

# Gleichstellungskonzept

der Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg

Fortschreibung 2013

Coburg, den 21.Juni 2013

**Andrea Kahlfuß, Akad. Oberrätin**  
Stellvertretende Frauenbeauftragte

**Monika Faaß**  
Gleichstellungsbeauftragte

## **Inhaltsübersicht**

### **1. Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts der Hochschule Coburg 2012**

### **2. Ausgangssituation 2012**

#### 2.1 Wissenschaftliches Personal

##### 2.1.1 Professorinnen und Professoren

##### 2.1.2 Lehrkräfte für besondere Aufgaben (höherer und gehobener Dienst)

##### 2.1.3 Lehrbeauftragte und nebenberufliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben

##### 2.1.4 Fazit

#### 2.2 Studierende

##### 2.2.1 Fazit

#### 2.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs

##### 2.3.1 Fazit

#### 2.4 Nichtwissenschaftliches Personal

##### 2.4.1 Fazit

### **3. Definition von Handlungsfeldern und Wirkungszielen**

#### 3.1 Daraus resultierenden Maßnahmen und Initiativen

### **4. Projektbeschreibung inkl. operationalisierter Zielsetzung mit Indikatoren**

#### 4.1 Handlungsfeld wissenschaftliches Personal

##### 4.1.1. Professorinnenprogramm

#### 4.2. Handlungsfeld Studierende/ Schülerinnen

##### 4.2.1 StartSprung-Projekt „Frauen und Karriere“

##### 4.2.2 Fit for future – Mentoring für Studentinnen

##### 4.2.3 Studieninternes Mentoring für Studentinnen

##### 4.2.4 MUT – Mädchen und Technik

#### 4.3. Hochschulübergreifende Handlungsfelder Familie und Hochschul(selbst)verwaltung

##### 4.3.1 Audit familiengerechte Hochschule

##### 4.3.2 Ferienprogramm Kinder-Sommerakademie

### **5. Erste Projektevaluationen**

#### 5.1 Evaluation des StartSprung-Projektes WS 12/13

#### 5.2 Evaluation der Ferienakademie

### **6. Fortschreibung des Konzeptes**

**Anlagen:** 1. Auszug aus den Zielvereinbarungen 2009 bis 2013 mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

2. Leitlinien zur Implementierung des Gleichstellungskonzepts der Hochschule Coburg auf Fakultätsebene
3. Startsprung- Seminarangebot WS12/13
4. Ergebnisbezogene Evaluation der Ferienakademie 2012

## 1. Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts der Hochschule Coburg 2012

Im Sinne des Bayrischen Gleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) legt die Hochschule Coburg hiermit die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes 2012 vor. Der Idee des erstmalig 2008 eingesetzten Gesamtkonzeptes wird beibehalten. Dies bedeutet, dass die aktuelle Situation aller Hochschulmitglieder, d.h. der Studierenden, des wissenschaftlichen- sowie des nicht- wissenschaftlichen Personals, herangezogen wird, um Wirkungsziele zu formulieren, die dazu dienen, hochschulweit die Chancengleichheit und –gerechtigkeit von Frauen und Männern zu fördern.

Durch diverse Strategien/ Aktionen gelang es der Hochschule seit der Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts 2009 das Kriterium der Geschlechtergerechtigkeit wirkungsvoll im Hochschulalltag zu verankern. Im Folgenden werden einige Strategien exemplarisch vorgestellt:

- 1.1. Das Leitbild der Hochschule wurde 2010 verabschiedet. In dem Zitat des Leitgedankens zu Gerechtigkeit und Vielfalt bezieht die Hochschule eindeutig Stellung und verankert die Gleichstellungsziele im Leitbild:

**„Als Menschen brauchen wir Gerechtigkeit und Vielfalt.** Die Vielfalt ist ein zentrales Merkmal unserer Hochschule, das es zu bewahren und mit Blick auf seine Potenziale zu erschließen gilt. Durch entsprechende Strukturen streben wir, etwa mit Blick auf Behinderten- und Geschlechtergerechtigkeit, die nachhaltige Förderung von Chancengleichheit und Teilhabe auf allen Ebenen an.“<sup>1</sup>

- 1.2. Bei den Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst spielt der Bereich Frauenförderung auch in der Laufzeit 2009 bis 2013 eine gesonderte Rolle (s. Auszug in Anlage 1).

Die Zielvereinbarungen betreffen:

- die Förderung der Maßnahmen und Initiativen rund um das Thema „Mädchen und Technik“,
- sowie die Erhöhung des Frauenanteils der Lehrenden, der Beschäftigten und der Studierenden im Bereich Ingenieurwissenschaften.

Zurzeit wird die Fortschreibung der Zielvereinbarungen diskutiert, aber es ist vorhersehbar, dass die Themen Gleichstellung und Frauenförderung auch weiterhin eine exponierte Rolle spielen werden.

- 1.3. Im Sommersemester 2012 verabschiedeten die Fakultäten Leitlinien, die sich an den Zielsetzungen des Gleichstellungskonzepts der Hochschule Coburg orientieren. Durch diese Imple-

---

<sup>1</sup> s. [http://www.hs-coburg.de/uploads/media/Leitbild\\_idFv\\_19112010.pdf](http://www.hs-coburg.de/uploads/media/Leitbild_idFv_19112010.pdf)

mentierung wird den Themen Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in den Kernbereichen der akademischen Selbstverwaltung der ihnen gebührende Stellenwert gegeben (s. Anlage 2). Zusätzlich formulieren die Fakultäten z. Z. konkrete, für sie relevante Maßnahmen zu diesen Leitlinien, um deren Umsetzung realisierbar und evaluierbar zu gestalten.

