



HOCHSCHULE COBURG

---

**Geschlechtergerechtigkeit an  
der Hochschule Coburg:  
Bericht der Frauen- und  
Gleichstellungsbeauftragten  
2013 - 2015**

---

## **Geleitwort**

Die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung noch bestehender Nachteile ist und bleibt eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe, und damit auch eine Aufgabe der Hochschulen. Dabei wird die Geschlechtergerechtigkeit heute zunehmend auch mit anderen Merkmalen und Kriterien der Gleichberechtigung zusammengefasst wie etwa die Verhinderung von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder der religiösen Zugehörigkeit.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Coburg bemühen sich um ein umfassendes Verständnis des Themas Geschlechtergerechtigkeit; d.h. es geht beispielsweise nicht nur darum „Köpfe zu zählen“, um festzustellen wie die Repräsentation von Frauen und Männern in den jeweiligen Bereichen des Hochschulwesens ist, sondern um die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen *und* Männern. Um hier allen Missverständnisse vorzubeugen: Auch wenn die überwiegende Zahl von Benachteiligungen oder Unterrepräsentanz auch heute noch immer Frauen betrifft, so können sich an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auch Männer wenden, die sich aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt fühlen. Gleichstellungsinteressen werden darüber hinaus längst nicht mehr ausschließlich von Frauen vertreten, sondern von Männern und Frauen mit vielfältigen Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die Strukturen und Projekte zur Gleichstellung an der Hochschule Coburg, und stellt dabei insbesondere die aktuellen Erfahrungen und Entwicklungen der letzten Jahre in den Focus. Der Bericht richtet sich an alle Angehörigen der Hochschule, hier werden grundlegende Informationen sowohl für das nicht-wissenschaftliche Personal in der Verwaltung und dem technischen Bereich etc. sowie für Studierende und wissenschaftliches Personal zur Verfügung gestellt.

Grundlagen der Gleichstellungsförderung sind an der Hochschule Coburg, neben den verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Grundlagen, vor allem das Gleichstellungskonzept, das Leitbild, das Zertifikat „Familienfreundliche Hochschule“ sowie künftig auch der Hochschulentwicklungsplan HePCo 2020. Eine besondere Stellung kommt auch der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in den MINT-Fächern zu (Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik), einem Bereich, in dem sich - auch bundesweit - eine Vielzahl von Programmen und Maßnahmen konzentriert. Hier hat die Hochschule Coburg mit dem Projekt:ING eine zentrale Einrichtung zur Förderung des Nachwuchses geschaffen.

Insgesamt ist die Hochschule Coburg für eine bemerkenswerte Vielfalt von Projekten und Maßnahmen verantwortlich. Auch die statistischen Daten geben einen guten Gesamteindruck: der Anteil der weiblichen Studierenden liegt bei annähernd 50 %. Ein genauerer Blick zeigt aber dennoch eine starke Verteilung entlang geschlechtsspezifischer Kriterien. Während im Studiengang Soziale Arbeit und Gesundheit der Frauenanteil über 90 % beträgt, liegt die Frauenquote in den Studiengängen Informatik und Elektrotechnik wie auch im Maschinenbau bei unter 10 %.

Markante Anstiege der Studienanfängerinnen sind in den technisch-orientierten Studiengängen kaum zu erwarten. Erfolge können hierbei langfristig nur durch gesellschaftliches Umdenken erzielt werden. Bereits in der Schulzeit müssen geschlechtsspezifische Programme initiiert werden, wie sie die Hochschule Coburg nachhaltig seit 2001 mit diversen Angeboten verfolgt.

Eine interessante Lektüre wünschen  
Ihre Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Claudia Lohrenscheit, Aileen Funke und Monika Faaß  
Coburg, im Juni 2015

## **Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule Coburg - Bericht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 2013-2015**

### **Inhalt**

#### *Geleitwort*

1. Gesetzliche Grundlagen	S. 1
2. Grundlagen der Hochschule Coburg: das Gleichstellungskonzept	S. 2
3. Schwerpunkte gleichstellungsfördernde Programme und Projekte	S. 3
3.1 Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder	S. 3
3.2 Projekt:ING	S. 5
3.3 „Rein in die Hörsäle	S. 7
3.4 Seminarreihe „StartSprung Frauen und Karriere“	S. 8
4. Vernetzung und Kooperation auf Bundes- und Landesebene	S. 8
5. Familienfreundliche Hochschule	S. 9
6. Veranstaltungen und Seminare	S. 9
• Gender & Diversity Day	
• Bekämpfung und Prävention sexueller Gewalt gegen Frauen	
7. Fakultätsfrauenbeauftragte und ihr Engagement zur Frauenförderung	S. 11
• Fakultät Wirtschaft	
• Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit	
• Fakultät Elektrotechnik und Informatik	
• Fakultät Maschinenbau und Automobiltechnik	
• Fakultät Angewandte Naturwissenschaften	
• Fakultät Design	

#### Anhang

- Leitlinien zur Implementierung des Gleichstellungskonzepts der Hochschule Coburg auf Fakultätsebene
- Protokoll
- Überblick/Vergleich ausgewählter bayr. Hochschulen (Victoria Grohmann)
- Kontakte

## 1. Gesetzliche Grundlagen

Die Frauenbeauftragten<sup>1</sup> an den Bayrischen Hochschulen achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende. Sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Für die Bewältigung gegenwärtiger Probleme und der Gestaltung der Zukunft gilt es, das bislang wenig ausgeschöpfte Innovations- und Kreativitätspotential der Frauen zu mobilisieren und zu nutzen. Die Frauenbeauftragten<sup>2</sup> beraten und unterstützen die Hochschule bei

- der Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit
- der Vermeidung bzw. Beseitigung von Nachteilen für Studentinnen, Professorinnen und weibliche Lehrpersonen

durch

- Vertretung von Fraueninteressen in den Hochschulgremien
- Mitwirkung bei der Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren
- Information über Fördermöglichkeiten für Studentinnen
- Information über berufliche Perspektiven von Frauen
- Organisation von Veranstaltungen zur Vermittlung und Einübung spezifischer Schlüsselqualifikationen (z.B. Bewerbungs- und Verhandlungstrainings) für Studentinnen
- Beratung bei Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen
- Unterstützung und Förderung frauenspezifischer Themen in Lehre, Forschung und Praxis
- Kooperation mit Institutionen, Frauenverbänden, Schulen, etc. außerhalb der Hochschule.

An den Hochschulen in Bayern arbeiten in der Regel Professorinnen, manchmal auch Professoren als Frauenbeauftragte - sowohl in den einzelnen Fachbereichen als auch als zentrale Hochschulfrauenbeauftragte. Sie werden für dieses Amt gewählt und verrichten ihre Tätigkeit im Rahmen ihrer Dienstaufgaben. Die Frauenbeauftragten der bayerischen Hochschulen koordinieren ihre Tätigkeit auf Landesebene. In der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen arbeiten sie mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aller Hochschularten Bayerns zusammen. Auch auf Bundesebene findet in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen ein reger Austausch statt.

---

<sup>1</sup> Um den Auftrag von Grundgesetz und Bayerischen Verfassung zu erfüllen, hat der Freistaat Bayern das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG) erlassen, welches zum 01.07.1996 in Kraft getreten ist. Seitdem gibt es in Bayern in öffentlichen Einrichtungen, neben den Frauenbeauftragten, auch Gleichstellungsbeauftragte.

<sup>2</sup> Bundesweit sind für die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen an Hochschulen keine einheitlichen Bezeichnungen üblich. So heißen in Bayern, Bremen, Berlin, Hamburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Sachsen die Beauftragten für wissenschaftliches Personal und Studentinnen „Frauenbeauftragte“, während sie in anderen Bundesländern und für andere Berufsgruppen „Gleichstellungsbeauftragte“ heißen, so in Baden-Württemberg für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen, in Bayern für den technischen Bereich und die Verwaltung sowie auch in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Schleswig-Holstein.

In diesem Rahmen

- veranstalten sie regelmäßig Fachtagungen
- informieren sie die Öffentlichkeit über die Situation von Frauen an den Hochschulen
- nehmen sie Stellung zu Fragen der Gleichstellungspolitik
- regen sie Fördermaßnahmen für Frauen im Hochschulbereich an
- setzen sie sich ein für die besonderen Belange der Hochschulen.

