



Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Hochschule Koblenz

Plan zur effektiven Umsetzung des gesetzlichen Auftrags zur Gleichstellung der Geschlechter an der Hochschule Koblenz sowie zur Förderung von Frauen auf allen Ebenen, auf denen Unterrepräsentanz besteht.

Abstrakt

Die Hochschule Koblenz wurde zertifiziert als vorbildliche Wissenschaftseinrichtung und Arbeitgeberin, die in ihrer Organisation für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Chancengleichheit von Männern und Frauen unabhängig von ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität eintritt. Die Hochschule Koblenz tritt vor diesem Hintergrund für Gleichstellung und Inklusion ein und nutzt damit eine aktive Herangehensweise zur Schaffung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit aller Mitglieder ihrer Hochschule.

Generelle Zielsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderplans ist es, den Anteil von Frauen in allen Berufsgruppen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, bei der Vergabe von Stipendien und bei anderen Maßnahmen der Nachwuchsförderung zu erhöhen, sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigungen und Diskriminierungen zu definieren.

Präambel

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht, das in Artikel 3 des Grundgesetzes verankert ist. Auf Bundesebene (§ 2 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz - HRG) sowie auf Landesebene des Landes Rheinland-Pfalz (§ 2 Abs. 1 Satz 5 HochSchG; § 2 Abs. 2 HochSchG; § 5 Abs. 3 HochSchG i.V.m. § 72 Abs. 4; § 43 Abs. 3 HochSchG i.V.m. § 3 Abs. 8 Landesgleichstellungsgesetz - LGG; § 76 Abs. 2 Nr. 16 HochSchG i.V.m. § 15 LGG; § 102 HochSchG) wird dieses Grundrecht durch entsprechende Regelungen gesetzmäßig.

Regulierungen zur Antidiskriminierung von Frauen (§ 2 Abs. 2 HochSchG) sind erforderlich, aber nicht ausreichend um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 2 Abs. 1 HochSchG) herbeizuführen. Neben gesetzlichen Regulierungen bedarf es zusätzlich der konstruktiven Kommunikation in der Hochschule und der finanziellen Anreize innerhalb und außerhalb der Hochschule, um die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft effektiver und effizienter zu gestalten (vgl. Schmidt/Körber-Weik 2000, S. 23ff).

Die Umsetzung der Professorinnenprogramme I+II des Bundes und der Länder in Rheinland-Pfalz seit 2008 sowie die Frauenförderlinie im Rahmen der Hochschulpakete II+III haben erste Weichen zur positiven Entwicklung des Anteils der Frauen in den Wissenschaften gestellt.

Der Bundesdurchschnitt weiblicher Professuren aller Hochschularten lag 2016 bei 23,4%. Er stieg damit beachtlich, denn er betrug 2011 lediglich 19,8 %. Die Fachhochschulen hatten 2016 einen Frauenanteil an Professuren von 22,3 % (Statistisches Bundesamt 2017).

Der Anteil an Professorinnen an der Hochschule Koblenz liegt unter dem Bundesdurchschnitt – sogar dem der Fachhochschulen. Immerhin hat sich der Professorinnenanteil an der Hochschule Koblenz von 11,4 % im Jahr 2011 auf 18,7 % in 2017 erhöht. Frauen sind nach wie vor im Vergleich zu dem Geschlechterverhältnis unter den Studierenden weit unterrepräsentiert. Darüber hinaus zeigt sich bei der Verteilung der weiblichen Professuren auf die jeweiligen Fachbereiche die Bestätigung des erforschten Phänomens des „Glass Ceilings“ bzw. „Glass walls“, bei dem hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen aus mittleren Managementpositionen nicht aufsteigen (Meuser 2007).

Mit dem vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird das Ziel einer Erhöhung des Anteils von Professorinnen auf mindestens 20 - 25% festgelegt. Der Anteil weiblicher Professuren soll vor allem in den Bereichen steigen, in denen er bislang unterrepräsentiert ist (§ 3 Abs. 8 LGG). Auch auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie der Studentinnen und Studenten wird darauf hingewirkt, dass Frauen wie Männer gleichermaßen in ihrer Karriereentwicklung - vor allem bei Stellenbesetzungen und Promotionsanfragen - beraten und unterstützt werden.

Die Hochschule Koblenz verpflichtet sich mit dem nachstehenden Plan zur Gleichstellung der Geschlechter und der Förderung von Frauen nach Maßgabe des § 76 Abs. 2 Nr. 16 Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz (HochSchG) in Verbindung mit § 6 Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG) die Frauen an der Hochschule zu fördern und zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen.

Inhaltsverzeichnis

1	Normativer Rahmen und Grundlagen	5
1.1	Hochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz.....	5
1.2	Landesgleichstellungsgesetz (LGG).....	5
1.2.1	Geschlechter gerechte Sprache.....	5
2	Strategischer Rahmen und Ziele	6
2.1	Diversity-Konzept der Hochschule.....	6
3	Strukturen der Gleichstellung	7
3.1	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretung.....	8
3.2	Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen, den zentralen Einrichtungen und den Instituten sowie ihre Vertretungen.....	9
3.3	Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen.....	10
3.4	Stabstelle für Gleichstellung.....	10
3.4.1	Beratung.....	11
3.4.2	Netzwerke.....	12
4	Maßnahmen und Programme	13
4.1	Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung.....	13
4.2	Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf.....	13
4.2.1	Teilzeitarbeit.....	14
4.2.2	Beurlaubung.....	14
4.2.3	Service für Familien.....	15
4.3	Erhöhung des Anteils der Professorinnen in Lehre und Forschung.....	16
4.3.1	Ausschreibungen von Stellen und Stellenbesetzungen.....	17
4.3.2	Zielvereinbarungen.....	17
4.4	Personalentwicklung.....	18
4.4.1	Einstellungen, Berufungen, Höhergruppierungen.....	18
4.4.2	Wissenschaftliche Nachwuchsförderung.....	19
4.4.2.1	Qualifizierungsstellen.....	19
4.4.2.2	Mentoring- und Post-Doktorandinnen-Programm.....	19
4.4.2.3	Kooperative Promotionen.....	19
4.4.3	Gleichstellung in Lehre und Forschung.....	19
5	Statistik	20
6	Berichtswesen	20
7	Schlussbestimmung	20
8	Literaturverzeichnis	21
9	Anlagen	22

1 Normativer Rahmen und Grundlagen

Der in Artikel 3 des Grundgesetzes verankerte Anspruch auf Gleichberechtigung von Männern und Frauen wird für die Hochschulen sowohl auf der Ebene des Bundes als auch der Ebene der Länder konkretisiert. Der Wissenschaftsrat betont in seinen an die Bundesregierung und die Regierungen der Länder gerichteten „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ (2007) die Bedeutung einer besseren Partizipation von Frauen in den Führungsebenen von Wissenschaft und Forschung.

1.1 Hochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz

Das Hochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz (HochSchG RLP) verpflichtet sich zur Erfüllung der grundgesetzlich verankerten Aufgaben zur Gewährleistung der Grundrechte von Frauen und Männern auf Gleichberechtigung und der aktiven Beseitigung bestehender Benachteiligungen von Frauen (§2 Abs. 2 HochSchG). Zur Erfüllung dieser Aufgaben schreibt die Gesetzgebung vor, dass Frauen bei Einstellungen – einschließlich Berufungen – bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind, soweit und solange Unterrepräsentanz vorliegt.

Das Hochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz bekennt sich explizit zum Gender Mainstreaming und fordert die Hochschulen auf, bei allen Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu berücksichtigen (§ 3 Abs. 1 Satz 5). Es überträgt die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes auf die Hochschulen (§§ 43 Abs. 3, 76 Abs. 2 Nr. 16) und definiert den Rahmen für die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und -kommission (§ 72 Abs. 4).

Nach § 102 HochSchG sollen Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages bei der Zuweisung von Mitteln berücksichtigt werden.

1.2 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Nach §1 Abs. 1 des LGG sollen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst nach Maßgabe dieses Gesetzes Frauen gefördert und bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut werden. Des Weiteren dürfen Frauen und Männer wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist.

1.2.1 Geschlechtergerechte Sprache

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern spiegelt sich im Sprachgebrauch wider: Frauen dürfen in männlichen Formulierungen nicht länger nur "mitgemeint" ("generisches Maskulinum") sein, sondern müssen auch selbst sprachlich in Erscheinung treten.

Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Hochschule Koblenz

"Sprache ist ein Produkt historisch-gesellschaftlicher Phänomene, also stellt sie auch Produktion und Reproduktion gesellschaftlicher Verhältnisse dar."¹¹

Dem Auftrag des § 2 Abs.2 HochSchG zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist beim Erlass von hochschulischen Satzungen durch Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache Rechnung zu tragen. Hierbei soll nach den Grundsätzen der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen, des Ministeriums des Innern und für Sport und des Ministeriums der Justiz vom 05. Juli 1995 (Gemeinsames Amtsblatt der Ministerien für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung und für Kultur, Jugend, Familien und Frauen vom 5. Oktober 1995) verfahren werden:

„Im allgemeinen Schriftverkehr, in allen Ordnungen und Satzungen und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Hochschule werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen, Formulierungen und Satzgestaltungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet“ (vgl. Verwaltungsvorschrift des MKJFF, 1995).

Des Weiteren ist die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes und im dienstlichen Schriftverkehr im Bundesgleichstellungsgesetz § 4 Abs. 3 verbindlich geregelt.

Hochschulgrade werden nach einer bestandenen Hochschulprüfung an Frauen in weiblicher oder männlicher Sprachform verliehen (§ 30 Abs. 6 HochSchG). Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen und Bescheinigungen aller Art sowie Lehr- und Öffentlichkeitsmaterialien inklusive Websites. Wenn geschlechtergerechte Sprachformen und Paarformeln nicht eingesetzt werden können, wird nach kreativen Formulierungen gesucht. Im Sinne von Diversity wird eine sprachliche Diskriminierung von Personen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht angehören vermieden.

2 Strategischer Rahmen und Ziele

Der Rahmen für die Ausgestaltung des strategischen Zielsystems der Hochschule Koblenz bildet das Leitbild der Hochschule, das in fünf Leitlinien entfaltet wird. Der Aspekt der Gleichstellung ist in der Leitlinie „Organisation“ wie folgt beschrieben:

„Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit sind für uns Voraussetzungen zur Organisationsentwicklung.“

Chancengerechtigkeit impliziert hierbei die Förderung von Frauen in allen Stausebenen, solange eine Unterrepräsentanz vorhanden ist.

2.1 Diversity-Konzept der Hochschule

Die Hochschule ist seit 2015 mit dem Diversity-Zertifikat ausgezeichnet und sich dadurch zur Umsetzung ihres Diversity-Konzepts verpflichtet. Zudem hat die Hochschule in 2017 zudem die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Seit 2015 besteht der Arbeitskreis Diversity, der sich einmal im Semester zu Diversity-Themen berät und hochschulweite Maßnahmen initiiert. Mitglieder des Arbeitskreises sind Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Kategorieansätze (Gleichstellung, Beeinträchtigung und Gesundheit, kulturelle Vielfalt etc.) und verschiedener Einrichtungen und Fachbereiche an allen drei Standorten der Hochschule. Der

¹¹ Zitat aus "Geschlechtergerecht in Sprache und Bild", Johannes Kepler Universität Linz, S. 3

Arbeitskreis wird vom Gleichstellungsbüro organisiert und durchgeführt und ist offen für neue Mitwirkende. Durch diese Arbeitsweise werden die bisher voneinander entkoppelten Ansätze, vertreten durch einzelne Beauftragte in ihren Schnittstellen, zusammengeführt (politische Dimension) und mit bzw. für die drei Bereiche Organisation und Personal, Forschung und Lehre sowie Studentinnen/Studenten (betriebliche Ebene) Diversitätsbewusstsein und Diversitätshandlungsfähigkeit hergestellt. Die Diversity-Akteure/Akteurinnen handeln nicht nur im Sinne eines Antidiskriminierungsansatzes, d.h. eines Ausgleichs von Ungleichheit, sondern entwickeln aktiv einen integrativen Ansatz - Managing Diversity und Inklusion (Lern- und Effektivitätsansatz).

Mit der 124. Sitzung des Senates wird Diversity an die Vizepräsidentschaft für Lehre gekoppelt und somit zu einem zentralen Thema des Präsidiums. Die operativen Geschäfte verbleiben im Gleichstellungsbüro.

3 Strukturen der Gleichstellung

Strukturen der Gleichstellung sind prinzipiell dann vorhanden, wenn weibliche Hochschulangehörige aller Statusgruppen an allen Gremien und Entscheidungsprozessen partizipieren können und in Personalbesetzungsverfahren bei gleicher Qualifikation die weibliche Kandidatin den Vorrang in der Besetzung der jeweiligen Stelle erhält, solange eine Unterrepräsentanz besteht.

Nach § 2 Abs. 2 HochSchG fördern die Hochschulen 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. Die Hochschule Koblenz legt besonderen Wert darauf, Frauen verstärkt für die Gremienarbeit zu motivieren und zu gewinnen. An definierten Gremientagen finden daher in der Regel keine Klausuren und Seminare statt. Studentische Vertreterinnen und Vertreter werden von der Anwesenheitspflicht entbunden, wenn sie zeitgleich ihrer Gremienaufgabe nachgehen.

Eine geschlechtssparitätische Besetzung der Berufungskommission ist anzustreben. Bis dies umgesetzt ist, nimmt an Berufungsverfahren und in Berufungsausschüssen neben der Gleichstellungsbeauftragten mindestens eine Professorin teil. Es können auch externe Professorinnen bzw. Professorinnen aus anderen Fachbereichen in den Ausschuss berufen werden.

Grundsätzlich sind alle Bewerberinnen, die die Voraussetzungen erfüllen, zu einem Probevortrag einzuladen. Ist die Zahl der Bewerberinnen zu hoch, sind Bewerberinnen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen einzuladen.

Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Hochschule Koblenz

Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung an der Hochschule Koblenz sind:

- die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und ihre Vertretung
- die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Vertretungen in den Fachbereichen, den zentralen Einrichtungen, der Verwaltung und der Institute
- der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen (AGf)
- das Gleichstellungsbüro

Darüber hinaus arbeitet die Hochschule mit dem Allgemeinen Studentenausschuss (AStA) an allen drei Standorten im Sinne der Gleichstellung gedeihlich zusammen.

Des Weiteren arbeiten die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Leiterin des Gleichstellungsbüros in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) und in der Landeskonferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz (LaKoF) mit.

3.1 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Koblenz und die Umsetzung der allgemeinen Vorgaben aus dem Gleichstellungs- und Frauenförderplan werden durch folgende Rahmenbedingungen garantiert:

Der Senat bestellt einen Ausschuss für Gleichstellungsfragen und auf dessen Vorschlag für die Dauer von drei Jahren eine Hochschulbedienstete zur Gleichstellungsbeauftragten sowie ihre beiden Vertretungen (§72 Abs. 4 HochSchG). Eine Wiederwahl ist möglich. Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten ergeben sich aus § 72 HochSchG.

Die Aufgaben des Senatsausschusses für Gleichstellungsfragen sind:

- Erstellung eines Vorschlags an den Senat zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertretung
- Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben
- Erstellung von Richtlinien, Empfehlungen und Stellungnahmen zur Vorlage an den Senat über die Gleichstellungsbeauftragte

Der Ausschuss ist nicht entscheidungsbefugt.

Die Hochschule wirkt darauf hin, dass die Gleichstellungsbeauftragte die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Personal- und Sachmittel erhält. Sie kann sich nach § 72 Abs. 4 HochSchG ganz oder teilweise von den Dienstpflichten befreien lassen. Auf Antrag erhält der betroffene Fachbereich einen angemessenen Ausgleich für die durch die Freistellung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ausfallende Lehre bzw. Arbeitszeit. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf eine gedeihliche Zusammenarbeit im Rahmen ihrer Aufgaben hin.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, an allen Sitzungen der Organe der Hochschule und den Berufungskommissionen mit Antrags- und Rederecht teilzunehmen.

Im Hochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz heißt es über die Rechten und Pflichten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten unter § 72 Abs. 4 Satz 2 bis 4:

„Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Organe der Hochschule und von ihnen gebildete Ausschüsse bei der Erfüllung von Aufgaben nach § 2 Abs. 2 zu unterstützen, die Beschlussfassung des Senats gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 16 vorzubereiten und regelmäßig über

Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Hochschule Koblenz

ihre Tätigkeit zu berichten. Sie wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist sie rechtzeitig zu informieren, sie kann Stellungnahmen abgeben, an den Sitzungen aller Gremien beratend teilnehmen und Anträge stellen; ihre Stellungnahmen sind den Unterlagen beizufügen.“

Des Weiteren regelt § 72 Abs. 6 Satz 1, dass eine Entscheidung, die im Aufgabenbereich der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist, auf ihren Antrag überprüft und erneut getroffen wird.

