen besetzt sind, was einem Frauenanteil von 29,41% entspricht.

2018 gibt es im **Fachbereich Wirtschaft** insgesamt 11 wissenschaftliche Mitarbeiterstellen, von denen 3 mit Frauen besetzt sind. Dies entspricht einem Frauenanteil von 26,28%. Der Fachbereich verfügt darüber hinaus über 10 Assistentenstellen, wobei diese hälftig mit Frauen besetzt sind, was einem Frauenanteil von 50% entspricht.

Im **Fachbereich Gestaltung** gibt es 2018 insgesamt 3 wissenschaftliche Mitarbeiterstellen, von denen eine mit einer Frau besetzt ist. Somit liegt der Frauenanteil hier bei 33,34%. Darüber hinaus sind 2018 im Fachbereich insgesamt 13 Assistentenstellen zu verzeichnen, von denen 3 weiblich besetzt sind. Somit liegt der Frauenanteil bei 23,08%.

Die gesellschaftspolitische Entwicklung sowie die gesetzlichen Rahmenbedingungen ermöglichen mittlerweile auch Fachhochschul-Absolventinnen und -Absolventen eine Promotion. Von 2013 bis 2017 wurden insgesamt 7 kooperative Promotionen an der Hochschule Mainz abgeschlossen. Davon waren 3 von Frauen, was einem Anteil von 42,86% entspricht. Von diesen Promotionen wurden 46 im Fachbereich Technik, 2 davon im Bereich Bauingenieurwesen (beides Frauen), 4 am Institut i3mainz (Geoinformatik, 1 Frau) und eine im Fachbereich Wirtschaft durchgeführt. Bei den derzeit laufenden Promotionsverfahren sind von 22 Promovierenden 5 Frauen, was einem Anteil von 22,72% entspricht.

Die Frauenquote der abgeschlossenen Promotionen liegt mit 42,86% etwas unter dem bundesdeutschen Durchschnitt (45%<sup>3</sup>)

Bei der Erstellung des Gleichstellungskonzeptes im Jahr 2013 hatte die Hochschule Mainz folgende Handlungsbedarfe für den Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses ermittelt:

- Der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau soll erhalten werden.
- Insbesondere Assistentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sollen ermutigt werden, eine Promotion anzustreben.

---

<sup>3</sup> Der Gleichstellungsatlas des bmfsfj von 2017 stellte bei den absolvierten Promotionen in Deutschland einen Frauenanteil von 45% fest.

- Insgesamt sollen alle Absolventinnen ermutigt werden, später Führungspositionen anzustreben. Dazu werden ihnen durch die Strategie der Hochschule, eine Begleitung von Schule über Studium bis in den Beruf zu gewährleisten, frühzeitig Wege und Möglichkeiten gezeigt.

Die prozesshafte Begleitung der Studentinnen und später Absolventinnen zeigt bei den Promotionen Wirkung. In etwa so viel Frauen wie Männer schließen eine Promotion ab. Zwar gibt es aktuell weniger Promovendinnen als Promovenden. Jedoch zeigt sich an der Hochschule Mainz, dass die Frauen ihr Promotionsvorhaben konsequenter verfolgen. Innerhalb des wissenschaftlichen Mittelbaus erzielt die Hochschule jedoch trotz einer breiten Aufstellung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen insgesamt eine geringere Frauenquote. Dennoch ist innerhalb der letzten fünf Jahre zu beobachten, dass die Frauen innerhalb des wissenschaftlichen Mittelbaus immer mehr höhere Qualifizierungsstellen – von den Assistenzen hin zu den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstellen – einnehmen.

### 2.3 PROFESSORINNEN<sup>4</sup>

Der Anteil der Professorinnen an der gesamten Hochschule konnte von 19,28% im Jahr 2012 leicht erhöht werden auf 21,27% im Jahr 2018. Absolut bedeutet dies: 2012 waren von insgesamt 140 Professuren 27 weiblich besetzt, 2018 sind von insgesamt 188 Professuren 40 weiblich besetzt. Damit liegt der Frauenanteil in der Professorenschaft der Hochschule Mainz etwas über dem aktuellen landesweiten und etwas unter dem aktuellen bundesdeutschen<sup>5</sup> Durchschnitt.

Im **Fachbereich Technik** konnte der Frauenanteil von 10% in 2012 auf 10,52% in 2018 minimal gesteigert werden. Das bedeutet: 2012 waren von insgesamt 40 Professuren 4 mit Frauen besetzt, während heute von insgesamt 57 Professuren 6 weiblich besetzt sind.

Im **Fachbereich Gestaltung** sank der Frauenanteil leicht von 38,2% in 2012 auf 35,55% in 2018. Absolut bedeutet dies, dass im Erhebungsjahr (2018) 29 männlichen Kollegen 16 Frauen gegenüberstehen.

Im **Fachbereich Wirtschaft** konnte der Frauenanteil insgesamt um fast 6% (2012: 15%, 2018: 20,93%) erhöht werden. Hier stehen 2018 absolut betrachtet 68 männlichen Kollegen 18 Frauen gegenüber.

