



HOCHSCHULE COBURG

**GENDER EQUALITY PLAN
2022-2024**

Der Gleichstellungsaktionsplan
der Hochschule für angewandte
Wissenschaften Coburg

INHALT

1. Einleitung.	3
2. Budget und Ressourcen.	5
3. Gender-Monitoring: Datenlage.	6
Fokus 1: Strategische Einbettung und Entscheidungsstrukturen.	6
Fokus 2: Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und Karriereentwicklung sowie Förderung der Work-Life-Balance.	8
Fokus 3: Integration der Genderdimension in Lehre und Forschung.	13
Fokus 4: Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung.	16
4. Sensibilisierung und Kompetenzaufbau.	19
5. Handlungsfelder, Ziele, Messkriterien.	20
Handlungsfeld 1: Strategische Einbettung und Entscheidungsstrukturen.	21
Handlungsfeld 2: Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und Karriereentwicklung sowie Förderung der Work-Life-Balance.	22
Handlungsfeld 3: Integration der Genderdimension in Forschung und Lehre.	24
Handlungsfeld 4: Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung.	25
6. Quellen.	26
7. Danksagung.	26
8. Impressum.	26

EINLEITUNG

Die Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg (HaWCo) vertritt ein umfassendes Verständnis von Gleichstellung, das sich im ausdrücklichen Engagement für gleichstellungs- und familiengerechte Arbeits-, Studien- und Lebensbedingungen innerhalb der Hochschule genauso wie in der Zusammenarbeit mit Partner:innen außerhalb der Hochschule widerspiegelt. Sicherung der Chancengleichheit von Männern und Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium sind profilbildende Elemente im Entwicklungsprozess der Hochschule.

Dennoch gibt es nach wie vor Defizite in der Gleichstellung. Das zeigt die sogenannte „leaky pipeline“: beträgt der Anteil an Frauen unter den Studierenden an unserer Hochschule aktuell 50%, sind es auf der Ebene der Promovierenden noch 42% und bei den Professuren nur 21%. Vor allem akademische Karrierewege sind von struktureller Ungleichheit und einer geringen Anzahl an weiblichen Vorbildern geprägt. Auch die Besetzung von Entscheidungsgremien bildet oft nicht die tatsächlichen Geschlechterverhältnisse an der Hochschule, geschweige denn der Gesellschaft ab. Die Hochschule Coburg tritt für diverse, weil kreativere und lebensnähere Arbeitsgruppen ein, in denen verschiedene Perspektiven produktiv aufeinandertreffen. Es soll zukünftig aktiv mehr an weiblicher Expertise und Exzellenz in Forschung und Lehre gewonnen werden. Durch mehr Frauen in der Forschung kann eine stärkere Fokussierung auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Gruppen in der Gesellschaft erreicht werden. Die Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg versteht sich als Hochschule, die wichtige Beiträge zur Lösung gesellschaftlicher Probleme in den Feldern Mobilität, Energie und Gesundheit liefern will. Diese gendersensibel zu betrachten, erweitert den Forschungsfokus und ist gesellschaftlicher Anspruch. Gemischte Teams in der Spitzenforschung mit einer größeren Anzahl Frauen führen zu innovativeren Resultaten (vgl. etwa die Studie «Gendered Innovations» der European Commission, 2013). Der in Artikel 3 Grundgesetz formulierte Staatsauftrag zur Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung der Geschlechter muss daher auch ein relevantes Ziel in allen Bereichen der Hochschule bleiben: in Forschung und Lehre, in der Führungs- und Arbeitskultur, im Umgang mit internen und externen Stakeholdern. Wir an der Hochschule Coburg bekennen uns zu einer geschlechtergerechten Ausrichtung unserer Hochschule.

Die Hochschule Coburg hat 1997 das erste Gleichstellungskonzept erstellt und verabschiedet und bislang drei Mal fortgeschrieben (in den Jahren 2008, 2013 und 2019). Mit der vorliegenden Fortschreibung werden Ziele konkretisiert, Maßnahmen zu ihrer Erreichung entwickelt und mit messbaren Kriterien hinterlegt. Eine Expert:innenrunde hat in einem partizipativen hochschulübergreifenden Prozess in Abstimmung mit der Hochschulleitung den Gleichstellungsplan aktualisiert und zu einem Aktionsplan weiterentwickelt. Dieser soll die Anforderungen an die Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter in der Forschungs- und Innovationspolitik der EU und ihrer Mitgliedsstaaten erfüllen, die explizit die Förderung der Gleichstellung in wissenschaftlichen Berufen, Gewährleistung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Entscheidungsprozessen und Gremien sowie die Einbeziehung der Geschlechterdimension in Forschungs- und Innovationsinhalte fordert. Der Gleichstellungsaktionsplan muss daher Folgendes enthalten:

1. Leitziele für Entscheidungs- und Leitungsgremien, Berufungs- und Auswahlkommissionen und Evaluierungsgremien, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungs- und Entscheidungspositionen zu erreichen
2. Ziele für ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis bei ordentlichen Professuren an Hochschuleinrichtungen
3. Überwachung der Umsetzung der Gleichstellungspolitik und der Maßnahmen mit geeigneten Indikatoren
4. Instrumente zur Sensibilisierung für die Gleichstellung der Geschlechter und zum Aufbau von Kapazitäten, um einen institutionellen Wandel herbeizuführen
5. flexible und familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Regelungen für alle Geschlechter
6. Integration der Genderperspektive in Forschungsprojekten
Der vorliegenden Gleichstellungsaktionsplan ist daher wie folgt strukturiert:
Kapitel 2: Darstellung der für Frauenförderung gewidmeten Ressourcen
Kapitel 3: Gendermonitoring für die vier Handlungsfelder:
 - a. Strategische Einbettung und Entscheidungsstrukturen
 - b. Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und Karriereentwicklung sowie Förderung der Work-Life-Balance
 - c. Integration der Genderdimension in Forschungs- und Lehrinhalte
 - d. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller BelästigungKapitel 4: Sensibilisierung und Kompetenzaufbau
Kapitel 5: Übersicht über Ziele, Maßnahmen und Indikatoren
Der vorliegende Gleichstellungsaktionsplan ergänzt das Gleichstellungskonzept der Hochschule Coburg, das am 8.05.2020 vom Senat beschlossen wurde, um aktuelle Zahlen sowie Ziele und Maßnahmen. Die Gesamtlauzeit des Gleichstellungsaktionsplans beträgt drei Jahre. Ein jährliches Monitoring überprüft mittels formativer Evaluation die Fortschritte, die Ergebnisse werden in den Hochschulgremien berichtet und dienen als Diskussionsimpulse und Planungsgrundlage.

BUDGET UND RESSOURCEN

Am Thema Gleichstellung und seiner Umsetzung sowie für das Monitoring stehen dauerhafte und befristete Ressourcen und Budgets zur Verfügung.