1.4. Folgende Entscheidungen der Hochschulleitung tragen besonders dazu bei, dem Gesichtspunkt der Frauen-, Kinder- und Familienfreundlichkeit Geltung zu verleihen:

- Nach dem Erfolg der studentischen Kinderkrippe wird 2013 mit dem Krippenausbau begonnen, um die zweite Kindergruppe, welche bis dato durch den Anbau eines provisorischen Wohncontainers ermöglicht wurde, dauerhaft betreuen zu können.
- Durch Kooperation mit der Hochschule Hohenfels erhalten auch Hochschulbeschäftigte die Möglichkeit einer arbeitsplatznahen Kinderunterbringung.
- Gelder für gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms sind in die Konzeption und Durchführung von Ferienmaßnahmen für Kinder einzubringen.
- Bei der Überarbeitung des Webauftritts der Hochschule kommt es zur Neupositionierung des Bereichs „Frauen und Gleichstellung“ und zur Verbesserung der Suchfunktionen

1.5. An diesen genannten Beispielen wird deutlich, dass die Hochschule explizit das Ziel der Gleichstellung verfolgt, finanziell gestützt durch eigene sowie Drittmittel. Weitere Schritte zur Implementierung der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in den Hochschulstrukturen werden unterstützt und finden in die Qualitätsentwicklung Eingang.

## 2 Ausgangssituation 2012

Die Daten, die dem Gleichstellungskonzept 2012 zugrunde liegen, sind zum Dezember 2012 erhoben worden und werden den Vergleichsdaten aus dem Jahr 2008 gegenübergestellt.

### 2.1. Wissenschaftliches Personal

#### 2.1.1 Professorinnen und Professoren

Fakultät	2008		2012	
	Besetzt	Weiblich	Besetzt	Weiblich
Wirtschaft	12	2	14,5	3
Soziale Arbeit und Gesundheit	15,5	4,5	22,5	9,5
Design	8	0	26	2,5
Informatik/Elektrotechnik	51	1	14	0
Angewandte Naturwissenschaft			12	1
Maschinenbau/ ATM			16	1
Wissenschafts- u. Kulturzentrum	-	-	4	2
<b>Gesamt:</b>	<b>86.5</b>	<b>7,5</b>	<b>109</b>	<b>19</b>

Zum Stichtag 1.12.2012 sind an der Hochschule Coburg auf den insgesamt 109 besetzten Planstellen 19 Professorinnen. Entsprach der Frauenanteil im Jahre 2008 einer Quote von 8,7%, so liegt diese Ende 2012 bei insgesamt 17,4%.

Der Frauenanteil ist im Wissenschafts- und Kulturzentrum mit 50% am höchsten, gefolgt von der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit mit 42%, am niedrigsten mit 0% bis ca. 5% im Bereich der Ingenieurwissenschaften.

### 2.1.2 Lehrkräfte für besondere Aufgaben (höherer und gehobener Dienst)

Fakultät	2008		2012	
	Besetzt	weiblich	Besetzt	Weiblich
Wirtschaft	0	0	1	0
Soziale Arbeit und Gesundheit	7	3	11	6
Design	4	0	6,5	0,5
Informatik/Elektrotechnik	3	0	0	0
Angewandte Naturwissenschaft		0	2	0
Maschinenbau/ ATM		0	1	0
Wissenschafts- u. Kulturzentrum	-	-	4,75	2,75
<b>Gesamt:</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>26,25</b>	<b>9,25</b>

Insgesamt ist in diesem Bereich ein starker Stellenanstieg zu beobachten, der sich auch im leichten Anstieg des Frauenanteils um 13,6% bemerkbar macht. Entsprach 2008 die Besetzung der Stellen mit Frauen einer Rate von 21,4% so liegt sie 2012 bei 35%.

Im Bereich des höheren und gehobenen Dienstes spiegeln die Prozentzahlen ein ähnliches Verhältnis wieder wie bei den Professuren. Der Frauenanteil ist im Wissenschafts- und Kulturzentrum mit fast 58% am höchsten, gefolgt von der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit mit fast 55%.

### 2.1.3 Lehrbeauftragte und nebenberufliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben

		Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil
<b>Fakultät Wirtschaft</b>		<b>16</b>	<b>64</b>	<b>80</b>	<b>20%</b>
<b>Studien- gang (BA)</b>	Betriebswirtschaft	6	16	22	27%
	Versicherungswirtschaft	7	21	28	25%
<b>Studien- gang (MA)</b>	Financial Management	1	6	7	14%
	Versicherungsmanagement	2	19	21	9%
	Betriebswirtschaft	-	2	2	0%
<b>Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit</b>		<b>12</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>39%</b>
<b>Studien- gang (BA)</b>	Soziale Arbeit	10	17	27	37%
	Integrative Gesundheitsförderung	2	2	4	50%
<b>Fakultät Design</b>		<b>9</b>	<b>29</b>	<b>38</b>	<b>24%</b>
<b>Studien- gang (BA)</b>	Architektur	-	10	10	0%
	Bauingenieurwesen	-	9	9	0%
	Innenarchitektur	7	5	12	58%
	Integriertes Produktdesign	2	5	7	28%
<b>Fakultät Maschinenbau und Automobiltechnik</b>		<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0%</b>
<b>Studien- gang (BA)</b>	Automobiltechnik und Management	-	5	5	0%
	Maschinenbau	-	7	7	0%
<b>Fakultät Angewandte Naturwissenschaften</b>		<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>47%</b>