Im Gleichstellungskonzept von 2013 wurde ein Handlungsbedarf darin gesehen, den Anteil der Professorinnen in den Fachbereichen Technik und Wirtschaft zu erhöhen. Während im Fachbereich Wirtschaft der Professorinnenanteil um fast 6% erhöht werden konnte, blieb der Anteil von Professorinnen im Fachbereich Technik in etwa auf gleicher Höhe (2012: 10%, 2018: 10,52%). Dementsprechend sollte die zukünftige Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Mainz sich noch einmal verstärkt auf die Frauenförderung in den Fachbereichen Technik und Wirtschaft fokussieren. Eine der zu ergreifenden Maßnahmen wird die aktive Ansprache und Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen sein. Diesbezüglich wurde der Berufungsfaden bereits überarbeitet und steht in Kürze den Berufungskommissionen sowie den Mitgliedern der Hochschule zur Verfügung.

---

<sup>4</sup> Die in diesem Abschnitt aufgeführten Professorinnenanteile beziehen sich auf die Zahlen des Gleichstellungskonzepts 2013 (Stichjahr 2012) sowie auf Zahlen aus der Personalabteilung (2013 bis 2018, jeweiliger Stichtag: 1. April).

<sup>5</sup> Der Gleichstellungsatlas des bmfsfj von 2017 stellte einen Frauenanteil innerhalb der Professorenschaft in Rheinland-Pfalz von 20,4 % und auf Bundesebene auf 23,4% fest.

### 3. ZIELUMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTES VON 2013

Um ihre Ziele umzusetzen, verfolgt die Hochschule Mainz das Prinzip der prozesshaften Begleitung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses von der Schule bis zur Professur. Grundlegend ist eine Verankerung in der Organisationskultur der Hochschule. Während es im Leitbild heißt: „Wir fördern Diversity und setzen uns für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ein“, sind im Hochschulentwicklungsplan von 2012 (geänderte Fassung von 2014), der die strategischen Ziele, Leitlinien und strukturellen Rahmenvorgaben der folgenden zehn Jahre festlegt, die „gelebte Gleichstellung und Diversity“ an der Hochschule sowie darüber hinaus die „Vorbildfunktion in Hinblick auf Diversity, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit“ fest verankert.

Gezielte Maßnahmen sollen Frauen dabei unterstützen, ihre Potenziale im Hinblick auf Beruf und Karriere auszuschöpfen. Diese Maßnahmen setzen bereits im Kindes- und Jugendalter an, um frühzeitig ein mögliches Interesse für Studienfächer und Lebensplanungen zu wecken, die unter Umständen in der Sozialisation zu wenig ins Blickfeld gerückt wurden. Sie begleiten die Studentinnen verstärkt am Anfang und gegen Ende ihres Studiums und reichen auch über den Studienabschluss hinaus, um nach der akademischen Ausbildung den Schritt in die reale Arbeitswelt zu erleichtern und in den ersten Berufsjahren strategisch zu unterstützen.

Dabei bildet das weitere Vorantreiben einer familiengerechten Hochschule die benötigte Grundlage, um Frauen eine wissenschaftliche Karriere oder später eine Karriere in der freien Wirtschaft zu ermöglichen. Diese Maßnahmen tragen auch dazu bei, Männer zu ermutigen und es ihnen auch zu ermöglichen, verstärkt die ehemals klassischen Aufgaben von Frauen in der Familie zu übernehmen.

#### 3.1 FRAUEN IN DER WISSENSCHAFT

Eine umfassende und langfristig angelegte Strategie ist nötig, um Mädchen und Frauen insbesondere in den technischen Berufen sowie in Führungspositionen zu etablieren. Dabei kommt den Hochschulen wegen ihres gesamtgesellschaftlichen Bildungsauftrages und durch ihre Position als Bindeglied zwischen dem schulischen Werdegang und der beruflichen Karriere eine Schlüsselrolle zu.

Mit den dargestellten Projekten versucht die Hochschule Mainz jene Klammer zu bilden, die den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs von früh an bis in spätere Führungspositionen prozesshaft begleitet und fördert.

##### 3.1.1 SCHNITTSTELLE SCHULE – HOCHSCHULE

Bei ihrem Konzept der prozesshaften Begleitung setzt die Hochschule bereits im Kindes- und Jugendalter an, um Interesse für technische Fächer sowie für die bestmögliche Ausbildung zu wecken, als Grundlage einer späteren beruflichen Karriere. Dabei sollen besonders bei Mädchen Barrieren und Berührungspunkte abgebaut werden, damit sich vorhandenes Potenzial entfalten und nutzbar gemacht werden kann. Zu diesem Zweck hat die Hochschule Mainz an der Schnittstelle Schule – Hochschule folgende Projekte institutionalisiert:

- **Kinder-Uni:** Bereits seit 2004 beteiligt sich die Hochschule Mainz an dieser landesweiten Aktion des Ministeriums für Familien, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz im Rahmen des Programms „Kinderfreundliches Rheinland-Pfalz“. Das Angebot richtet sich an Kinder im Alter zwischen 8 und 12 Jahren. Ziel des Projektes ist es, die Schülerinnen und Schüler möglichst früh auf kindge-

rechte Weise an die Wissenschaft heranzuführen, da sich frühkindliches Interesse positiv auf die weitere Entwicklung auswirkt. In den letzten Jahren wurden jährlich ca. 10 Veranstaltungen mit insgesamt ca. 200 bis 250 Teilnehmenden durchgeführt.