Unbefristete Vollzeitstellen:

1. Im Rahmen ihrer Vollzeitstelle integriert die Gleichstellungsbeauftragte u.a. Aufgaben für die Gleichstellung des nicht-wissenschaftlichen Personals und ist Familien-, Diversity- sowie Antidiskriminierungsbeauftragte
2. Vollzeitstelle für das Recruiting von Frauen auf Professuren und Leitung des internen Arbeitskreises „Frauen gesucht“ sowie das Mentoring-Management, inklusive Nachwuchswissenschaftler:innenbegleitung (mit finanziellem Budget)
3. Als Querschnittsaufgabe: Leitung des Referats Marketing und Kommunikation
4. Als Querschnittsaufgabe: Leitung und Mitarbeitende der Abteilung Personal

Befristete Stellen

1. Anteile einer Vollzeitstelle für die Durchführung von Angeboten für Mädchen, um diese für technische Studiengänge zu gewinnen, das Forscherinnencamp, sowie Beratung von Studentinnen in MINT-Fächern (befristet bis 31.03.2023)
2. Eine auf fünf Jahre befristete Teilzeitstelle zur Förderung von Gendersensibilität in den MINT-Fakultäten, finanziert aus Mitteln des Professorinnenprogramms III (mit finanziellem Budget)
3. Leitung und Mitarbeitende des Referats für Hochschulentwicklung
4. Anteile einer Teilzeitstelle (ca. 6 h/ Woche) für das Mentoring von Studentinnen in den MINT-Fächern (befristet bis 31.7.2023)
5. Als Querschnittsaufgabe: Mitarbeitende des Referats Marketing und Kommunikation

Im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung in gewissem Umfang von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet:

1. zentral: Frauenbeauftragte und stellvertretende Frauenbeauftragte der Hochschule (mit finanziellem Budget)
2. dezentral: Frauenbeauftragte der Fakultäten und deren Stellvertreter:innen

Die Hochschule Coburg verfügt über eine stabile dauerhafte und ergänzende befristete Ausstattung an Stellen und Budgets für die Zielerreichung im Bereich Gleichstellung und Frauenförderung. Eine Herausforderung in diesem Konstrukt ist die Vernetzung und Kommunikation untereinander, die von den Akteur:innen proaktiv gemanagt wird.

GENDER-MONITORING: DATENLAGE

Gender-Monitoring verfolgt das Ziel, strukturelle Ungleichheiten zu entdecken und so ein Problembewusstsein für Geschlechterungleichheiten zu schaffen. Unterrepräsentanz einer Gruppe kann ein Indiz für eine strukturelle Diskriminierung sein. Die Erhebung von Daten allein verringert Diskriminierung oder Unterrepräsentationen zwar noch nicht, ist aber eine Diskussionsgrundlage und ein analytisches Werkzeug, das die Entwicklung, Umsetzung und Überprüfung von Gleichstellungsmaßnahmen unterstützt.

Fokus 1: Strategische Einbettung und Entscheidungsstrukturen

Gleichstellung als Ziel findet sich im Leitbild und wichtigen Strategiepapieren der Hochschule Coburg wieder. Wir verweisen an dieser Stelle auf die entsprechenden Beschlüsse und benennen lediglich – im Sinne des Monitorings – die strategische Einbettung von Gleichstellung in aktuelle Strategien:

1. Vision und Mission der Hochschule
2. Strategiepapier „AUF DEM WEG ZUR HOCHSCHULE 2030 - Strategie- und Entwicklungspapier der Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg“
3. Personalentwicklungskonzept der Hochschule
4. Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes der Hochschule, am 8.05.2020 vom Senat beschlossen
5. Regeln guter wissenschaftlicher Praxis an der Hochschule Coburg, am 14.02.2003 vom Senat beschlossen und in den Jahren 2018 und 2020 aktualisiert

Was die Datenlage, aufgeschlüsselt nach Geschlechtern, betrifft, ist interessant, wie Frauen in Entscheidungsstrukturen der Hochschule vertreten sind. Daher wird zunächst die Geschlechterverteilung in akademischen und administrativen Entscheidungspositionen näher beleuchtet.

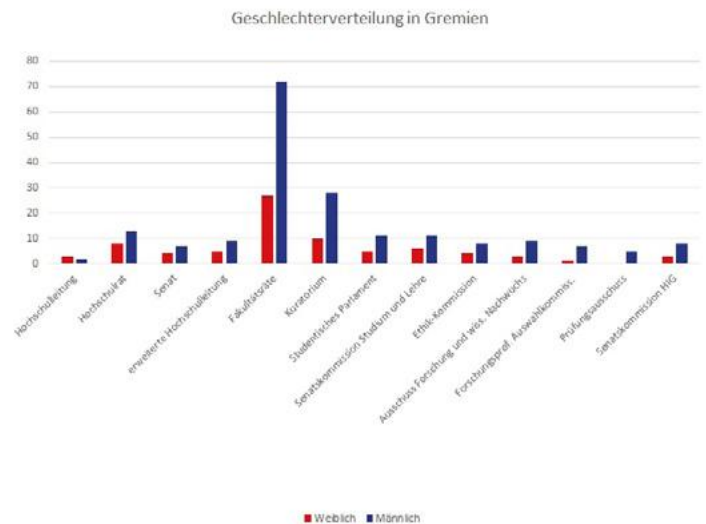


Abbildung 1: Geschlechterverteilung in Gremien absolut (Stichtag 1.12.21)

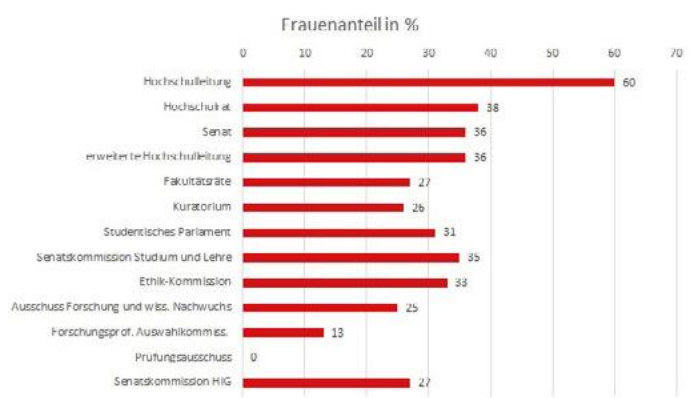


Abbildung 2: Frauenanteil in Gremien prozentual (Stichtag 1.12.21)

Zur Geschlechterverteilung in der Hochschulleitung ist anzumerken, dass für März 2022 ein Wechsel der Präsidentschaft ansteht. Durch das zeitgleiche Ausscheiden einer Vizepräsidentin wird daher der Anteil an Frauen in der Hochschulleitung von derzeit 60% auf 25% sinken. Wird das dritte Vizepräsidentenamt wieder mit einer Frau besetzt, so steigt die Frauenquote auf 40%, bei Besetzung eines dritten Vizepräsidentenamtes mit einem Mann sinkt sie auf 20%. Da die Hochschulleitung ebenfalls in der erweiterten Hochschulleitung, im Senat und im Hochschulrat vertreten ist, ändern sich hier die Verhältnisse entsprechend. Es gibt Gremien, in denen der Frauenanteil deutlich unter einem sinnvollen Vergleichswert liegt. Der Vergleichswert z.B. für den Hochschulrat und das Kuratorium könnte 50% betragen (für die Geschlechterverteilung in der Gesellschaft), 50% für das Studentische Parlament (da 50% Studierende an der HaWCo Frauen sind), für die Auswahlkommission Forschungsprofessuren 21%, was dem Anteil an Professorinnen an der HaWCo entspräche (etc.)

Leitungsfunktionen in der (Selbst-)Verwaltung



Abbildung 3: Geschlechterverteilung in Leitungsfunktionen absolut (Stichtag 1.11.21)

Die Dekanin unter den sieben Dekanen stammt aus der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit, also der Fakultät mit dem höchsten Frauenanteil an Professuren von 62%. Da der Anteil an Professorinnen in den anderen Fakultäten deutlich darunter liegt (siehe auch Abbildung 8), ist der geringe Frauenanteil in Dekanatsposition nachvollziehbar. Die Ämter der Prodekanen sowie der Studiendekanen sind zu 100% in männlicher Hand.