Darüber hinaus ist die Gleichstellungsbeauftragte zuständig für Information und Beratung der Organe, Einrichtungen und Angehörigen der Hochschule in Fragen der Gleichstellung, Planung, Ausgestaltung und Realisierung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in Kooperation mit den jeweils zuständigen Gremien.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschule insbesondere bei der Wahrnehmung von Lehre, Forschung und Weiterbildung unter dem Aspekt der Gleichberechtigung. Dazu gehören z. B. Berufungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und andere Verfahren des beruflichen Werdegangs. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie das Gleichstellungsbüro beraten die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und informieren diese über die aktuellen Themen zur Frauenförderung und Gleichstellung innerhalb und außerhalb der Hochschule.

3.2 Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen, den zentralen Einrichtungen und den Instituten sowie ihre Vertretungen

Fachbereiche, zentrale Einrichtungen und Institute bestellen Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretungen, welche die Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsförderung wahrnehmen. Sie werden für die Dauer von drei Jahren gewählt (§ 72 Abs. 5 HochSchG). Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wird vom Fachbereichsrat bestellt und die Gleichstellungsbeauftragten der zentralen Einrichtungen vom Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen (AGf).

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten können sich nach § 72 Abs. 5 auf Antrag teilweise von ihren originären Dienstpflichten befreien lassen. Für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte mit befristetem Arbeitsvertrag kann sich auf Antrag nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG die Befristung verlängern.

Der Antrag zur Befreiung von den originären Dienstpflichten ist bei dem jeweiligen Vorgesetzten bzw. dem Fachbereichsrat zu stellen.

Die Gleichstellungsbeauftragten in den jeweiligen Fachbereichen, zentralen Einrichtungen und Instituten sind frühzeitig von den jeweils zuständigen Organisationseinheiten über alle Angelegenheiten zu unterrichten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern berühren. Sie können hierzu an den Sitzungen der Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Sie sind als beratendes Mitglied zu laden und zu informieren. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind zuständig für Stellungnahmen gegenüber den Fachbereichen, den anderen wissenschaftlichen Einrichtungen und den zentralen Einrichtungen vor der Beschlussfassung über Berufungsvorschläge sowie vor der Entscheidung über Vorschläge für die Einstellung von wissenschaftlichem und anderem Personal. Das Gremium, bzw. die Leitung des jeweiligen Fachbereichs oder der jeweiligen

Einrichtung haben die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs zur Sachlage anzuhören.

Darüber hinaus unterstützen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten den Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen und sind Ansprechpartnerinnen sowie Koordinatorinnen für alle frauenrelevanten Problemstellungen und Gleichstellungsfragen, Fragen der Diskriminierung und Maßnahmen zur Frauen- und Gleichstellungsförderung in den Fachbereichen und den zentralen Einheiten.

Das Gleichstellungsbüro bietet Möglichkeiten des fachlichen Austausches für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und bei Bedarf auch Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für das Aufgabengebiet an.

3.3 Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen

Der Senat bestellt einen Ausschuss für Gleichstellungsfragen (AGf) (§ 72 HochSchG). Dem Ausschuss gehören die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule, die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche, sonstigen Einrichtungen und Institute sowie die jeweiligen Vertretungen an. Darunter ist mindestens eine Vertreterin der Gruppen gemäß § 37 Abs. 2 HochSchG (Professorin, Studentin, Assistentin, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Mitarbeiterin in Verwaltung und Technik). Der Ausschuss für Gleichstellungsfragen unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben (§72 Abs. 4 HochSchG). Beratende Mitglieder des Ausschusses können auch an Gleichstellungsfragen interessierte Angehörige der Hochschule sein, welche die Gleichstellungsaufgabe und den Gedanken der familienfreundlichen Hochschule unterstützen wollen. Pro Fachbereich, sonstiger Einrichtung und Institut können ein bis maximal drei zusätzliche Mitglieder benannt werden. Beratende Mitglieder haben kein Stimmrecht im Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen.

3.4 Stabstelle für Gleichstellung

Für die konkrete Gestaltung des gesetzlichen Handlungsspielraums ist das Gleichstellungsbüro institutionell als Stabstelle in die Organisationsstruktur der Hochschule eingebettet und direkt der Hochschulleitung unterstellt. Somit wird die Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe der Hochschule Koblenz hochschulübergreifend durchgeführt.

Dies bedeutet auch, dass der Gleichstellungsauftrag explizit in den strategischen Rahmen der Hochschule eingebunden ist (Leitbild der Hochschule), die Hochschule für eine hohe Strukturqualität sorgt und angemessene Ressourcen für die Förderung der Gleichstellung bereitstellt sowie ihre weiblichen Beschäftigten und Studierenden mit gezielten Maßnahmen unterstützt (z.B. Mentoring Programme).

Als notwendige strukturelle Voraussetzung für eine Umsetzung der strategischen Gleichstellungsziele bietet die Hochschule Koblenz neben der soeben beschriebenen nachhaltigen institutionellen Verankerung eine angemessene Ressourcenausstattung. Das Gleichstellungsbüro ist mit einer unbefristeten Vollzeit-Leitungsstelle ausgestattet. Am RheinAhrCampus ist das Gleichstellungsbüro an einem festen Tag in der Woche vertreten. Der WesterWaldCampus erhält, wie an den anderen Standorten, vom Gleichstellungsbüro vergleichbare Serviceangebote. Ergänzt werden die Personalressourcen des Gleichstellungsbüros durch studentische Hilfskräfte. Damit wird die Zusammenarbeit mit der studentischen Vertretung (AStA) gefestigt. Der finanzielle Bedarf des Gleichstellungsbüros zur Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben wird von der Hochschule gedeckt.

3.4.1 Beratung

Das Gleichstellungsbüro der Hochschule Koblenz setzt sich, gemäß den gesetzlichen Grundlagen, für Chancengerechtigkeit und gegen möglicherweise existierende oder aufkommende Benachteiligung von Frauen ein. Das Gleichstellungsbüro ist mit qualifizierten Beschäftigten und Hilfskräften ausgestattet, um die umfassenden Beratungsleistungen, Angebote und Projekte für Studierende und Hochschulbeschäftigte durchzuführen sowie das breite Spektrum der Leistungen abzudecken. Die Beratungstätigkeit zu allen im Gleichstellungs- und Frauenförderplan aufgeführten Aspekten ist eine zentrale Aufgabe des Gleichstellungsbüros.

Darüber hinaus fungiert das Gleichstellungsbüro als Anlauf- und Beratungsstelle für Hochschulangehörige und Studierende bei auftretender Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, sexueller Identität und Orientierung, Religion, kulturellen Hintergrunds und bei sexueller Belästigung. Die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros werden entsprechend dieser Aufgaben fortgebildet.

Das Gleichstellungsbüro informiert und berät zu zahlreichen Themen, wie z.B. rund um Frauenförderung, Chancengleichheit, Gender Mainstreaming, Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, Pflege von Angehörigen, Elternzeit und Elterngeld. Zu diesen Themen arbeitet das Gleichstellungsbüro eng mit anderen, relevanten Einrichtungen der Hochschule und den Fachbereichen zusammen und bietet Fortbildungen und Informationsveranstaltungen an.

Die Beratungstätigkeit des Gleichstellungsbüros wird statistisch erfasst und zusammen mit der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in einem Jahresbericht dargelegt.

Die Beratung des Gleichstellungsbüros ist eine Serviceleistung für alle Angehörigen der Hochschule und erfolgt nach Terminvereinbarung an allen drei Standorten und telefonisch.

Die Hochschule Koblenz wurde vom Stifterverband im Rahmen des Diversity Audits zertifiziert. Das verdeutlicht die Bedeutung dieses Bereichs für die Hochschule. Um diese vielfältigen und umfangreichen Aufgaben erfüllen zu können, wird das Amt einer/eines Diversity-Beauftragten und die Stelle einer/eines Diversity Referenten/Referentin (0,5) eingerichtet.

Die Hochschule Koblenz hat dafür Sorge zu tragen, dass sie als Arbeitgeberin und Vorgesetzte alle Hochschulangehörigen vor sexueller Belästigung, jeglicher Formen der Diskriminierung und Benachteiligung schützt. Die Angehörigen der Hochschule und die Hochschulleitung wirken bei Fällen von Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte entgegen und unterstützen diesbezüglich vorbeugende Maßnahmen zur Bewusstseinschaffung.