## **2. Grundlagen der Hochschule Coburg: das Gleichstellungskonzept**

Die Hochschule Coburg verabschiedete im Jahr 2008 das erste Gleichstellungskonzept, das seither kontinuierlich aktualisiert wurde. Es ist die Grundlage zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und gültig für alle Handlungsfelder und alle Hochschulangehörigen (Studierende, wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal). Die Entwicklung von strukturellen Maßnahmen und Wirkungszielen dient seitdem dazu hochschulweit die Chancengleichheit und -Gerechtigkeit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zu fördern. Mit Hilfe des Gleichstellungskonzeptes wird u.a. das Ziel verfolgt, den Anteil weiblicher Studierender in Studienfächern mit niedrigem Frauenanteil (z.B. Ingenieurwissenschaften) sowie den Frauenanteil am wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal zu erhöhen und nachhaltig zu fördern. Das aktuelle Gleichstellungskonzept vom 30. Juli 2013 wurde in enger Zusammenarbeit zwischen der ehemaligen stellvertretenden Frauenbeauftragten, Andrea Kahlfuß für Studierende und wissenschaftliches Personal und der Gleichstellungsbeauftragten für nicht-wissenschaftliches Personal, Monika Faaß, entwickelt.

Im Sommersemester 2012 wurden Leitlinien zur Implementierung des Gleichstellungskonzeptes der Hochschule Coburg auf Fakultätsebene (siehe Anhang I) verabschiedet. Diese orientieren sich an den Zielsetzungen des Gleichstellungskonzeptes und ermöglichen die Implementierung der Genderthematik auf allen Hochschulebenen, also auch in den Kernbereichen der akademischen Selbstverwaltung und im Rahmen des Qualitätsentwicklungsprozesses. Zusätzlich formulieren die Fakultäten relevante Maßnahmen zu diesen Leitlinien, um deren Umsetzung realisierbar und überprüfbar zu gestalten.

Die „Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes 2009 der Hochschule Coburg“ vom März 2014 stellt alle bisherigen Bemühungen, das Gleichstellungskonzept zu verwirklichen dar und zeigt geplante Vertiefungen, neue Schwerpunkte und strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der Hochschule Coburg auf. Neben der Verankerung des Gleichstellungsgedankens im Leitbild der Hochschule Coburg sowie auch im HEPCo 2020 (Hochschulentwicklungsplan) wurde darüber hinaus auch eine bessere Transparenz des Themas Gleichstellung auf der neuen Internetseite der Hochschule geschaffen. Weiterhin positiv anzumerken ist, dass die im Gleichstellungskonzept 2009 erklärten Ziele, z.B. die Erhöhung von Professorinnen an der Hochschule Coburg (Anstieg von 10,1 % zwischen 2008 und 2013) und der Anstieg von Frauen als Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Anstieg von 28,6 zwischen 2008 und 2013), erreicht worden sind. Dieser exemplarische Eindruck stellt nur einen Bruchteil der Implementierung des Gleichstellungsgedankens an der Hochschule Coburg dar.

### 3. Schwerpunkte gleichstellungsfördernde Programme und Projekte

Bundesweit - sowie auch im Land Bayern - stehen seit einigen Jahren die Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftssystem sowie insbesondere die MINT-Studiengänge (Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik) im Mittelpunkt der Förderung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung an den Hochschulen. Zu den bundes- und landesweiten Programmen zählen hier neben den MINT-Projekten das „Professorinnen-Programm“ sowie das Programm „rein in die Hörsäle“, die im Folgenden für die Hochschule Coburg kurz skizziert werden sollen. Das Programm „rein in die Hörsäle“ richtet sich an Frauen mit dem Berufsziel „Professorin“, die Erfahrungen in der Lehre sammeln wollen. Das Professorinnen-Programm unterstützt die Repräsentation von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem und zielt auf die Steigerung der Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs. Bundesweit zeigen hier die allgemein verfügbaren Daten, dass Frauen insgesamt noch deutlich unterrepräsentiert sind. So betrug im Jahr 2013 bei insgesamt 35.426 hauptberuflichen Professuren an deutschen Hochschulen der Frauenanteil 9.587 gegenüber 25.839 männlichen Professoren (vgl. Statista.de; 7.3.201%).

#### 3.1 Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder

Das Professorinnen-Programm ist ein zentrales Instrument bei der Etablierung nachhaltiger Strukturen für mehr Chancengerechtigkeit. Es wird seit 2007 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und den Ländern finanziert, und soll die Hochschulen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützen, die Repräsentation von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem erhöhen und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs steigern.<sup>3</sup> Für die Hochschule Coburg zeigt die nachfolgende Tabelle, dass der Frauenanteil an der Professorinnenschaft in den vergangenen zwanzig Jahren kontinuierlich gestiegen ist.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Das Gesamtfördervolumen von je 150 Millionen Euro pro Förderzeitraum (erste Phase 2008-2012; zweite Phase 2013-2017) wird je zur Hälfte vom BMBF und den Ländern finanziert

<sup>4</sup> Vgl.: Süß-Gebhard, Christine (2013) (Hrsg.): Ihre Berufung. Professorin an einer bayrischen Hochschule für angewandte Wissenschaften, S. 4, online unter: [http://www.frauen-fh.de/fileadmin/frauen-fh/pdf/Lehrauftragsprogramm/Brosch%C3%BCre\\_LAP\\_-\\_2013.pdf](http://www.frauen-fh.de/fileadmin/frauen-fh/pdf/Lehrauftragsprogramm/Brosch%C3%BCre_LAP_-_2013.pdf)

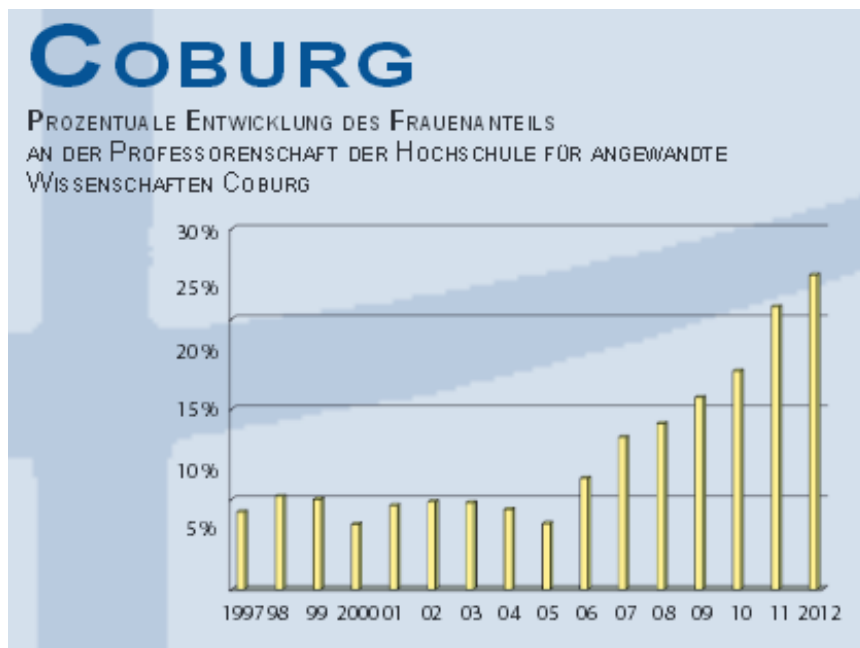


Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils an der Professorinnenschaft der Hochschule Coburg (Planstellen *und* befristete Stellen)

Zum 31.12.2013 sind an der Hochschule Coburg auf den insgesamt 112 besetzten Planstellen 21 Professorinnen. Entsprach der Frauenanteil 2008 einer Quote von 8,7%, so lag diese Ende 2013 bei insgesamt 18,8%. Diese absoluten Zahlen dürfen dennoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich die Situation in den einzelnen Fakultäten und Studiengängen sehr unterschiedlich darstellt, wie die folgende Tabelle zeigt. So ist die Hälfte der 21 Professorinnen in der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit angesiedelt, während Frauen in allen anderen Fakultäten deutlich unterrepräsentiert sind. Die einzige paritätisch besetzte Organisationseinheit ist aktuell das Wissenschafts- und Kulturzentrum. Ursachen für diese ungleiche Verteilung und Unterrepräsentanz von Frauen sind vielfältig, so sind gerade im Ingenieurbereich die Strukturen zur gezielten Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses noch ausbaufähig.