<b>Studien- gang (BA)</b>	Bioanalytik	2	3	5	40%
	Technische Physik	1	2	3	33%
<b>Studien- gang (MA)</b>	Analytical Instruments, Measurement and Sensor Technology (AIMS)	4	3	7	57%
<b>Fakultät Elektrotechnik und Informatik</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>
<b>Studien- gang (BA)</b>	Informatik	-	1	1	0%
	Elektro- u. Informationstechnik	-	2	2	0%
<b>Studien- gang (MA)</b>	Informationstechnologie und Unternehmensanwendungen	1	-	1	100%
<b>Wissenschafts- und Kulturzentrum</b>		<b>16</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>55%</b>
	Studium Generale	5	13	18	28%
	Sprachenzentrum	11	-	11	100%
<b>Lehrbeauftragte gesamt</b>		<b>61</b>	<b>148</b>	<b>209</b>	<b>29%</b>

\*Stand des WS 2012-13

Trotz eines leichten Anstiegs der Lehrbeauftragtenzahl insgesamt hat sich interessanterweise der Frauenanteil von 33,7% im Jahr 2008 auf 29% im Jahr 2012 reduziert.

Diese Beobachtung gewinnt einen besonderen Stellenwert, da seit dem Wintersemester 2010/11 mit dem Lehrbeauftragtenprogramm „rein-in-die-Hörsäle“ qualifizierten Frauen an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Bayern attraktive Karrieremöglichkeiten geboten werden.

Bei klassisch frauendominierten Bereichen wie im Sprachenzentrum, der Innenarchitektur und der Integrativen Gesundheitsförderung liegt der Frauenanteil zwischen 50% und 100%.

Einzig im Masterstudiengang Analytical Instruments, Measurement and Sensor Technology (AIMS) werden fast 60% erreicht.

#### 2.1.4 Fazit

Die Hauptursache des doch noch viel zu niedrigen Frauenanteils in den Professuren ist zum einen in der geringen Anzahl weiblicher Bewerbungen zu sehen und darüber hinaus in der Tatsache, dass bei Bewerberinnen häufiger die erforderliche berufliche Praxis von 5 Jahren fehlt.

Insgesamt hat sich der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal im Vergleich zum Jahr 2008 um 8% erhöht.

## 2.2 Studierende

Bereiche	Studierende insgesamt					
	2008			2012		
	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%
Ingenieur-/Naturwissenschaften	1382	233	16,9	1507	296	19,6
Soziale Arbeit und Gesundheit	882	725	82,2	1244	1016	81,7
Design	500	346	69,2	909	535	58,9
Wirtschaft	676	361	53,4	814	421	51,7
<b>Hochschule insgesamt</b>	<b>3440</b>	<b>1665</b>	<b>48,4</b>	<b>4474</b>	<b>2268</b>	<b>50,7</b>

Studienanfänger/innen			
	gesamt	weiblich	%
Ingenieur-/ Naturwissenschaften	421	73	17,3
Soziale Arbeit und Gesundheit	384	317	82,6
Design	214	85	39,7
Wirtschaft	234	129	55,1
<b>Hochschule insgesamt</b>	<b>1253</b>	<b>604</b>	<b>48,2</b>

Absolvent/innen			
	gesamt	weiblich	%
Ingenieur-/ Naturwissenschaften	135	19	14,1
Soziale Arbeit und Gesundheit	122	108	88,5
Design	101	59	58,4
Wirtschaft	77	43	55,8
<b>Hochschule insgesamt</b>	<b>435</b>	<b>229</b>	<b>52,6</b>

Seit 2008 ist ein grundsätzlicher Anstieg der Studierendenzahl um 30% zu verzeichnen, bei den Studentinnen um 36%. Ende 2011 machten weibliche Studierende über 50% an der Gesamtheit der Studierenden aus. Besonders erhöht sich die Studierendenzahl an den Fakultäten Soziale Arbeit und Design, aber auch bei den Ingenieur-/ Naturwissenschaften ist ein leichter Anstieg von immerhin 27% zu verzeichnen, was der Einführung des Studiengangs Bioanalytik im WS 10/11 zu verdanken ist.

### 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 Geschlechterverhältnis von fast 50%. Bei der Betrachtung der einzelnen Bereiche fällt auf, dass der vergleichsweise niedrige Frauenanteil bei den technischen Studiengängen mit einem ebenso niedrigen Männeranteil im Bereich Sozialer Arbeit korrespondiert.

Junge Frauen wählen immer noch überwiegend „typische“ Frauenberufe im sozialen Bereich. Dies stellt, gerade vor dem Hintergrund des aktuellen Nachwuchsmangels und den daraus resultierenden hervorragenden Perspektiven im Technikbereich, eine geschlechtsspezifische Benachteiligung dar, der die Hochschule Coburg weiterhin gezielt entgegenwirken muss. Auf der anderen Seite gilt es junge Männer für den sozialen Bereich zu begeistern, da sie in dieser Frauendomäne als Identifikationsfiguren benötigt werden. Hier bietet sich der Hochschule ein ganz neues Handlungsfeld.