Es ist sicher diskussionswürdig ob für Gremien feste Quoten sinnvoll sind. Empfehlenswert ist zumindest eine Quote von 25% pro Geschlecht, denn diese Größe ist in der Forschung als „tipping point“ bekannt: die kritische Masse, die notwendig ist, um die Meinung in einer Gruppe zu beeinflussen und nicht als Minderheit marginalisiert zu werden (Centola, Becker, Brackbill, & Baronchelli, 2018).

Die dargestellten Daten dienen als Diskussionsgrundlage dafür, welche Rahmenbedingungen Frauen benötigen, um stärker in Gremien vertreten zu sein und Leitungsaufgaben zu übernehmen. Wir schlagen daher vor, die nötigen Rahmenbedingungen in Fokusgruppendifkussionen zu untersuchen.

Ein weiteres probates Mittel, Frauen für Ämter und Funktionen zu gewinnen, ist die Direktansprache. Mit dem Bewusstsein des Frauenanteils in den entsprechenden Gremien sollten Zielgrößen definiert werden und entsprechend dieser Anzahl geeignete Frauen direkt angesprochen werden.

Fokus 2: Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und Karriereentwicklung sowie Förderung der Work-Life-Balance

In den im Jahr 2021 definierten Führungsleitlinien der Hochschule findet sich unter dem Punkt „Verantwortung“ folgendes Bekenntnis: „Wir achten bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter*innen sowie bei der Teamzusammenstellung für Projekte auf Diversität und Geschlechtergerechtigkeit. Dadurch aktivieren wir Potenziale und ermöglichen Synergien. Hierbei steuern wir gezielt auf eine Teamkultur hin, in der Gleichwertigkeit, Fairness und ein vorurteilsfreier Umgang miteinander gelebt werden“ (Führungsleitlinien der Hochschule Coburg).

Bei der Verteilung der Geschlechter am gesamten Hochschulpersonal ergibt sich folgendes Bild:

Im nebenberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Dienst beträgt die Verteilung 50/50. Beim hauptberuflichen wiss.-künstlerischen Dienst dagegen 2/3 Männer und 1/3 Frauen. Wissenschaft als Hauptberuf ist also stärker in männlicher Hand. Die Verwaltung ist zu einem Viertel männlich, zu ¾ weiblich. Im technischen Dienst arbeiten >90% Männer. Im Bibliotheksdienst sind es 85% Frauen, die von einem Mann geleitet werden.

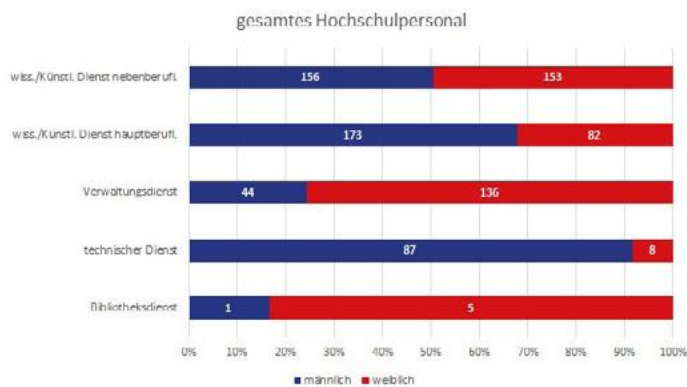


Abbildung 4: Geschlechterverteilung Hochschulpersonal (Stichtag 1.12.21)

Diese Daten bilden zunächst einmal gesellschaftliche Verhältnisse ab, in denen Frauen eher in geringeren Arbeitszeitumfängen (hier: nebenberufliche Ausübung im wissenschaftlichen / künstlerischen Dienst) arbeiten und technische Berufe männlich geprägt sind.

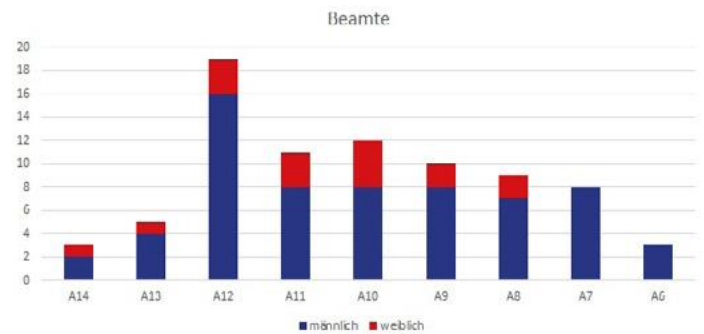


Abbildung 5: Geschlechterverteilung Beamte (ausgenommen Professor:innen) (Stichtag 1.12.21)



Abbildung 6: Geschlechterverteilung Beamte und Angestellt prozentual (Stichtag 1.12.21)

Die Beamtenstellen sind zu 80% mit Männern besetzt sind, die Angestelltenstellen zu 62% mit Frauen.

Bei der Vertragsgestaltung zeigt sich folgendes Bild:

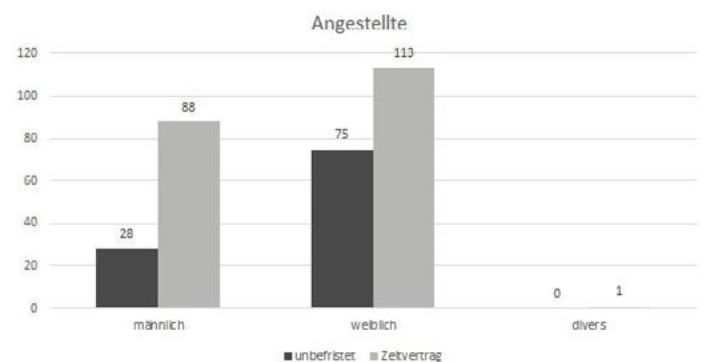


Abbildung 7: Geschlechterverteilung Angestellte nach Vertragsgestaltung absolut (Stichtag 1.12.21)

Ein genauerer Blick auf die Vertragsgestaltung zeigt, dass bei den angestellten männlichen und diversen Beschäftigten Zeitverträge überwiegen.

Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und Karriereentwicklung

Der Gleichstellungsaktionsplan wirft ein Licht auf die Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und Karriereentwicklung. Daher wird im Folgenden der Frauenanteil in Berufungskommissionen untersucht.

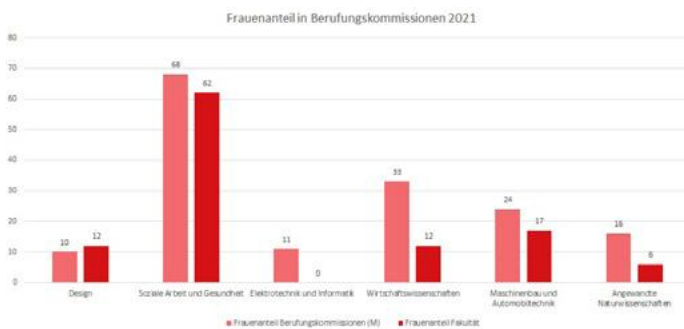


Abbildung 8: Frauenanteil in Berufungskommissionen prozentual (M = Mittelwert, interne Professuren in laufenden Berufungsverfahren incl. kürzlich abgeschlossener mit Berufung für 2022, Stichtag 1.12.21)

Der Anteil der Professorinnen in Berufungskommissionen ist entweder gemäß ihrem Anteil in der jeweiligen Fakultät (Design, Soziale Arbeit und Gesundheit), oder sogar höher als der Anteil in der jeweiligen Fakultät. In den laufenden und kürzlich abgeschlossenen Berufungsverfahren sind demnach Professorinnen entsprechend ihrem Fakultätsanteil oder besser repräsentiert.