Fakultät	2008		2013	
	Besetzt	Weiblich	Besetzt	Weiblich
Wirtschaft	12	2	14,5	3
Soziale Arbeit und Gesundheit	15,5	4,5	24,5	10,5
Design	8	0	26	2,5
Informatik/Elektrotechnik	51	1	14	0
Angewandte Naturwissenschaft			13	2
Maschinenbau/ ATM			16	1
Wissenschafts- u. Kulturzentrum	-	-	4	2
<b>Gesamt:</b>	<b>86,5</b>	<b>7,5</b>	<b>112</b>	<b>21</b>

Tabelle 1: Anteil weiblicher Professuren (Planstellen) an der Hochschule Coburg im Überblick

Voraussetzung für eine Förderung im Professorinnen-Programm I (PPI; erste Phase), war die Vorlage eines Gleichstellungskonzeptes der Hochschule Coburg, das 2008 verabschiedet und positiv begutachtet wurde, sowie ein Projektantrag mit Maßnahmenkatalog. Die Hochschule erhielt den Zuschlag, d.h. für jede neu berufene Professorin (1,5 im Förderzeitraum) wurden zusätzliche Projektmittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen zur Verfügung gestellt, die aber nicht an die Professur gebunden waren. An der Hochschule Coburg konzentrierten sich diese Maßnahmen zum einen auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, besonders für die weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie auch die Studentinnen, (z.B. durch Ferienprogramme), und die Entwicklung und Durchführung von Angeboten zum studieninternen Mentoring für Studentinnen.

Am 27. Dezember 2012 wurden die Förderrichtlinien für das Professorinnen-Programm II (PP II; zweite Phase) veröffentlicht. Voraussetzung für die Teilnahme am PPII ist für den laufenden Förderzeitraum die Dokumentation der bisherigen Gleichstellungsbemühungen, die die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im März 2014 fertigstellten. Nach der erfolgreichen Begutachtung hat die Hochschule Coburg nun erneut die Möglichkeit, für bis zu drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2-Professuren zusätzliche Projektmittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu beantragen. In diesem Rahmen kamen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten während einer Arbeitssitzung im Sommersemester 2014 zu der Übereinstimmung, bei einer erneuten Beantragung von Projektmitteln die Qualifizierung wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. Mentoringprogramme für Doktorandinnen) in den Mittelpunkt zu stellen.

### 3.2 Projekt:ING

Die Hochschule Coburg verfügt seit 2005 über ein erfolgreiches Gesamtkonzept zur Förderung des weiblichen Nachwuchses in den MINT-Studiengängen. Projekt:ING ist eine der zentralen Einrichtung der Hochschule zur Förderung des MINT-Nachwuchses. Projekt:ING ist außerdem für die Betreuung und Unterstützung von MINT-Studierenden in der Studieneingangsphase und bei auftretenden Schwierigkeiten im Studienverlauf zuständig. Diese Maßnahmen richten sich an männliche und weibliche Studierende.

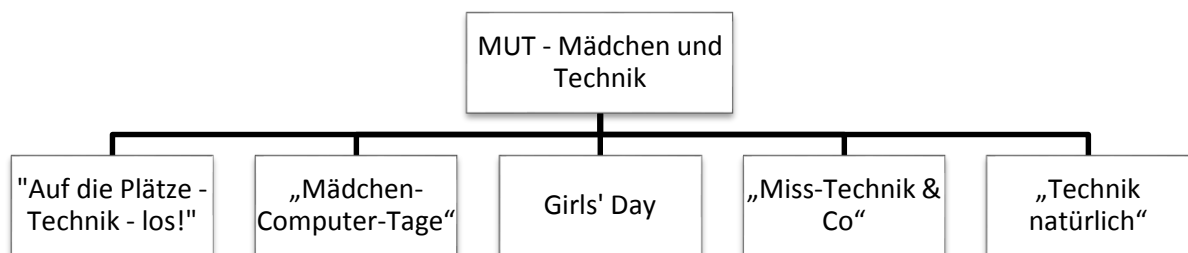


Die im Projekt geförderten Maßnahmen für Mädchen und junge Frauen bauen aufeinander auf und setzen gezielt an den wesentlichen „Schlüsselphasen“ an, d.h. die Phase der Berufsorientierung und -findung, die Zeit der Studien- oder Berufswahl, eine Phase im mittleren Bereich von Studium oder Ausbildung, in der persönliche Ziele mit tatsächlichen Möglichkeiten des gewählten Weges abgeglichen werden sowie die Zeit des Übertritts in den Beruf. Die Maßnahmen sind in folgenden Programmen zusammengefasst:

- „MUT - Mädchen und Technik“ zur frühen Technikförderung und zur Begleitung der Berufsorientierung
- „Start Up“, dem Mentoringprogramm für Studentinnen im 2.-4. Semester und
- „Fit for Future“, dem Mentoringprogramm für (angehende) Absolventinnen.



Insgesamt laufen die Programme zur Förderung des weiblichen MINT-Nachwuchses an der Hochschule Coburg mit großem Erfolg.<sup>5</sup> Das Programm „**MUT - Mädchen und Technik**“ verzeichnet nicht nur eine hohe Nachfrage insbesondere bei den Ferienangeboten, sondern auch eine hohe Wiederholungsquote von 40 % (d.h. 40 % der Teilnehmerinnen nehmen wiederholt an Aktionen teil). Inzwischen beteiligen sich insgesamt fünf Standorte (Bamberg, Bayreuth, Coburg, Hof und Kronach) am Projekt. Zentraler Bestandteil sind verschiedene Workshops, die Mädchen und junge Frauen unterschiedlicher Altersgruppen ansprechen. In den Workshops stehen das Selbstentdecken und das aktive Umgehen mit technischen Inhalten im Vordergrund, wobei mit zunehmendem Alter die Projekte und Workshops anspruchsvoller werden und Bezug auf die spezifischen Studiengänge oder Ausbildungsberufe nehmen.



Insgesamt wurden seit 2002 allein in Coburg knapp 3.000 Mädchen mit dem Programm erreicht. Zusammen mit den weiteren Standorten in Bamberg, Bayreuth, Hof und Kronach wurden oberfrankenweit insgesamt ca. 2.000 weitere Mädchen kontaktiert. Eine Befragung ehemaliger MUT-Teilnehmerinnen hat gezeigt, dass ca. ein Drittel der Mädchen tatsächlich einen Ausbildungsberuf oder Studiengang aus dem MINT-Bereich wählt. Dieser Anteil liegt damit deutlich höher als in der Gesamtheit der weiblichen Bevölkerung. Seit dem Start der Programme haben 2005 bzw. 2010 bereits 135 Studentinnen teilgenommen. Ebenso ermöglicht die Hochschule Coburg das Hospitieren in unterschiedlichen Unternehmen, indem sie mit ihren zahlreichen Partnern aus der Praxis Kontakt herstellt.

Die beiden Mentoring-Programme erreichen zwar im Vergleich eine kleinere Zielgruppe (bedingt durch die geringere Anzahl der Studentinnen in MINT-Studiengängen), jedoch insgesamt einen höheren Anteil.

- Im Programmbereich „**Fit for Future**“ werden angehende Ingenieurinnen im Tandem mit einer Mentorin aus dem angestrebten Berufsfeld zusammengebracht. Inhaltlich ist das Programm auf den Übertritt ins Berufsleben und die ersten Berufsjahre ausgerichtet. Es geht daher um den Aufbau eines eigenen Netzwerks und um den Erwerb überfachlicher Kompetenzen. Die Mentorin begleitet diesen Prozess und die persönliche Weiterentwicklung und ist ein Rollenvorbild.
- Bei „**Start up**“, dem Mentoring für Studentinnen in der mittleren Studienphase, ist die Mentoring-Beziehung zu einer Ingenieurin lockerer, dafür wird verstärkt der Zusammenhalt innerhalb der Studentinnengruppe gefördert. Ziel ist es, sie in der sensiblen Phase des 2.-4. Semesters im Studium zu halten und eine Perspektive für die kommenden Semester zu bieten. Dazu stehen Berufsbilder und berufliche Möglichkeiten im Vordergrund.

---

<sup>5</sup> Für die Auswertung der Erfahrungen sowie aktuelle Daten im Projekt:ING danken wir der Projektleitung Ina Sinterhauf.

Die Erfahrung zeigt, dass für die Teilnehmerinnen aller Programme, unabhängig von der Altersstufe, ein Austausch mit anderen Mädchen oder Frauen wichtig ist, um Entscheidungen über den weiteren Weg treffen zu können. Dabei geht es auch um die Wahrnehmung, dass der eingeschlagene Weg zur individuellen und gesellschaftlichen Vorstellung von „Frau-Sein“ passt. Generell brechen z.B. Studentinnen, die in ihrem Studiengang allein oder mit nur wenigen Kommilitoninnen studieren, häufiger ihr Studium ab als Studentinnen in Studiengängen mit einem höheren Frauenanteil (d.h. 20 % oder mehr). Doch ziehen auch bereits Mädchen eine Berufswahl entgegen von Rollenstereotypen eher dann in Betracht, wenn sie erfahren, dass eine solche Berufswahl unter Gleichaltrigen anerkannt ist.