Kurzfristige Ergebnisse sind hier kaum zu erwarten, es muss ein gesellschaftliches Umdenken erfolgen, was durch geschlechtsspezifische Programme bereits in der Schulzeit initiiert werden muss. Diesen nachhaltigen Ansatz verfolgt die Hochschule Coburg für Mädchen seit 2001 mit diversen Angeboten.

### 2.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Fakultät	2008		2012	
	Besetzt	Weiblich	Besetzt	Weiblich
Wirtschaft	1	0	0	0
Soziale Arbeit und Gesundheit	3	1	11	11
Design	0	0	2	1
Informatik/Elektrotechnik	5	5	8	1
Angewandte Naturwissenschaft			9	2
Maschinenbau/ ATM			2	0
Wissenschafts- u. Kulturzentrum	0	0	1	1
<b>Gesamt:</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>16</b>

#### 2.3.1 Fazit

Als wissenschaftlicher Nachwuchs werden in obiger Tabelle Doktorantinnen und Doktoranten, Absolventinnen und Absolventen mit Masterabschluss, die als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlichen sowie privatwirtschaftlichen Drittmittelprojekten mit wissenschaftlicher Tätigkeit beschäftigt sind, 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. 120 Projekte. Insbesondere sind hier die beiden Großprojekte „EVELIN - Experimentelle Verbesserung des Lernens von Software Engineering“ sowie das Projekt „Coburger Weg“ zu nennen. Beide Projekte werden mit einer Laufzeit von 5 Jahren durch das Bundesprogramm „Qualitätspakt in der Lehre“ gefördert.

Erwähnenswert ist auch die verstärkte Akquisition von wissenschaftlichen Nachwuchskräften aus den Reihen der hochschuleigenen Absolventen und Absolventinnen.

### 2.4. Nichtwissenschaftliches Personal

Laufbahn/ Besoldungsgruppe	2008			2012		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
einfacher Dienst	0	9	-	0	7	-
mittlerer Dienst	3	27	10,0	5	24	17,2
gehobener Dienst	4	24	14,3	5	24	17,2
höherer Dienst	1	0	100,0	1	0	100,0
<b>Beamtinnen/Beamte insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>60</b>	<b>11,8</b>	<b>11</b>	<b>55</b>	<b>16,7</b>
vergleichbar einfacher Dienst	7	0	100,0	7	6	53,8
vergleichbar mittlerer Dienst	25	13	65,8	49	24	67,1
vergleichbar gehob. Dienst	8	3	72,7	44	16	73,3
vergleichbar höherer Dienst	2	2	50,0	22	9	71,0
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>42</b>	<b>18</b>	<b>70,0</b>	<b>122</b>	<b>55</b>	<b>69,0</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>50</b>	<b>78</b>	<b>39,1</b>	<b>133</b>	<b>110</b>	<b>54,7</b>



### **2.4.1 Fazit**

Auch im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals kam es aufgrund der immensen Erweiterung der Hochschule Coburg zu einem Anstieg der Beschäftigtenzahl um nahezu 100%. Erfreulich zu verzeichnen ist, dass im vergleichbar höheren Dienst der Frauenanteil von 50% in 2008 auf 71,1 % in 2012 stieg, was sich auch positiv auf den Frauenanteil der Gesamtbeschäftigten auswirkte.

## **3 Definition von Handlungsfeldern und Wirkungszielen**

An dem Ergebnis des Datenmaterials wird deutlich, dass weiterhin vor allem in den technischen Fakultäten eine signifikante Unterrepräsentanz von weiblichem Lehrpersonal und weiblichen Studierenden zu verzeichnen ist, mit der positiven Ausnahme des Studiengangs Bioanalytik der Fakultät Angewandte Naturwissenschaften.

In allen Fakultäten ist der Anteil der Professorinnen und des weiblichen Lehrpersonals zu gering. Nach wie vor ist deshalb aufgrund des bestehenden Ungleichgewichts das Ziel der paritätischen Geschlechterverteilung noch nicht erreicht. Für die Zukunft gilt es deshalb auch weiterhin, die Bemühungen der Hochschule Coburg zu verstärken, damit sich der insgesamt gewachsene Anteil von Frauen an qualifizierten Bildungsabschlüssen in einer steigenden Beteiligung von Frauen an Entscheidungs- und Führungspositionen in Wissenschaft, Lehre und Forschung nachhaltig fortsetzen kann.

**3.1. Daraus resultierende Maßnahmen und Initiativen**

	<b>Handlungsfelder</b>	<b>Wirkungsziele</b>	<b>Maßnahmen und Initiativen: (Projektbeschreibung s. Seitenangabe)</b>
1	wissenschaftliches Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Steigerung des Professorinnenanteils in den nächsten 5 Jahren um 10 %-Punkte</li> <li>Steigerung des Anteils weiblicher Personen im Bereich wissenschaftlicher Mitarbeiter in den nächsten 5 Jahren auf 50 %</li> <li>Steigerung weiblicher Lehrbeauftragter um 20 %-Punkte in den nächsten 5 Jahren</li> </ul>	Realisiert: <ul style="list-style-type: none"> <li>Teilnahme am Professorinnenprogramm (S.10)</li> <li>Rein-in-die-Hörsäle</li> </ul> Geplant: <ul style="list-style-type: none"> <li>Seminare zur Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses</li> </ul>
2	wissenschaftlicher Nachwuchs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausbau der Promotionskooperationen mit den Universitäten</li> </ul>	Geplant: <ul style="list-style-type: none"> <li>Projekt „StartSprung – Frauen und Karriere“</li> </ul>
3	nichtwissenschaftliches Personal	s. hochschulübergreifende Handlungsfelder	
4	Studierende/ Schülerinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausgleich des Anteils weiblicher und männlicher Studierender bei 50 %</li> <li>Steigerung des Anteils weiblicher Studierender in den technischen und naturwissenschaftlichen /Ingenieurstudiengängen in den nächsten 5 Jahren auf 20 %</li> </ul>	Realisiert: <ul style="list-style-type: none"> <li>Startsprung „Frauen und Karriere“ (S.11)</li> <li>Mentoring für Studentinnen: fit for future (S.12)</li> <li>Studieninternes Mentoring (S.13)</li> <li>MUT-Mädchen und Technik (S.14)</li> </ul> Geplant: <ul style="list-style-type: none"> <li>Startsprung „Frauen und Studium“</li> <li>WS „Mehr Männer für das Studium der Sozialen Arbeit!“</li> </ul>