- **Girls' Day:** An diesem Tag können Mädchen der Klassenstufen 5 bis 10 in Berufe hineinschnuppern, in denen derzeit noch nicht viele Frauen vertreten sind – vor allem in technische, handwerkliche und naturwissenschaftliche Berufe. Die Hochschule Mainz bietet interessierten Schülerinnen an dem bundesweiten Mädchen-Zukunftstag, die Gelegenheit verschiedene Studienfächer der Hochschule aus dem MINT-Bereich kennenzulernen. Dazu gehören Bauingenieurwesen, Architektur, Bau- und Immobilienmanagement (ehemals Technisches Gebäudemanagement), Geoinformatik und Vermessung sowie Zeitbasierte Medien – Medien Design. In den letzten Jahren kamen noch neu hinzu: Medien, IT und Management, Angewandte Informatik sowie Digitale Methodik in den Geistes- und Kulturwissenschaften. In den letzten Jahren nahmen jeweils ca. 50 bis 70 Mädchen am Girls' Day teil.
- **Boys' Day:** Hier können Jungen der Klassenstufen 7 bis 10 die unterschiedlichen Möglichkeiten im Fachbereich Gestaltung kennenlernen.
- **Ferienkurse:** Seit 2017 werden einzelne Workshops des Girls' Day aus verschiedenen Studiengängen zusätzlich in den Sommerferien angeboten, so dass jeweils etwa 10 bis 20 weitere Mädchen die Teilnahmemöglichkeit nutzen konnten.
- **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. Dabei setzt es auf Vorbilder: Studentinnen in MINT-Studiengängen fungieren als Mentorinnen, indem sie Schülerinnen ihren MINT-Studiengang vorstellen, von ihrem eigenen Weg dorthin berichten und ihnen für Fragen und Beratung zur Verfügung stehen. Zusätzlich bieten sie den Schülerinnen die Möglichkeit, sich selbst in kleinen Workshops auszuprobieren, wo sie an konkreten technischen und naturwissenschaftlichen Aufgabenstellungen arbeiten. Dadurch wird das Selbstvertrauen der Mädchen im MINT Bereich gefördert. Auf diese Weise bekommen die Schülerinnen einen inhaltlichen Einblick in Studiengänge, die seitens der Hochschule angeboten werden und deren Berufsbilder unter ihnen noch wenig bekannt sind. Die Hochschule bekundet durch dieses Projekt ihr Interesse am wissenschaftlichen Nachwuchs in Bereichen, in denen weibliches Potenzial bislang vernachlässigt wurde und erweitert zugleich ihren Bekanntheitsgrad unter den Schülerinnen.
- **„MINT in Mainz“:** In Kooperation mit der Johannes Gutenberg-Universität Mainz wurde 2016 ein viertägiges Schnupperstudium konzipiert, mit Vorlesungen aus mehreren technischen Studiengängen. Diese Möglichkeit eines Schnupperstudiums wurde im Folgejahr auf drei Monate erweitert, in denen sich Schülerinnen einen Schnupperstundenplan aus dem gesamten MINT-Studienangebot der JGU und der Hochschule Mainz zusammenstellen konnten. Dabei wurden sie von Mentorinnen des Ada-Lovelace-Projektes begleitet und beraten. Nach etwa 5 Mädchen im ersten Jahr steigerte sich die Zahl der Teilnehmerinnen im zweiten Jahr bereits auf etwa 15 Mädchen.
- **„Probieren vor dem Studieren“:** Zielgruppe sind Studieninteressierte und Schulklassen der Stufe 10 bis 13. Ihnen stellen Studierende in Workshops den eigenen Bachelorstudiengang vor, berichten aus ihrem Studienalltag, über den Inhalt ihres Studiums und führen praktische Übungen zum Testen passender Fähigkeiten durch. Dadurch können Studieninteressierte herausfinden, ob ihre Vorstellungen mit den Voraussetzungen und Anforderungen der Studienrealität zusammenpassen und so ihre Präferenz für ein bestimmtes Studienfach überprüfen. In den letzten Jahren nahmen jährlich ca. 260 bis 320 Teilnehmende an jeweils ca. 10 Veranstaltungen teil.

Das frühere Projekt TasteMINT wurde durch die beiden zuletzt genannten Projekte abgelöst und erweitert. Die Evaluation insbesondere der ‚MINT-Veranstaltungen‘ konnte zeigen, dass sich bei etwa zwei Dritteln der Teilnehmerinnen das Interesse an MINT erhöht hat.

### 3.1.2 STUDIENANFÄNGERINNEN

Zur optimalen Begleitung und Förderung von Frauen in der Startphase ihres Studiums – und somit zur Verringerung der Studienabbruchquote, zur Verbesserung ihrer Karrierechancen auf dem Arbeitsmarkt sowie zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft – führt die Hochschule Mainz seit dem Wintersemester 2011/12 aus Mitteln des Hochschulpaktes das Mentoring-Programm für Studienanfängerinnen durch. Seit dem Wintersemester 2012/13 wird das Programm für die Mentees als Wahl- oder Wahlpflichtmodul in Abhängigkeit des jeweiligen Studiengangs mit 6 Creditpoints anerkannt und richtet sich insbesondere an Studienanfängerinnen aus den Fachbereichen Technik und Wirtschaft. Die Mentorinnen sind Studentinnen aus höheren Semestern, die im Rahmen eines Vertrages als studentische Hilfskraft an der Hochschule angestellt sind.