Die Übergangsbestimmungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) regeln, dass in Fällen von sexueller Belästigung weiterhin das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden ist, in diesem Fall das Beschäftigungsschutzgesetz. Die Bestimmungen dieses Gesetzes werden von der Hochschule Koblenz beachtet und gelten für alle Mitglieder der Hochschule (§36 HochSchG). Sexuelle Belästigung im Sinne des Beschäftigtenschutzgesetzes ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Hochschulangehörigen verletzt. Dazu gehören nach §2 Abs. 2 BeschäftigtenschutzG sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie

Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Hochschule Koblenz

Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

Die Betroffenen haben das Recht, bei einer Vertrauensperson ihrer Wahl (Dienststellenleitung, Personalrat, AStA oder Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder des Ausschusses für Gleichstellungsfragen, Beschäftigte im Gleichstellungsbüro) Beschwerde einzulegen, wenn sie sich von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen (§ 3 BeschäftigtenschutzG). Diese Personen sind auf Wunsch der Beschwerde führenden Person verpflichtet, die Beschwerde der Dienststellenleitung zur Kenntnis zu bringen. Seitens der Hochschule Koblenz werden die Beschwerden geprüft, um geeignete rechtliche Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt und Belästigung nach § 4 BSchG zu ergreifen. Dabei ist sicherzustellen, dass für die belästigte Person keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Die Hochschule setzt sich explizit dafür ein, dass Vorgesetzte entsprechend geschult werden und dass Aufklärung und Prävention an der Hochschule durchgeführt werden. Ein vergleichbarer Schutz muss auch für Studierende gelten. Die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro beraten die Hochschulleitung in der Wahrnehmung dieser Aufgaben und erstellen einen Leitfadens.

Die Hochschule Koblenz und deren Anlagen sind so gestaltet, dass sich die Hochschulmitglieder jederzeit angstfrei darin aufhalten können.

Den Hochschulangehörigen werden regelmäßige Informationsveranstaltungen zu Fragen des gedeihlichen Zusammenlebens an der Hochschule und zum Verhalten in Krisensituationen angeboten. Führungskräfte der Hochschule werden in regelmäßigen Fortbildungsveranstaltungen zum Beschäftigtenschutzgesetz geschult.

3.4.2 Netzwerke

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Leitung des Gleichstellungsbüros der Hochschule Koblenz sind Mitglieder der "Landeskonferenz der Hochschulfrauen in Rheinland-Pfalz" (LaKoF). Die Landeskonferenz für Frauenfragen (LaKoF) ist ein Zusammenschluss aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der Frauenreferentinnen und Mitarbeiterinnen in Frauen- und Gleichstellungsbüros an Hochschulen in Rheinland-Pfalz. Neben der Vernetzung und dem Austausch berät die LaKoF Wissenschaftspolitik und -verwaltung und gibt Stellungnahmen zu hochschulpolitischen Themen ab. Darüber hinaus macht sie Vorschläge zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft und ist in das Gesetzgebungsverfahren einbezogen. Als aktive Mitglieder der LaKoF vertreten die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Leiterin des Gleichstellungsbüros der Hochschule Koblenz insbesondere die Interessen der Frauen an Hochschulen auf Landesebene und wirken mit den anderen Mitgliedern der LaKoF bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschulen (gemäß § 2 Abs. 2 HochSchG) im Bereich der Frauenförderung und Frauenforschung an Hochschulen zusammen.

Des Weiteren ist die Hochschule Koblenz, vertreten durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Leiterin des Gleichstellungsbüros, Mitglied der „Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen“ (BuKoF). Die BuKoF ist ein Zusammenschluss aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der Mitarbeiterinnen in Frauen- und Gleichstellungsbüros aller Hochschulen in Deutschland. Neben der Vernetzung und dem Austausch berät die BuKoF auf Bundesebene Wissenschaftspolitik und Wissenschaftsverwaltung. In diesem Sinne kooperiert sie mit den Ministerien des Landes sowie mit anderen Institutionen, Vereinigungen und Verbänden.

Hochschulintern wird die Kooperation mit dem AStA gepflegt.

Das Gleichstellungsbüro ist als Kooperationspartner in ein breites Netzwerk von Wirtschaft, Politik, öffentlichen und sozialen Institutionen des „Koblenzer Bündnisses für Familie“ eingebunden und erklärt sich hiermit bereit in den Wirkungsbereichen der Hochschule Koblenz familienfreundliche Maßnahmen und Projekte zu fördern, zu unterstützen und nach Möglichkeit weiter auszubauen. 2014 hat die Hochschulleitung die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet und ist damit einem Netzwerk von 47 Hochschulen beigetreten.

Durch die Teilnahme zu den einmal jährlich stattfindenden Foren, in denen Ergebnisse einzelner Projekte und Aktivitäten vorgestellt werden, informieren sich die Kooperationspartner über den Fortgang der Initiativen und bringen neue Vorschläge ein. Gleichzeitig unterstützt das Gleichstellungsbüro begonnene Initiativen und erklärt sich zur Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Projekten bereit. Aufgrund der Mitgliedschaft im „Koblenzer Bündnis für Familie“ und der Zusammenarbeit mit der SGD Nord können Kinder von Hochschulbeschäftigten auch in den Oster- und Herbstferien an Betreuungsangeboten teilnehmen.

Des Weiteren ist das Gleichstellungsbüro in dem Netzwerk „Studienfinanzierung“ tätig. Dieses Netzwerk ist ein Zusammenschluss inner- und außerhochschulischer Institutionen, die sich in regelmäßigen Abständen treffen und sich darüber austauschen, wie Studierende von der Information über die Beratung bis hin zur Vergabe von konkreten finanziellen Hilfen unterstützt werden können.

4 Maßnahmen und Programme

Die in Kapitel 3 aufgezeigten strukturellen Voraussetzungen sind notwendig, aber nicht ausreichend um den gesetzlichen Auftrag der Chancengleichheit an der Hochschule Koblenz zu verwirklichen. Erst durch ein breites Maßnahmenbündel, das auf den Studienort, den Arbeitsplatz und den Forschungsstandort Hochschule abgestimmt ist, wird die Chancengerechtigkeit verwirklicht. Der Aspekt der Vereinbarkeit für Familie und Beruf ist im Leitbild verankert und dient allen Angehörigen der Hochschule ungeachtet ihres Geschlechts.

4.1 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung

Die Hochschule Koblenz tritt entschieden gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung auf allen Ebenen ein. Zur Umsetzung wird ein Leitfaden erarbeitet, der sich sowohl an Betroffene, wie auch an Nichtbetroffene richtet mit dem Ziel, für das Thema zu sensibilisieren. Fortbildungen für Beschäftigte werden in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Personalentwicklung angeboten. Damit sollen sowohl Hilfen für Betroffene geschaffen als auch mögliche Belästigungen oder Diskriminierungen im Keim erstickt werden.

4.2 Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf

Die Hochschule wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dem wird in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen, soweit es der gesetzliche Rahmen gestattet (insbesondere Beurlaubung und Verlängerung der Fristen zur Ablegung von Prüfungen bzw. Ermöglichung von Teilzeitstudium). Regelungen zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes für Studentinnen werden getroffen.

Das prüfungsrelevante Lehrangebot soll in der Regel zeitlich so gestaltet werden, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Pflichten vereinbar ist. Die Prüfungsordnungen sollen in der Regel abweichende Ausnahmeregelungen der Anwesenheitspflicht bei mehrfach belasteten Studierenden ermöglichen (vgl. § 26 HochSchG). Bei der Zulassung zu Veranstaltungen mit begrenzter Teilnehmerinnen- und Teilnehmerzahl sollen die Interessen Schwangerer oder studierender Eltern bevorzugt berücksichtigt werden.

Die Hochschule Koblenz informiert die weiblichen und insbesondere auch die männlichen Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben. Auf Antrag wird eine Beurlaubung oder eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung von Arbeitszeiten wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelung ermöglicht. Männliche Beschäftigte wird die Hochschule Koblenz besonders ermutigen, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

4.2.1 Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich in unterschiedlichen Formen und Umfängen möglich. Im Rahmen von Personalstellenbewirtschaftung soll in der Regel der Wechsel auf eine Vollzeitstelle ermöglicht werden. Die Leitlinie für gute Beschäftigung der Hochschule Koblenz ist umzusetzen.

Teilzeitbeschäftigung wirkt sich nicht nachteilig auf die Chancen zur beruflichen Entwicklung aus, z.B. auf die Bewährungszeiten (§ 11 Abs. 1 LGG). Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt sowohl für die Qualifikations- und Eignungsbeurteilungen als auch für die Besetzung von Leitungsfunktionen.

Vollzeitbeschäftigten, auch Professorinnen und Professoren, wird die familienfreundliche Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit ermöglicht. Eine temporäre Verschiebung des Lehrdeputats in angrenzende Semester ist möglich, wenn es für Elternzeit oder pflegebedürftige Angehörige notwendig ist. Bei Bedarf soll eine befristete Reduktion der Lehrverpflichtungen ermöglicht werden, in Anlehnung an ähnliche Regelungen für Forschung und Publikationen. Sie wird durch Vertretungsprofessuren oder Lehrbeauftragte aufgefangen.

