

Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes
der Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg 2019

INHALT

1 Einleitung	3
2 Zielsetzung und gesetzliche Grundlagen	4
3 Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Strategieentwicklung	4
3.2 Coburger Weg	4
3.3 Zielvereinbarungen 2019-2022	4
3.4 Gleichstellung auf Fakultätsebene	4
3.5 Diversity Audit	5
3.6 Qualitätsmanagement	5
3.7 Personalentwicklung	5
3.8 Familienfreundliche Hochschule	6
3.8.1 Audit „Beruf und Familie“	6
3.8.2 Best Practice Club „Familie in der Hochschule	6
4 Statistik	6
4.1 Wissenschaftliches Personal	6
4.1.1 Professorinnen und Professoren	6
4.1.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende	8
4.1.3 Hauptberufliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben	8
4.1.4 Lehrkräfte und nebenberufliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben	10
4.1.5 Anteile von Frauen in Organen und Gremien	11
4.1 Doktorandinnen	12
4.2 Studentinnen	13
2.2.1 Fazit	13
4.3 Nichtwissenschaftliches Personal	17
5 Handlungsfelder und Maßnahmen	18
5.1 Handlungsfeld wissenschaftliches Personal	18
5.1.1 Professorinnenprogramm	18
5.1.2 Qualifikationsprogramm „Rein in die Hörsäle	18
5.1.3 Mentoringprogramm für Doktorandinnen	19
5.1.4 Seminar „Berufsziel Professorin an einer HAW	20
5.2 Handlungsfeld Studierende	20
5.2.1 MUT – Mädchen und Technik	20
5.2.2 Individuelle Unterstützung und Begleitung von Studierenden	20
5.2.3 Mentoring-Programme für Studentinnen	21
5.2.4 Forscherinnencamp	21
5.2.5 StartSprung Projekt „Frauen und Karriere	21
5.3 Handlungsfeld nicht-wissenschaftliches Personal	21
5.3.1 Alternierende Wohnraum- und Telearbeit	21
5.3.2 Flexitage	21
5.3.3 Weiterbildungen	22
6. Ausblick	22

1 EINLEITUNG

Mit ihren rund 5.400 Studierenden und 500 Mitarbeiter*innen zählt die Hochschule Coburg eher zu den kleineren Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) in Bayern. Dennoch bietet sie ein für ihre Größe außergewöhnlich breites Fächerspektrum. Sie ist mit den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie den Ingenieur- und Naturwissenschaften in allen für eine HAW möglichen Wissenschaftsbereichen vertreten und hat mit der Fakultät Design zudem einen besonderen Schwerpunkt. An zwei stadtnahen Standorten bietet die Hochschule in sechs Fakultäten insgesamt 20 Bachelor und 18 Masterstudiengänge, davon 10 duale, zwei englischsprachige sowie drei berufsbegleitende. Sämtliche Studiengänge der Hochschule Coburg zeichnen sich aufgrund der engen Kooperation mit den Unternehmen aus der Region und der entsprechenden Vernetzung von Lehre, Praxis und Forschung durch ihre Praxisnähe aus.

Die Hochschule Coburg vertritt ein umfassendes Verständnis von Gleichstellung, das sich im ausdrücklichen Engagement für gleichstellungs- und familiengerechte Studien-, Arbeits- 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. Die stetige Steigerung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen wie auch die verstärkte Gewinnung von Studentinnen für technische Studiengänge ist erklärtes Ziel der Hochschule Coburg. Verstärkt wird zusätzlich der Fokus auf Fragen von Gender und Diversität in Forschung und Lehre gesetzt, um alle Hochschulangehörigen gleichermaßen für Aspekte der Gleichstellung und der Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren.

Das Gleichstellungskonzept der Hochschule Coburg wurde 1997 verabschiedet und 2008 sowie 2013 aktualisiert und fortgeschrieben. Die Hochschule Coburg hat in dieser Zeit ihre Gleichstellungsstrukturen grundsätzlich verstetigt sowie zahlreiche Maßnahmen strukturell verankert und ergänzt, was jeweils von einem breiten internen Diskussionsprozess begleitet wurde.

2. ZIELSETZUNG UND GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Im Sinne des Bayrischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) legt die Hochschule Coburg hiermit die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes 2019 vor. Es handelt sich um ein Gesamtkonzept für alle Hochschulmitglieder, d.h. für Studierende, wissenschaftlichen- sowie nicht- wissenschaftliches Personal. Es formuliert Wirkungsziele um hochschulweit die Chancengleichheit und –gerechtigkeit von Frauen und Männern zu fördern.

Im Rahmen der Zielvereinbarung der Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg und dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kunst (Laufzeit 1. Juli 2019 bis 31. Dezember 2022) wurde festgelegt, dass die Hochschule Coburg die Frauenförderung als eines von vier strategischen Zielen in den Fokus nimmt. Dieses strategische Ziel beinhaltet sowohl die Erhöhung der Anzahl von qualifizierten Frauen insbesondere bei Professuren sowie den zielgerichteten Ausbau der bestehenden Mentoringprogramme für Studentinnen und Doktorandinnen.

3. STRUKTURELLE VERANKERUNG DES KONZEPTS UND EINBINDUNG IN DIE PROFIL- UND STRATEGIEENTWICKLUNG

3.1 HEPCO 2020 UND STRATEGISCHE ZIELE 2025

Sowohl im Leitbild der Hochschule Coburg wie auch in dem verabschiedeten Hochschulentwicklungsplan HEPCo 2020 bekennt sich die Hochschule klar zu den Zielen des Gleichstellungskonzeptes. Gleichstellungsförderung sowie die Förderung von Gender und Diversity sind Teil der aktuell laufenden Entwicklung der neuen strategischen Ziele der Hochschule bis 2025. Die erneut starke Verankerung von Gleichstellungsförderung, Gender und Diversity als eines von insgesamt acht ausgewählten Ziel- und Handlungsfeldern spiegelt dies deutlich wider. Die nachhaltige Verstetigung bisheriger Maßnahmen steht hierbei im Vordergrund.

Mit dieser Verankerung ist sichergestellt, dass sie kontinuierlich weiterentwickelt und regelmäßig evaluiert werden. An diesen Aufgaben wirken alle Gremien der Hochschule sowie der Hochschulrat mit.

3.2 COBURGER WEG

Seit dem WiSe 2012/13 hat die Hochschule Coburg das zukunftsorientierte Projekt „Der Coburger Weg“ an der Hochschule etabliert, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung über zehn Jahre gefördert wird. Ziele des Projekts sind die Verbesserung der Studienbedingungen und die Erhöhung der Studierfähigkeit. Sie sollen durch die individuelle Förderung der Studierenden sowie eine interdisziplinäre Ausrichtung der Studiengänge erreicht werden. Auch für die Geschlechtergleichstellung und die Erhöhung des Frauenanteils beim Lehrpersonal und dem wissenschaftlichen Nachwuchs ist „Der Coburger Weg“ relevant, wie die Tabelle „Lehrkräfte und nebenberufliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ veranschaulicht. Ziel des „Coburger Wegs“ ist es, den Absolvent*innen neben einer fachlich exzellenten Ausbildung das Wissen für gesellschaftliche Zusammenhänge zu vermitteln und ihr Verantwortungsbewusstsein zu stärken. Zahlreiche Projektwerkstätten, die sich jeweils über zwei Semester erstrecken, wurden zu gleichstellungsrelevanten Themen angeboten.

3.3 ZIELVEREINBARUNGEN 2019-2022

Die Hochschule versteht sich als Gestalterin des digitalen Wandels und als Zukunftsbotschafterin für die gesamte Region. Dies spiegelt sich auch in den aktuellen Zielvereinbarungen, die mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (BayStMWFK), geschlossen wurden, wider. Die Ziele, die sich die Hochschule Coburg für die nächsten Jahre gesetzt hat und für die sie finanzielle Unterstützung vom Freistaat Bayern bekommt, tragen dem Verständnis der Hochschule am gesellschaftlichen Gestalten mitzuwirken, Rechnung. Konkret wurden als Ziele definiert: die fächerübergreifende Zusammenarbeit in Forschung und Lehre, den Wissens- und Technologietransfer sowie die individuelle Förderung der Studierenden weiter auszubauen, den Anteil der Frauen bei der Besetzung von Professuren zu erhöhen sowie entsprechende Mentoring-Programme für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verstetigen.

3.4 GLEICHSTELLUNG AUF FAKULTÄTSEBENE

Auf der Fakultätsebene muss mit Blick auf die Gleichstellung ein differenziertes, durchaus auch ambivalentes Bild gezeichnet werden, denn die Fakultäten sowie auch die einzelnen Studiengänge gehen mit stark unterschiedlichem Tempo voran. Wie beschrieben, und hier unterscheidet sich die Hochschule Coburg kaum von anderen vergleichbaren Institutionen, dominieren insbesondere in den MINT-Fächern, aber auch in der Fakultät Design immer noch sehr stark die Männer, sowohl bei den Studierenden, als auch beim Lehrkörper. Ein Ziel ist hier die gegenseitige Unterstützung der Frauenbeauftragten untereinander, die in der kommenden Periode noch stärker als bisher ausgebaut werden kann. In den aktuell laufenden Prozessen der Fakultätsentwicklungspläne, die in einem partizipativ angelegten Verfahren

in Anlehnung an den Hochschulentwicklungsplan sowie die strategischen Ziele der Hochschule (bis 2025) momentan entwickelt werden, wirken die Frauenbeauftragten mit darauf ein, gender- und diversitätsgerechte Ziele im Prozess stark zu machen. Weiterhin werden in einigen fakultätsübergreifenden Initiativen von den Frauenbeauftragten gemeinsame Projekte angestrengt, die zukünftig weiter verfolgt und ausgebaut werden sollen (wie etwa eine hochschulweite Initiative gegen Sexismus und sexuelle Belästigung unter starker Beteiligung von Studierenden oder auch gemeinsame Überlegungen zu Möglichkeiten der Einführung eines familienfreundlichen Teilzeitstudiums).

3.5 DIVERSITY AUDIT

Das explizite Bekenntnis zur Vielfalt hat die Hochschule Coburg bereits 2010 in ihrem Leitbild abgegeben. Seit Anfang 2016 durchlief die gesamte Hochschule den Diversity-Auditprozess „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft. Im Lenkungskreis des Audits, unter Führung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, arbeiteten Vertreter*innen aller hochschulrelevanten Gruppen mit. Der Lenkungskreis legte im Rahmen von Strategie-Workshops die Handlungsfelder fest - mit Gender-Mainstreaming als übergreifende Zielsetzung - auf die sich die Hochschule in den darauffolgenden Arbeitsperioden konzentrierte: Kommunikation und Vernetzung, Studienpioniere sowie Willkommenskultur für Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund. Am 8. Februar 2018 erhielt die Hochschule Coburg nach zweijährigem Audit-Prozess in Berlin das Diversity-Zertifikat des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft.

Die Förderung von Diversity hat sich als ein wesentlicher Bestandteil der strategischen Positionierung der Hochschule als Bildungsinstitution erwiesen. Seit Jahren verfolgt die Hochschule einen ganzheitlichen Bildungsansatz, der neben der fachlichen Expertise auch die Kompetenzen für ein gesellschaftlich verantwortliches Handeln vermittelt. Die Sensibilisierung für Diversity gehört wesentlich dazu und die Hochschule hat sich diesem Prozess mit großem Engagement konstruktiv gewidmet.