In den letzten Jahren nahmen je nach Semester etwa 25 bis 40 Mentees an dem Programm teil. Die Zahl der Mentorinnen liegt jeweils etwas darunter, denn manche Mentorinnen betreuen zwei, gelegentlich sogar drei Mentees parallel.

Langfristiges Ziel des Mentoring-Programms ist es, noch bestehende geschlechtsspezifische Benachteiligungen von Frauen insbesondere bei der späteren Karriereplanung sowie generell auf dem Arbeitsmarkt abzubauen und somit zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit beizutragen. Hierzu lernen und erfahren die Teilnehmerinnen, wie sie Instrumente wie Networking und 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 Hochschule Mainz einfindet. Dabei steht die Mentorin ihrer Mentee bei persönlichen, organisatorischen und inhaltlichen Fragen mit Rat und Tat zur Seite.

Die Laufzeit des Programms beträgt zwei Semester (i.d.R. das erste und zweite Semester der Mentee). In einer Auftaktveranstaltung werden Grundlagen des Mentorings vermittelt, eine Zielfindung und Standortbestimmung vorgenommen sowie die Tandems aus Mentee und Mentorin gebildet. Während der gesamten Laufzeit des Programms stehen die Tandems in direktem Kontakt und vereinbaren individuelle Treffen. Besonders im ersten Semester liegt der Schwerpunkt auf „Networking“. So finden neben dem individuellen Kontakt organisierte Termine mit allen Mentees und Mentorinnen zum Erfahrungsaustausch statt.

Im Jahr 2017 wurde das bisherige Workshop-Programm für die Mentees gemäß ihrer tatsächlichen Bedürfnisse und unter Berücksichtigung von bereits im Rahmen ihres Studiums vorkommenden Inhalten weiterentwickelt. Im ersten Semester (Modul 1) werden nun Workshops zum Selbstmarketing (Teil 1) sowie zum Umgang mit Prüfungsangst angeboten, im zweiten Semester (Modul 2) Workshops zu Selbstmarketing (Teil 2), zu Stressbewältigung/Achtsamkeitstraining sowie zu Moderieren/Gesprächs- und Verhandlungsführung.

Das Programm endet nach zwei Semestern mit einer Abschlussveranstaltung für alle Teilnehmerinnen, in der sie Bilanz ziehen, ihre jeweiligen Entwicklungs- und Lernerfolge reflektieren und Erfahrungen austauschen.

Koordiniert und betreut wird das Programm von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Mainz, unterstützt von zwei studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften. Eine Evaluation erfolgt über die Hausarbeiten der Mentees, in denen sie ihre Entwicklung im Rahmen des Programms reflektieren.

### 3.1.3 SCHNITTSTELLE HOCHSCHULE – BERUF

Die Hochschule Mainz bietet bereits für Studentinnen, aber auch für Absolventinnen, Assistentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen Beratungs- und Schulungsangebote an, die auch zur Vorbereitung sowie Weiterqualifizierung für den weiteren wissenschaftlichen Karriereweg innerhalb der Hochschule mit dem Ziel einer Professur dienen:

- Das **Career Center** unterstützt die Studierenden der Hochschule Mainz bei der beruflichen Orientierung und beim Berufseinstieg. Dies erfolgt durch persönliche Einzelberatung sowie ein breites Workshop-Angebot.
- **Schulungsangebote** der Hochschulleitung, u.a. innerhalb des Qualifizierungskollegs (einer neuen Veranstaltungsreihe seit 2016, insbesondere für Assistenzen) sowie der hochschuldidaktischen Weiterbildung seit 2011 stellen in jedem Semester für die Beschäftigten der Hochschule eine Vielzahl wechselnder Fortbildungsveranstaltungen bereit. 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.
- Das **Hochschulzentrum für Weiterbildung** bietet eine Workshopreihe zur berufspraktischen Qualifizierung und Weiterentwicklung an.

Der 2013 bestehende Plan, an der Hochschule Mainz ein Mentoring-Programm für Absolventinnen einzurichten, konnte – dank der Teilnahme am Professorinnenprogramm II und der dadurch freiwerdenden Mittel – bereits 2014 umgesetzt werden. Dadurch wurde die Strategie der prozesshaften Begleitung um diesen bis dahin noch fehlenden Baustein vervollständigt.