Eine weitere Erfahrung aus der bisherigen Arbeit ist, dass für Mädchen bzw. Frauen eine langfristige Perspektive und Aussicht auf (berufliche) Zufriedenheit wichtig ist, um eine Qualifizierung im MINT-Bereich anzutreten oder fortzusetzen. Ein Phänomen ist hierbei der sogenannte „Drop Out“, also das Ausscheiden von MINT-Fachfrauen nach einigen Berufsjahren und der damit verbundene Wechsel in andere Fachgebiete oder Berufsfelder. Dabei sind nicht nur organisatorische Rahmenbedingungen relevant (wie die geringere Möglichkeit zu Teilzeitarbeit), sondern auch die persönliche Zufriedenheit und Perspektive.

### **3.3 „Rein in die Hörsäle“**

Das Lehrauftragsprogramm „rein in die Hörsäle“ starte zunächst im Jahr 2001 und lief bis 2006. Zum Wintersemester 2010/2011 wurde es erneut aufgelegt. „Rein in die Hörsäle“ richtet sich an Frauen, welche die notwendige Qualifizierung für eine zukünftige Professur aufweisen (Promotion bzw. andere fachliche Qualifikation plus mehrjährige einschlägige Berufserfahrung). Es werden regelmäßig Informationsabende und Bewerbungseminare („Berufsziel Professorin an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften“) veranstaltet. Ziel ist es, die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten und deren Berufschancen zu erhöhen.

Die Frauenbeauftragte der Hochschule Coburg unterstützt das Programm und informiert Frauen, die an einer Berufung bzw. dem Beruf der Professorin interessiert sind. Seit der Neuauflage des Programms 2010/11 beantragt die Hochschule Coburg regelmäßig bis zu zehn Lehraufträge für Frauen. Im Wintersemester 2014/2015 wurde die Förderung für 12 Bewerberinnen beantragt; 11 Anträgen wurde stattgegeben. Für das laufende Sommersemester beantragte die Hochschule 16 Lehraufträge, von denen 14 Lehraufträge bewilligt worden. Die meisten Lehraufträge gehen dieses Mal an die Fakultät Design sowie die Fakultät Betriebswirtschaft. Die Antragsstellung für das Wintersemester 2015/16 erfolgt im Juli 2015. Es wird erneut mit einer steigenden Bewerberinnenzahl gerechnet.

### 3.4 Seminarreihe StartSprung

Bereits seit dem Wintersemester 2008/09 bietet das Programm "**StartSprung - Frauen und Karriere**" Studentinnen aller Fakultäten die Möglichkeit, an zusätzlichen, freiwilligen und kostenfreien Seminaren teilzunehmen. In verschiedenen Veranstaltungen (z.B. Einführung in wissenschaftliches Recherchieren, Bewerbungstraining, persönliche Arbeitstechniken und effizientes Selbstmanagement) werden den Studentinnen fächerübergreifende Schlüsselqualifikationen vermittelt. Die Teilnehmerzahl beschränkt sich auf maximal 15 Frauen und ist zumeist ausgebucht.

## 4. Vernetzung und Kooperation auf Bundes- und Landesebene

Sowohl auf der Bundesebene, als auch in den Ländern haben sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen vernetzt. Dabei sind die Bundes- und Landeskonferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF bzw. LaKof) die Zusammenschlüsse aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen auf der Bundes- bzw. Landesebene. Alle Mitglieder sollen zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich der Gleichstellung zusammenarbeiten und dabei insbesondere die Interessen der Frauen an Hochschulen für alle Hochschultypen und Mitgliedergruppen vertreten. Hierzu gehören auch regelmäßige Berichte, Befragungen und aktuelle Daten zur Situation der Gleichstellung.

In den vergangenen Semestern war die Hochschule Coburg sowohl auf der Bundes- als auch auf der Landesebene aktiv beteiligt. Aileen Funke (stellvertretende Frauenbeauftragte der Hochschule und Frauenbeauftragte der Fakultät Angewandte Naturwissenschaften) nahm der **Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen** im Mai 2014 teil. Hier erhielt sie viele nützliche neue Informationen, die sie an die Hochschule mit zurückbrachte, wie etwa zum Thema „Gleichstellung im Rahmen der (System-) Akkreditierung“ oder „gender- und diversitätssensibles Personalmanagement“. Auch der Austausch mit anderen Hochschulfrauenbeauftragten aus ganz Deutschland war anregend. Neue Ideen, die zur Umsetzung der Frauenförderung an der Hochschule Coburg beitragen sollen, sind z.B. die Einführung von *Gender-Tagen*, bei denen Professor\*innen verschiedener Fachrichtung eine Woche lang ihre Vorlesungen auf die Genderthematik ausrichten, oder die Implementierung eines *Trainings für Berufungskommissionen*, um z.B. für die Gestaltung von Ausschreibungen zu sensibilisieren, damit auch Frauen motiviert sind, sich zu bewerben.

An der Veranstaltung auf Landesebene, **Karrierekapitel kennen und nutzen** von der Accenture Women Initiative, die im Juli 2014 stattfand, nahm Hedwig Schmid, Frauenbeauftragte der Fakultät Wirtschaft, teil. Inhalt war vor allem die Frage, wie die Potenziale der Frauen in Zukunft besser erschlossen werden können. Näher betrachtet wurde, wie berufstätige Frauen die Rahmenbedingungen für ihren Erfolg aktiv mitgestalten und mit ihren Forderungen langfristig die Gleichstellung vorantreiben können. Konkret wurde auch auf neue Karrierechancen

für Frauen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt hingewiesen sowie auf nach wie vor existierende Stereotype, die die Auswahl und Beurteilung von Führungskräften beiderlei Geschlechtes beeinflussen. Frau Schmid vertrat die Hochschule Coburg darüber hinaus auch auf der Jubiläumsveranstaltung **25 Jahre Frauenbeauftragte an bayrischen Hochschulen - Gleichstellung in der Wissenschaft** im November 2013. In Workshops erhielten die Teilnehmerinnen Perspektiven für die weitere Arbeit wie z.B. zum Qualitätsmanagement bei Berufungsverfahren, zum Thema „Frauenquote - besser als ihr Ruf?“ oder zum Bereich „Mixed Leadership“.

## 5. Familienfreundliche Hochschule

Die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf ist ein zentrales gesellschaftliches Anliegen. Hierbei wird der überragende Anteil der reproduktiven, erzieherischen und pflegerischen Arbeit nach wie vor von Frauen geleistet. Durch die Verbesserung der Rahmenbedingungen sollen Studierende und Hochschulangehörige, die Familienverantwortung übernehmen, gleichermaßen unterstützt werden. Hierzu gehört z.B. die Beratung und Unterstützung von schwangeren Studentinnen sowie die Beratung von Studierenden mit Kindern. Familienfreundlichkeit richtet sich in diesem Zusammenhang über die Beratung von Familien mit Kindern hinaus, zunehmend auch an diejenigen, die Verantwortung für die Pflege von Angehörigen übernehmen. Das Familienbüro der Hochschule kann dabei auf ein weites Netzwerk zurückgreifen, das die Hochschule mit allen wichtigen Bildungs- und Sozialeinrichtungen in der Region verbindet. Vorteilhaft ist in diesem Rahmen auch der Ausbau der hochschuleigenen Kinderkrippe „Campuszwerge“ im Rahmen des Investitionsprogramms "Kinderbetreuungsförderung" 2008-2013. Nach der Neueröffnung der Kinderkrippe im Januar 2015 steht die Einrichtung nunmehr 24 Kindern von Studierenden zur Verfügung.

Darüber hinaus ist die Hochschule seit 2007 offiziell mit dem Zertifikat „Familienfreundliche Hochschule“ der Hertie-Stiftung ausgestattet, ein Programm, das unter der Schirmherrschaft der Bundesfamilienministeriums und des Bundeswirtschaftsministeriums durchgeführt wird. Die bereits zweite erfolgreiche Re-Akkreditierung erfolgte im Juni 2014. Während sich das Grundzertifikat schwerpunktmäßig mit dem Thema Kinderbetreuung und junge Familie auseinandersetzte, und die erste Re-Auditierung 2010 sich dem Thema Pflege von Angehörigen annahm, rücken nun die Führungskräfte und ihre Ressourcen (Stichwort: Work Life Balance) in den Mittelpunkt.

## 6. Veranstaltungen, Seminare, Beratung

An der Hochschule Coburg wird eine Vielzahl von Veranstaltungen, die sich mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit beschäftigen, durchgeführt. Akteurinnen sind dabei nicht nur die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und das Projekt:ING, sondern auch die Fakultäten, das Wissenschafts- und Kulturzentrum sowie individuelle Mitglieder der Hochschule. Im Rahmen des vorliegenden Berichts sollen die Veranstaltungen und Seminare nicht in ihrer Ge-

samtheit erfasst werden, stattdessen werden im Folgenden nur einige aktuelle Veranstaltungen und „Highlights“ skizziert.