Bei einer befristeten Arbeitszeitreduzierung ist nach Ablauf der Frist nach Möglichkeit ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz an der Hochschule Koblenz anzubieten. Beschäftigte mit unbefristeter Arbeitszeitreduzierung sind bei der Neubesetzung von gleichwertigen, geeigneten Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitreduzierung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einem Vollzeitarbeitsplatz, so gilt § 8 Abs. 4 Satz 2 LGG entsprechend. Planstellen sollen nicht mit geringfügig Beschäftigten besetzt werden.

4.2.2 Beurlaubung

Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und während der Mutterschutzfristen sind unverzüglich finanzielle Vertretungsmittel zur Verfügung zu stellen. Nach Ablauf einer solchen Beurlaubung garantiert die Hochschule Koblenz im Rahmen der Personalbewirtschaftung in der Regel die Beschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird. Der berufliche Wiedereinstieg nach einer Familienphase wird durch Einarbeitungshilfen

erleichtert. Beurlaubten Beschäftigten sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse vorrangig anzubieten, sofern sie dies nicht selbst ausschließen. Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können während ihrer Beurlaubungszeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen und werden über diese Angebote unterrichtet.

Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung sollen in der Regel zeitlich so gestaltet werden, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Pflichten vereinbar ist. Teilzeitbeschäftigte, die außerhalb ihrer Dienstzeit, aber innerhalb der regulären Arbeitszeit in der Selbstverwaltung tätig sind, sollen die Möglichkeit erhalten, ihre Dienstzeit auf die Zeit der Gremienarbeit zu verlegen.

Die Hochschule Koblenz ist als familienfreundliche Hochschule zertifiziert und verfügt über hochschulnahe Kindertagesstätten für Kinder von Hochschulangehörigen und Studierenden am RheinMoselCampus und am RheinAhrCampus, die durch das Studierendenwerk betrieben werden.

4.2.3 Service für Familien

Die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf hat für die Hochschule Koblenz einen hohen Stellenwert. Zahlreiche Maßnahmen sind bereits im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ (Auditierung als familienfreundliche Hochschule 2005 und Reauditierung 2010) in den letzten Jahren umgesetzt worden. Das Gleichstellungsbüro war aktiv in das Projekt der Hertie Stiftung eingebunden.

Die Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ im Jahr 2016 unterstreicht die Bedeutung der Unterstützung und Förderung von Studierenden und Beschäftigten mit Familienaufgaben. Die Hochschule Koblenz übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und erfüllt gesetzliche Forderungen nach Gleichstellung der Geschlechter und Förderung Studierender und Beschäftigter mit Familienaufgaben. Da die Umsetzung der Familienfreundlichkeit im Leitbild der Hochschule Koblenz verankert ist, soll eine Planstelle für diese Aufgabe geschaffen werden.

Folgende Angebote gehören in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung und der Personalvertretung zum Service für Familien:

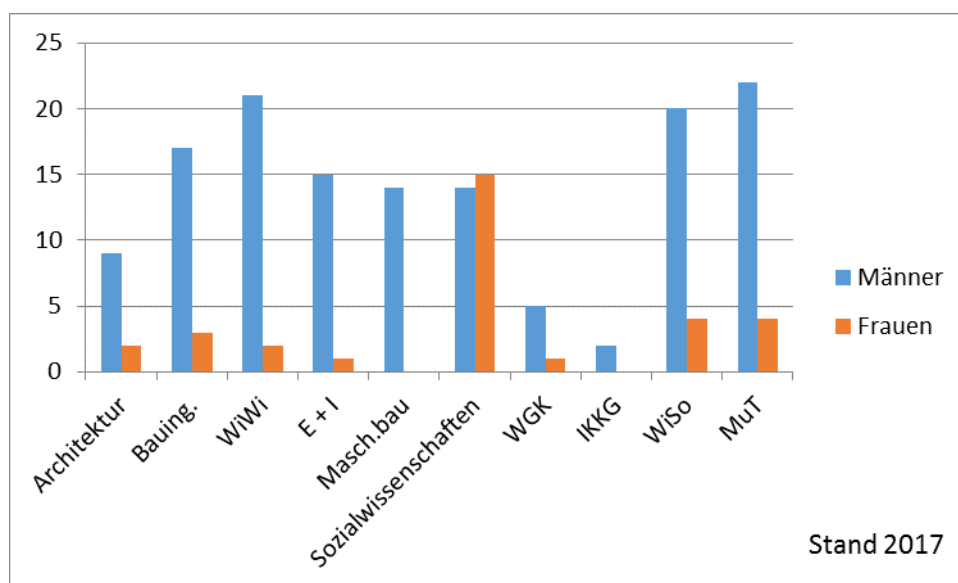
- Kindertagesstätten am RheinAhrCampus und am RheinMoselCampus
- Beratung von Studierenden und Beschäftigten mit familiären Aufgaben
- Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie
- Beratung und Unterstützung von pflegenden Angehörigen
- Die Integration einer geschlechtersensiblen Perspektive in allen Handlungsfeldern
- Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort
- Das Angebot einer Babysitter-Onlinebörse
- Die Verankerung von Vereinbarkeit von Studium und Familie in der Muster-Prüfungsordnung
- Das kostenlose Mittagessen für Kinder unter 10 Jahren in Zusammenarbeit mit dem Studierendenwerk "kids for free"
- Das kontinuierliche Angebot an Sommerferienfreizeiten für Kinder von Studierenden und Hochschulangehörigen

Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Hochschule Koblenz

- Die Wickelräume am RheinMoselCampus und am Rhein-Ahr-Campus, sowie zusätzliche Wickelmöglichkeiten in stark frequentierten Familienbereichen der Hochschule und Spielkisten für Kinder an allen drei Standorten

4.3 Erhöhung des Anteils der Professorinnen in Lehre und Forschung

Die weiblich besetzten Professuren sind in den meisten Fachbereichen der Hochschule Koblenz erheblich unterrepräsentiert. Nach Stand 2017 ist ein Anteil von 18,7 % der weiblichen Professuren festzustellen. Im MINT-Bereich (Architektur, Bauing., E+I, Masch.bau, WGK, MuT) ist der Frauenanteil an den Professuren mit 11,8 % noch geringer:



(Stand 2017: Anzahl der Professuren nach Fachgebieten und Geschlecht untergliedert)²

Damit liegt die Hochschule Koblenz unter dem Bundesdurchschnitt für die Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften (17,9 %) und Ingenieurwissenschaften (12,1 %) aller Hochschularten. (Statistisches Bundesamt 2017)

Zur Behebung dieses Ungleichgewichtes ergreift die Hochschule die strategischen Maßnahmen zum Erhalt des Berufsrechtes in Verhandlung mit dem zuständigen Ministerium und zu Bonuszahlungen an Fachbereiche mit einer Unterrepräsentanz von Professorinnen bei Berufung einer Kandidatin auf eine Professur im Rahmen von Professorinnenprogrammen.

Immerhin hat sich der Professorinnenanteil an der Hochschule Koblenz von 11,4 % im Jahr 2011 auf 18,7 % in 2017 erhöht. Diese Verbesserung ist u.a. auch auf die erfolgreiche Teilnahme an den Professorinnenprogrammen I und II zurückzuführen, die gemeinsam vom Bund und vom Land finanziert werden. Aus diesem Grund wird sich die Hochschule Koblenz am Professorinnenprogramm-III beteiligen. Die Hochschule Koblenz plant zudem, ein fachhochschulspezifisches Qualifizierungsprogramm einzurichten.

² Aufgetragen sind der Reihe nach von links nach rechts: Architektur, Bauingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften, Elektrotechnik und Informationstechnik, Maschinenbau, Sozialwissenschaften, Werkstoffe Glas und Keramik, Institut für Künstlerische Keramik und Glas, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Mathematik und Technik.

4.3.1 Ausschreibungen von Stellen und Stellenbesetzungen

Alle Stellen, auch befristete, können zunächst intern ausgeschrieben werden. Alle Beschäftigungsangebote erscheinen auf der Homepage der Hochschule. Alle Ausschreibungen erfolgen in geschlechtergerechter Formulierung. Professuren werden auch international im Rahmen des Netzwerkes der Partnerhochschulen und in Englisch ausgeschrieben.

Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (vgl. § 3 Abs. 8 LGG), ist in dem Ausschreibungstext differenziert zum Ausdruck zu bringen, dass die Dienststelle besonders an der Einstellung von Frauen interessiert ist. In die Stellenausschreibung ist aufzunehmen:

“Die Hochschule Koblenz fördert Frauen in Wissenschaft und Forschung; qualifizierte Wissenschaftlerinnen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.“

In Fachbereichen, in denen Frauen auf Professuren unterrepräsentiert sind, werden Stellenausschreibungen alternativ mit dem Zusatz versehen:

“In der vorgesehenen Besoldungsgruppe sind Frauen unterrepräsentiert. Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Hochschule Koblenz sieht hier eine Erhöhung des Frauenanteils vor. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht.“

Mustervorlagen für eine Stellenausschreibung befindet sich in den Anlagen 1a und 1b.

Vor der Veröffentlichung von Ausschreibungen sind den zentralen oder dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder der Leitung des Gleichstellungsbüros die Ausschreibungstexte vorzulegen. Diese prüfen sie auf Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan. Des Weiteren soll auch „die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen“ (vgl. § 43 Abs. 3 HochSchG) bei Einstellungen, Berufungen und Beförderungen berücksichtigt werden. Die hierbei erworbenen Fähigkeiten sowie Erfahrungen aus ehrenamtlichen Tätigkeiten sind in der Regel - sofern sie für die zu übertragenden Tätigkeiten von Bedeutung sind - entsprechend anzurechnen.

Bei vorliegender Unterrepräsentanz von Frauen suchen die für die Stellenbesetzung verantwortlichen Kommissionen, bzw. Personen nach geeigneten Bewerberinnen unter Einbeziehung des Gleichstellungsbüros, bzw. der zentralen oder dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie des Ausschusses für Gleichstellungsfragen.

Sie haben über ihre Bemühungen, Frauen zu gewinnen, Nachweis zu führen im Rahmen der Dokumentation des Stellenbesetzungsverfahrens. In die Ausschreibung ist ein fest umrissenes Aufgaben- und Qualifikationsprofil aufzunehmen, das insbesondere die Einstellungsvoraussetzungen festlegt und während des Verfahrens weder verändert noch ergänzt werden darf.

4.3.2 Zielvereinbarungen

Bei Neuberufungen wirkt der Präsident darauf hin, dass in den entsprechenden Zielvereinbarungen mit den neu zu berufenden Professoren und Professorinnen die Wahrnehmung zumindest einer hochschuldidaktischen Fortbildung speziell zu Aspekten von Gender- und Diversitythemen aufgenommen wird.

4.4 Personalentwicklung

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Förderung von Frauen sind in die Struktur- und Personalentwicklung stets einzubeziehen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von Beginn an in alle Überlegungen zu Struktur- und Personalentwicklung einzubeziehen.

Frauenförderung soll als Leistungsparameter bei der Mittel- und Personalbemessung berücksichtigt werden. Die Hochschule Koblenz installiert ein hochschulinternes Anreizsystem zur Frauenförderung als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in Professuren. Die Verteilung der Anreizmittel erfolgt durch die Hochschulleitung im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten. Beispielsweise sind Voraussetzungen zu schaffen, dass das Professorinnen-Programm den Anteil der Professorinnen und Mitarbeiterinnen erhöht.

4.4.1 Einstellungen, Berufungen, Höhergruppierungen

„Frauen sind bei Einstellungen einschließlich Berufungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt“ (§ 43 Abs. 3 HochSchG i.V.m. § 3 Abs. 8 des LGG). Dies tritt außer Kraft, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen (§ 43 Abs. 3 HochSchG). Die Vorgesetzten motivieren Frauen bei Unterrepräsentanz, sich auf höherwertige Stellen vorzubereiten und sich darauf zu bewerben. Personalbeurteilungsgespräche und individuelle Personalentwicklungsgespräche sind als ein Mittel zur Motivierung und Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten von Beschäftigten durchzuführen. Die zuständige oder zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist bei diesen Verfahren zu beteiligen, sofern die betroffenen Bediensteten dies wünschen.

Qualitätskriterien für Berufungsverfahren, insbesondere im Sinne der Gleichstellung von Frauen, sind in der entsprechenden Ordnung und in einem Berufungsleitfaden verbindlich zu regeln.

Folgende und ähnliche Kriterien dürfen nicht nachteilig herangezogen werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Lebensalter und Familienstand
- Zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen

Die zuständige Gleichstellungsbeauftragte ist vom Zeitpunkt der Vakanz einer Professur bis zur Ruferteilung an den Beratungen und Beschlussfassungen zu beteiligen.

Die aktive Ansprache qualifizierter Frauen bereits vor der Ausschreibung einer Professur ist ein wichtiges Instrument zur größtmöglichen Umsetzung der Gleichstellung und Erhöhung der Frauenanteile in Berufungsverfahren und anschließenden Berufungen. In Anlehnung an einen Leitfaden der Universität Konstanz zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen aus dem Jahre 2008 ist eine Hilfestellung zur aktiven Suche nach geeigneten Kandidatinnen aus der Anlage zu entnehmen (Anlage 3).

4.4.2 Wissenschaftliche Nachwuchsförderung

Die Hochschule betreibt eine aktive Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Dazu gehören ein Mentoring-Programm für Studentinnen und Mitarbeiterinnen und ein Postdoktorandinnen-Programm, Beratung und Begleitung von Promovendinnen und Karriereberatung. Die notwendigen strukturellen Bedingungen für die Zusammenarbeit mit Universitäten zur Erhöhung der kooperativen Promotionen werden aufgebaut. Frauen erhalten im Gleichstellungsbüro und im Graduiertenzentrum umfassende Beratung und Begleitung.

4.4.2.1 Qualifizierungsstellen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die auf Drittmittelstellen promovieren, kann ohne eine entsprechende Freistellung der Arbeitszeit für die Promotion nicht gewährleistet werden. Bei der Schaffung von Drittmittelstellen wird in der Regel eine mindestens 20%-ige Freistellung der Arbeitszeit für die Erstellung einer Promotionsarbeit erteilt.

4.4.2.2 Mentoring- und Post-Doktorandinnen-Programm

Als gleichstellungspolitische Maßnahme zur strategischen Personalentwicklung dienen Mentoringprogramme zur personenbezogenen Nachwuchsförderung. Begleitet und beraten werden – im Rahmen einer formellen Programmdauer von einem Jahr - Absolventinnen, Alumnae und Mitarbeiterinnen der Hochschule Koblenz durch das Mentoring- und das Postdoktorandinnen-Programm. In Zusammenarbeit mit dem Graduiertenzentrum stellt das Gleichstellungsbüro im Rahmen des Post-Doktorandinnen-Programms Angebote zum Ausbau von soft skills und wissenschaftlichen Kompetenzen zur Verfügung. Langfristig zielen beide Programme auf die Erhöhung der Zahlen von Frauen in Führungspositionen der Wissenschaft und auf die Erhöhung des weiblichen Anteils an Professuren, der derzeit an der Hochschule Koblenz bei 19 % liegt (bundesweiter Durchschnitt 23 %).

Nachhaltige weibliche Nachwuchsförderung zielt auf eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Qualifikationsstufen ab. Besonders unterrepräsentiert sind Frauen im Hochschulsystem beim Anteil weiblicher Professuren. Im rheinland-pfälzischen Koalitionsvertrag wird zur Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen die Förderung der Hochschulen über das Instrument von Zielvereinbarungen entsprechend einem Kaskadenmodell benannt. Vor diesem Hintergrund wird das Mentoring-Programm für Post-Doktorandinnen weitergeführt.

4.4.2.3 Kooperative Promotionen

Das Promotionsinteresse von Absolventinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der Hochschule steigt. Kooperative Promotionen sind ein adäquater Weg, um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und die Anzahl der Promotionen zu erhöhen. Es gilt, Kooperationen mit Universitäten zum Zwecke der kooperativen Promotion aufzubauen und bei der Einrichtung von Forschungsprofessuren den weiblichen Anteil an diesen Professuren möglichst paritätisch zu besetzen.