Die Hochschule Coburg konnte so aus erster Hand erleben, wie sehr eine systematische Beachtung und Unterstützung von Gender und Diversity den Ideen- und Erfahrungsaustausch fördert, die Meinungsvielfalt und die Bereitschaft zum Perspektivenwechsel begünstigt, und das Denken über die persönlichen sowie gruppenspezifischen Grenzen und Muster hinaus vorantreibt.

3.6 QUALITÄTSMANAGEMENT

Das Qualitätsmanagement der Hochschule Coburg ist an den Prinzipien des EFQM-Modells ausgerichtet. Als geeignete Basis für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in Bildungsinstitutionen erlaubt das EFQM-Modell als offenes Qualitätsmanagementsystem ein schlankes Evaluationsverfahren durchzuführen. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die Selbstevaluation gelegt. Dies ermöglicht die Qualitätsentwicklung unter Einbezug aller Hochschulangehörigen.

Perspektivisch ist eine Selbstevaluation des Themas Gleichstellung vorgesehen. Ziel ist die Identifikation von Stärken und Verbesserungspotenzialen, die mit Gleichstellung und gleichstellungsfördernden Maßnahmen einhergehen. Begleitet wird das Verfahren von ausgebildeten, internen EFQM-Assessor*innen. Eine Selbstbewertung beantwortet folgende vier Fragen, um im Anschluss Maßnahmen einzuleiten:

1. Wo liegen die Stärken, die sich mit Hilfe bestehender Prozesse fördern oder optimieren lassen?
2. Wo liegen die Stärken, die noch weiterzuentwickeln sind?
3. Welche Verbesserungsbereiche wurden identifiziert und als entscheidende Bereiche erkannt, die weiterverfolgt werden sollen?
4. Wie werden die Fortschritte im Hinblick auf die vereinbarten Verbesserungsmaßnahmen kontrolliert?

Eine Selbstbewertung soll periodisch wiederholt werden, um zu veranschaulichen, wie sich die Gleichstellungsthematik an der Hochschule Coburg weiterentwickelt und um das Thema nachhaltig zu verankern.

3.7 PERSONALENTWICKLUNG

Zum Erfolg und zur (Weiter-)Entwicklung der Hochschule Coburg tragen im Wesentlichen die Beschäftigten der Hochschule mit ihrer Kreativität, ihren Ideen und ihrer Vielfalt bei. Daher stehen individuelle Entwicklungen, berufliche Förderung und damit die Befähigung der Beschäftigten ihre Aufgaben erfolgreich und effizient auszuführen im Fokus der zentralen Personalentwicklung. Die zentrale Personalentwicklung versteht sich als Bindeglied zwischen den strategischen Zielen der Hochschule und den Entwicklungsbedarfen und -wünschen der einzelnen Beschäftigten(-gruppen).

Die Personalentwicklung reagiert und nimmt wechselseitig Einfluss auf die Hochschulentwicklung. Daher ist sie angehalten ihre Aufgaben, Maßnahmen und Instrumente inhaltlich und methodisch dauerhaft anzupassen. Um dem gerecht zu werden, wurde das Referat Personal- und Organisationsentwicklung mit einer Vollzeitstelle gegründet. Als Querschnittsthema kooperiert die zentrale Personalentwicklung mit Service- und Stabstellen zu den Themen Diversity, Familie und Beruf sowie Gleichstellung und Gesundheit. Sie nutzt Synergieeffekte und wirkt an der Weiterentwicklung anderer Querschnittsthemen mit. Sie ist bemüht die aktuellen Wertvorstellungen der Hochschule und ihrer Mitglieder aufzugreifen. Personalrat, Gleichstellungs- und Familienbeauftragte sowie Schwerbehindertenvertretung betrachten die angemessene Berücksichtigung der Interessen aller Beschäftigtengruppen.

In enger Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und allen Interessensgruppen entstand ein Personalentwicklungskonzept, das u.a. Gleichstellung aus Sicht der Personalentwicklung behandelt.

3.8 FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE

3.8.1 AUDIT „BERUF UND FAMILIE“

Als eine der ersten Hochschulen in Bayern beteiligte sich die Hochschule Coburg 2007 erstmalig am Audit Beruf und Familie der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Bereits im Januar 2008 konnte die Kinderkrippe Campuszwerge mit 24 Plätzen eröffnet werden. Die Servicestelle Familie wurde zeitgleich eingerichtet. Während in der ersten Auditierungsphase zunächst die „junge Familie“ im Mittelpunkt stand, erfolgte 2010 die Reauditierung mit Schwerpunkt „Pflege von Angehörigen“. Führungskräfte standen im Fokus der zweiten Reauditierung 2013.

3.8.2 BEST PRACTICE CLUB „FAMILIE IN DER HOCHSCHULE“

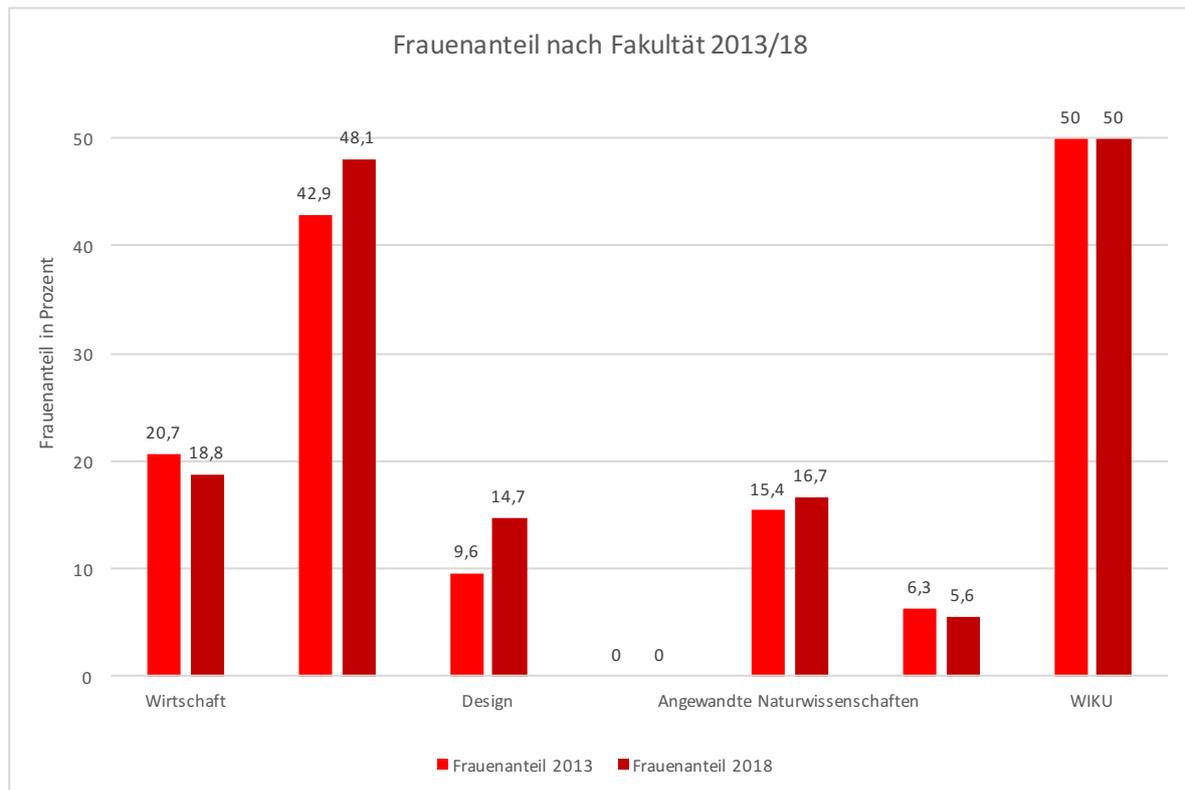
Mit dem Beitritt zum Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ im Jahr 2016 und der Unterzeichnung der Charta - sie ist eine Selbstverpflichtung von mittlerweile 121 Hochschulen und Universitäten zu hohen Standards der Familienorientierung - untermauert die Hochschule auf höchst anschauliche Weise ihre Gleichstellungsbestrebungen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf. Mit der Unterzeichnung der Charta gehen die Organisationen öffentlichkeitswirksam eine Selbstverpflichtung ein, die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten zu fördern und ihre Strategien der Organisations- und Personalentwicklung darauf auszurichten. Die in der Charta festgelegten Standards werden eigenverantwortlich umgesetzt und langfristig weiterentwickelt. Durch vielfältige Formen der Zusammenarbeit besteht eine enge Kooperation und ein Austausch der Mitgliedshochschulen und -universitäten zu hochschulspezifischen Fragestellungen auf Augenhöhe. Die gemeinsame Arbeit erfolgt während der Jahrestagungen, bei halbjährlichen Arbeitstreffen sowie in Arbeitsgruppentreffen. Eine gemeinsame Moodle-Plattform und Diskussionsforen zu Schwerpunktthemen wie die Novelle des Mutterschutzgesetzes sichern den Akteur*innen eine zeitnahe Kommunikation

4. STATISTIK

Die Zahlen, die der vergangenen Fortschreibung zugrunde liegen, sind zum Dezember 2013 erhoben worden. Ihnen werden Vergleichszahlen vom Dezember 2018 gegenübergestellt.

4.1 WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

4.1.1 PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

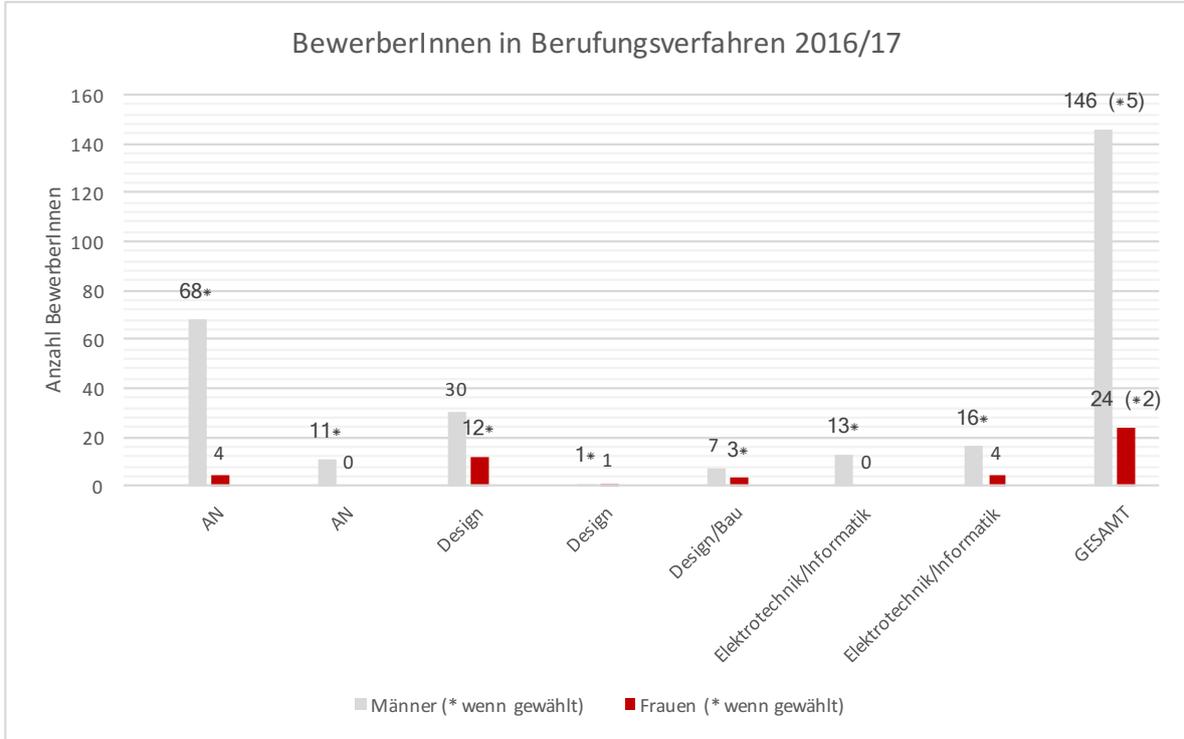


Unterrepräsentanz von Frauen in der Professorenschaft:

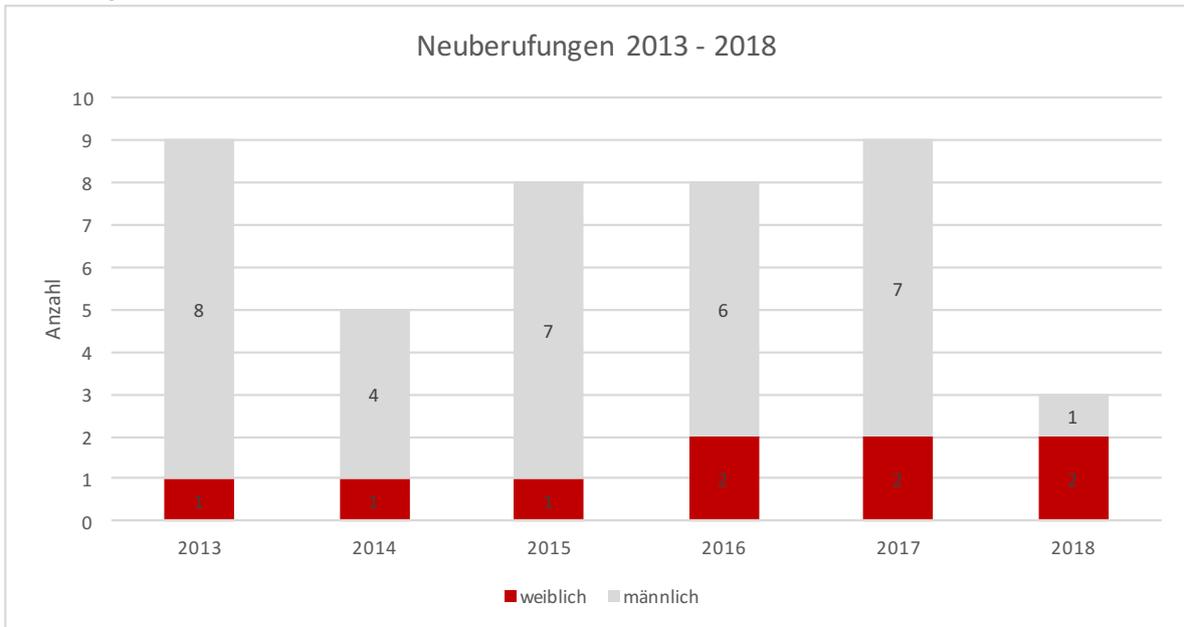
Der Professorinnenanteil stieg leicht von 18,7 auf 20,7% und liegt damit nur leicht über dem bayrischen Durchschnitt von 19,2%.

Eine Ursache für die anhaltend niedrige Repräsentanz von Professorinnen im Bereich der Ingenieurwissenschaften liegt im niedrigen Rekrutierungspotential. Traditionell ist es schwierig, geeignete weibliche wissenschaftliche Nachwuchskräfte für MINT-Fachgebiete zu gewinnen.

Bewerber*innen in Berufungsverfahren 2016 und 2017

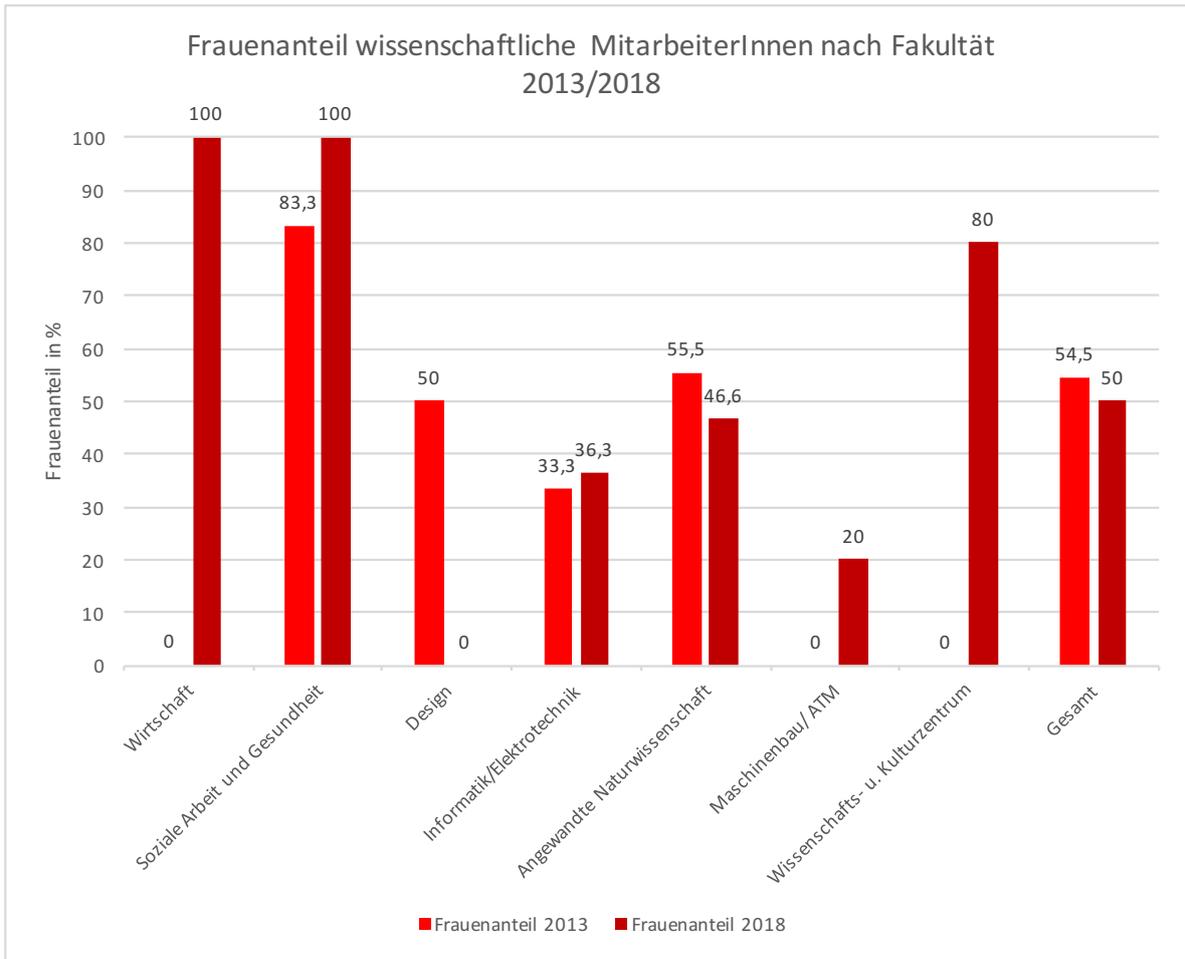


Neuberufungen



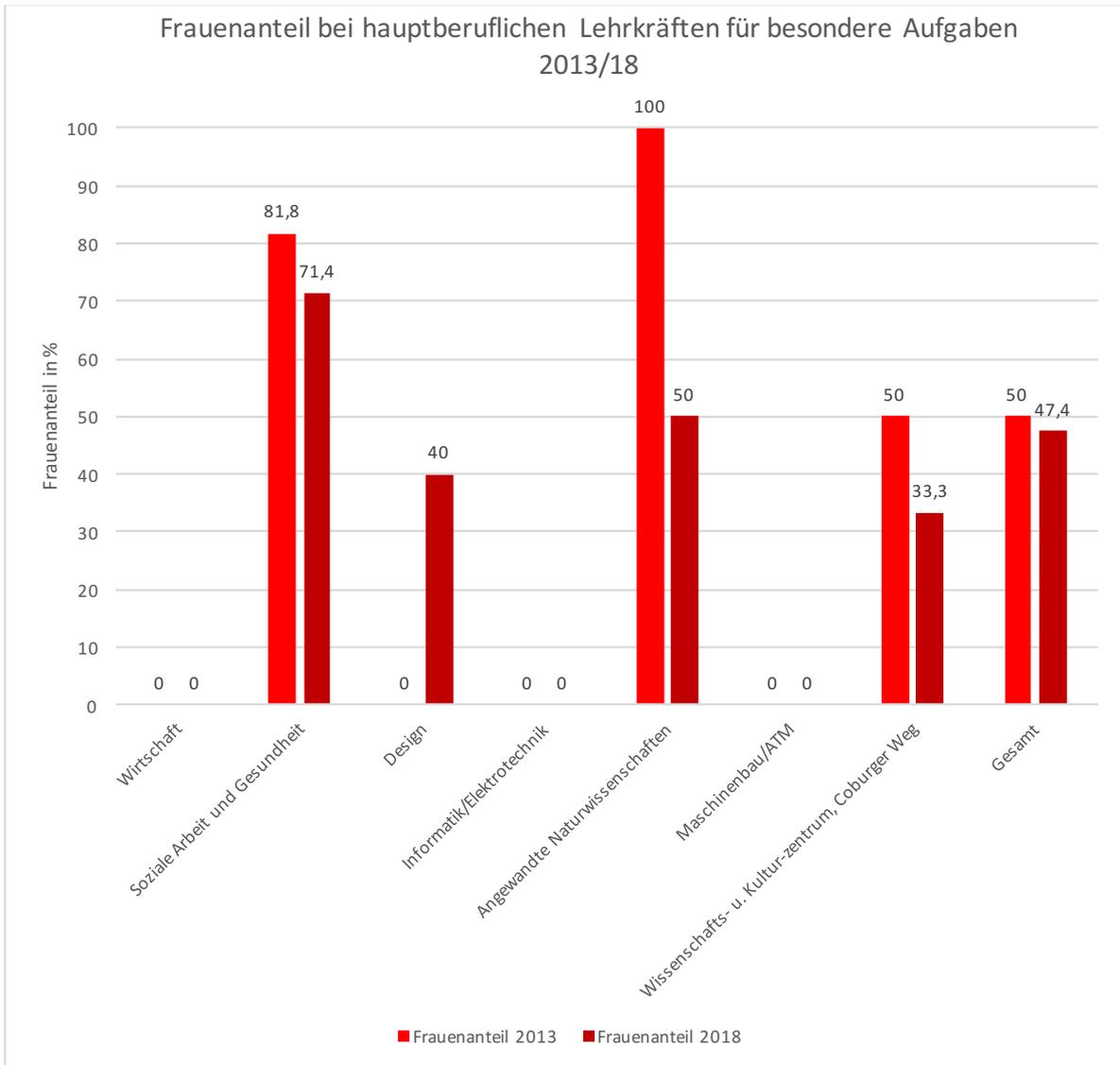
Positiv ist festzustellen, dass sich für den Frauenanteil der Neuberufungen der Jahre 2016 bis 2018 eine stetige Erhöhung des Professorinnenanteils andeutet. Diese setzt sich auch 2019 fort: bis zum Wintersemester 2019/20 konnten bereits drei Professorinnen berufen werden. Dennoch bleibt die Erhöhung des Professorinnenanteils eines der handlungsleitenden Ziele der Hochschule Coburg