Die Veranstaltungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Coburg bieten Gelegenheit für alle Angehörigen der Hochschule sowie für die interessierte Öffentlichkeit, sich intensiv mit Menschenrechten und Geschlechtergerechtigkeit in der pluralen Gesellschaft zu beschäftigen. Der Gender und Diversity Day wurde bislang zwei Mal, jeweils zum internationalen Tag der Menschenrechte am 10. Dezember 2013 und 2014 durchgeführt. Fragestellungen, die bei den Veranstaltungen im Dialog zwischen Fachleuten, Studierenden und Gasthörer\*innen bearbeitet wurden waren u.a.: Wie hat sich das Verständnis von Frauenrechten und Geschlechtergerechtigkeit in den letzten Jahrzehnten weiterentwickelt? Was sind die zentralen Themen und Entwicklungen in den aktuellen gesellschaftlichen und politischen Diskussionen über Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion? Welche Fortschritte wurden bislang erzielt, und welche Themen sind bis heute Tabuthemen? Höhepunkte der Programme waren zum einen 2013 die Lesung von Manuela Ritz („Die Farbe meiner Haut“) zum Thema Gender und Rassismus sowie der Beitrag 2014 von Michaela Raab vom Verein intersexueller Menschen aus Nürnberg, die über ihre Erfahrungen im Kampf um Anerkennung und Gleichberechtigung intersexueller Menschen berichtete - ein Thema, das erst in der jüngsten Vergangenheit aus der Tabuzone geholt wird.

Im Sommersemester 2014 lud die Frauenbeauftragte auf Anregung von Studierenden zu einer Vortragsveranstaltung mit anschließender Diskussion zum Thema **„Bekämpfung und Prävention sexueller Gewalt gegen Frauen“** ein. Anlass war der sexuelle Übergriff gegen eine Studentin der Hochschule Coburg wenige Wochen zuvor. Vor diesem Hintergrund zielte die Veranstaltung darauf, die Situation in Stadt und Landkreis Coburg näher zu beleuchten sowie konkrete Erfahrungen und Anregungen zu diskutieren, wie sich betroffene Frauen verhalten können. Referent\*innen waren Susanne Mechthold, Kriminalhauptkommissarin in Coburg, und Dr. Christoph Gillot von der Staatsanwaltschaft Coburg. Frau Mechthold berichtete von ca. einhundert Fällen sexueller Gewalt jährlich in Coburg, die von der Polizei betreut und bearbeitet werden. Hierunter fallen u.a. die Beratung und Betreuung der Opfer. Die Kriminalhauptkommissarin erläuterte außerdem Erscheinungsformen, Ursachen und Folgen sexueller Gewalt gegenüber Frauen, und rief die knapp 30 Teilnehmenden dazu auf, sexuelle Gewalt in jedem Fall anzuzeigen, auch wenn ein aus der Opferperspektive erfolgreiches Verfahren nur selten gewährleistet ist. Hierzu äußerte sich auch Dr. Gillot aus der Perspektive der Staatsanwaltschaft, und nahm dabei auch aktuelle und historische Entwicklung in den Blick. Bis in die 1970er Jahre galt Vergewaltigung lediglich als ein „Verbrechen gegen die Sittlichkeit“ und wurde nur sehr lückenhaft, wenn überhaupt strafrechtlich verfolgt. Seitdem wurde durch mehrere Reformen im Sexualstrafrecht („Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“) versucht, die Schutzlücken für betroffene Frauen zu schließen (z.B. Vergewaltigung ohne akute Bedrohung des Lebens oder durch Ausnutzung einer schutzlosen Lage oder eines Abhängigkeitsverhältnisses). Hier verwies der Referent auch auf die neue Konvention des Europarats (die sog. Istanbul Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt) und darauf, dass beim Thema häusliche Gewalt, auch Männer und Jungen explizit mit einbezogen sind.

In der anschließenden Diskussion stellten auch die Mitarbeiter\*innen des Coburger Frauenhauses und des Frauennotrufs ihre Angebote vor. Im weiteren Verlauf überraschte eine Studentin mit großem Mut: Sie berichtete, selbst Opfer eines sexuellen Übergriffs geworden zu sein. Während einer studentischen Feier in der Mensa der Hochschule wurde die junge Frau von einem männlichen Gast angegriffen. Die Studentin konnte sich zwar selbst aus der Situation befreien, war aber vor allem von den Reaktionen ihrer Mitstudent\*innen überrascht, von denen sie sich nicht ernst genommen fühlte, und die ihre Hilfe verweigert hatten. Neben diesem konkreten Fall wenden sich vereinzelt, aber regelmäßig Studentinnen an die Frauenbeauftragten mit dem Wunsch nach **Beratung und Unterstützung zum Thema sexuelle Gewalt**. Dies betrifft nicht nur aktuelle Fälle, sondern auch die Betroffenheit von Langzeitfolgen durch sexuelle Übergriffe oder kompensatorische Maßnahmen wie etwa der Anspruch aus Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz.

## 7. Fakultätsfrauenbeauftragte und ihr Engagement zur Frauenförderung

### Fakultät Wirtschaft

Die Frauenbeauftragte der Fakultät *Wirtschaft*, Prof. Dr. Hedwig Schmid, sieht ihren Auftrag als Mitglied im Fakultätsrat in der Umsetzung der im Jahr 2013 verabschiedeten Leitlinien (vgl. Anhang) ihrer Fakultät. Daneben setzt sie sich für die Vernetzung mit der Industrie ein, bezieht aktuelle Forschungen zum Thema „Frauenförderung“ in ihre Vorlesungen ein und vermittelt Weiterbildungen, z.B. zum Thema „Gender & Diversity“. Frau Schmid unterstützt gezielt das Projekt *StartSprung - Frauen und Karriere*, indem sie immer wieder Studentinnen konsequent auf diese Angebote der Hochschule aufmerksam macht. Als weitere Errungenschaft ist die Vortragsreihe *Personalpraxis im Dialog* durch Frau Schmid initiiert worden. Hierfür lädt sie regelmäßig Personalspezialistinnen aus unterschiedlichen Unternehmen an die Hochschule ein. Zukünftig will sie verstärkt Studentinnen helfen, eigenständig Mentor\*innen aus der Industrie zu finden, und Kontakt aufzunehmen. Darüber hinaus bildet sie sich selbst regelmäßig fort, um aktuelle Anliegen und Entwicklungen aus dem Bereichen Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit zu kennen und an der Hochschule Coburg einzubauen.

### Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit

Noch in ihrer Zeit als Hochschulfrauenbeauftragte hat die derzeitige Frauenbeauftragte der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit, Martina Wiedermann, ein erfolgreiches Tutorinnenprogramm initiiert. Hierbei erhielten Studentinnen mit persönlichen Krisen und Langzeiterkrankungen Hilfestellung durch andere Studentinnen. Dieses Programm möchte Frau Wiedermann künftig wieder einführen. Des Weiteren möchte sie das Projekt „StartSprung- Frauen und Karriere“ weiter fördern. In Zusammenarbeit mit dem Career Service der Hochschule Coburg plant sie konkret neue Schwerpunkte und Themen (z.B. Work-Life-Balance; Karriereplanung) zur besseren Förderung von Kompetenzen der Studentinnen. Ein großes Anliegen ist ihr - neben der Aktualität und einer ansprechenden Gestaltung der Schaukästen und des Internetauftritts der (Fakultäts-)Frauenbeauftragten - auch die Netzwerkarbeit innerhalb und außerhalb der Hochschule wie z.B. mit der Studierendenvertretung). Als Mitglied des Vereins gewaltbetroffener Frauen in Coburg engagiert sich Frau Wiedermann außerdem auch um die Zusammenarbeit mit der Hochschule Coburg. In diesem Bereich betreut sie zurzeit u.a. ein Pilotprojekt in

Kooperation mit dem Coburger Frauennotruf, in dessen Rahmen Studentinnen unter Anleitung die Frauennotrufstelle unterstützen, und dabei auch grundlegende praktische Kompetenzen entwickeln. Die knapp 30 Plätze des Projekts waren nach kurzer Zeit vergeben, was das große Interesse sowohl an der Thematik, als auch an der Qualifizierung belegt.