5	Hochschulübergreifend	Familie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung der familienfreundlichen Strukturen für Studierende, Beschäftigte und Dozierende</li> </ul>	Realisiert: <ul style="list-style-type: none"> <li>Audit Familiengerechte Hochschule (S.15)</li> <li>Ferienprogramm (S.16)</li> </ul>
				Geplant: • Wiedereinstiegsprogramm
		Hochschul-(selbst-)verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementierung der Genderthematik auf allen Hochschulebenen im Rahmen des Qualitätsentwicklungsprozesses</li> </ul>	Realisiert: <ul style="list-style-type: none"> <li>Gendergerechte Sprache</li> <li>Verabschiedung der Leitlinien durch die Fakultäten</li> <li>Serviceeinrichtungen: Frauenbüro/ Familienbüro/ Career Service/ Studienberatung</li> </ul>
				Geplant: <ul style="list-style-type: none"> <li>Fakultäten konkretisieren Leitlinien mit für sie spezifischen Maßnahmen</li> </ul>

#### 4. Projektbeschreibungen inkl. operationalisierter Zielsetzung mit Indikatoren

##### 4.1 Handlungsfeld wissenschaftliches Personal

###### 4.1.1 PROFESSORINNENPROGRAMM

**Leitung / Koordination** (personelle Verantwortung): Hochschulleitung/ Mitarbeiterin im Frauenbüro als Projektleitung

**Personelle Ausgestaltung der Maßnahme:** 1 Mitarbeiterin im Frauenbüro für finanzielle Abwicklung des Projektes

**Finanzielle Ausgestaltung der Maßnahme:** Mittel des BMBF

<b>Projektbeschreibung</b>	Das Professorinnen-Programm beabsichtigt eine nachhaltige Verbesserung der Karriereaussichten für Wissenschaftlerinnen und unterstützt deutsche Hochschulen bei der Schaffung langfristiger Perspektiven für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Förderung der Berufung von Professorinnen an den erfolgreichen Hochschulen soll eine nachhaltige Erhöhung der Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen bewirken.
<b>Wirkungsziel</b>	Mit dem Professorinnenprogramm verfolgen der Bund und die Länder das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Professorinnen an Hochschulen zu erhöhen.
<b>Teilziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufung von Professorinnen</li> <li>• zwei gleichstellungsfördernde Maßnahmen finanziert durch frei werdende Mittel aus der Bundesförderung:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. eine Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit für Familie und Beruf, besonders für die weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen wie auch Studentinnen (Ferienprogramme)</li> <li>2. eine Maßnahme für Studentinnen der technischen Studiengänge.</li> </ol> </li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 1/2 Professorinnenstellen konnten im entsprechenden Zeitfenster berufen werden.</li> <li>• Starke Nachfrage bei Ferienprogrammen</li> <li>• Regelmäßig stattfindende Veranstaltungen, Messebesuche, Hospitationen in Firmen, Seminare im Rahmen der Mentorengruppe zur Förderung der Netzwerkbildung</li> <li>• Regelmäßig stattfindende Netzwerktreffen</li> </ul>
<b>Realisierte Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seit August 2011 Ferienakademien für Kinder von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie Studentinnen.</li> <li>• Seit Oktober 2010 fanden im Rahmen des studieninternen Mentoring 4-5 Netzwerktreffen pro Semester statt. Diese Treffen wurden von 70-80 % der eingebundenen Studentinnen wahrgenommen. Pro Semester erklärten sich 6 Studentinnen bereit, Aufgaben als Mentorin zu übernehmen.</li> </ul>
<b>Angebote und Laufzeiten</b>	<p>2 gleichstellungsfördernde Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ferienakademien</li> <li>• Studienganginternes Mentoring</li> </ul> <p>Je nach Berufung der Professorin starten die Projekte 2009 bzw. 2010 mit einer Laufzeit von fünf Jahren.</p>