Durch das **Mentoring-Programm für Absolventinnen** (das den bisherigen Absolventinnentag „Stand by Mainz – Unternehmen sucht ... Absolventin bietet ...“ ablöst) begleitet die Hochschule Mainz den Übergang vom Studium in die berufliche Tätigkeit sowie die erste berufliche Weiterentwicklung. Dabei liegt der Fokus auf der gezielten Förderung weiblicher Studierender höherer Semester, Assistentinnen bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen oder Absolventinnen im Hinblick auf eine akademische Karriere – inklusive einer Promotion, die an den meisten Fachbereichen vorausgesetzt wird. Diese gezielte Nachwuchsförderung von Frauen soll langfristig die Voraussetzungen dafür schaffen, dass sich bei der Ausschreibung späterer Professuren mehr qualifizierte Frauen als potentielle Kandidatinnen beteiligen können. Dadurch hat die Hochschule die Möglichkeit, qualifizierte Frauen an die Hochschule zurückzuholen und zur Erhöhung des Frauenanteils an FH-Professuren beizutragen. Eine der Voraussetzungen für eine FH-Professur ist neben der wissenschaftlichen Qualifikation auch die nachgewiesene Berufserfahrung außerhalb der Hochschule, insbesondere in der Wirtschaft. Um dieser Besonderheit der FH-Professur Rechnung zu tragen, wurde das strukturierte Mentoring-Programm „FWW – Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft“ entwickelt, mit dem Ziel, die Karriereperspektiven von qualifizierten Frauen im Hinblick auf Führungspositionen in Wissenschaft (Schwerpunkt) und/oder Wirtschaft zu verbessern.

Das Programm besteht aus den drei für Mentoringprogramme inzwischen klassischen Bausteinen Tandem – Netzwerken – Qualifizierung (durch Workshops):

- Das *Tandem* bildet in Form einer individuellen Mentoringbeziehung den Kern des Programms. In jedem Mentoringjahr werden – bei insgesamt steigender Nachfrage – zehn bis zwölf Tandems mit einer guten fachlichen Passung gebildet, denn zehn bis zwölf Mentees sind eine gute Größe für die intensive Arbeit in kleinen Workshopgruppen. Die Mentees kommen aus allen drei Fachbereichen der Hochschule Mainz, ihre Mentorinnen und Mentoren kommen aus Wissenschaft und Forschung, als Führungskräfte aus dem Wirtschaftsbereich oder sind selbstständig tätig.
- Die Mentees und ihre Mentorinnen und Mentoren erhalten auf gemeinsamen Veranstaltungen die Möglichkeit zum *Netzwerken*: bei einer Auftaktveranstaltung, dem ‚Bergfest‘ zur Halbzeitreflexion sowie einer Abschlussveranstaltung. Zudem haben die Mentees im Rahmen der Workshops zahlreiche Möglichkeiten, sich untereinander zu vernetzen.

- Zur weiteren *Qualifizierung* der Mentees in karriererelevanten Themen sowie in ‚Soft Skills‘ wird eine Reihe von Workshops angeboten zu Themen wie Karrierewege in die Wissenschaft, Zielfindung und Standortbestimmung, Selbstmarketing, Netzwerken, Führungskompetenz und Gesprächsführung. Im Rahmen der Auftaktveranstaltung besuchen die Mentees und ihre Mentorinnen und Mentoren einen Workshop zur Vorbereitung auf eine erfolgreiche Mentoringbeziehung.

Auf Basis von Befragungen zu den einzelnen Workshops sowie zum gesamten Programmablauf werden das Gesamtprogramm sowie seine einzelnen Bestandteile fortlaufend weiterentwickelt.

Über das Absolventinnen-Mentoring hinaus hat die Hochschule Mainz bereits mit dem Aufbau einer Promotionsförderung durch Beratung, Weiterqualifizierung und Vernetzung begonnen. So fand im November 2017 bereits unter der Federführung der Vizepräsidentin sowie der Abteilungsleiterin Forschung und Transfer ein erstes Treffen mit Promovierenden statt. Die Veranstaltung stieß mit insgesamt 15 Teilnehmenden – davon 8 Frauen – auf große Resonanz. Hier wurden mögliche Unterstützungsbedarfe abgefragt, wobei sich herausstellte, dass es ein großes Interesse an einem zur Promotion begleitenden Qualifizierungskolleg gibt. Zudem gibt es seit diesem Jahr für Promovierende die Möglichkeit, im Rahmen der Vortragsreihe „Forschung im Dialog“ ihre Forschungsgebiete vorzustellen und zur Diskussion zu stellen. Hierbei wird insbesondere auch auf eine paritätische Verteilung der Referierenden geachtet, das heißt gleich viele Frauen und Männer. Die erste Veranstaltung dieser Art fand bereits am 7. Februar 2018 statt, wo eine Promovendin aus der Architektur und ein Promovend aus dem Bereich Management ihre Promotionsvorhaben vorgestellt haben.

In enger Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Forschung und Transfer sollen diese Maßnahmen im Rahmen der gleichstellungsfördernden Maßnahmen systematisch aufgebaut und an der Hochschule etabliert werden. Hierdurch möchte die Hochschule den wissenschaftlichen Nachwuchs fördern. Im Speziellen liegt der Fokus auf der Ansprache von Frauen, um sie durch eine wissenschaftliche Laufbahn für den späteren Berufsweg im Hinblick auf eine Professur zu qualifizieren. Außerdem werden Frauen mit erfolgreicher Promotion als mögliche Best-Practice-Beispiele an der Hochschule angesprochen.