### **Fakultät Elektrotechnik und Informatik**

Der Frauenbeauftragte der Fakultät *Elektrotechnik und Informatik*, Prof. Dr. Bernd Hüttl, ist erst seit dem Sommersemester 2014 im Amt. In Zusammenarbeit mit dem Projekt:ING möchte er sich dem Thema gendergerechte Sprache widmen, und an der Erhöhung der Anzahl weiblicher Studierender in seiner Fakultät arbeiten. Hierzu dient u.a. der jährlich stattfindende FOS-Tag, der Schüler\*innen über die Studiengänge der Fakultät informiert. Die Teilnehmer\*innen erhalten auch einen Rundgang durch die gesamte Hochschule und können einen Blick in die Labore etc. werfen. Die Fakultät ist auch an der Berufung einer Frau sehr interessiert.

### **Fakultät Maschinenbau und Automobiltechnik**

Prof. Dr. Gundi Baumeister ist die Frauenbeauftragte der Fakultät *Maschinenbau und Automobiltechnik*. Hier laufen die meisten Frauenfördermaßnahmen bereits über das Projekt:ING, wobei sich neben Frau Baumeister auch andere Kolleginnen und Kollegen sowie auch Studierende der Fakultät engagieren, so z.B. im Programm 'Mädchen und Technik' oder auch im 'Mentoring-Programm'. Darüber hinaus sind die Fakultätsfrauenbeauftragte und ihre Fakultät sehr an einer Berufung weiterer Professorinnen interessiert, wofür sie sich in zahlreichen Berufungskommissionen einsetzt. Ebenso werden gute Studentinnen - wie ihre männlichen Kollegen auch - im Rahmen von Stipendien und Preisen berücksichtigt und gefördert.

### **Fakultät Angewandte Naturwissenschaften**

Prof. Dr. Susanne Aileen Funke ist sowohl Frauenbeauftragte der Fakultät Angewandte Naturwissenschaften als auch stellvertretende Frauenbeauftragte der Hochschule. Es besteht eine enge Zusammenarbeit der Fakultät mit dem Projekt:ING. Die Fakultät identifiziert sich mit dem Gleichstellungskonzept und hat die Leitlinien zur Implementierung des Gleichstellungskonzeptes auf Fakultätsebene installiert. Frau Funke hat sich in mittlerweile abgeschlossenen Berufungsverfahren eingesetzt. Sie steht als Ansprechpartnerin für Studierende zur Verfügung und hat für mehrere erfolgreiche Absolventinnen Empfehlungsschreiben verfasst. In Zukunft möchte sie sich für ein Mentorin-Projekt für Doktorandinnen einsetzen.

### **Fakultät Design**

Die Frauenbeauftragte der Fakultät Design, Prof. Dr. Anne Bergner, steht als Ansprechpartnerin für Studentinnen während ihrer Sprechstunde zur Verfügung. (Junge) Frauen wenden sich mit verschiedensten Themen an sie.

## Anhang

### Leitlinien zur Implementierung des Gleichstellungskonzeptes auf Fakultätsebene

#### LEITLINIEN ZUR IMPLEMENTIERUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTE DER HOCHSCHULE COBURG AUF FAKULTÄTSEBENE

Die Fakultät XY identifiziert sich mit den Zielsetzungen des Gleichstellungskonzeptes der Hochschule Coburg, verabschiedet am XXXX, und beschließt, die folgenden Leitlinien auf Fakultätsebene zu implementieren.

LEITLINIEN	
1.	<b>STATISTISCHE ENTWICKLUNG im WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH AUF FAKULTÄTSEBENE</b>
	Die Fakultät XY verpflichtet sich, einmal im akademischen Jahr (Stichtag: 15. Januar) die statistische Entwicklung ihrer Studiengänge (Professorinnen und Professoren/ wissenschaftliches Personal/ nicht-wissenschaftliches Personal/ Studierende/ Absolventinnen und Absolventen) zu analysieren, um ggf. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils ergreifen zu können.
2.	<b>ALLGEMEINE FRAUENFÖRDERUNG UND CHANCENGLEICHHEIT</b>
	Die Fakultät XY setzt sich zum Ziel, eine geschlechtergerechte Kultur in Studium, Lehre und Forschung zu schaffen. Dazu gehört eine Sensibilisierung aller Fakultätsangehörigen für die Geschlechterfrage.
3.	<b>GENDERGERECHTE SPRACHE</b>
	Die Mitglieder der Fakultät XY haben einen besonderen Anteil daran, wie Sprache in unserer Gesellschaft benutzt, gepflegt und reflektiert wird. Sie setzen sich deshalb als Aufgabe, in der mündlichen und schriftlichen Kommunikation bewusst mit Sprache umzugehen und diese geschlechtergerecht einzusetzen.
4.	<b>BERUFUNG</b>
	Die Fakultät XY strebt im Rahmen ihren Möglichkeiten ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Professuren und beim wissenschaftlichen Personal an.
5.	<b>STUDIERENDE</b>
	Die Fakultät XY strebt im Rahmen ihrer Möglichkeiten ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Studierenden an.
6.	<b>NACHWUCHSFÖRDERUNG</b>
	Die Fakultät XY strebt im Rahmen ihrer Möglichkeiten ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei nachwuchsfördernden Maßnahmen und Projekten der Hochschule an.
7.	<b>FAMILIENFREUNDLICHKEIT</b>
	Die Fakultät XY unterstützt alle Maßnahmen, die der Förderung der Familienfreundlichkeit der Hochschule dienen.



## Ergebnisprotokoll Arbeitssitzung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Coburg

am 26.5.2014, 13.30 – 15.30 Uhr

Teilnehmende: Monika Faaß, Aileen Funke, Elke Schwinger, Victoria Grohmann (stud. Hilfskraft), Claudia Lohrenscheit (Protokoll; 4.6.2014)

1. Frau Grohmann stellt die Ergebnisse ihrer vergleichenden Analyse der Schwerpunkt der Arbeit der Frauenbeauftragten an den Hochschulen (1) Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm, (2) Ostbayerischen Technischen Hochschule Amberg-Weiden, (3) Hochschule Hof und (4) Hochschule Augsburg vor. Für die Details sei auf die von Frau Grohmann erstellte tabellarische Übersicht verwiesen (siehe unten). Insgesamt lässt sich als Ergebnis festhalten, dass die HAW Coburg in der Frauenförderung in den Mint-Bereichen sehr gut aufgestellt ist. Außerhalb der MINT-Aktivitäten, die eindeutig den Schwerpunkt darstellen, scheint es zurzeit nur wenige Initiativen der Frauen- und Gleichstellungsförderung zu geben.
2. In der sich anschließenden Diskussion wurden die folgenden Idee und Hinweise für mögliche Schwerpunktsetzungen zur Frauen- und Gleichstellungsförderung an der HAW Coburg diskutiert:
  - Mentorin Programm für **Doktorandinnen**
  - Regelmäßige Informationsveranstaltungen für Master-Absolventinnen über Promotionsmöglichkeiten, Finanzierung (Stipendien etc.) und Möglichkeiten zur Karriereentwicklung durch die Promotion (in Kooperation mit dem Career Service)
  - **Gender-Tage** (am Beispiel Hildesheim): In einer Woche jeweils im September des Jahres widmen alle Profs. an der Hochschule (Teilnahme freiwillig) ihre Seminare und Veranstaltungen der Gender-Thematik
  - **Gender & Diversity Day 2014**: Nach dem guten Erfolg im letzten Jahr, soll diese Veranstaltung auch in diesem Jahr wieder am Tag der Menschenrechte (10.12.2014) durchgeführt werden.
  - Training für **Berufungskommissionen** mit dem Ziel, Ausschreibungen so zu gestalten, dass Frauen für Bewerbungen motiviert werden. Hintergrund: es hat sich gezeigt, dass Frauen sich offenbar nur auf Ausschreibungen bewerben, die sich zu 80% mit ihrem Qualifikationsprofil decken. Was bedeutet dieser Umstand für die Formulierung von Ausschreibungstexten?
  - Training für Frauen in den **Hochschulgremien**
  - **Zahlen und Daten**: eine regelmäßige nach Gender-Kriterien differenzierte Datenauswertung wäre hilfreich (z.B. Anzahl der Profs in den Fakultäten); hierzu braucht es vermutlich die Dienstanweisung der Kanzlerin. Denkbar wäre hier evtl. auch eine externe Beratung zur Datenerhebung und dem Controlling nach Gender-Kriterien (hieran arbeitet Kornelia Hüttner, QM)
3. Die Teilnehmenden stimmen überein, dass weitere Arbeitssitzungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt werden sollen; ein Termin wurde noch nicht festgelegt. Bedarfe und Themenvorschläge können jederzeit kommuniziert werden. Claudia Lohrenscheit und Monika Faaß werden über die weiteren Schritte und Planungen wie gehabt informieren.