Die Hochschule Coburg hat sich 2021 darauf verständigt, dass in Berufungskommissionen mindestens zwei stimmberechtigte Professorinnen vertreten sein sollen. Um die Belastung der Kolleginnen zu mildern, oder wenn eine Fakultät keine (zwei) Professorinnen hat, sollen Professorinnen anderer Fakultäten (als „interne Externe“) und weibliche Gutachter aktiv angesprochen werden.

Gleichzeitig gilt für Berufungskommissionen, was schon weiter oben bei Gremien angesprochen wurde: ein Anteil von mindestens 25% Frauen bzw. Männern als „tipping point“ ist empfehlenswert für einen relevanten Einfluss auf Entscheidungen. Gesellschaftlich und politisch werden Quoten von 40% diskutiert (so auch im Entwurf des Hochschulinnovationsgesetzes), um eine gewissen gesellschaftliche Bandbreite und Relevanz zu erreichen. Das würde für die Fakultäten Design, FEIF, FMA und FAN bedeuten, in Berufungsverfahren noch vermehrt auf Kolleginnen zuzugehen, und für die Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit, darauf zu achten, dass der Frauenanteil in Berufungskommissionen nicht über 75% steigt.

Förderung der Work-Life-Balance

Für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Flexibilisierungen der Arbeitszeit und des Arbeitsortes hilfreich.

Durch die aktuelle pandemische Lage regelt derzeit die Corona-Home-Office-Regelung Fragen der Arbeit von zuhause aus. Aber auch für die Zeit danach ist durch eine Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ für alle Beschäftigten der Hochschule flexibler Arbeitseinsatz möglich.

Für nichtwissenschaftliche Beschäftigte ist gleitende Arbeitszeit ein Instrument der Flexibilisierung. Diese wird in der Dienstvereinbarung Gleitenden Arbeitszeit vom 01.02.2022 spezifiziert.

Für beide Instrumente wäre es interessant, die Akzeptanz ihrer Ausgestaltung zu überprüfen. Wir empfehlen dies jedoch für die Zeit nach der pandemischen Lage.

Inanspruchnahme von Elternzeit

Insgesamt nahmen im Jahr 2021 15 Frauen (im Durchschnitt 4,3 Monate) und 11 Männer (im Durchschnitt 1,4 Monate) Elternzeit. Hier finden sich demnach deutliche Unterschiede in der Dauer der beanspruchten EZ. Gesetzlich wären für Männer zwei Monate möglich.

Nach der Elternzeit arbeiteten alle Männer und 74% der Frauen im gleichen Stundenumfang wie vor der Geburt. 20% der Frauen arbeiteten weniger, 6% mehr Stunden als vor der Geburt.



Abbildung 9: Änderung im Arbeitsumfang nach der Elternzeit (Stichtag 1.12.21)

Beim Aspekt der Elternzeit ist vor allem von Interesse, ob die beschäftigten Eltern sich frei in der Wahl der Dauer der EZ und auch der anschließenden Änderung des Arbeitsumfangs fühlen. Wie wird die Inanspruchnahme von Elternzeit an der Hochschule kommuniziert? Herrscht ein positives Klima für die Eltern? Diese Fragen sollten durch eine Befragung der Beschäftigten mit Kindern beantwortet werden.

Fokus 3: Integration der Genderdimension in Lehre und Forschung

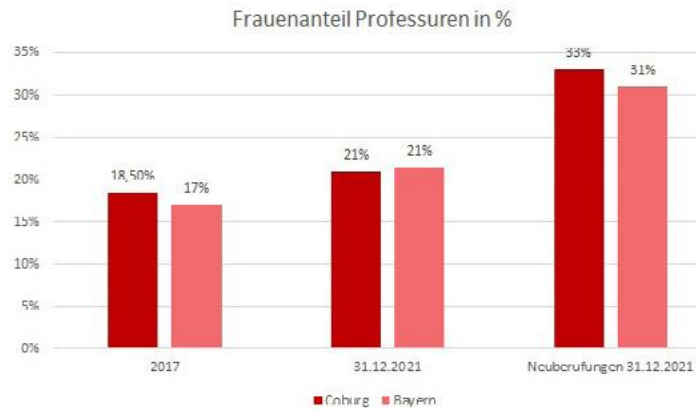


Abbildung 10: Frauenanteil an Professuren an der HaWCo und an Fachhochschulen in Bayern

Der Anteil an Professorinnen betrug zuletzt 21% und ist damit vergleichbar mit dem bayerischen Anteil von 21,4% und unter dem bundesweiten Anteil von 26% (Statista, 2020).

Anzahl der Studentinnen und Studenten auf allen Niveaus und für alle Disziplinen

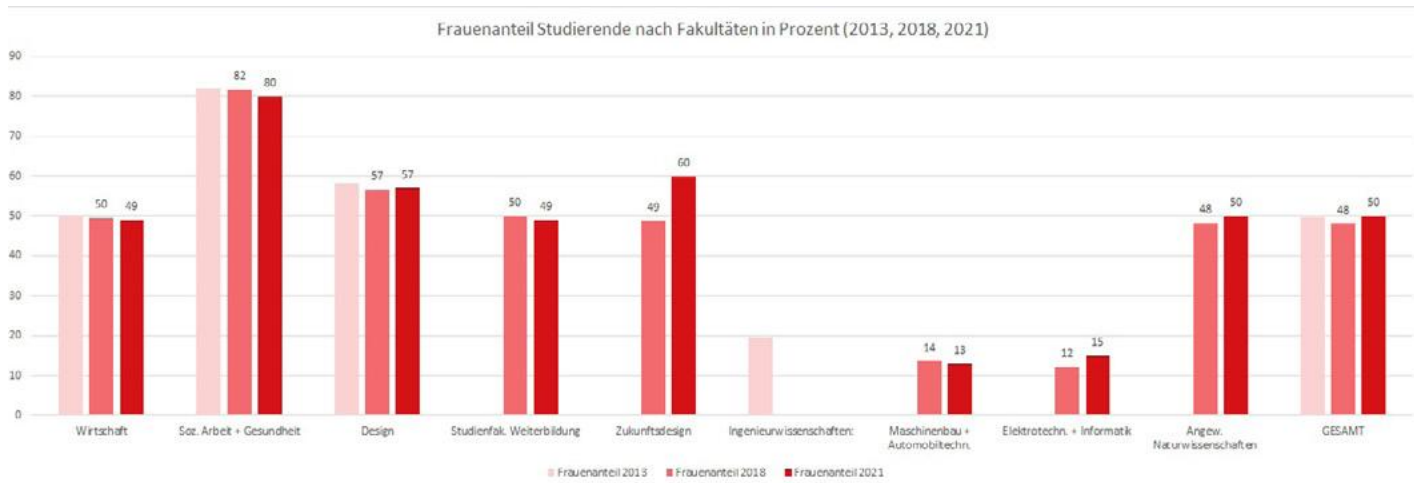


Abbildung 11: Frauenanteil bei Studierenden nach Fakultäten 2013 / 2018 / 2021 in Prozent (Dashboard, Stichtag 20.1.22)

Da diese Daten seit dem ersten Gleichstellungsbericht 2013 erhoben werden, ist ersichtlich, dass der Frauenanteil bei Studierenden über die Jahre relativ konstant ist.