4.4.3 Gleichstellung in Lehre und Forschung

Die Hochschule berücksichtigt Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann bei der Ausgestaltung von Forschung und Lehre. Das erfordert die Entwicklung von Lehrangeboten, die

den Gedanken des Gender Mainstreaming und Diversity Management berücksichtigen. Dazu gehören Gender-Aspekte wie z.B. geschlechtergerechte Sprache, geschlechtsneutrale Beispiele oder die aktive Einbeziehung der Kategorie Geschlecht in wissenschaftliche Analysen (vgl. Anlage 3). Die Bibliothek der Hochschule Koblenz stellt die für Frauenstudien und Frauenforschung relevante Literatur zur Verfügung. In den Einführungsveranstaltungen der Fachbereiche wird auf den Gender- und Diversity-Ansatz der Hochschule hingewiesen. Die Hochschule bewirbt sich, rotierend mit anderen staatlichen Hochschulen des Landes, um eine für ein Semester befristete internationale Gastprofessur zu Fragen der Gender-sensibilität (Klara Maria Fassbinder-Professur) und des Diversity Managements. Der Steuerungsgruppe des Graduiertenzentrums der Hochschule gehört die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an. Die Prinzipien der Gendergerechtigkeit sind ein zentraler Bestandteil der internen Forschungsförderung. Bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Forschungsprofessuren gelten dieselben Kriterien wie bei Einstellungen und Höhergruppierungen.

5 Statistik

Die Statistiken der Hochschule Koblenz werden differenziert nach Geschlechtern ausgewiesen. Auf Antrag der zentralen Gleichstellungsbeauftragten werden zusätzliche geschlechtsspezifische Auswertungen durchgeführt.

6 Berichtswesen

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet im Rahmen ihres Jahresberichts im Senat vom Stand der Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderplanes und der wahrgenommenen Aufgaben. Außerdem wird die Entwicklung im Bereich von Gleichstellungsmaßnahmen und Frauenförderung in den jährlichen Berichten des Präsidenten oder der Präsidentin gegenüber Gremien berücksichtigt.

7 Schlussbestimmung

Der vorliegende Gleichstellungs- und Frauenförderplan ist vom Senat der Hochschule Koblenz am 11. April 2018 beschlossen worden und tritt mit gleichem Datum in Kraft. Er gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren. Nach Ablauf von zwei Jahren ist das Erreichen der Ziele einer Prüfung zu unterziehen. Gegebenenfalls sind Anpassungen an die Entwicklung notwendig und vorzunehmen (§ 16 Abs. 2 LGG).

8 Literaturverzeichnis

Monographien:

Liebig, B.; Rosenkranz-Fallegger, E.; Meyerhofer, U. (2009): Handbuch Genderkompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen. Zürich. vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich

Meuser, M. (2007): Herausforderungen: Männlichkeit im Wandel der Geschlechterverhältnisse. Köln. Rüdiger Köppe Verlag. S. 45

Schmidt, D.; Körber-Weik, M. (2000): Frauenförderung und Hochschulfinanzierung in Deutschland. In: Altmiks, Peter (Hrsg.): Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung. Weinheim. Deutscher Studien Verlag, S. 21 – 35

Andere:

Statistisches Bundesamt (Destatis): Fachserie 11 Reihe 4.4: Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Oktober 2017

Verwaltungsvorschrift des MKJFF (5. Juli 1995): Ministerialblatt der Landesregierung von RLP, Nr. 8, 1995: Geschlechtergerechte Amts- und Rechtssprache

Internetquellen:

Dalhoff, J.; Steinweg, N. (2010): Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen.

Online:<http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-Position4.pdf>. (Stand: 23.03.2012)

Kepler, Johannes, Universität Linz (): Leitfaden „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“.

Online:
http://www.jku.at/StGP/content/e12915/e12914/e12892/e12668/e12619/e67601/GeschlechtergerechtinSpracheundBild_ger.pdf (Stand: 24.2.2018)

Statistika: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/> (Stand: 02.01.2018)

9 Anlagen

Anlage 1a: Mustervorlage für eine Stellenausschreibung (deutsch)

Die Hochschule Koblenz mit ihren Standorten in Koblenz, Remagen und Höhr-Grenzhausen bietet Lehre, Weiterbildung und angewandte Forschung mit einem umfangreichen Präsenz- und Fernstudienangebot in den Bereichen Wirtschaft, Technik, Bauwesen, Sozialwissenschaften und Freie Kunst. Derzeit studieren an der Hochschule insgesamt rund 9.600 Studierende, die von 170 Professorinnen/Professoren und ca. 400 Beschäftigten betreut werden.

Im Fachbereich xx mit den Studiengängen xxx ist zum WS/SS XXXX am Standort XX zum Zeitpunkt xx folgende Stelle zu besetzen:

**Professur für das Lehrgebiet
xxxx
(Bes.-Gruppe XX)**

Der/Die Stelleninhaber/in vertritt das Fachgebiet in Lehre und Forschung. Vorausgesetzt werden:

- Profunde wissenschaftliche Kenntnisse in xxx
- Ausgewiesene Erfahrung in xxx
- Erfahrungen in Praxisfeldern, insbesondere in xxx
-

Über diese Anforderungen und die Qualifizierungsanforderungen des Rheinland-Pfälzischen Hochschulgesetzes (§ 49) hinaus werden von den Bewerberinnen und Bewerbern erwartet:

- Mitarbeit in xxx
- Bereitschaft zu xxx
- Aktive Mitarbeit in ... der Selbstverwaltung und bei allen einschlägigen Prüfungen sowie bei der Weiterentwicklung der Studiengänge
- Soziale Kompetenz und Fähigkeit zur Team- und Projektarbeit
- Kooperation mit xxx
- Bereitschaft zur Beteiligung an blended-learning und Online-Lehre
- Bereitschaft zu XXX

Die Bereitschaft zur interdisziplinären Zusammenarbeit und zur Übernahme von Vorlesungen in anderen Studiengängen wird erwartet; englische oder französische Sprachkenntnisse sind wegen der zunehmenden Internationalisierung erwünscht. Kenntnisse über Gender und Diversity werden erwartet. Die Bereitschaft zu Fort- und Weiterbildung in dem Bereich wird vorausgesetzt.

Die Einstellungsvoraussetzungen für die Professorinnen/Professoren ergeben sich aus § 49 Hochschulgesetz (HochSchG).

Das Land Rheinland-Pfalz und die Hochschule Koblenz vertreten ein Betreuungskonzept, bei dem eine hohe Präsenz der Lehrenden am Hochschulort erwartet wird.

Die Hochschule Koblenz gilt als vorbildliche Wissenschaftseinrichtung, die in ihrer Organisation für Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie eintritt. Schwerbehinderte Bewerber/Bewerberinnen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt.

Die Hochschule fördert Frauen in Wissenschaft und Forschung. Bewerbungen von qualifizierten Wissenschaftlerinnen sind ausdrücklich erwünscht. In der vorgesehenen Besoldungsgruppe sind Frauen unterrepräsentiert. Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Hochschule Koblenz sieht hier eine Erhöhung des Frauenanteils vor. Bei bestehender Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen werden bei gleicher Qualifikation geeignete Bewerberinnen bevorzugt.

Senden Sie bitte Ihre aussagefähigen Bewerbungsunterlagen bis zum XX an den Dekan des Fachbereichs XX der Hochschule Koblenz, Konrad-Zuse-Str.1, 56075 Koblenz.

Anlage 1 b: Mustervorlage für eine Stellenausschreibung (englisch)

Koblenz University of Applied Sciences with its three campuses in Koblenz, Remagen and Höhr-Grenzhausen offers higher education programmes, training and applied research in the fields of Business and Management, Engineering, Social Sciences and Liberal Arts. There are more than 9.600 students currently studying at the university with a team of 170 professors and over 400 supporting staff.

The faculty of xx based at the xx campus is offering a full-time position starting with the XX term as a

Professor for (m/f)
(W xx)

Applicants should have:

- a. ;
- b. ;
- c. ...

Responsibilities include:

- a. ;
- b.
- c.

The appointment criteria are based on § 49 Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz.

The State of Rheinland-Palatinate and the Koblenz University of Applied Sciences pursue a concept of intensive support for students and expect instructors to maintain a high presence.

Koblenz University of Applied Sciences is considered to be an exemplary model in the areas of equal opportunities and balancing work and family commitments. The university strives to increase the share of women in scientific managerial positions and therefore invites female scientists, in particular, to apply for the position. If equally qualified, preference will be given to female applicants in fields where they are underrepresented. Disabled applicants with appropriate qualifications will be favored.

Please send applications by xx.xx.xx to the Dean of the Faculty of xx: Professor Dr. xx, Hochschule Koblenz, University of Applied Sciences, Konrad-Zuse-Straße 1, 56075 Koblenz.

Anlage 2: Aktive Ansprache von wissenschaftlich qualifizierten Frauen

Im wissenschaftlichen Raum haben Formen der aktiven Ansprache von exzellenten Kandidatinnen/Kandidaten bereits eine lange Tradition. Potentielle Kandidatinnen können etwa durch Headhunting oder Wissenschaftlerinnen-Datenbanken erreicht werden.