**„Frauenförderung an ausgewählten Hochschulen in Bayern im Vergleich“ (Viktoria Grohmann, stud. Hilfskraft)**

<b>Hochschule</b>	<b>Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm</b>	<b>Ostbayerischen Technischen Hochschule Amberg-Weiden</b>
Internetlink	<a href="http://www.th-nuernberg.de/seitenbaum/home/1/page.html">http://www.th-nuernberg.de/seitenbaum/home/1/page.html</a>	<a href="http://www.oth-aw.de/hochschule/gender_und_familienbuero/">http://www.oth-aw.de/hochschule/gender_und_familienbuero/</a>
Frauenbeauftragte	Prof. Dr. Christina Zitzmann	Prof. Christiane Hellbach
Kontakt	Tel.: 0911/5880-1643 e-mail: frauenbeauftragte@th-nuernberg.de	+49 (961) 382-1308 e-mail: c.hellbach@oth-aw.de
Angebote für Schülerinnen	<p><b>step_by_step Kooperationsprojekt</b> drei Module: Campustag, Schulbesuche, OHM-Tage 11 Kooperationsgymnasien</p> <p><u>Campustag:</u> - kontinuierliches Angebot für interessierte Direktoren/innen und Fachlehrer/innen, - einmal pro Semester - Themen: Gendersensibilität in Schule, Studium und Beruf - Laborrundgang durch Studentinnen und ProfessorInnen</p> <p><u>Schulbesuche</u> - durch Direktoren/innen und Fachlehrer/innen für eine oder mehrere Klassen (nur Mädchen) zu buchen - durchgeführt von zwei Studentinnen unterschiedlicher Studienrichtungen (Technik) - Umfang: ein bis zwei Schulstunden - Studentinnen berichten über Studium und step-by-step-Workshops sowie Informationen über "Mädchen und Technik" und Voraussetzungen/Vorteile eines Technikstudiums, usw.</p> <p><u>OHM-Tage</u> - Angebot für Schülerinnen ab der 7. Klasse der technischen Fakultäten - Workshops, Experimente oder auch Schnuppervorlesungen anhand eines best-practice-Konzepts</p>	<p><b>Girls'Day</b> - Studieninformationstag!!! - für Schüler und Schülerinnen/ Eltern/ usw. - über Studiengänge der Hochschule informieren</p> <hr/> <p><b>Forscherinnen-Camp</b> - Schülerinnen ab 15 Jahren - Dauer: fünf Tage (in der Ferienzeit; u.a. Herbst) - Bearbeitung eines Forscherinnen-Auftrages unterstützt durch ProfessorInnen, StudentInnen und IngenieurInnen - in Kooperation mit einem Unternehmen (z.B. BHS Corrugated Maschinen- und Anlagenbau GmbH) - Projektträger: Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V. (bbw)</p> <hr/> <p><b>Mentoring-Programm "marie" (bzw. Bayern Mentoring-Projekt - Stufe 3):</b> - richtet sich an Schülerinnen sowie an Direktoren/innen und Lehrer/innen - individuelle Betreuung (eine Schülerin - eine Studentin)</p>

	<p><b>girls_go_tech</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schülerinnen der 11. Jahrgangsstufe</li> <li>- Ziel: kennenlernen der MINT-Studiengänge</li> <li>- Informationen durch Studentinnen</li> <li>- verschiedene Vorträge (z.B.: "Stadt der Zukunft 2050", "Entropie", "Berufspraxis als Führungskraft bei der DB Netz AG")</li> <li>- Schülerinnen bauen ihre "Stadt der Zukunft"</li> </ul> <hr/> <p><b>Girls'Day</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schülerinnen ab der 9. Jahrgangsstufe</li> <li>- einmal im Jahr</li> <li>- technische Berufe und Studiengänge kennenlernen</li> <li>- Ingenieurinnen und Studentinnen der technischen Fakultäten berichten über eigene Erfahrungen und aus dem Studienalltag</li> <li>- durch Workshops erste praktische Erfahrungen</li> </ul> <hr/> <p><b>Forscherinnen-Camp</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schülerinnen ab 15 Jahren</li> <li>- Dauer: fünf Tage (in der Ferienzeit; u.a. Pfingsten)</li> <li>- Bearbeitung eines Forscherinnen-Auftrages unterstützt durch ProfessorInnen, StudentInnen und IngenieurInnen</li> <li>- in Kooperation mit einem Unternehmen (z.B. Telekom)</li> <li>- Projektträger: Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V. (bbw)</li> </ul>	<p><b>Schnupperstudium:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schülerinnen einen ersten Eindruck vom Studium und dem Hochschulalltag verschaffen</li> <li>- Schülerinnen von Studentinnen betreut (Führung durch Hochschule und in Vorlesungen begleiten)</li> <li>- für ingenieurwissenschaftliches Studium</li> </ul> <hr/> <p><b>"Ich werde Ingenieurin..."</b></p> <p><a href="http://www.oth-aw.de/fileadmin/user_upload/Hochschule/Frauenbuero/Flyer_Ingenieurinnen08.pdf">http://www.oth-aw.de/fileadmin/user_upload/Hochschule/Frauenbuero/Flyer_Ingenieurinnen08.pdf</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Studentinnen als Vorbilder (außer Flyer keine weiteren Informationen)</li> </ul>
Angebote für Studentinnen	<p><b>Karriereplanung für Studentinnen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Studentinnen aller Fachbereiche gezielt zu unterstützen und zu begleiten</li> <li>- Ziele: <ul style="list-style-type: none"> <li>Verbesserung der Chancen von Frauen auf den Arbeitsmarkt</li> <li>Vermittlung eines Bewusstseins für Stärken und Potenziale an die Studentinnen</li> <li>Motivation der Studentinnen, eigene Handlungskonzepte zu entwerfen</li> </ul> </li> </ul>	<p>regelmäßig <b>Workshops</b> (beruflichen Chancen erhöhen und bestimmte Schlüsselqualifikationen vermitteln):</p> <p>z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bewerbungstraining</li> <li>Prüfungsvorbereitung</li> <li>Stressmanagement</li> <li>Knigge und Karriere: Mit Stil zum Ziel</li> <li>Wie präsentiere ich überzeugend?</li> <li>Stimme und Sprechwirkung</li> </ul>

	<p>Wissensvermittlung an Studentinnen über die Anforderungen des Arbeitsmarktes sowie deren Verbindung mit ihren eigenen Fähigkeiten          Vergewärtigung der Ausgrenzungsmechanismen von Frauen in der Arbeitswelt sowie entsprechende Strategieentwicklung          Kontaktknüpfung zu Firmen und Berufstätigen für die Studentinnen, besonders im Rahmen des Mentoring</p> <hr/> <p><b>women<sup>2</sup>women</b>          - Mentoring-Projekt für Studentinnen der Betriebswirtschaft          - Unterstützung bei Karriereplanung und Vorbereitung auf Führungspositionen          - Betreuung durch ehrenamtliche Mentorinnen unterschiedlicher Unternehmen der Metropolregion Nürnberg          - strategische Ausrichtung: Programm w<sup>2</sup>w im regulären Betreuungsangebot der Fakultät Betriebswirtschaft weiterzuführen</p> <hr/> <p><b>"Technik"-Mentoring-Projekt "simone" (bzw. Bayern Mentoring-Projekt - Stufe 1)</b>          - über zwei Semester; Studentinnen technischer Studiengänge ab dem 3. Semester; Bewerbung notwendig          - Austausch zwischen Studentinnen der technischen Fakultäten (Mentees) und erfahrene Ingenieurinnen/Informatikerinnen aus der Praxis (Mentorinnen)          - Tipps/Infos zu Studium und zukünftigem Berufsleben, kostenlose Workshops, Seminare, Betriebsbesichtigungen</p>	<p><b>Mentoring-Programm „amelie“ (bzw. Bayern Mentoring-Projekt - Stufe 1):</b>          - Studentinnen technischer Studiengänge, Absolventinnen und im Berufsleben stehende Ingenieurinnen zusammengeführt          - Studentinnen ab dem 3. Semester          - Einzelbetreuung (eine Studentin - eine Ingenieurin)</p> <hr/> <p><b>Mentoring-Programm "first steps..." (bzw. Bayern Mentoring-Projekt Stufe 2):</b>          - für Studentinnen im 1. Semester          - Betreuung einer Erstsemesterstudentin durch eine Studentin aus einem höheren Semester          - Dauer: 7 Monate</p> <hr/> <p><b>Networking</b>          - regionales Netzwerk für Ingenieurinnen und Studentinnen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge</p>
Angebote für Wissenschaftlerinnen	weiterführende Links: - Qualifizierungs- und Promotionsstipendien der Landeskongress der Frauenbeauftragten an bayerischen HAW's (LaKoF) - Lehrauftragsprogramm "Rein in die Hörsäle" (LAP)	