4.1.2 WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITENDE

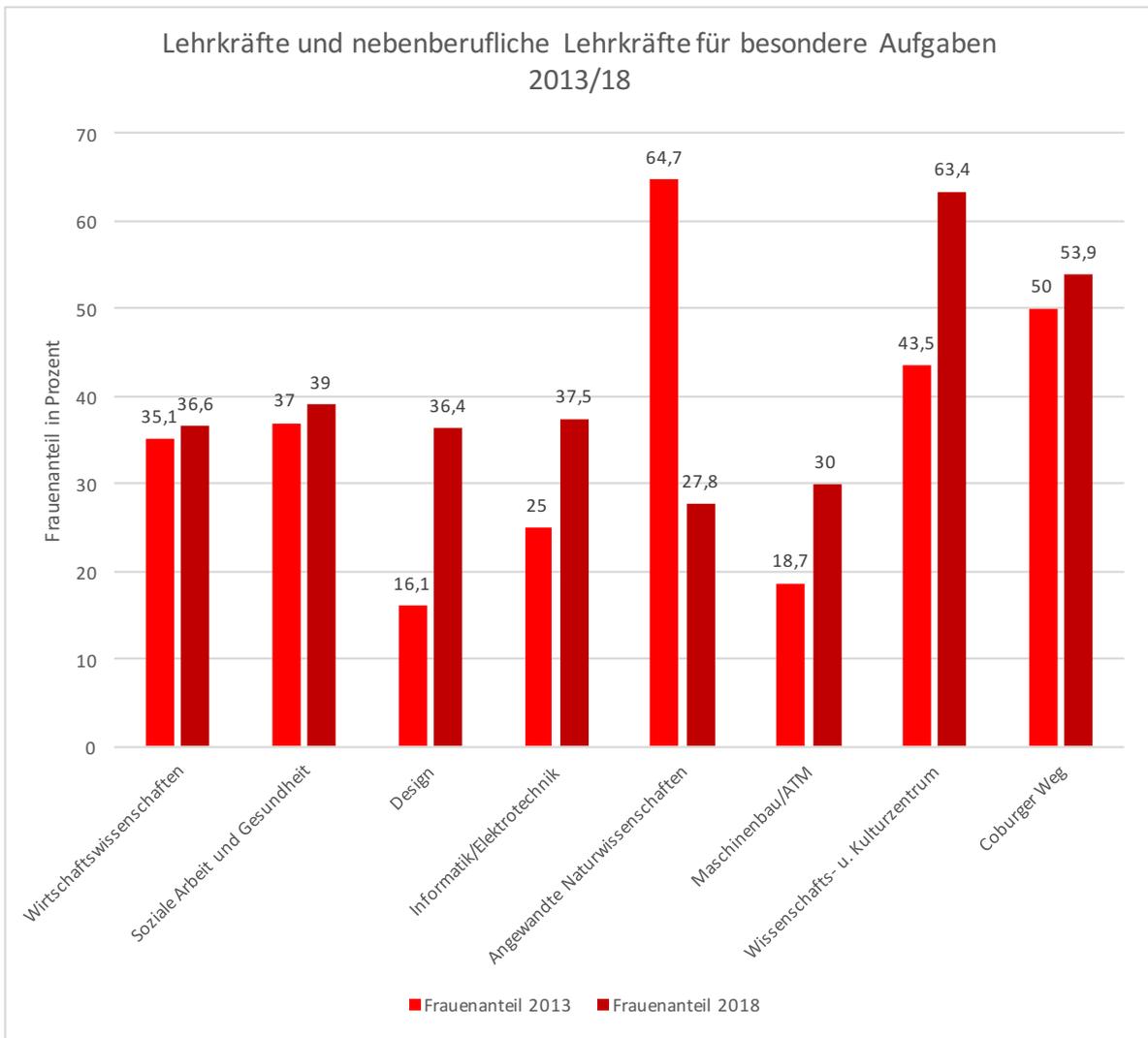


Hier werden wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in öffentlichen sowie privatwirtschaftlichen Drittmittelprojekten mit wissenschaftlicher Tätigkeit berücksichtigt. Der gravierende Anstieg von Stellen im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses erklärt sich durch die Erhöhung der Anzahl der Drittmittelprojekte im Vergleichszeitraum von ca. 70 auf ca. 110 Projekte.

4.1.3 HAUPTBERUFLICHE LEHRKRÄFTE FÜR BESONDERE AUFGABEN

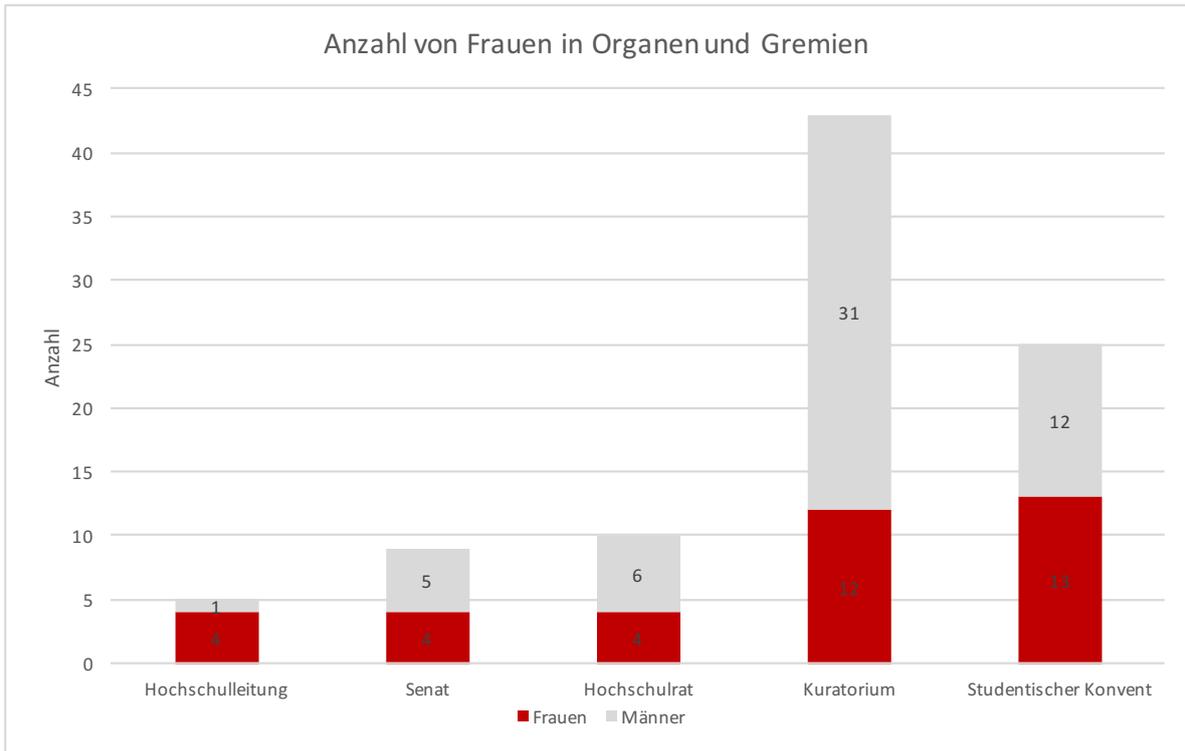


4.1.4 LEHRKRÄFTE UND NEBENBERUFLICHE LEHRKRÄFTE FÜR BESONDERE AUFGABEN



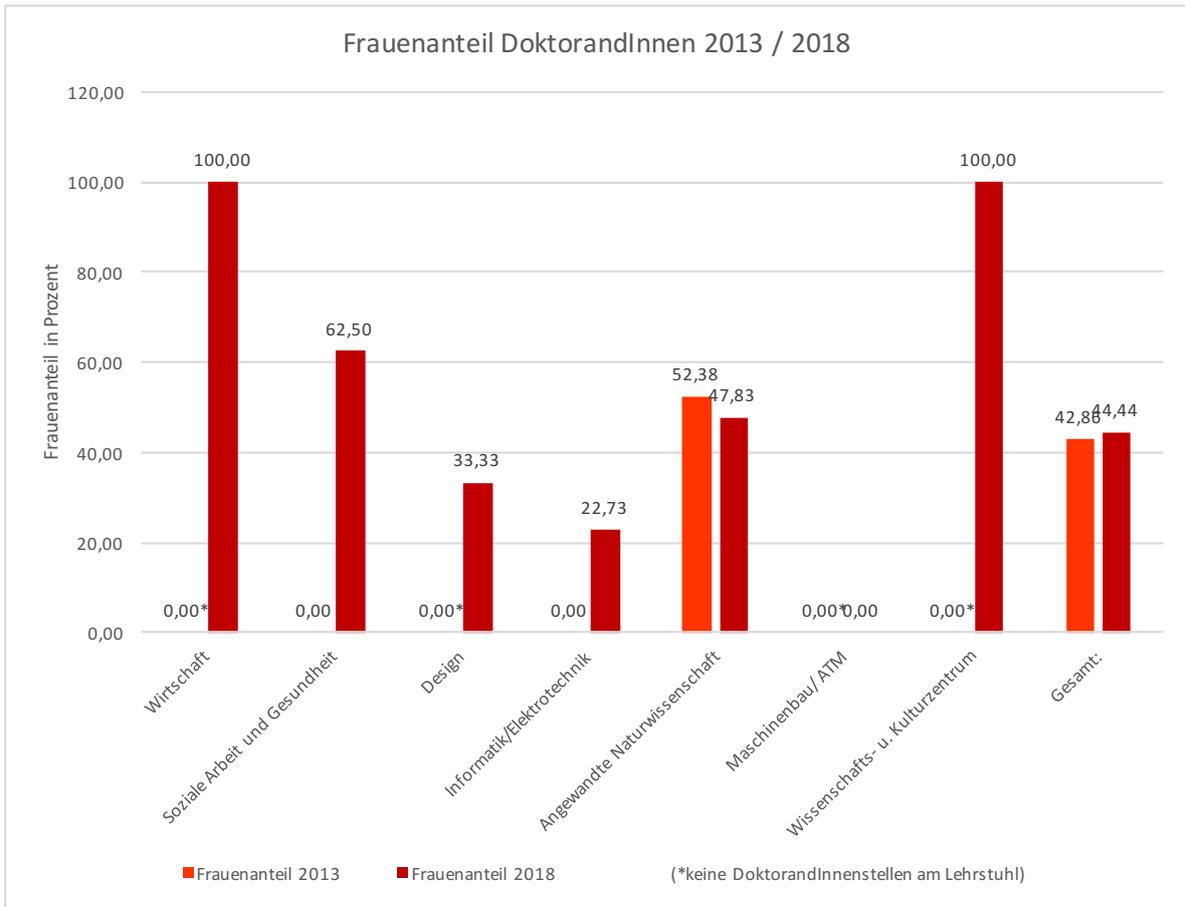
Lag der Frauenanteil im Jahr 2013 noch bei 26,0% konnte auch hier eine Steigerung auf 42,4 % verzeichnet werden.