## 4.2 Zum Handlungsfeld Studierende und Schülerinnen

### 4.2.1 STARTSPRUNG-PROJEKT „ FRAUEN UND KARRIERE“

**Leitung / Koordination** (personelle Verantwortung): Frauenbeauftragte der HS Coburg

**Personelle Ausgestaltung der Maßnahme:** 1 Mitarbeiterin im Frauenbüro für Organisation

**Finanzielle Ausgestaltung der Maßnahme:** 3000 € (Mittel der bayr. Landesbeauftragten)

<b>Projektbeschreibung</b>	Um Chancengerechtigkeit und Zugänge zu Führungs- und Spitzenpositionen zu ermöglichen und weiter auszubauen, sind entsprechende Strukturen und Angebote erforderlich, um qualifizierte Studentinnen zu 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.
<b>Wirkungsziel</b>	Förderung und Qualifizierung von Studentinnen aller Fakultäten der Hochschule Coburg im gesamten Studienverlauf, sowie in der Abschlussphase des Studiums
<b>Teilziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitnahe Information der Studentinnen über Seminarangebote</li> <li>• Umfangreiche Informationen über Karriereplanung, Promotionsstipendien und Möglichkeiten von wissenschaftlichen Karrieren.</li> <li>• Gewinnung von Tutorinnen für Mitstudierende</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studentinnen nehmen an den Seminarangeboten und Veranstaltungen teil und erwerben persönliche und berufliche Kompetenzen.</li> <li>• Studentinnen stellen nach ihrem individuellen Bedarf Bausteine aus den Qualifizierungsprogrammen zusammen und bauen somit zielgenau ihre berufliche Karriere aus.</li> <li>• Sie beteiligen sich rege am der Befragung zu Themen, die evtl. zukünftig in den Angebotskatalog aufgenommen werden.</li> </ul>
<b>Realisierte Maßnahmen</b>	Seminarangebot WS 12/13 (s. Anlage 3)
<b>Angebote und Laufzeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4– 6 verschiedene Seminarangebote (ein- bis zweitägige Seminarveranstaltungen) pro Semester</li> <li>• In Zusammenarbeit mit der Studienberatung 1 x pro Semester ein Informationsabend über Stipendien</li> <li>• Ein Absolventinnenabend zur gezielten Information über berufliche Karriereplanung, wissenschaftliche Laufbahnen und Promotionsstipendien.</li> </ul>

<b>4.2.2 „FIT FOR FUTURE“ – MENTORING FÜR STUDENTINNEN</b> <b>Leitung / Koordination</b> Projekt:ING <b>Personelle Ausgestaltung der Maßnahme:</b> 1 Mitarbeiterin Projekt:ING (50 % Personalstelle) <b>Finanzielle Ausgestaltung der Maßnahme:</b> 3.600 € / Jahr (Mittel der bayr. Landesbeauftragten)	
<b>Projektbeschreibung</b>	<p>Frauen, die sich für ein MINT-Studium entscheiden, erreichen meist überdurchschnittliche Leistungen im Studium und hervorragende Studienabschlüsse. Dennoch steigen sie in den Jahren nach dem Berufseinstieg nicht im gleichen Maße beruflich auf wie ihre männlichen Kollegen. Ein Grund dafür ist, dass Frauen häufig nicht an informellen Netzwerken beteiligt sind, die neben den eigentlichen Leistungen für das Erreichen höherer beruflicher Positionen mitentscheidend sind.</p> <p>Mit dem Mentoring-Programm „Fit for Future“ werden Studentinnen der Abschlusssemester in MINT-Studiengängen beim Übertritt in den Beruf begleitet.</p>
<b>Wirkungsziel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung und Vorbereitung der Absolventinnen für künftige Karriereschritte und Führungspositionen</li> </ul>
<b>Teilziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbau und Pflege eines Netzwerks aus Ingenieurinnen in der Region Oberfranken</li> <li>• Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studentinnen nehmen an den Seminarangeboten und Veranstaltungen teil und erwerben persönliche und berufliche Kompetenzen</li> <li>• Absolventinnen übernehmen nach einigen Jahren Verantwortung als Mentorin und geben ihre Erfahrungen weiter</li> </ul>
<b>Realisierte Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tandem-Mentoring</li> <li>• Seminarprogramm</li> <li>• Netzwerkveranstaltungen</li> </ul>
<b>Angebote und Laufzeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laufzeit der Tandems = zwei Jahre</li> <li>• Profiling für die Studentinnen zu Beginn der Tandem-Laufzeit als Grundlage für die gemeinsame Arbeit</li> <li>• jährliches Angebot von ca. drei Seminaren, teilweise in Kooperation mit Bayern-Mentoring</li> <li>• jährliches Netzwerktreffen aller aktiven und ehemaligen Teilnehmerinnen</li> <li>• Stammtisch ca. zweimal jährlich</li> </ul>

4.2.3 STUDIENINTERNES MENTORING FÜR STUDENTINNEN	
<b>Leitung / Koordination</b> Projekt:ING	
<b>Personelle Ausgestaltung der Maßnahme:</b> 1 Mitarbeiterin Projekt:ING (63 % Personalstelle)	
<b>Finanzielle Ausgestaltung der Maßnahme:</b> 30.000 € / Jahr (Mittel aus Professorinnenprogramm)	
<b>Projektbeschreibung</b>	Da der Frauenanteil in MINT-Studiengängen niedrig ist, machen Studentinnen immer wieder „Vereinzelungserfahrungen“, d.h. ihnen fehlt der Austausch mit anderen Studentinnen in ähnlicher Situation. Dies ist ein häufiger Abbruchgrund. Um dem entgegen zu wirken, werden mit dem Studieninternen Mentoring Studentinnen fächerübergreifend in Kontakt gebracht. Darüber hinaus erhalten sie eine berufliche Perspektive, welche zusätzlich motivierend wirkt.
<b>Wirkungsziel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Senkung der geschlechtsspezifisch bedingten Abbruchquote (s. oben) von Studentinnen</li> </ul>
<b>Teilziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studentinnen berichten von ihren Erfahrungen und motivieren andere Studentinnen zur Teilnahme</li> <li>• Aufbau eines tragfähigen Studentinnen-Netzwerks innerhalb der Hochschule Coburg</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme des überwiegenden Teils der Studentinnen in MINT-Studiengängen</li> <li>• Nutzung der Angebote innerhalb des Mentoring (s. unten)</li> <li>• Übergang der Teilnehmerinnen ins Mentoring-Programm „Fit for Future“</li> </ul>
<b>Realisierte Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hospitationen in Unternehmen und an der Seite von Ingenieurinnen</li> <li>• Besuch von Firmenkontaktmessen</li> <li>• vorbereitendes Seminar</li> <li>• Netzwerktreffen</li> </ul>
<b>Angebote und Laufzeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Programm umfasst jeweils ein Semester, eine wiederholte Teilnahme ist möglich.</li> <li>• Jede Studentin erhält die Möglichkeit, bis zu zwei Hospitationstage wahrzunehmen, und kann dazu aus einer Datenbank mit regionalen Unternehmen auswählen.</li> <li>• Der Besuch der Firmenkontaktmesse wird durch ein Seminar vorbereitet und anschließend reflektiert.</li> </ul>