Angebote für Akademikerinnen mit Kind	<p><b>women++</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Projekt gefördert durch Europäischen Sozialfonds (EFS)</li> <li>- modulares Qualifizierungsprogramm, Gruppen-Mentorings und gezielte Maßnahmen des Austausches und informellen Wissens-transfers</li> <li>- unterstützt Mütter mit akademischer Qualifikation bei der Umsetzung Ihrer Studien-, Berufs- und Karrierewege</li> <li>- Ziele:             <ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen</li> <li>Steigerung der Beschäftigung von Frauen in Bereichen, in denen sie erheblich unterrepräsentiert sind, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen (MINT)</li> <li>bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen in der Wissenschaft</li> </ul> </li> <li>- Flyer: <a href="http://www.th-nuernberg.de/fileadmin/Beauftragte/Frauenbuero/women_plus/2014-15/2014_Maerz_Folder_women____web.pdf">http://www.th-nuernberg.de/fileadmin/Beauftragte/Frauenbuero/women_plus/2014-15/2014_Maerz_Folder_women____web.pdf</a></li> </ul>	
---------------------------------------	---	--

<b>Hochschule</b>	<b>Hochschule Hof</b>	<b>Hochschule Augsburg</b>
Internetlink	<a href="http://www.hof-university.de/ueber-uns/organisation/frauenbeauftragte.html">http://www.hof-university.de/ueber-uns/organisation/frauenbeauftragte.html</a>	<a href="http://frauen.hs-augsburg.de/frau/anw\$.main?i_id=&amp;i_anw=frau&amp;i_dok=frau_start">http://frauen.hs-augsburg.de/frau/anw\$.main?i_id=&amp;i_anw=frau&amp;i_dok=frau_start</a>
Frauenbeauftragte	Prof. Dr. Margarete Blank-Bewersdorff	Prof. Dr. Sabine Müllenbach
Kontakt	+49 (0) 9281 / 409 4660 <a href="mailto:margarete.blank-bewersdorff@hof-university.de">margarete.blank-bewersdorff@hof-university.de</a>	+49-821-5586-3465 <a href="mailto:frauen@fh-augsburg.de">frauen@fh-augsburg.de</a>
Angebote für Schülerinnen	<p><b>Girls` Day</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schülerinnen (12-15 Jahre)</li> <li>- Workshops</li> <li>- Ziel: Interesse an naturwissenschaftlichen, technischen und techniknahen Berufen wecken</li> </ul>	<p><b>Girls` Day</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klasse 7 bis 10</li> <li>- einmal im Jahr</li> <li>- Motto "Studiengänge zum Anfassen"</li> <li>--&gt; <b>Boys` Day</b>: Fakultäten mit hohem Anteil an Studentinnen bieten ihre Veranstaltungen für Jungs an</li> </ul>

	<p><b>Mädchen und Technik - MuT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schülerinnen zw. 12-15 Jahren</li> <li>- ein Tag in den Herbstferien</li> <li>- in kleinen Gruppen (ca. 6-8 Mädchen) ein naturwissenschaftliches/ technisches Projekt bearbeiten</li> <li>- Kosten: 5 Euro</li> </ul>	<p><b>Frauen in die Informatik</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kooperation mit dem Maria-Ward-Gymnasium Augsburg</li> <li>- Vermittlung des Berufsbildes der Informatikerin</li> <li>- Entwicklung einer multimedialen Lernsoftware im Leistungskurs Mathematik</li> <li>- Auseinandersetzung mit Analyse, Konzeptarbeit und der Programmierung in Matlab</li> <li>- Entwicklung eines Computerprogramms zur automatischen Steuerung einer digitalen Modellbahnlokomotive</li> <li>- "Roboter zum Leben erwecken"</li> </ul> <hr/> <p><b>Schnupperstudium</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schülerinnen ab der 10. Klasse</li> <li>- Überblick zum Ablauf eines Vorlesungstages vermitteln</li> <li>- verschiedene Vorlesungen mit Praktikum in repräsentativen Studienfächern der Fakultäten</li> <li>- Einzelberatung durch Studienberatung</li> <li>- Dauer: 3-5 Tage</li> <li>- Einführung in das Thema "Recherchieren und Literaturangaben verwenden"</li> </ul>
Angebote für Studentinnen	<p><b>Mentoringprojekt „andrea“ (bzw. Bayern Mentoring- Projekt Stufe 1)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Netzwerk zur Förderung der jahrgangsbesten Studentinnen aller Studiengänge</li> <li>- Ziel: Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung</li> <li>- für Studentinnen des 5. Semesters</li> <li>- wichtiger Bestandteil der Eliteförderung</li> <li>- Seminare, Workshops, Stammtische und Freizeitaktivitäten</li> </ul>	<p><b>Mentoring-Programm WomenGoTop (bzw. Bayern Mentoring- Projekt Stufe 1)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- monatlicher Zeitaufwand max. 4 Stunden</li> <li>- ein Jahr lang</li> </ul> <p><b>Patenschaft (bzw. Bayern Mentoring-Projekt Stufe 2) Stipendien</b></p> <p>Im Rahmen des HWP-Programmes vergeben die Frauenbeauftragten der bayerischen Hochschulen HWP-Weiterqualifizierungsstipendien für HS-Absolventinnen und HWP-Stipendien zur Förderung der Promotion für Frauen mit qualifizierender Berufspraxis zur Qualifizierung für eine HS-Professur</p>

		<p><b>"Stammi" (Stammtisch)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesprächsplattform für den Erfahrungsaustausch und die Diskussion zwischen Studentinnen und Akademikerinnen</li> <li>- Vorträge (z.B.: Kinder ja - aber bitte wann? Im Studium oder direkt danach oder ...?)</li> <li>- gemeinsame Freizeitgestaltung (z.b. Theaterbesuch)</li> <li>- Sonderveranstaltungen durch Akademikerinnen (z.B. Firmenbesuch)</li> </ul>
Angebote für Wissenschaftlerinnen		<p><b>Lehrauftragsprogramm rein-in-die-hoersaele</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- richtet sich an Akademikerinnen mit Wunsch einer Professur</li> <li>- <a href="http://www.rein-in-die-hoersaele.de">www.rein-in-die-hoersaele.de</a></li> <li>- maximal 4-semesterige Förderung</li> </ul>
Angebote für Akademikerinnen mit Kind		

## 8. Kontakte

Frauenbeauftragte

**Prof. Dr. Claudia Lohrenscheit**  
Raum 10-105  
T. (09561) 317-308  
[claudia.lohrenscheit@hs-coburg.de](mailto:claudia.lohrenscheit@hs-coburg.de)

Stellvertreterin

**Prof. Dr. Susanne Aileen Funke**  
Raum 2-212  
T. (09561) 317-327  
[aileen.funke@hs-coburg.de](mailto:aileen.funke@hs-coburg.de)

Gleichstellungsbeauftragte

**Dipl. Betriebswirtin Monika Faaß**  
Raum 14-026  
T. (09561) 317-303  
[monika.fass@hs-coburg.de](mailto:monika.fass@hs-coburg.de)

ProjektING

**Dipl.-Ing. Ina Sinterhauf  
Barbara Köbler B.A.**  
Raum 1-013  
T. (09561) 317-251  
[projektING@hs-coburg.de](mailto:projektING@hs-coburg.de)

Fakultätsfrauenbeauftragte

Wirtschaft

**Prof. Dr. Hedwig Schmid**  
Raum 5-204  
T. (09561) 317-477  
[hedwig.schmid@hs-coburg.de](mailto:hedwig.schmid@hs-coburg.de)

Soziale Arbeit und Gesundheit

**Dipl. Soz. Päd. Martina Wiedermann**  
Raum 10-226  
T. (09561) 317-416  
[martina.wiedermann@hs-coburg.de](mailto:martina.wiedermann@hs-coburg.de)

Elektrotechnik und Informatik

**Prof. Dr. Bernd Hüttl**  
Raum 2-244  
T. (09561) 317-202  
[bernd.huettl@hs-coburg.de](mailto:bernd.huettl@hs-coburg.de)

Design

**Prof. Anne Bergner**  
Raum D 2-215b  
T. (09561) 317-427  
[anne.bergner@hs-coburg.de](mailto:anne.bergner@hs-coburg.de)

Maschinenbau und Automobiltechnik

**Prof. Dr. Gundi Baumeister**  
Raum 2-241  
T. (09561) 317-460  
[gundi.baumeister@hs-coburg.de](mailto:gundi.baumeister@hs-coburg.de)

Angewandte Naturwissenschaften

**Prof. Dr. Susanne Aileen Funke**  
Raum 2-212  
T. (09561) 317-327  
[aileen.funke@hs-coburg.de](mailto:aileen.funke@hs-coburg.de)