4.1.5 ANTEILE VON FRAUEN IN ORGANEN UND GREMIEN



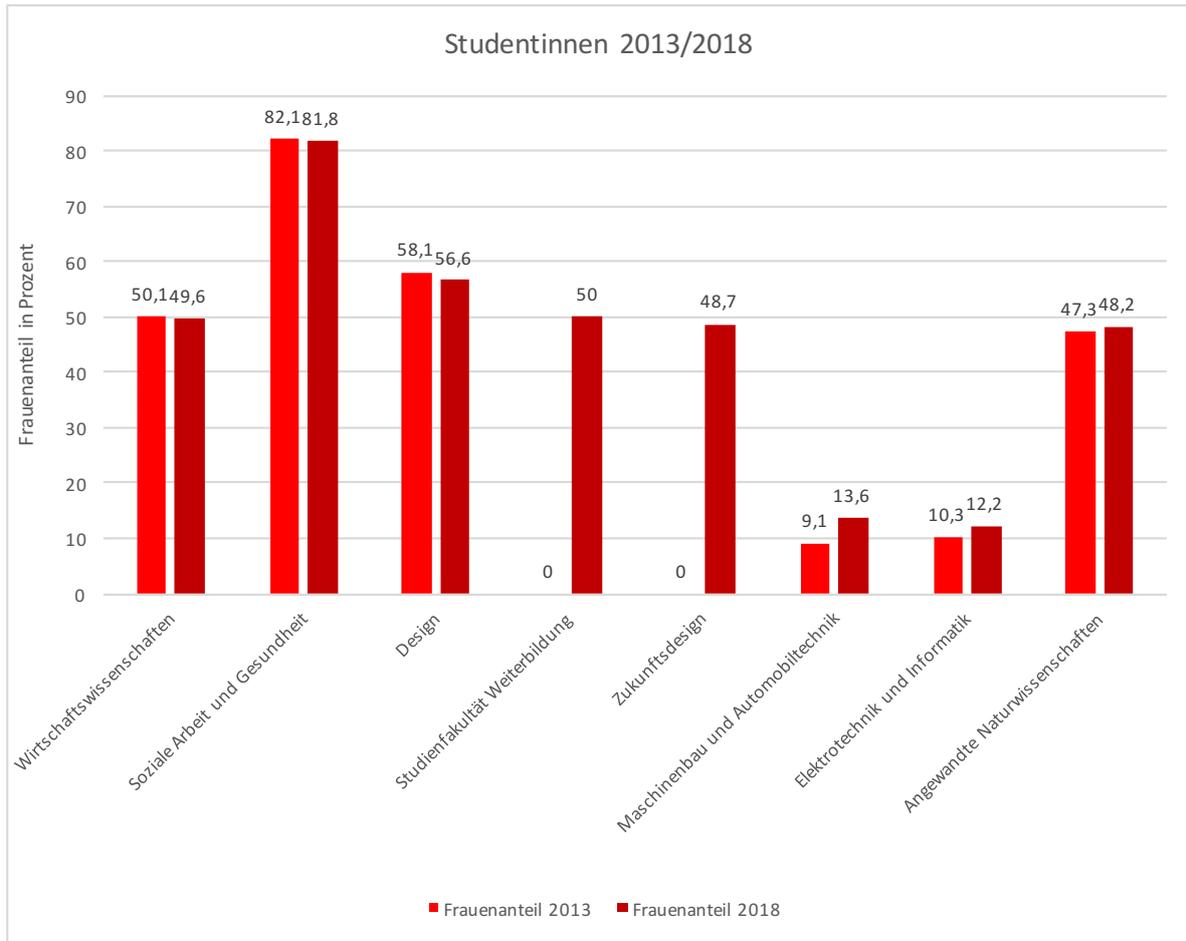
Wie aus der Tabelle zu ersehen ist, liegt der Anteil der Frauen in den Gremien über der geforderten Frauenquote. Daher verzichtet die Hochschule Coburg an dieser Stelle auf eine explizite Zielvorgabe, und erklärt stattdessen die Verstärkung des Frauenanteils als nachhaltig zu implementierendes Ziel.

4.1 DOKTORANDINNEN



Als Hochschule für angewandte Wissenschaften verfügt die Hochschule Coburg derzeit über kein eigenes Promotionsrecht. Dennoch werden zahlreiche Promotionsprojekte an der Hochschule betreut oder auch Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs mit der Möglichkeit zur Promotion ausgeschrieben. Erfasst sind alle 63 Doktorand*innen, die an der Hochschule in Drittmittelprojekten beschäftigt sind.

4.2 STUDENTINNEN



Im Wesentlichen haben sich die Frauenanteile kaum geändert.

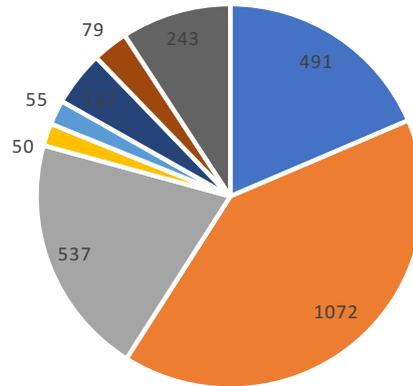
Seit 2013 ist ein grundsätzlicher Anstieg der Studierendenzahl um 23% zu verzeichnen, bei den Studentinnen um 17%. Ende 2018 machten weibliche Studierende knapp 50% an der Gesamtheit der Studierenden aus.

2.2.1 FAZIT

Auf den ersten Blick scheint bei den Studierenden die gewünschte Geschlechterparität erreicht worden zu sein. Bei der Gesamtzahl, sowie in den Bereichen der Absolventen und Studienanfänger besteht ein ausgewogenes Geschlechtsverhältnis von fast 50%. Bei der Betrachtung der einzelnen Bereiche fällt auf, dass nach wie vor der vergleichsweise niedrige Frauenanteil bei den technischen Studiengängen mit einem ebenso niedrigen Männeranteil im Bereich Sozialer Arbeit korrespondiert.

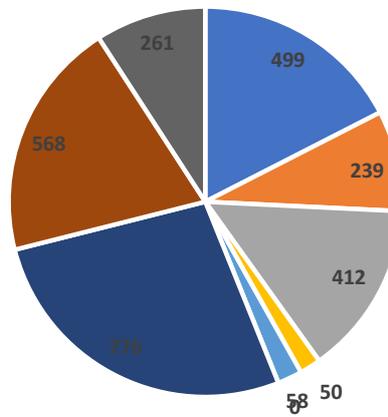
Vor dem Hintergrund des aktuellen Nachwuchsmangels und den daraus resultierenden hervorragenden Perspektiven im Technikbereich stellt dies eine geschlechtsspezifische Benachteiligung dar, der die Hochschule Coburg weiterhin gezielt entgegenwirken muss.

Studienwahl Frauen 2018

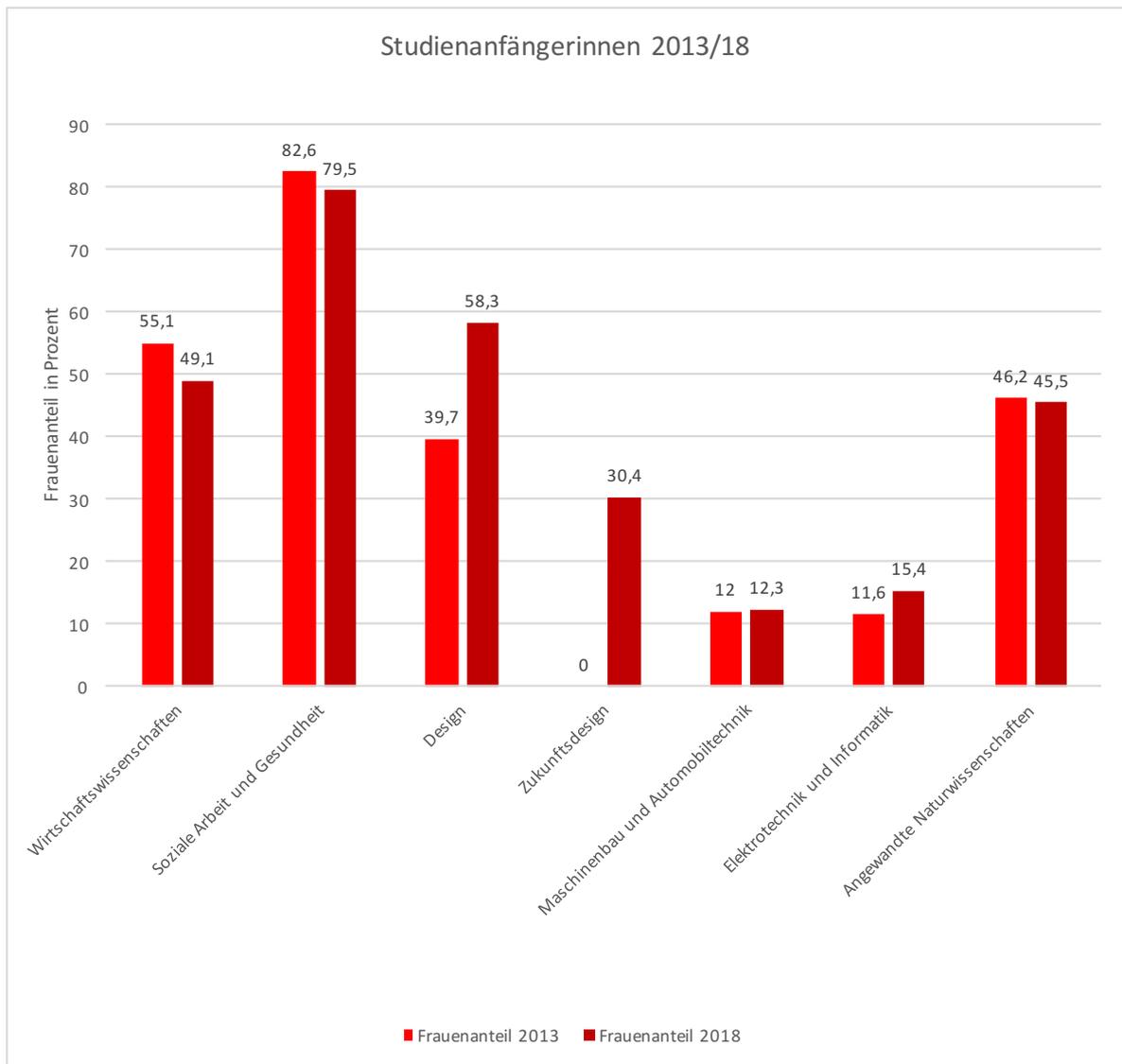


- Wirtschaft
- Soziale Arbeit und Gesundheit
- Design
- Studienfakultät Weiterbildung
- Zukunftsdesign
- Ingenieurwissenschaften:
- Maschinenbau und Automobiltechnik
- Elektrotechnik und Informatik
- Angewandte Naturwissenschaften