**4.2.4 „MUT – MÄDCHEN UND TECHNIK“****Leitung / Koordination:** Projekt:ING**Personelle Ausgestaltung der Maßnahme:** 1 Mitarbeiterin Projekt:ING (50 % Personalstelle)**Finanzielle Ausgestaltung der Maßnahme:** 30.000 € (Hochschulmittel)

<b>Projektbeschreibung</b>	<p>Mädchen wählen immer noch überwiegend „typische“ Frauenberufe im sozialen oder Verwaltungsbereich, die schlechter bezahlt werden und weniger Aufstiegsmöglichkeiten bieten als Berufe, die mehrheitlich von Jungen gewählt werden. Dies stellt eine geschlechtsspezifische Benachteiligung dar, der die Hochschule Coburg mit dem Projekt „MUT – Mädchen und Technik“ gezielt entgegenzuwirken versucht.</p> <p>Eingebunden in ein umfassendes Gesamtkonzept wurden dazu verschiedene Maßnahmen entwickelt, um in allen Altersstufen von der Vorschule bis zum Schulabschluss passgenaue Impulse zu setzen und Mädchen während ihrer gesamten Berufsorientierung zu begleiten. Durch eine langfristige Einbindung der Mädchen in das Projekt und eine kontinuierliche Teilnahme werden positive Effekte nachhaltig verstärkt.</p>
<b>Wirkungsziel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und jungen Frauen</li> <li>• Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Studiengängen</li> </ul>
<b>Teilziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnehmerinnenbindung über einen Zeitraum von mehreren Jahren</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnehmerinnen nehmen über einen längeren Zeitraum wiederholt teil</li> <li>• Einschreibung von MUT-Teilnehmerinnen in MINT-Studiengängen der Hochschule Coburg</li> </ul>
<b>Realisierte Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In Kooperation mit Kindergärten werden Experimentier-Workshops zu naturwissenschaftlichen Phänomenen und technischen Abläufen.</li> <li>• Für die Altersgruppe der 10- bis 19-jährigen gibt es verschiedene Ferienangebote sowie den Girls' Day.</li> <li>• In Fortbildungen für Lehrkräfte und Erzieher/innen werden die Erfahrungen aus den Experimentierworkshops an Multiplikator/innen weitergegeben.</li> </ul>
<b>Angebote und Laufzeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experimentier-Workshops auf Nachfrage (ca. 6-10 pro Jahr)</li> <li>• insgesamt fünf Ferienaktionen (Dauer zwischen 2 und 6 Tagen)</li> <li>• Fortbildungen im Programm von Bildungsträgern (ca. 4 pro Jahr)</li> </ul>



### 4.3 Zum Handlungsfeld Hochschulübergreifende Zielgruppen

<b>4.3.1 AUDIT „ Familiengerechte Hochschule“</b> <b>Leitung / Koordination</b> (personelle Verantwortung): Familienbeauftragte der HS Coburg <b>Finanzielle Ausgestaltung der Maßnahme:</b> 5000 € bei Einrichtung des Familienbüros, hochschuleigene Mittel zur Finanzierung der Zertifizierung	
<b>Projektbeschreibung</b>	Das Audit Familiengerechte Hochschule der gemeinnützigen Hertiestiftung unterstützt Hochschulen, eine familienbewusste Personal- und Studienpolitik nachhaltig umzusetzen. Es ist das strategische Managementinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei gilt es nicht nur, familiengerechte Arbeitsbedingungen für die Hochschulangeestellten zu schaffen, sondern auch familienfreundliche Studienbedingungen zu gewährleisten.
<b>Wirkungsziel</b>	Verbesserung der Familienfreundlichkeit für alle Hochschulangehörigen
<b>Teilziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung für die Anforderungen berufstätiger und studierender Eltern</li> <li>• Beratungsstelle für alle familienrelevanten Fragen geschaffen</li> <li>• Betreuungsangebote für Kinder von Hochschulangehörigen sicherstellen</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungsstunden wie auch Infoveranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit und Beruf/ Studium werden gut besucht.</li> <li>• Die Ferienprogramme in den Schulferien sind regelmäßig ausgebucht und werden intensiv nachgefragt.</li> <li>• Die Plätze in der Kinderkrippe sind bereits 1-2 Semester im Voraus ausgebucht.</li> <li>• Das Thema „Familienfreundliche Hochschule“ wurde 2010 im Leitbild der Hochschule verankert.</li> </ul>
<b>Realisierte Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung des Familienbüros</li> <li>• Einbindung der Familienbeauftragten in Netzwerk des Bündnisses „Coburg-die Familienstadt“</li> <li>• Eröffnung einer zweigruppigen Krippe für Kinder (0-3 Jahre) studierender Eltern</li> <li>• Kooperation mit benachbarter Montessori-Krippe</li> </ul>
<b>Angebote und Laufzeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungsbüro täglich erreichbar, Beratungen nach Absprache und zeitnah</li> <li>• Ferienprogramme in allen bayrischen Ferien (außer Weihnachtsferien)</li> <li>• Aktion „Mit Mama und Papa zur Arbeit“ am schulfreien Buß- und Betttag</li> <li>• Wiedereinstiegsprogramme in Planung</li> <li>• Elterntreff für studierende Eltern zum Infoaustausch und gegenseitiger Vernetzung</li> <li>• Babysitterbörse für Studierende im Planung</li> </ul>