Auch während eines laufenden Verfahrens besteht die Möglichkeit, geeignete Frauen zu einer nachträglichen Bewerbung aufzufordern.

Eine aktive Rekrutierung bedeutet jedoch nicht, die Ausschreibung lediglich an andere Lehrstühle, Fachgesellschaften und Netzwerke zu versenden, oder Wissenschaftlerinnen durch ein Standardanschreiben über die Neubesetzung der Professur zu informieren. Die persönliche Kontaktaufnahme zu Kandidatinnen, die für die zu besetzende Professur als besonders geeignet gilt, ist auf jeden Fall vorzuziehen. Dabei sollte die Kontaktaufnahme nur dann erfolgen, wenn die Wissenschaftlerin tatsächlich eine realistische Chance besitzt, auf die Berufsliste zu gelangen. Um die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen im Bewerbungsverfahren transparent zu gestalten, sollte ein Mitglied der Berufungskommission (z.B. die Gleichstellungsbeauftragte), die Aufgabe der Rekrutierung übernimmt. Diese Aktivitäten sind in den Bewerbungsunterlagen explizit zu dokumentieren.

In einigen Fächern stellt die Suche nach potentiellen Kandidatinnen allerdings eine beträchtliche Hürde dar. In diesen Fällen können Datenbanken helfen, um gezielt nach geeigneten Wissenschaftlerinnen zu recherchieren. Zu den wichtigsten Datenbanken im Bereich der Europäischen Union zählen:

1. FemConsult

Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult macht das vorhandene Potenzial an qualifizierten Wissenschaftlerinnen, d.h. Professorinnen, Privatdozentinnen und promovierten Wissenschaftlerinnen sichtbar. Sie dient der Erhöhung des Frauenanteils bei der Neubesetzung von (Junior)- Professuren und Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung.

<http://www.gesis.org/cews/femconsult/>

2. FemTech

Österreichische Datenbank für Wissenschaftlerinnen in den Bereichen Forschung und Technologie

<http://www.femtech.at>

3. European Platform of Women Scientists

Netzwerk europäischer Wissenschaftlerinnen

<http://www.epws.org>

4. Arbeitskreis Historische Frauen- und Geschlechterforschung – Datenbank

Wissenschaftlerinnen

Die Datenbank umfasst etwa 250 Wissenschaftlerinnen mit dem Schwerpunkt Historische Frauen- und Geschlechterforschung.

<http://www.akgeschlechtergeschichte.de>

5. Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland

Sammlung sämtlicher Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland.
<http://www.fu-berlin.de/...>

6. AcademiaNet

Die im November 2010 gestartete Datenbank AcademiaNet umfasst exzellente Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Fachbereiche.
<http://www.academia-net.de>

7. DAWN

Datenbank niedersächsischer Wissenschaftlerinnen
<http://www.dawn.uni-hannover.de>

8. Femdat

Datenbank für Wissenschaftlerinnen und Expertinnen aus verschiedenen Wissenschaftsdiziplinen in der Schweiz
<http://www.femdat.ch>

9. Womens Engineering Society

Netzwerk für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen in Großbritannien.
<http://www.wes.org.uk>

10. Netzwerk Frauenforschung NRW

Nordrheinwestfälische Datenbank für Wissenschaftlerinnen mit dem Forschungsschwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung.
<http://www.netzwerk-frauenforschung.de/...>

11. GEPRIS – Projektdatenbank der DFG

In dieser Projektdatenbank der DFG können gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen sowohl nach einzelnen Fachgebieten als auch in DFG-Förderprogrammen recherchiert werden.
<http://gepris.dfg.de/gepris>

12. Datenbank des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm (Baden-Württemberg)

[Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm](#)

13. Professorinnen in der Physik

<http://www.physik.org/profin.html>

14. WILS database of women in life science

WILS ist eine Datenbank für Wissenschaftlerinnen in den Life Sciences. Die Datenbank richtet sich an Wissenschaftler/innen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, politische Institutionen, Tagungsorganisatoren/innen und Herausgeber/innen von Zeitschriften, um die Suche nach geeigneten, qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu unterstützen: als Kandidatinnen für Professuren und andere Positionen, als Sprecherinnen auf Konferenzen, als Beraterinnen oder Gutachterinnen.
<http://www.embo.org/science-policy/women-in-science/wils-database-of-women-in-life-sciences>

15. Ökonominnennetzwerk

<http://efas.htw-berlin.de/http://efas.htw-berlin.de/>

16. IUPAP

IUPAP Working Group on Women in Physics
(Distribution von Ausschreibungen über Mailing-Listen)

<http://wgwip.df.uba.ar/>

17. Arbeitskreis Chancengleichheit der Deutschen Physikalischen Gesellschaft

(Distribution von Ausschreibungen über Mailing-Listen)

<https://www.dpg-physik.de/dpg/gliederung/ak/akc/index.html>

Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Hochschule Koblenz

Anlage 3: Checkliste Forschung und Entwicklung

Checkliste Aus- und Weiterbildung

Für Personengruppe: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Professorinnen und Professoren, Referentinnen und Referenten, Lehrkräfte für besondere Aufgaben

„Die folgenden Aussagen unterstützen Sie darin, Ihre ganz persönliche Gender-Kompetenz einzuschätzen. Die Anregungen erlauben es Ihnen, mit wenig Aufwand in Ihre Lehrtätigkeit geschlechtersensibel vorzugehen. Manchmal sind es die kleinen Dinge, die viel verändern.“ (Liebig et al. 2009, S. 63)

→ Bitte schätzen Sie ein, inwiefern die Aussagen auf Sie zutreffen!		nie	selten	oft	immer
Vorbereitung des Unterrichts					
1	Ich ergänze meinen Unterricht durch Fragestellungen, welche die Geschlechter thematisieren.				
2	Ich weiss, wo ich in meinem Arbeitsumfeld Beratung und Expertise in Geschlechter- und Gleichstellungsfragen einholen kann.				
3	Ich prüfe meine Lehrmaterialien auf geschlechterstereotype oder geschlechterblinde Denkweisen und Darstellungsformen (z.B. in Sprache, Bildern, Redewendungen).				
4	Meine Lehrunterlagen sind so aufgebaut, dass darin Frauen und Männer in unterschiedliche Rollen vorkommen (z.B. als Autorinnen/Autoren, Fachpersonen, Betroffene etc.).				
5	Eine geschlechtergerechte mündliche und schriftliche Sprache ist in meinem Unterricht notenrelevant.				
6	Ich gestalte meinen Unterricht zeitlich und örtlich so, dass daraus möglichst keine Nachteile für Studierende entstehen				
Durchführung des Unterrichts					
7	In meine Lehre achte ich auf eine diskriminierungsfreie Kultur und Arbeitsplatzgestaltung (z.B. keine sexistische Bilder und Sprüche, bewusster Umgang mit Nähe und Distanz, gegenseitiger Respekt).				
8	Ich Sorge dafür, dass sich Studentinnen und Studenten in gleichem Masse am Unterricht beteiligen (z.B. in Diskussionen, bei der Hintergrunderarbeit, bei Präsentationen von Gruppenarbeiten etc.).				
9	Ich fördere die Sensibilität der Studierenden für die Wahrnehmung von sozialer und kultureller Vielfalt (z.B. von Lebenssituationen, Werthaltungen, persönlichen Voraussetzungen).				
10	Ich vermeide in meinem Unterricht stereotype Darstellungsweisen, Beispiele und Personalisierungen (z.B. der Manager/die Altenpflegerin, der Chef/die Sekretärin).				
11	Ich unterstütze die Studierende darin, ihre Haltungen zu Weiblichkeit/ Männlichkeit sowie hinsichtlich der Gleichstellungsthematik zu reflektieren.				
Evaluation des Unterrichts					
12	Mein Unterricht wird von den Studierenden auch mit Blick auf die Vermittlung und den Erwerb von Gender-Kompetenz evaluiert				
13	Ich thematisiere Geschlechter- und Chancengleichheitsfragen auch im Team der Dozierenden sowie mit vorgesetzten und unterstellten Kolleginnen und Kollegen				
14	Ich reflektiere meine eigenen Verhaltensweisen, Kommunikationsformen und Einstellungen als männliche/weibliche Lehrperson				
15	Ich achte darauf, dass meine Verhaltenseinschätzungen, Leistungsbeurteilungen und Förderangebote vorurteilsfrei erfolgen, d.h. ohne Rückgriff auf geschlechterstereotype Annahmen.				

Die Checkliste Aus- und Weiterbildung ist entnommen aus: Liebig, B.; Rosenkranz-Falleggar, E.; Meyerhofer, U. (2009): Handbuch Gender-Kompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen. Zürich. vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.