Ein Blick auf den jeweiligen Frauenanteil in Bachelor- und Masterstudiengängen zeigt leichte Tendenzen: In Wirtschaftswissenschaften und Sozialer Arbeit und Gesundheit ist der Frauenanteil in den Masterstudiengängen höher als in den Bachelorstudiengängen. An der Studienfakultät für Weiterbildung, Elektrotechnik und Maschinenbau sowie in den Angewandten Naturwissenschaften ist der Frauenanteil in den Bachelorstudiengängen höher.

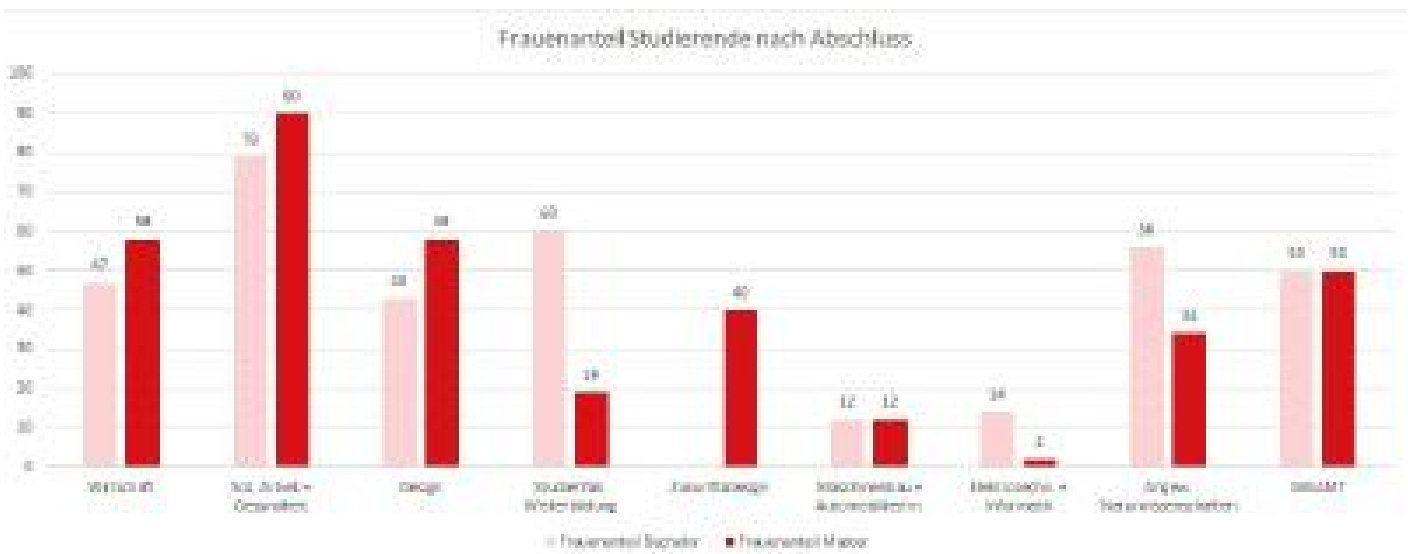


Abbildung 12: Frauenanteil bei Studierenden nach angestrebtem Abschluss WiSe 21/22 in Prozent (Dashboard, Stichtag 20.1.22)

In Zusammenarbeit mit den MINT-Fakultäten wird für 2022 eine Evaluation zum Themenfeld „Geschlechtergerechtigkeit in der Lehre“ durchgeführt. Hier geht es insbesondere um Darstellung von Bild- und verbale Sprache, Verwendung von nicht-stereotypen Beispielen und weiteren geschlechtersensiblen Inhalten.

Gender in der Forschung

In ihren Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis bekennt sich die Hochschule Coburg zur Chancengleichheit. Wie hier niedergeschrieben, erfolgt die Bewertung der wissenschaftlichen Leistung von Hochschulbeschäftigten nach qualitativen und quantitativen Indikatoren. Soweit freiwillig angegeben, sollen – neben den Kategorien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – auch individuelle Besonderheiten in Lebensläufen in die Urteilsbildung einbezogen werden. Persönliche, familien- oder gesundheitsbedingte Ausfallzeiten oder dadurch verlängerte Ausbildungs- oder Qualifikationszeiten, alternative Karrierewege oder vergleichbare Umstände sollen angemessen berücksichtigt werden.

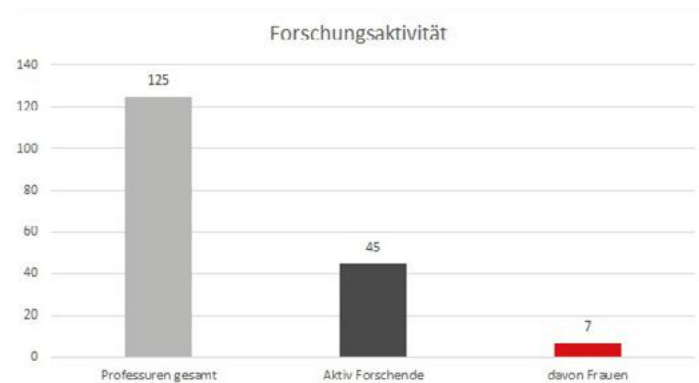


Abbildung 13: Forschungsaktivität in der Professorinnenschaft (Stichtag 22.9.21)

Der Anteil forschender Professorinnen liegt bei 15,5% und damit unter ihrem Anteil von 21% an allen Professuren.

Von neun Forschungsprofessuren ist eine mit einer Frau besetzt (11%). Es besteht aber durchaus Interesse an Forschung sowie entsprechend gewidmeten Professuren (Forschungsprofessur, Forschungseinstiegsprofessur), wie eine Umfrage in der Professorinnenschaft ergab. Von insgesamt 24 angefragten Professorinnen antworteten acht, dass sie Interessen an einer Forschungs(einstiegs)professur haben und sechs, dass sie dazu Beratung wünschen.

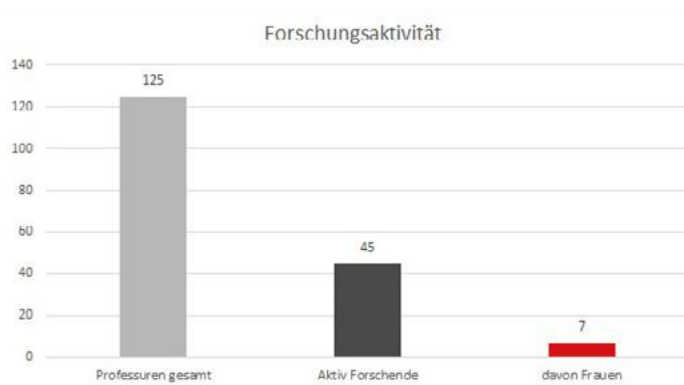


Abbildung 14: Interesse an Forschung in der Professorinnenschaft (Stichtag 25.11.21)

Wissenschaftlicher Nachwuchs

Als Hochschule für angewandte Wissenschaften verfügt die Hochschule Coburg derzeit noch über kein eigenes Promotionsrecht. Dennoch werden zahlreiche Promotionsprojekte an der Hochschule betreut und Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs mit der Möglichkeit zur kooperativen Promotion ausgeschrieben.

Auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses haben sich ausgehend von einem Männerüberschuss die Geschlechterverhältnisse in den letzten 10 Jahren angeglichen. Anfang 2022 waren von 48 an der Hochschule beschäftigten Promovierenden 20 weiblich, das entspricht einem Anteil von 42%. Forschungsteams sind häufig ausreichend heterogen, dies ist allerdings stark von der Fachrichtung abhängig.