Um den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs im Hinblick auf eine angestrebte FH-Professur gezielt zu unterstützen, beteiligt sich die Hochschule Mainz an folgenden Programmen und Initiativen:

- **Coaching für zukünftige FH-Professorinnen** – „Infoabend Professorin an FH/HAW – ein attraktives und erreichbares Ziel?“ Bei diesem Infoabend erfahren die Teilnehmerinnen zunächst durch Vorträge mehr über das Berufsbild und die Wege zu einer FH-Professur. Anschließend können sie sich von den Referentinnen in Kleingruppen individuell beraten lassen. Die Veranstaltung ist angelegt als Turbo-Mentoring und zielt auf individuelle Entscheidungshilfen, so dass die Teilnehmerinnen anschließend beurteilen können, ob sie eine FH-Professur anstreben möchten und welche Strategien sie dem Ziel näherbringen. Behandelt werden folgende Themen: Berufsfeld und Arbeitsbedingungen, Berufungsvoraussetzungen und -verfahren, Erfolgsstrategien und Fördermöglichkeiten. Der Info-Abend wird im jährlichen Turnus – in der Regel im Mai/Juni – veranstaltet. Die Referentinnen kommen aus unterschiedlichen Fachrichtungen unterschiedlicher Hochschulen, um möglichst alle Fragestellungen im Einzelcoaching abdecken zu können. Die Hochschule Mainz wird seit etwa 10 Jahren dabei vertreten durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte. In enger Kooperation mit der Hochschule Mainz richtet die Stabsstelle Gleichstellung und Diversität der Johannes Gutenberg-Universität Mainz das Coaching im Rahmen des Projektes „PROWEWIN - Programm Weiblicher Wissenschaftsnachwuchs“ aus.
- **Lehrbeauftragtenprogramm Mary Somerville.** Die Hochschule Mainz beteiligt sich intensiv an diesem speziellen Frauenförderprogramm für (Fach-)Hochschulen des Landes Rheinland-Pfalz, bei dem

qualifizierten Frauen, die die Einstellungsvoraussetzungen für eine Professur 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.

- **FocusFrauen Hochschulkarriere:** in Kooperation mit der Johannes Gutenberg-Universität Mainz und der Hochschule Worms fand an der Hochschule Mainz mit dem Informations-Abend „Professorin werden – Ihre Zukunftsperspektive!“ 2017 erstmals eine Veranstaltung dieses neu gestalteten Formats für Doktorandinnen, Postdocs und berufstätige Frauen statt. Einerseits wurden Karrierewege und Arbeitsbedingungen des Berufs aufgezeigt, andererseits ermöglichten es persönliche Gespräche mit verschiedenen Professorinnen, sich mit den ‚Spielregeln‘ und Anforderungen des Hochschulbetriebs vertraut zu machen.

Durch die Teilnahme am Professorinnenprogramm II konnte die Hochschule Mainz ihr Konzept der prozesshaften Begleitung wesentlich realisieren. Insbesondere ermöglichte die Einrichtung einer Koordinierungsstelle für das Mentoring-Programm für Absolventinnen die Ergänzung um den bis dahin letzten noch fehlenden Baustein im Schwerpunkt „Frauen in der Wissenschaft“. Ihren Anspruch, Frauen auf dem Weg in eine wissenschaftliche Karriere vom Kindesalter bis in den Beruf prozesshaft zu begleiten, zu unterstützen und zu coachen, kann die Hochschule nun umsetzen. Dennoch gilt es, diesen Ansatz weiter auszubauen und zu stärken. Insbesondere soll die Einrichtung eines Programms, das Frauen während der Dauer ihrer Promotion fördert und begleitet, die Strategie der Hochschule abrunden, denn das Mentoringprogramm für Absolventinnen kann mit einer Programmlaufzeit von jeweils nur einem Jahr pro Durchgang und wegen der breiteren Zielgruppe diesen Anspruch nur teilweise erfüllen.

### 3.2 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. Heute gibt es bereits zahlreiche etablierte Maßnahmen, die weiter unten beschrieben werden. Zudem wurden seit dem Gleichstellungskonzept (2013) viele neue Maßnahmen umgesetzt. Hierzu gehören das Arbeitszeitkonto, Gender in der Lehre sowie die Überarbeitung des Berufungsleitfadens. Doch auch die Auditierung versteht sich als Prozess. Viele Maßnahmen sind zwar bereits umgesetzt, aber weitere Maßnahmen befinden sich noch in der Entwicklung, wie:

- Anreizsysteme zur Förderung der Teilnahme an Führungstrainings,
- Weitere Verbesserung der familienbewussten Terminierung von Gremiensitzungen.

Die Hochschule wurde 2017 re-auditiert und erwarb somit die Option auf die unbefristete Erteilung des Zertifikats „Familiengerechte Hochschule“ der Hertie-Stiftung.

#### 3.2.1 KINDERBETREUUNG

An der Hochschule Mainz steht ein umfassendes Angebot an Kinderbetreuung für Kinder von Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung, das alle Altersstufen und alle individuellen Anforderungen von Eltern abdeckt:

- **Kita Campulino.** Mit Mitteln aus dem Hochschulpakt II wurde bereits 2011 am Standort Campus ein Betreuungskontingent beim Studierendenwerk Mainz erworben, welches die Kita betreibt. Dort stehen insgesamt 82 Plätze zur Verfügung. Betreut werden Kinder vom Säuglingsalter bis zum Schuleintritt.