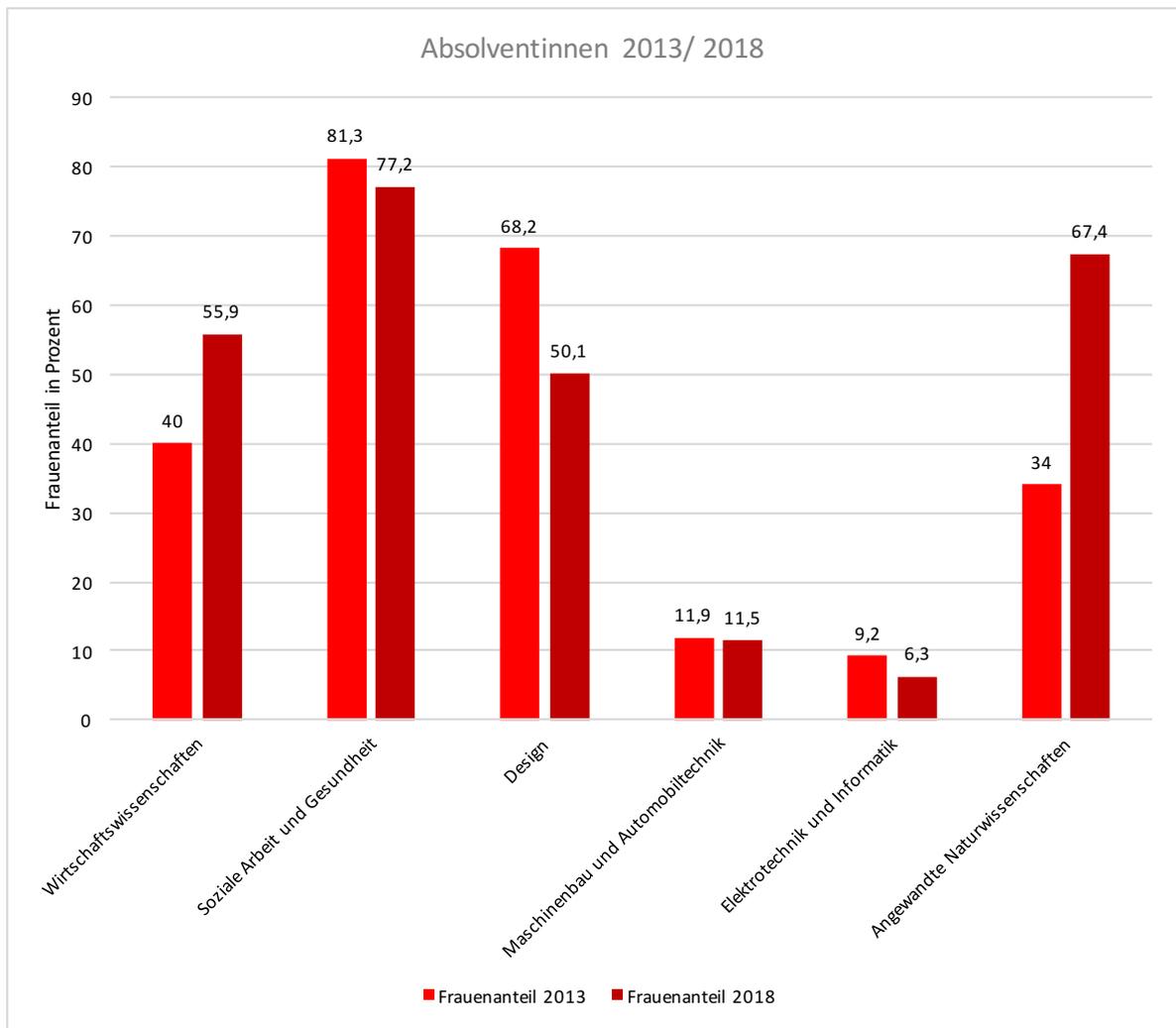
Studienwahl Männer 2018



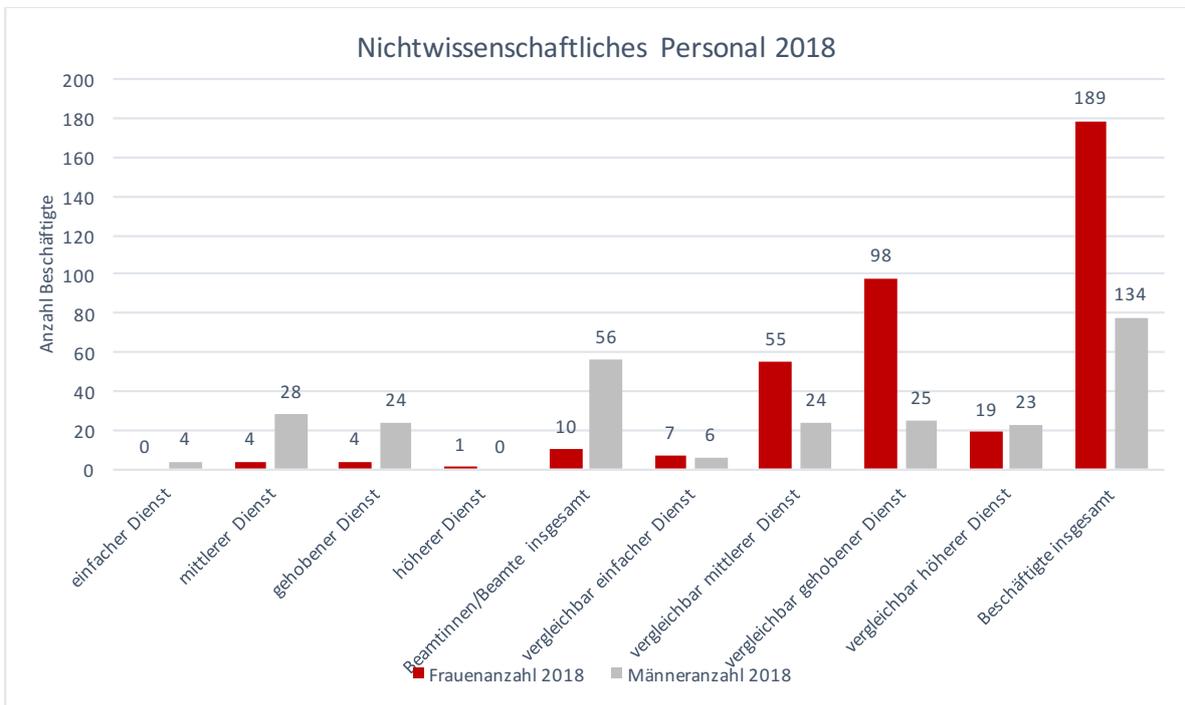
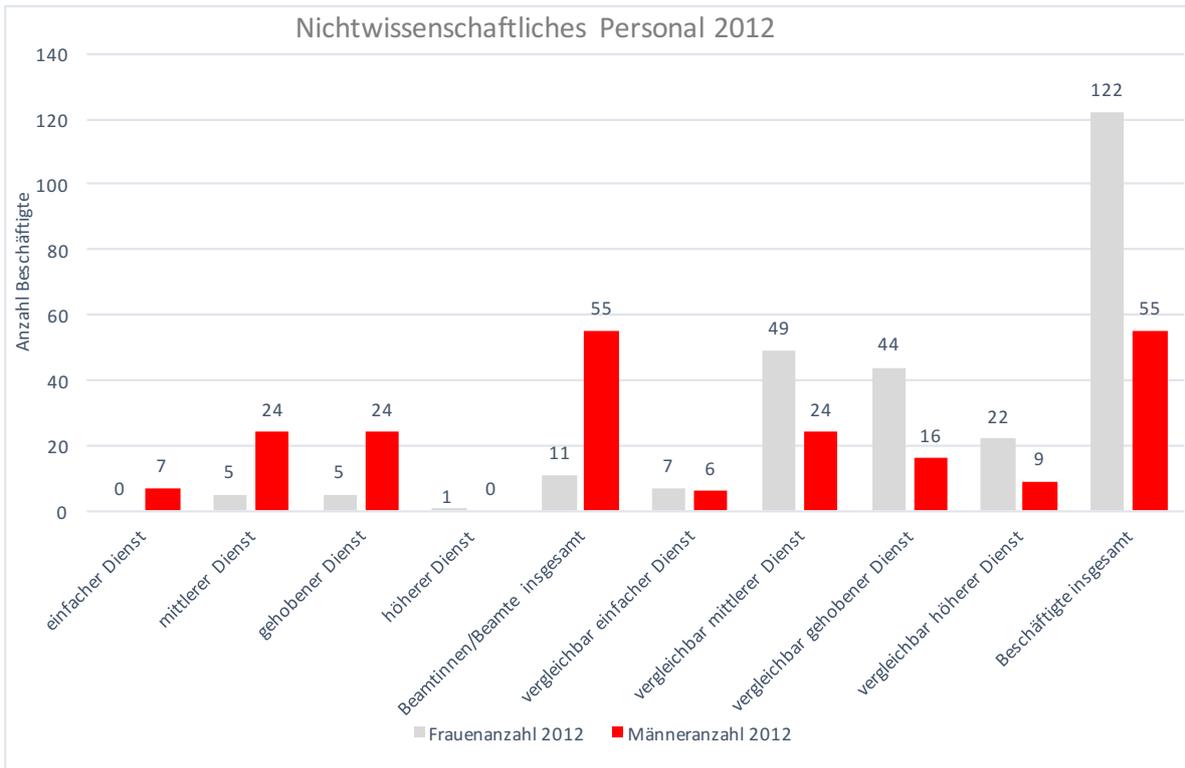
- Wirtschaft
- Soziale Arbeit und Gesundheit
- Design
- Studienfakultät Weiterbildung
- Zukunftsdesign
- Ingenieurwissenschaften:
- Maschinenbau und Automobiltechnik
- Elektrotechnik und Informatik
- Angewandte Naturwissenschaften



Absolventinnen



4.3 NICHTWISSENSCHAFTLICHES PERSONAL



Auch im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals kam es zu einem Anstieg der Beschäftigtenzahl um ca. 25%. Erfreulich zu verzeichnen ist, dass im vergleichbar höheren Dienst der Frauenanteil sich in den vergangenen Zeitraum nahezu verdoppelte, was sich auch positiv auf den Frauenanteil der Gesamtbeschäftigten auswirkte.

5 HANDLUNGSFELDER UND MASSNAHMEN

5.1 HANDLUNGSFELD WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

5.1.1 PROFESSORINNENPROGRAMM

Ziel des Professorinnenprogramms ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentation von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs zu steigern. Universitäten, Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen, die Chancengleichheit von Frauen konsequent verfolgen, erhalten die Möglichkeit, Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren mit einer Anschubfinanzierung fördern zu lassen.

Nachdem die Hochschule Coburg bereits am Professorinnenprogramm I wie auch im Professorinnenprogramm II erfolgreich teilnahm und mit den dadurch gewonnenen Mitteln gleichstellungsfördernde Maßnahmen umsetzen konnte, wurde auch das Gleichstellungszukunftskonzept als Voraussetzung für eine Förderung im Professorinnenprogramm III durch ein externes Expert*innengremium positiv begutachtet.