Frauenanteile Doktorand:innen 2018 und 2021

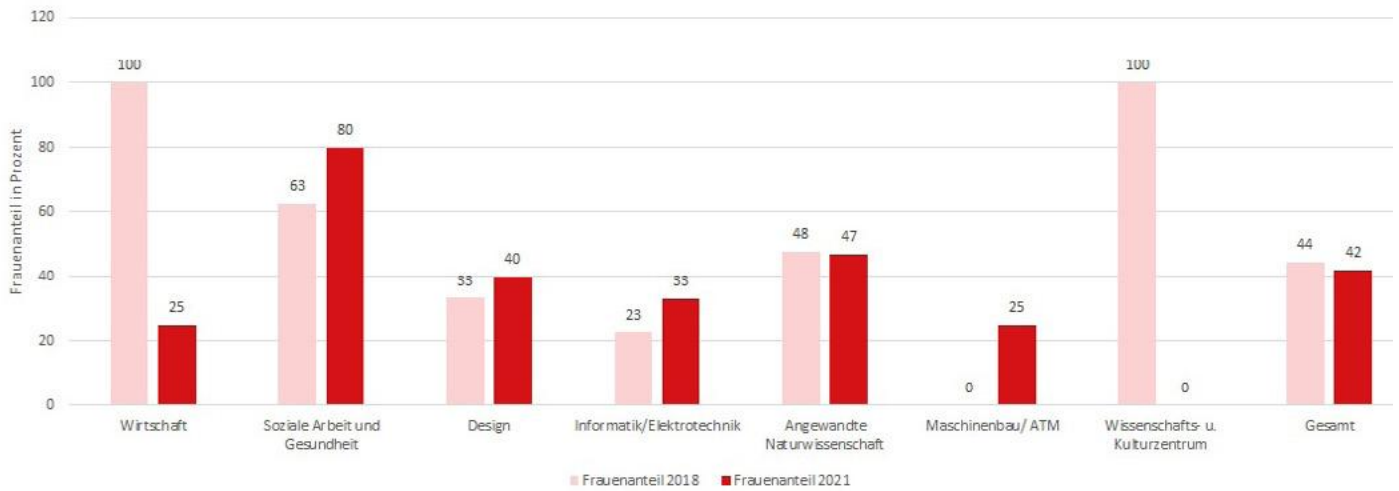


Abbildung 15: Frauenanteil weiblicher Promovierender nach Fakultät in Prozent (Stichtag 4.2.2022)

Der hohe Anteil an Doktorandinnen von 42% sollte künftig beibehalten werden.

Fokus 4: Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Die aktuellsten Daten der Hochschule zum Fokus 4 „Geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung“ stammen aus dem Jahr 2015. Die Studie „Sexuelle Belästigung an der Hochschule Coburg“ [1] richtete sich an Studierende und legte den Schwerpunkt auf das Sicherheitsempfinden an der Hochschule, den Umgang mit grenzüberschreitenden Vorfällen und die Auswirkungen dieser auf das weitere Studium. Weiterhin wurde erfragt, inwieweit für die bestehenden Hilfsangebote der Hochschule sensibilisiert worden war, bzw. wie präsent diese den Studierenden waren und als wie hilfreich sie von ihnen wahrgenommen wurden. Teilgenommen haben 448 Studierende (68% weiblich, 31% männlich, 1% divers). Hier werden nur zwei Schlaglichter geworfen, die zeigen, wie wichtig es ist, zu dem Thema aktuelle Daten zu haben.

Bezüglich des Sicherheitsgefühls im Dunkeln auf dem Areal der Hochschule geben 33 Personen an, sich überhaupt nicht sicher zu fühlen und 106, eher nicht sicher zu fühlen.

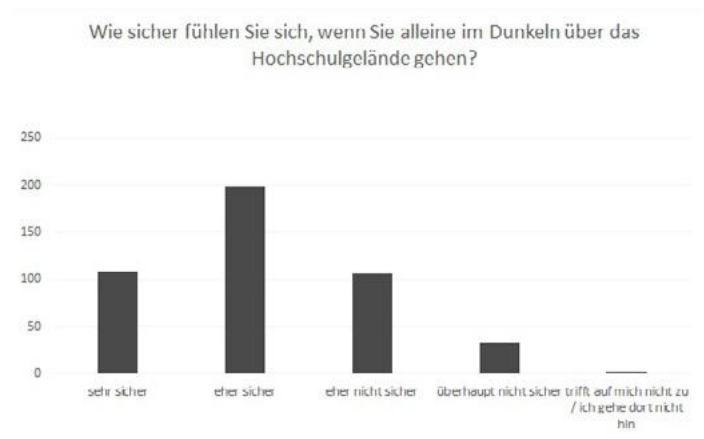


Abbildung 16: Sicherheitsgefühl auf dem Hochschulgelände (Umfrage 2015)

[1] Die Umfrage orientierte sich an der Studie von Feltes, T., u.a. (2009-2011). Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime; Länderbericht Deutschland; EU-Projekt. Ruhr-Universität Bochum, Juristische Fakultät. Verfügbar unter: http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf Stand: 16.09.2021

Sexuelle Belästigung

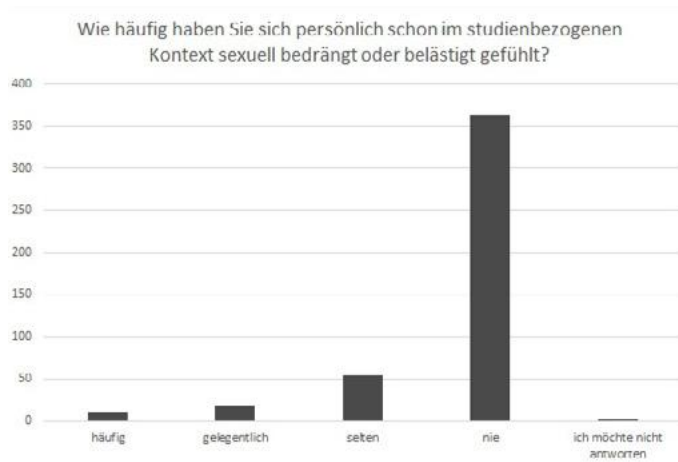


Abbildung 17: Sexuelle Belästigung (Umfrage 2015)

Im Hinblick auf sexuelle Bedrängung bzw. Belästigung gaben 11 Studierende an, häufig im studienbezogenen Kontext davon betroffen gewesen zu sein. 17 fühlten sich gelegentlich und 55 selten belästigt.

Fazit der Studie von 2015:

1. Das Thema sexuelle Belästigung sollte enttabuisiert und stattdessen offener damit umgegangen werden.
2. Verbesserung der Information über Anlaufstellen, z.B. in den Einführungsveranstaltungen und durch Auslegen von Informationsmaterial von internen und externen Ansprechpartner:innen
3. Es wurde der Wunsch nach einem männlichen Ansprechpartner geäußert, der neben der Frauenbeauftragten an der Hochschule Coburg präsent ist.
4. Erstellen eines Ethikkodexes, der beschreibt, wie sich Studierende, Mitarbeitende und Dozent:innen der Hochschule Coburg vorbildlich verhalten und wie mit Situationen sexueller Belästigung umzugehen ist.

Wünschenswert sind aktuellere Daten. Eine geplante Erhebung war in den letzten zwei Jahren allerdings aufgrund der langen Lockdown-Zeiten an der Hochschule nicht sinnvoll. Die Umfrage sollte durchgeführt werden, wenn wieder mindestens ein Jahr Präsenzlehre an der Hochschule stattgefunden hat, also frühestens im Wintersemester 22/ 23.