- **Die Rappelkiste.** Dies ist eine Elterninitiative mit Räumlichkeiten in der Mainzer Altstadt nahe dem Standort Holzstraße, mit der die Hochschule ebenfalls einen Betreuungsvertrag abgeschlossen hat. Die Finanzierung dieser Dienstleistung erfolgt aus Zentralmitteln der Hochschule. Es werden Kinder ab 2 Jahren betreut.
- **Vermittlung von Tagesmüttern.** Die Hochschule hat einen Vertrag mit dem Familienservice Mainz, über den je nach Bedarf Tagesmütter bereitgestellt werden. Die Finanzierung dieser Dienstleistung erfolgt aus Zentralmitteln der Hochschule. Die Betreuung wird individuell auf die Bedürfnisse der Eltern und Kinder abgestimmt. Betreut werden Kinder ab dem Säuglingsalter.
- **Notfallbetreuung: 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 Hochschule in vollem Umfang. Betreut werden Kinder ab dem Alter von acht Wochen bis ca. 12 Jahren.

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

### 3.2.2 FINANZIELLE HILFE FÜR ALLEINERZIEHENDE MIT KIND

Besonders alleinerziehende Studierende sind in der Regel finanziell nicht gut gestellt und benötigen materielle Unterstützung. Hier bietet die Hochschule Mainz die Möglichkeit, einen einmaligen finanziellen Zuschuss unabhängig von der Förderung der Kinderbetreuung zu beantragen. Die Finanzierung erfolgt durch die Stipendienstiftung der TU Kaiserslautern.

### 3.2.3 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 und 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 Urlaubssemester beantragt werden, die nicht auf die Studienzeiten angerechnet werden. Die Abgaben von Studien- und Prüfungsleistungen können um die benötigten Zeiträume verlängert werden, und in angemessenem und erforderlichem Umfang können die Arten von Studien- und Prüfungsleistungen gewechselt werden.

Diese Regelungen sollen es ermöglichen, das Studium angepasst an die individuellen Erfordernisse erfolgreich fortsetzen und beenden zu können.

### 3.2.4 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 solcher 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, um die eigene Lebensplanung zu unterstützen. Hier hat die Hochschule in den letzten Jahren ihre Bemühungen noch einmal verstärkt, nicht nur in der konkreten Belastungssituation, sondern bereits präventiv zu unterstützen.

Angebote sind:

- **Beratung und Coaching:** Die Hochschulleitung hat einen Pool von inzwischen vier Coaches eingerichtet (2013 stand nur ein Coach zur Verfügung) deren Beratungs- und Coaching-Angebote von allen Mitgliedern der Hochschule genutzt werden können. Dies umfasst den konstruktiven Umgang mit Konflikten und 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, stehen den Vertreterinnen Beratungsräume an den Standorten Campus und Holzstraße zur Verfügung.
- **Psychologische Studierendenberatung** gab es 2013 nur am Fachbereich Wirtschaft – durch eine Diplom-Psychologin und psychologische Psychotherapeutin, deren Stelle als unbefristete Vollzeitstelle nach wie vor im Stellenplan der Hochschule verankert ist. Mittlerweile sind zwei weitere Psychologinnen hinzugekommen, so dass für alle drei Fachbereiche eine psychologische Studierendenberatung vorgehalten wird. Davon widmet sich eine besonders dem Beratungsbedarf von schwangeren Studentinnen sowie von Studentinnen mit Kind(ern).

### 3.2.5 ARBEITSORTMODELL FÜR BESCHÄFTIGTE

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet die Hochschule Mainz ihren Beschäftigten die Möglichkeit, in begründeten Fällen auf das flexible Arbeitsortmodell zurückzugreifen. Dabei bleibt das Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis in seiner bestehenden Form unberührt, lediglich der Ort der Arbeitsleistung wird außerhalb der Hochschule verlagert. Als Gründe für die zunächst auf ein Jahr befristete Übertragung einer Beschäftigung außerhalb der Hochschule gelten insbesondere die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen. Der Antrag kann verlängert werden.

### 3.2.6 JAHRESZEITARBEITSKONTO FÜR BESCHÄFTIGTE

Seit dem Gleichstellungskonzept von 2013 wurde an der Hochschule Mainz im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuerst für eine Pilotphase ein Jahreszeitarbeitskonto mit flexiblen Arbeitszeiten eingeführt. Da sich die Pilotphase bewährt hatte, entschied sich die Hochschule für die Weiterführung dieser Maßnahme.

Die flexiblen Arbeitszeiten sehen vor, dass die Beschäftigten der Hochschule ihre tägliche Arbeitsleistung in der Zeit von 7 bis 22 Uhr erbringen können. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen in Abstimmung mit ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen generell oder im Einzelfall die Lage ihrer täglichen Arbeitszeit in Anlehnung an die derzeit geltenden Öffnungszeiten fest, sowie in Absprache mit den direkten Vorgesetzten.

Das Arbeitszeitkonto (AZK) darf maximal ein Minus von 30% der wöchentlichen Arbeitszeit aufweisen und es können maximal 10 Arbeitstage angespart werden, entsprechend der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Das Arbeitszeitkonto ist zeitlich nicht begrenzt.