Somit konnte die Hochschule Coburg eine Anschubfinanzierung von bis zu drei Stellen mit Frauen besetzte Professuren für eine Dauer von fünf Jahren beantragen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist eine Professorin bereits angetreten.

Neu ist in der dritten Programmphase die deutliche Schwerpunktsetzung auf den Bereich „Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur“, was sich auch in den gleichstellungsfördernden Maßnahmen widerspiegelt. Für die freiwerdenden Mittel der Vollzeitprofessur wurde die Förderung von Genderkompetenz als Grundlage für die gendersensible Gestaltung von Berufungsverfahren und Lehr-/Lernprozessen in den MINT-Fakultäten und damit als Voraussetzung für die Beseitigung geschlechtsspezifischer Hürden für den Zugang zu Wissenschaft, Forschung und Lehre zum Ziel gesetzt.

5.1.2 QUALIFIKATIONSPROGRAMM „REIN IN DIE HÖRSÄLE“

Das Qualifizierungsprogramm „Rein in die Hörsäle!“ ist eine Initiative der Frauenbeauftragten der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Bayern und wurde im Mai 2000 vom Bayerischen Landtag beschlossen, um den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Weg zur Professur zu fördern. Die Förderung richtet sich an besonders befähigte Frauen mit abgeschlossenem Hochschulstudium, die eine Karriere als Hochschulprofessorin anstreben und bereits über eine hierfür einschlägige Berufserfahrung verfügen, promoviert oder bald promoviert sind und vor allem noch Lehrerfahrungen benötigen, um berufungsfähig zu werden. Die Hochschule Coburg beteiligt sich seit WS 2010/11 sehr erfolgreich an diesem Programm, und stellt regelmäßig Anträge für qualifizierte und motivierte Frauen. Durchschnittlich werden pro Semester 10 bis 12 Lehraufträge finanziert, verteilt über alle sechs Fakultäten der Hochschule. Damit führt die Hochschule seit mehreren Jahren im Vergleich mit anderen HAWs in Bayern.

Fakultät	WS 14/15	SoSe 2015	WS 15/16	SoSe 2016	WS 16/17	SoSe 2017	WS 17/18	SoSe 2018	WS 18/19	SoSe 2019
Wirtschafts- Wissenschaften	1	2	2	2	1	1	0	1	0	1
Soziale Arbeit und Gesundheit	1	0	0	1	4	2	2	1	0	0
Design	8	12	3	8	7	10	3	6	8	5
Informatik/ Elektrotechnik	1	0	1	2	1	1	0	0	0	1
Angewandte Naturwissenschaften	1	0		1	1	2	0	1	0	0
Maschinenbau/ ATM	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Wissenschafts- und Kulturzentrum	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
GESAMT	12	14	8	14	14	15	5	9	8	7

5.1.3 MENTORINGPROGRAMM FÜR DOKTORANDINNEN

Im Wintersemester 2017 / 2018 wurde das Mentoring-Programm für Doktorandinnen als gleichstellungspolitisches Instrument der wissenschaftlichen Nachwuchs- und Frauenförderung eingeführt. Das Mentoring-Programm ist an den Standards des Forum Mentoring e.V. orientiert. Durch die Fokussierung auf diese Zielgruppe nimmt die Hochschule im Vergleich der traditionellen Doktorandenprogramme an bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften eine Vorreiterstellung ein. Neben der Beratung der Promovierenden etwa zu Stipendien oder Veröffentlichungen wird in diesem Rahmen auch ein interdisziplinäres Doktorandenseminar organisiert.

Das Mentoringprogramm für Doktorandinnen startete im WiSe 2017/18 an der Hochschule Coburg als ein Instrument effektiver Personalentwicklung und Nachwuchsförderung von Frauen in der Wissenschaft. Es fördert strukturiert in einem Rahmenprogramm mit Trainingsangeboten die individuellen Karrieren von Doktorandinnen. Das (wissenschaftliche) Potential von Frauen wird durch das Programm erschlossen und fachwissenschaftlich vernetzt. Im Fokus stehen die Stärkung von karriererelevanten Schlüsselkompetenzen, der Ausbau interdisziplinärer und hierarchieübergreifender Netzwerke und das Gelingen der Promotion. Dezidiertes Anliegen des Mentoringprogramms ist es, den Frauenanteil in Führungspositionen in der Wissenschaft, aber auch in Wirtschaft und Verwaltung sowie anderen auch außeruniversitären Einrichtungen zu steigern.

An den HAWs werden die Promotionen aufgrund des fehlenden eigenständigen Promotionsrechts grundsätzlich in Kooperation mit einer Universität durchgeführt. Die Hochschule Coburg sucht als kleinere HAW zwar regelmäßig gute Absolvent*innen für Doktorarbeiten, es können jedoch im Vergleich nicht so viele Arbeiten wie an größeren Einrichtungen betreut werden. Vor diesem Hintergrund positioniert sich die Hochschule Coburg gerade deshalb als Unterstützerin des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, um die Frauen als Gruppe sichtbar zu machen und zu stärken.

Bereits zum dritten Mal konnte in diesem WS 2019/20 ein Durchgang starten. Sie wurden in einem Bewerbungsverfahren u.a. anhand eines Motivationsschreibens ausgewählt. Diese Exklusivität macht den besonderen Charakter des Programms aus. So können Einzeltrainings aber auch Gruppenaktivitäten stattfinden. Hinzu kommt, dass sich Doktorandinnen in jeder Phase der Promotion und aus jedem Fachbereich bewerben können. Diese Diversität ist ein Gewinn für die Mentees, die auch über die eigene Fachdisziplin hinaus wertvolle Einblicke erhalten.

Ein Durchgang dauert 12 Monate und beinhaltet obligatorische und fakultative Bausteine bzw. Veranstaltungen. Das Herzstück bildet das Mentoring: Ein individueller und informeller Erfahrungsaustausch zwischen den Mentees und externen Mentor*innen, d.h. den berufserfahreneren Reflexionspartner*innen. Die Mentees erhalten Einblicke in Lebensläufe und Entscheidungen. Die Vernetzung untereinander fördert die kollegiale Beratung und Motivation. Das Einzelcoaching wurde im ersten Durchgang von allen Mentees in Anspruch genommen und positiv evaluiert, weshalb ein neuer Baustein „Einzelcoaching“ in das Programmangebot aufgenommen wurde. Die Mentees können persönliche Themen und Fragen gezielt behandeln und handlungsorientierte Lösungen für schwierige Situationen im Berufs- wie im Privatleben entwickeln. Denn beides bestimmt die Konzentration auf die Promotion. Besonders in Umbruch- und Entscheidungssituationen ist dieser Baustein hilfreich, um neue Perspektiven zu entwickeln.

Das Mentoringprogramm arbeitet mit zertifizierten Trainerinnen zusammen, und profitiert als Mitglied im Forum Mentoring e.V. vom Erfahrungswert anderer Programmkoordinatorinnen. Die Koordinatorin der Hochschule Coburg ist außerdem Ko-Sprecherin der AG „Evaluation und Forschung“ im Forum Mentoring, so dass Erkenntnisse zur Qualitätssicherung direkt in die laufende Programmarbeit einfließen können. Des Weiteren gewinnt das Programm als Mitglied in der neuen Regionalgruppe Bayern regional nahe Kooperationsmöglichkeiten und Austausch. Für die Hochschule Coburg ist gerade durch die räumliche Nähe zu den Universitäten Bayreuth und Bamberg eine Zusammenarbeit interessant. Erkenntnisse zur Nachwuchsförderung durch Vernetzung werden weiter in die Hochschule getragen und münden in interne Kooperationsplanungen u.a. mit dem Careerservice, der Gesunden Hochschule und der psychologischen Beratung, um nur einige Anknüpfungspunkte für zukünftige Veranstaltungen für Doktorandinnen zu nennen. Die Koordinatorin nimmt darüber hinaus am Qualifizierungsangebot „Mentoring-Management“ des Netzwerk Mentoring Baden-Württemberg e.V. teil, um das Programm weiter zu professionalisieren.

Das Programm ist erfolgreich gestartet wie Mentees und Mentorinnen in der Zwischenevaluation bestätigten. Somit ist ein guter Grundstein zur weiteren Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der Hochschule Coburg gelegt. Mittlerweile werben die Teilnehmerinnen bei neuen Kolleginnen für das Programm. Es ist für die Zukunft angedacht, pro Semester ein informelles Treffen an der Hochschule durch die Koordination anzubieten („Mentomittag“ oder „Walk & Talk“). Eine Partizipation an Veranstaltungen Coburger Frauennetzwerke soll in Zukunft das Netzwerkangebot vor Ort ergänzen. Es ist weiterhin geplant, einmal im Jahr eine Veranstaltung hochschulweit zu

öffnen, um so eine positive Wahrnehmung des Programms unter den Professor*innen, (zukünftigen) Doktorand*innen und Abteilungen zu fördern. Eine Verzahnung mit dem interdisziplinären Doktorand*innenseminar unter dem Dach des Mentoringprogramms strukturiert das Angebot für den wissenschaftlichen Nachwuchs an der Hochschule Coburg. Auf Wunsch der Mentees des zweiten Durchgangs werden zu einer Sitzung des Seminars Professorinnen eingeladen, um zu ihrem Karriereverlauf zu berichten. Ebenfalls konnten hier Mentees zu einer interdisziplinären Vorstellung ihres Promotionsprojekts motiviert werden, was sich nun als ein wiederkehrendes Seminarthema fortsetzt. Durch die Fokussierung auf diese Zielgruppe nimmt die Hochschule im Vergleich der traditionellen Doktorandenprogramme an bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften eine Vorreiterstellung ein. Aktuell werden an der Hochschule 65 kooperative Promotionen durchgeführt, der Frauenanteil liegt bei ca. 40%.

5.1.4 SEMINAR „BERUFSZIEL PROFESSORIN AN EINER HAW

Im Oktober 2017 war die Hochschule Coburg Gastgeberin eines zweitägigen Seminars der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen (LaKoF). Die Seminare richten sich an Frauen, die alle Berufungsvoraussetzungen in absehbarer Zeit erfüllen und planen, sich auf eine Professur zu bewerben. Die Seminare bereiten die Teilnehmerinnen in intensiven (Einzel-) Coachings auf ein Berufungsverfahren vor und führen anschaulich und tiefgreifend in den Gesamttablauf des Verfahrens ein. Aufgrund der Unterstützung unserer Hochschulleitung und von Kolleginnen aller Fakultäten war es uns bei dem Seminar in Coburg möglich, für alle Teilnehmerinnen ein Setting zur Verfügung zu stellen, das auf vertraulicher Basis und in kollegialer Atmosphäre wertvolle Tipps und Anregungen für den Weg zur Professur geben konnte.