4. Geschlechterkompetenz: Sensibilisierung und Kompetenzaufbau

Zur Sensibilisierung, Entwicklung von Geschlechterkompetenz und Bekämpfung unbewusster geschlechtsspezifischer Vorurteile werden diverse Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen angeboten, die gesamte Hochschule einbeziehen.

Die Herausforderung im Bereich der Sensibilisierung und Weiterbildung besteht darin, nicht nur die ohnehin am Thema Interessierten zu erreichen, sondern für alle Hochschulangehörigen Anreizsysteme zu schaffen, sich die Zeit zu nehmen, an Fort- und Weiterbildungsangeboten im Themenfeld Gleichstellung und (Geschlechter-) Vielfalt teilzunehmen.

Ziel Sensibilisierung für die Genderperspektive an der Hochschule		
Nr.	Maßnahme	Terminierung
1.	Einrichten von inklusiven WC Barrierefreie Toiletten für alle Gender sind eingerichtet. Die WC wurden „WC für Alle“ / „WC for all“ benannt (Umfrage dazu erfolgte 2021), zusätzlich erfolgt Information und Berichterstattung	Ziel 30.09.2022
2.	Umfrage zu Diversity an der Hochschule	2022
3.	Bewerben des Leitfadens zum gendersensiblen Sprachgebrauch	Anfang Wintersemester 22/23
4.	Plakatkampagne „His or Hers“ mit begleitenden Workshops und Schulungen für Studierende und Mitarbeitende zu den Themen Geschlechterstereotype, Geschlechterungleichheiten, Gender Bias, Gleichstellung in der Hochschule	Sommersemester 2022
5.	Gendersensible Namensgebung für den neuen Campus Ein partizipativer Prozess zur definitiven Benennung des geplanten Campus am Güterbahnhofs-/Schlachthofgeländen wurde durchgeführt, die Diskussion wurde auch unter Gendergesichtspunkten geführt.	Ziel 1.10.2023
6.	Aktionen anlässlich der jährlich stattfindenden Gender & Diversity Days sowie des Adventskalenders der Studierendenvertretung	jeweils Ende Oktober und Anfang Dezember

Ziel Kompetenzaufbau hochschulweit		
Nr.	Maßnahme	Terminierung
1.	Angebot an Vorträgen und Workshops zu Geschlechtergerechtigkeit, gendersensibler Sprache, Lehre, Personalauswahl, Unconscious Bias etc. bei den jährlichen Gender & Diversity Days	1 x jährlich Ende Oktober
2.	Veranstaltungsreihe GENDER in Kooperation mit der Stadt Coburg	Start 2022
3.	Online-Schulungsangebot zu „Diversity & Inclusion – Vielfalt führen und fördern“ sowie „Unconscious Bias – Vorurteile und Stereotype“ implementiert und beworben	Start 2022
4.	Workshopreihe „Bilder in unseren Köpfen – Studieren ohne Klischees“	Fortführung von 2021

5. HANDLUNGSFELDER, ZIELE, MESSKRITERIEN

Im Fokus stehen folgende Handlungsfelder:

1. Strategische Einbettung und Entscheidungsstrukturen
2. Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und Karriereentwicklung sowie Förderung der Work-Life-Balance
3. Integration der Genderdimension in Forschungs- und Lehrinhalte
4. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Diese werden im Folgenden tabellarisch dargestellt und ausgeführt.

Handlungsfeld 1: Strategische Einbettung und Entscheidungsstrukturen

Übergeordnete Ziele: Die Hochschule Coburg verfügt über ein Gender Monitoring, formuliert messbare Gleichstellungsziele, sensibilisiert ihre Angehörigen für die Genderperspektive, Entscheidungs-Gremien sind so besetzt, dass mind. 30% eines Geschlechts vertreten sind

Nr.	Ziel	Kriterium	Terminierung
1.	Verankerung von Gender Mainstreaming in der Hochschulstrategie	Gender Mainstreaming und systematische Frauenförderung sind Bestandteil der Vision, Mission, des Hochschulentwicklungsplans oder vergleichbarer Dokumente, der Führungsleitlinien und des Personalentwicklungskonzeptes	laufend
2.	Gender Monitoring: nach Geschlechtern aufbereitete Daten werden jährlich analysiert	einmal jährlich erfolgt die Datenabfrage und ein Bericht in den Hochschulgremien	Datenabfrage Stichtag 1.12.
3.	Qualitätsmanagement zum Thema Gleichstellung	Hochschulweite Umfrage, um Wissen und Erfahrungen der Förderung der Geschlechtergleichstellung zu erheben Interviews oder Gruppendiskussionen mit Vertretern aller Mitarbeiterebenen zur Wahrnehmung der Mitarbeitenden über die Notwendigkeit und den Grad der Akzeptanz von Gleichstellungsmaßnahmen.	2023
4.	Leitungsgremien und Kommissionen haben einen Frauenanteil, der mindestens bei 25% (tipping point) liegt und noch besser einem sinnvollen Vergleichswert entspricht	Fokusgruppendifkussion: welche Rahmenbedingungen benötigen Frauen, um Ämter und Leitungsaufgaben zu übernehmen? Aktive direkte Ansprache von Frauen für Ämter und Funktionen	31.12.2024
5.	durchgängige Verwendung nicht-stereotyper Bild- und Schriftsprache	Gender-Software in der Pressestelle Gender-Check für non-stereotype Bildsprache	31.12.2022
6.	Booster für fakultätsspezifische Aspekte	Diskussion über Stand der Gleichstellung in Fakultätsräten, basierend auf den Fakultätsgleichstellungsplänen	2022

Handlungsfeld 2: Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und Karriereentwicklung sowie Förderung der Work-Life-Balance

Übergeordnete Ziele: Erhöhung der Anzahl von Frauen an der Hochschule im wissenschaftlichen Bereich; gute Vereinbarkeit von Studium / Arbeit und Familie

Nr.	Ziel	Kriterium	Terminierung
1.	Erhöhung der Anzahl von qualifizierten Frauen auf Professuren	Die Thematik der Frauenförderung im wissenschaftlichen Bereich ist als wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklungsstrategie der Hochschule verankert. In mindestens 40% der planmäßig bevorstehenden Berufungsverfahren wurde ein Frauenanteil von mind. 30% an Bewerbungen erreicht. Der Frauenanteil an Professuren liegt bei 23% (21% Ende 2021) moderne Ansprache von Frauen in Stellenausschreibungen	31.12.2022
2.	Berufungsverfahren werden gendersensibel durchgeführt	Empfehlungen der Frauenbeauftragten für transparente und gendersensible Berufungsverfahren wurden in den Leitfaden für Berufungskommissionen übernommen Leitfaden zu „Gender als Reflexionskategorie in Berufungsverfahren“ zur Sensibilisierung für Gender-Bias in Auswahlprozessen samt Handreichungen mit guten Beispielen für gender- und diversity-sensible Berufungsverfahren werden den Berufungskommissionen zur Verfügung gestellt Schulungen zur unbewussten Wahrnehmungsverzerrung in Berufungsverfahren werden angeboten und besucht Berufungskommissionen haben mindestens 2 stimmberechtigte Professorinnen aktive Ansprache von „internen externen“ Kolleginnen aus anderen Fakultäten aktive Ansprache von Gutachterinnen	31.12.2022
3.	Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	Unter den kooperativen Promotionen ist der Frauenanteil auf 45% gestiegen. kontinuierliche Angebote laufen: Mentoringprogramm interdisziplinäres Doktorand:innenseminar Beratung	31.12.2022
4.	Monitoring der Frauenförderung	Die neu eingeführten, gruppenspezifischen Recruiting- und On-Boarding-Aktivitäten wurden positiv evaluiert.	31.12.2022
5.	Kinderbetreuung für Hochschulangehörige	Kinderbetreuung bei Tagungen und Veranstaltungen an der Hochschule wird durch das Familienbüro angeboten Kinderbetreuung außerhalb der Rahmenzeiten von Kitas: hier berät das Familienbüro	laufend
6.	Monitoring der Familienfreundlichkeit an der Hochschule	Umfrage zur alternierenden Wohnraum- und Telearbeit, zum Pilotprojektes Flexitag sowie zur Elternzeit und generell Familienorientierung	31.12.2023