### 3.2.7 BERUFUNGEN UND AKTIVE REKRUTIERUNG VON WISSENSCHAFTLERINNEN

Der Berufungsleitfaden der Hochschule Mainz wurde Anfang des Jahres überarbeitet und liegt nun vor. Ergänzt wurde dieser um mehrere gleichstellungsfördernde Aspekte:

- Sozialkompetenz ist nun als neues Kriterium bei den Berufungsverfahren aufgenommen.
- Familienzeiten werden angerechnet.
- Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen: Der Berufungsleitfaden sieht nun eine aktive Rekrutierung durch die Berufungskommissionen vor. Hierfür wurden Best-Practice-Maßnahmen sowie Datenbanken zur Recherche von Wissenschaftlerinnen in den Leitfaden aufgeführt.

### 3.2.8 GENDER IN DER LEHRE

Für das Wintersemester 2017/18 erhielt die Hochschule Mainz den Zuschlag für die internationale und interdisziplinäre Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz. Die Hochschule besetzte die Gastprofessur mit der Architektin und Professorin Dr.-Ing. Mary Pepchinski. Im Rahmen dieser Gastprofessur wurde ein für alle Studierenden offenes interdisziplinäres Seminar „Architektinnen, Designerinnen und Konstrukteurinnen im 20. und 21. Jahrhundert: Von Praxis und Partnerschaft zur Professionalisierung und der Pritzker Preis, 1907 – heute“ angeboten. Zudem gab es mehrere offene Vorträge sowie einem Workshop im Rahmen des hochschulinternen Qualifizierungskollegs zu „Gender in Lehre und Forschung“. Mit dieser Gastprofessur hat sich die Hochschule das erste Mal fachbereichs- und statusgruppenübergreifend mit dem Bereich Gender in der Lehre auseinandersetzen können. Die Hochschule strebt an, an die Gastprofessur anzuknüpfen und den Bereich Gender in der Lehre innerhalb der einzelnen Studiengänge sowie hochschulweit zu verankern.

#### 4. ZUKÜNFTIGE ZIELE DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER HOCHSCHULE MAINZ

Die Hochschule Mainz sieht es als unerlässlich an, im hochschulpolitischen Diskurs mit den Verantwortlichen in Politik und Gesellschaft für eine funktionsgerechte Finanzierung der mit der Gleichstellung verbundenen Aufgaben zu werben, um dauerhafte Aufgaben in diesem Bereich nachhaltig abbilden zu können. Zentral für die Gleichstellung an der Hochschule Mainz bleibt der ganzheitliche Ansatz. Die gleichstellungsfördernden Maßnahmen sind hierbei nicht als einzelne punktuelle Maßnahmen zu sehen, sondern als ineinandergreifende Strukturen, die angehende Studentinnen von der Studienaufnahme (und bereits davor) über das Studium hinweg bis zum Studienabschluss und darüber hinaus begleiten und unterstützen. Dabei wird sich die Hochschule weiterhin auf die Schwerpunkte „Familienfreundlichkeit“ und „Frauen in die Wissenschaft“ fokussieren. Bereits vorhandene gleichstellungsfördernde Maßnahmen sollen weiter verstetigt, neue Maßnahmen sollen angestoßen werden. Hierfür wird vor allem die Koordination dieser gleichstellungsfördernden Maßnahmen zentral sein: Vernetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen untereinander, gezielte Bekanntmachung dieser Maßnahmen innerhalb der Hochschule sowie deren Verstärkung.

Für die Sensibilisierung gegenüber Gender als Querschnittsthema in Lehre und Forschung wird die Hochschule vor allem auf Weiterbildungsmaßnahmen (Qualifizierungskolleg, hochschuldidaktische Weiterbildung) setzen und sich weiterhin zu diesem Themenbereich überregional vernetzen, um so weitere Impulse zu erhalten und diese aktiv in die Hochschule zu tragen.

Um gezielt Wissenschaftlerinnen für Führungskräfte an der Hochschule, insbesondere für die Fachbereiche Technik und Wirtschaft, zu gewinnen, wird der neue Berufungsleitfaden inklusiv aufgeführter Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen eingeführt werden. Hier wird das Ziel sein, die Mitglieder der Berufungskommissionen noch einmal gesondert für die Situation von Frauen in der Wissenschaft zu sensibilisieren sowie sie bei der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei Berufungen zu unterstützen.

Der Schwerpunkt der zukünftigen Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Mainz liegt im Ausbau der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Bei einer Förderung durch das Professorinnenprogramm III wird die Hochschule Mainz eine Promotionskultur aufbauen. Der Fokus liegt dabei auf der Förderung von Frauen auf dem Weg ihrer wissenschaftlichen Karriere hin zu einer Professur. Absolventinnen soll frühzeitig und gezielt die Option einer kooperativen Promotion aufgezeigt werden und die damit verbundenen Berufswege, um sie für eine Promotion zu begeistern. Im Rahmen dieser Promotionsförderung sollen die Promovendinnen während der Dauer ihrer Promotion kontinuierlich beraten und begleitet werden, sie sollen mit anderen Promovendinnen – auch über die Hochschule Mainz hinaus – vernetzt werden. Zudem wird die Hochschule ein mit der Koordination des Mentoring-Programms für Absolventinnen eng abgestimmtes Qualifizierungsprogramm aufbauen und den Promovendinnen anbieten.

Die Hochschule Mainz geht davon aus, durch diese Form der ganzheitlichen Karrierebegleitung und –beratung nachhaltig bzw. dauerhaft den Anteil der Professorinnen erhöhen zu können.

Mainz, den 25. Mai 2018

---

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