5.2 HANDLUNGSFELD STUDIERENDE

5.2.1 MUT – MÄDCHEN UND TECHNIK

Seit 2003 gibt es an der Hochschule Coburg das Programm „MUT - Mädchen und Technik“ für Mädchen und junge Frauen. Auf Initiative der Hochschule Coburg wurde es seit 2005 ausgeweitet und wird inzwischen an allen oberfränkischen Hochschulen und Universitäten (Bamberg, Bayreuth, Coburg und Hof) umgesetzt, mit einem Schwerpunkt der Aktionen in den bayerischen Herbstferien. Ziele des Programms sind die Erhöhung des Frauenanteils in technischen Studiengängen und Berufen und eine Verbreiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen. Dazu werden Mädchen mit Angeboten von „MUT – Mädchen und Technik“ bereits ab der 5. Klasse für Technik und Naturwissenschaften angesprochen und kontinuierlich bis zum Schulabschluss begleitet. Angebote für verschiedene Altersstufen sind dabei sinnvoll miteinander verknüpft und bauen inhaltlich aufeinander auf. Im Jahresverlauf finden an der Hochschule Coburg folgende Aktionen statt:

- Für Mädchen von 10-14 Jahren: „Auf die Plätze – Technik – los!“, jährlich in der ersten Sommerferienwoche
- Für Mädchen von 13-16 Jahren: „Miss Technik & Co“, jährlich in den Herbstferien
- Für Mädchen und junge Frauen von 15-19 Jahren: „Technik natürlich...!“, jährlich in den Faschingsferien
- Beteiligung am bundesweiten „Girls' Day“, jährlich Ende April

Jedes Jahr nehmen in Coburg ca. 150 Mädchen an den Angeboten teil, seit Programmstart wurden damit über 1.800 Mädchen und junge Frauen im Alter von 10 bis 19 Jahren erreicht. An den übrigen Aktionsorten beteiligen sich jährlich weitere ca. 300 Mädchen. Bei den Aktionen von „MUT - Mädchen und Technik“ stehen das Selbstentdecken und das aktive Umgehen mit technischen Inhalten im Vordergrund. Nach einer kurzen Einführung werden die Teilnehmerinnen schnell aktiv und programmieren, löten, schrauben, planen, konstruieren und experimentieren. Mit zunehmendem Alter werden die Projekte und Workshops anspruchsvoller und erhalten einen zunehmenden Bezug zu einem Studiengang oder Ausbildungsberuf. Im Rahmen der Aktionen lernen die Mädchen außerdem weibliche Vorbilder kennen und erfahren, dass Frauen in der Technik wie auch in der Informatik keine Exotinnen sind, sondern in allen Berufsfeldern erfolgreich sind

5.2.2 INDIVIDUELLE UNTERSTÜTZUNG UND BEGLEITUNG VON STUDIERENDEN

Die individuelle Förderung von Studierenden hat an der Hochschule Coburg in allen Studiengängen und Fakultäten einen hohen Stellenwert. Für die MINT-Studiengänge werden die Angebote zentral von Projekt:ING, einer Servicestelle der Hochschule Coburg zur Förderung des MINT-Nachwuchses, koordiniert. Sie umfassen Erstsemesterstage, Mentoratsgruppen, Sprachtandems für internationale Studierende, Seminarangebote sowie ein Noten-Monitoring mit individueller Beratung und Begleitung. Ziel der Maßnahmen ist die Vermeidung von Studienabbrüchen (bzw. die Begleitung bei einer Neuorientierung). Die Angebote setzen daher an den Hauptursachen der Schwierigkeiten im Studium an und sollen vor allem präventiv wirken. Alle Angebote richten sich an weibliche wie männliche Studierende, haben jedoch den Fokus auf den individuellen Bedarfen und Potenzialen und denken insofern auch jeweils genderbezogene Ursachen für Studienschwierigkeiten mit. Insbesondere in der individuellen Beratung zeigt sich, dass Studentinnen zum Teil andere Themen und Anliegen mitbringen bzw. andere Hürden wahrnehmen als ihre männlichen Kommilitonen, z.B. die Frage des Rollenbildes oder der wahrgenommenen Exo-

tinnen-Rolle und Vereinzelung. Durch die individuelle Begleitung können Stereotype oder Festschreibungen oftmals „verflüssigt“ und die Belastungen, die daraus entstehen, wahrnehmbar reduziert werden.

5.2.3 MENTORING-PROGRAMME FÜR STUDENTINNEN

An der Hochschule Coburg werden derzeit zwei Mentoring-Programme für Studentinnen angeboten:

- „Start Up“ für Studentinnen im 2.-4. Semester
- „Fit for Future“ für Studentinnen ab dem 5. Semester

Das Programm „Start Up“ ist eine Reaktion auf die von Studentinnen im MINT-Bereich wahrgenommene und statistisch auch gegebene Vereinzelung in ihren Studiengängen und ist insofern ein Angebot der individuellen Förderung im MINT-Bereich. Mit dem jeweils einsemestrigen Programm werden Studentinnen in den (hinsichtlich einer Fortsetzung ihres Studiums) sensiblen Semestern 2-4 miteinander vernetzt, erhalten Einblicke in den späteren Berufsalltag, beschäftigen sich mit Rollenbildern im MINT-Bereich und werden vor allem in ihrer Identität als Ingenieurin bzw. Informatikerin gestärkt. „Fit for Future“ nimmt dagegen die Thematik einer beruflichen Karriere und den Aufstieg in Führungspositionen in den Blick. Dazu werden Studentinnen ab dem 5. Semester für ein Jahr mit einer Fachfrau aus dem von ihnen angestrebten Berufsfeld in einem Tandem zusammengebracht, in dem individuelle Themen bearbeitet werden. Die Tandems werden von einem Rahmenprogramm begleitet, das zusätzliche Impulse liefert und einen tandemübergreifenden Austausch ermöglicht. Jährlich nehmen ca. 15 Studentinnen an den Programmen teil, zum Teil folgt auf eine Teilnahme an „Start Up“ in höheren Semestern eine Teilnahme an „Fit for Future“, d.h. die Programme haben einen aufeinander aufbauenden und dadurch nachhaltigen Effekt.

5.2.4 FORSCHERINNENCAMP

Die „Forscherinnen-Camps“ werden mit Unterstützung von Unternehmen und Hochschulen in den Ferien realisiert. Die Unternehmen formulieren einen „Forscherinnen“-Auftrag, den 10 bis 15 technisch interessierte Schülerinnen ab 15 Jahren mit Unterstützung von Ingenieurinnen, Dozent*innen und Studierenden der Hochschule Coburg eine Woche lang bearbeiten. Die Teilnehmerinnen besuchen phasenweise das Unternehmen und die Hochschule. Im Rahmen der „Forscherinnen-Camps“ soll das Vertrauen von Mädchen in ihre technischen Fähigkeiten gestärkt werden. Sie arbeiten im Team an der Lösung einer technisch-naturwissenschaftlichen Fragestellung und erhalten dabei einen umfassenden Einblick in das Berufsbild einer Ingenieurin. Das Erleben weiblicher Vorbilder aus Wirtschaft und Forschung trägt dazu bei, Technik im Verständnis der Mädchen positiv zu verhaften. Die „Camps“ dienen gleichzeitig der Studien- und Berufswahlorientierung im technischen Bereich. Dabei lernen die Teilnehmerinnen z. B. ein Forschungslabor kennen und bekommen durch den direkten Austausch Einblicke in den Arbeitsalltag und die vielfältigen Einsatzgebiete einer Ingenieurin.

5.2.5 STARTSPRUNG PROJEKT „FRAUEN UND KARRIERE

Um Chancengerechtigkeit und Zugänge zu Führungs- und Spitzenpositionen zu ermöglichen und weiter auszubauen, sind entsprechende Strukturen und Angebote erforderlich, die qualifizierte Studentinnen ermutigen. Es gilt, diese Zielgruppe frühzeitig zu stärken und in ihrer Karriereplanung zu fördern und zu unterstützen. Das Programm „StartSprung – Frauen und Karriere“ der Frauenbeauftragten bietet dazu seit 2008 umfangreiche und individuelle Angebote.

5.3 HANDLUNGSFELD NICHT-WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

5.3.1 ALTERNIERENDE WOHNRAUM- UND TELEARBEIT

Die überaus flexible Arbeitszeitregelung sowie die Erfassung nach Echtzeit erlauben Beschäftigten mit Familienverantwortung ein größtmögliches Maß an Flexibilität um familienrelevante Belange mit der Arbeitszeit in Einklang zu bringen.

Wohnraum- und Telearbeit leisten einen wichtigen Beitrag, moderne und flexible Strukturen auch im öffentlichen Dienst zu schaffen und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Ziel der im Rahmen der zum 23. Juli 2018 erlassenen Dienstvereinbarung ist es, die Flexibilisierung der Arbeit sowohl im Interesse der Dienststelle als auch der Beschäftigten sinnvoll zu gestalten. Gleichzeitig soll damit durch zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation die Arbeitsqualität und Produktivität, die Selbstverantwortung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Lebensführung gefördert werden.

5.3.2 FLEXITAGE

Als weiteres Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung wurde im November 2018 für Beschäftigte das Projekt „Flexitag“ ins Leben gerufen. Die Hochschule Coburg hat im Rahmen des zunächst auf ein Jahr befristeten Pilotprojekts seinen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit eröffnet, an 12 Tagen im Jahr unbürokratisch und relativ spontan auf private Termine zu reagieren, die nur ein paar Minuten in Anspruch nehmen

werden, gelegentlich nur schwer mit dem Berufsalltag zu vereinbaren ist, insbesondere wenn ein Urlaubs- oder Gleittag nicht in Betracht kommt, weil auch noch dringende dienstliche Angelegenheiten zu erledigen sind. An diesem Flexitag erbringen Sie mit Genehmigung Ihrer Vorgesetzten Ihren Dienst von zu Hause aus in Heimarbeit.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Flexitagen ist, dass

- Sie in Ihren Aufgabenbereich gut eingearbeitet sind,
- Ihre Aufgaben auch von zu Hause aus erledigt werden können und
- durch die Inanspruchnahme des Flexitages die Funktionsfähigkeit Ihrer Organisationseinheit nicht beeinträchtigt wird.

5.3.3 WEITERBILDUNGEN

Die Förderung und Qualifizierung fachlicher, transkultureller und sozialer Kompetenzen sowie Future Skills der Beschäftigten als wichtigste und wertvollste Ressource stellt eine wesentliche Komponente der Personalentwicklung dar.

Auf institutioneller Ebene stehen den Beschäftigten daher heterogene Angebote zur Förderung und Qualifizierung zur Verfügung, sowohl in Form von externen Veranstaltungen, aber auch Inhouse-Seminaren.

Auf individueller Ebene ist das Mitarbeitergespräch von zentraler Bedeutung. Hier wird der individuelle Schulungs- und Qualifizierungsbedarf thematisiert. Künftiges Führungspotenzial zu erkennen und zu fördern und dabei bei der Laufbahngestaltung einzelner Beschäftigter auch auf Arbeitsbereiche außerhalb des eigenen Bereichs hinzuweisen, ist den Vorgesetzten ein zentrales Anliegen. Die Initiative zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen geht sowohl von den Beschäftigten selbst als auch von den Vorgesetzten aus.

6. AUSBLICK

In vielen Bereichen und zentralen Handlungsfeldern stellt die Hochschule Coburg ihre kontinuierlichen Gleichstellungsbemühungen unter Beweis – ob es um die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf geht oder um die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept erneuert die Hochschule ihr „Commitment“ im Bewusstsein sowohl über bisher Erreichtes, als auch über die bestehenden „Baustellen“ der Geschlechtergerechtigkeit.

Coburg, 08.05.2020

Monika Faaß, Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Christiane Alberternst, Frauenbeauftragte

Beschlossen vom Senat der Hochschule Coburg am 08.05.2020