Handlungsfeld 3: Integration der Genderdimension in Forschung und Lehre

Übergeordnete Ziele: Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit in der Lehre, Halten des Niveaus an Frauen bei Promovierenden, Erhöhen der Zahl der Professorinnen, die aktiv an Forschungsprojekten beteiligt sind, gesellschaftlichen Nutzen von Forschung erhöhen durch Forschungsfragen, die auch Geschlechtsunterschiede untersuchen

Nr.	Ziel	Kriterium	Terminierung
1.	Gestaltung gendersensibler Lehrveranstaltung	Dozierende wissen, wie sie Lehrveranstaltungen gendersensibel gestalten können	ab WiSe 22/23
2.	Erstellen eines Leitfadens für gendersensible Lehre	Alle Dozierenden der Hochschule erhalten den Leitfaden. Im Rahmen der Gender & Diversity Days findet ein Workshop zu gendersensibler Lehre statt.	31.10.2022
3.	Förderung von Promovierenden	Mindestens 45% der Promovierenden sind Frauen.	31.12.2022
4.	Zahl der Professorinnen, die aktiv an Forschungsprojekten beteiligt sind, entsprechen ihrem Anteil an der Hochschule	Direktansprache für weibliche Keynote Speakers für den Wissenschaftstag 2022 an der HaWCo; Besetzung von Panelleitungen zu mindestens 40% mit Frauen (Elektrotechnik 30%, Soziale Arbeit 60%)	31.7.2022
5.	Sichtbarmachen von Frauen in der Wissenschaft	Direktansprache für weibliche Keynote Speakers für den Wissenschaftstag 2022 an der HaWCo; Besetzung von Panelleitungen zu mindestens 40% mit Frauen (Elektrotechnik 30%, Soziale Arbeit 60%)	2022
6.	Relevanz von Geschlechtsunterschieden für wissenschaftliche Erkenntnisse beachten	Die Europäische Kommission hat in einem „Toolkit – gender in EU-funded research“ detaillierte Möglichkeiten zur Integration von Genderaspekten in die Forschung aufgezeigt und mit zahlreichen Beispielen den Nutzen davon belegt > Infomails, Diskussionsforum „Gender in der Forschung“	2022

**Handlungsfeld 4: Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt
einschließlich sexueller Belästigung**

Übergeordnetes Ziel: Schaffen eines gewaltfreien und offenen Klimas, Angehörige der Hochschulfamilie, die aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert werden oder Belästigung / Gewalt erfahren, bekommen Hilfe

Nr.	Ziel	Kriterium	Terminierung
1.	Gefühl von Sicherheit, ein gewaltfreies und offenes Klima	Erhebung aktueller Daten unter Studierenden, aufbauend auf der Umfrage 2015, wird durchgeführt	31.12.2022
2.	Angehörige der Hochschulfamilie, die aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert werden oder Gewalt erfahren, bekommen Hilfe	vertrauliche Erst- und Verweisberatung in allen Fällen von Diskriminierung Beratung, Entgegennahme, Sachverhaltsermittlung und Koordinierung im formellen Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein männlicher Ansprechpartner ist benannt	laufend bei Bedarf 31.12.2022
3.	Beschwerdemanagement ist definiert und beworben	Prozessbeschreibung für ein hochschulspezifisches Beschwerdemanagement wurde eingerichtet Erstellung von Antidiskriminierungsrichtlinien, die Handlungsempfehlungen im Fall grenzverletzenden Verhaltens beinhalten, Anlaufstellen für Betroffene und Hilfesuchende benennen und den Umgang mit Beschwerden regeln	31.12.2023
4.	Sensibilisierung für die Gefahr des Machtmissbrauchs in asymmetrischen Betreuungsverhältnissen	Ethik-Kodex: Leitfaden für ein missverständnisfreies Miteinander verabschiedet	31.12.2022
5.	Enttabuisierung und Sensibilisierung zum Thema „sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen“	Aufkleber „Nein heißt nein“ flächendeckend in den WC der Hochschule verteilt Workshop „Sexuelle Belästigung“ im Rahmen der Gender & Diversity Days Vernetzung mit dem Arbeitskreis „Sexuelle Belästigung“ der Stadt Coburg Teilnahme am „Orange Day“ jeweils im November	laufend

QUELLEN

Centola, D., Becker, J., Brackbill, D., & Baronchelli, A. (2018). Experimental evidence for tipping points in social convention. *Science*, 360(6393), 1116–1119.

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2013). Gendered innovations : how gender analysis contributes to research : report of the expert group, 'Innovation through gender', Publications Office.

<https://data.europa.eu/doi/10.2777/11868>

Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes der Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg 2019. Beschlossen vom Senat in der Sitzung am 8.5.2020, <https://www.hs-coburg.de/ueber-uns/profil/frauen-und-gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte.html>

zuletzt abgerufen am 5.3.2022

Leitbild der Hochschule Coburg, online

<https://www.hs-coburg.de/ueber-uns/profil/leitbild-und-werte.html>

zuletzt abgerufen am 1.02.2022

AUF DEM WEG ZUR HOCHSCHULE 2030 - Strategie- und Entwicklungspapier der Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg (beschlossen 07.2021),

<https://intranet.hs-coburg.de/index.php?id=hochschulentwicklung>

zuletzt abgerufen am 6.3.2022

Personalentwicklungskonzept der Hochschule Coburg, 2019,

<https://intranet.hs-coburg.de/index.php?id=personalentwicklung>

zuletzt abgerufen am 8.3.2022

Regeln guter wissenschaftlicher Praxis an der Hochschule Coburg. Beschlossen durch den Senat in seiner 222. Sitzung am 14.02.2003.

Aktualisierte Version beschlossen in der Senatssitzung am 26.06.2020,

https://intranet.hs-coburg.de/fileadmin/user_upload/Regeln_guter_wissenschaftlicher_Praxis_Hochschule_Coburg_2018_finalSig.pdf

zuletzt abgerufen am 7.3.2022

Statistisches Bundesamt (2020). Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland im Jahr 2020 nach Bundesländern. Abgerufen am 2.2.2022 unter

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

DANKSAGUNG

Für Daten, Recherche und Impulse geht ein herzliches Dankeschön an Klaus Drese, Michael Fischer, Rebecca Fischer, Victoria Grohmann, Nicole Hegel, Christin Heilingloh, Quirin Meyer, Natalie Schalk, Nina Schulz, Theresa Wagner

IMPRESSUM

Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg
Friedrich-Streib-Str. 2
D-96450 Coburg

Hochschule Coburg – die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (Hrsg.):
Gender Equality Plan, Coburg 2021

Dem Senat zur Kenntnis gebracht am 11.2.2022,
beschlossen von der Hochschulleitung am 16.2.2022.

Redaktion: Christiane Alberternst
Mitarbeit: Monika Faaß, Aileen Funke, Lisa König, Renate Lucke