**4.3.2 Ferienprogramm „KINDER-SOMMERAKADEMIE**

**Leitung / Koordination** (personelle Verantwortung): Familienbeauftragte

**Personelle Ausgestaltung der Maßnahme:** 1 Mitarbeiter für Organisation / Koordination, 8 studentische Hilfskräfte (Workshopleiter), 12 studienbegleitende Praktikanten (Kinderbetreuung)

**Finanzielle Ausgestaltung der Maßnahme:** finanziert mit Mitteln des BMBF im Rahmen des Professorinnenprogramms

**Kooperationspartner:**

SJR Coburg (Infrastruktur - Räumlichkeiten, Freifläche)

<b>Projektbeschreibung</b>	Die Kinder-Ferienakademie ist ein forschungsorientiertes und medienpädagogisch konzipiertes Ferienprogramm für Kinder im Alter von 6-12 Jahren von Hochschulangehörigen.
<b>Wirkungsziel</b>	Heranführung von Mädchen und Jungen an technische, kreative und naturwissenschaftliche Themengebiete, im Rahmen einer forschungs- und medienorientierten Ferienmaßnahme
<b>Teilziele</b>	<p><b>Aus Sicht der Kinder</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Kinder setzen sich mit technischen und naturwissenschaftlichen Themengebieten auseinander</li> <li>• Die Kinder werden an technische und naturwissenschaftliche Themengebiete altersgerecht herangeführt</li> <li>• Das Angebot ist für die gesamte Altersspanne der Teilnehmer ausgelegt</li> <li>• Die Teilnehmerstruktur besteht zu mindesten 1/3 aus weiblichen Teilnehmerinnen</li> </ul> <p><b>Aus Sicht der Studierenden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Studierenden realisieren ein fächerübergreifendes Ferienprogramm mit Kommilitonen aus verschiedenen Fachbereichen.</li> <li>• Die Studierenden planen Workshops zu verschiedenen Themenschwerpunkten, bereiten diese vor und führen diese durch</li> <li>• Die Studierenden veranschaulichen wissenschaftliche Themen kindgerecht und bringen sie der Zielgruppe näher.</li> <li>• Die Studierenden vermitteln naturwissenschaftliche Denk- und Arbeitsweisen</li> <li>• Die Studierenden begleiten die Kinder auf dem Weg vom nacharbeitenden über das anwendungsorientierte hin zum problemlösenden, selbständigen Arbeiten.</li> </ul> <p><b>Aus Sicht der berufstätigen bzw. studierenden Eltern</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Eltern nutzen das Angebot zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.</li> <li>• Die Eltern gehen ihrem Arbeitsalltag ohne zeitliche Einschränkungen nach.</li> <li>• Die Eltern nutzen das Angebot der außerschulischen Bildung.</li> <li>• Die Eltern wissen ihre Kinder pädagogisch betreut</li> </ul>

<b>Indikatoren</b>	<p><b>Studierende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Studierenden stellen nach ihren individuellen Studienschwerpunkten verschiedene Workshop-Themen zusammen.</li> <li>• Die Studierenden verfolgen fächerübergreifende Perspektiven.</li> <li>• Die Studierenden arbeiten selbständig an einem überschaubaren, aber hinreichend komplexen Thema</li> <li>• Die Studierenden setzen verschiedene Arbeitstechniken und –methoden ein</li> </ul> <p><b>Eltern</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Eltern nutzen das Ferienangebot um ihrer Berufstätigkeit in der Ferienzeit nachgehen zu können.</li> <li>• Die Eltern nutzen die flexibel gestalteten Hol- und Bringzeiten</li> </ul>
<b>Realisierte Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sommerferienakademie August 2011 und 2012</li> <li>• Ferienbetreuung in Herbstferien 2011, Faschingsferien 2012, Osterferien 2012, Pfingstferien 2012, Herbstferien 2012</li> </ul>
<b>Angebote und Laufzeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfinderwerkstätten</li> <li>• Kreativ/ Designwerkstätten</li> <li>• Forscherwerkstätten</li> <li>• Technik - und Erfinderwerkstätten</li> <li>• Laufzeit: 5 Jahre Projektlaufzeit ( 2010 – 2015)</li> </ul>

**5. Erste Projektevaluationen**

Im Folgenden werden die Evaluationsergebnisse von zwei im Jahr 2012 stattgefundenen Maßnahmen dokumentiert. In der Hochschule nachhaltig wirkende, die Gleichstellung fördernde Effekte lassen sich erst allerdings erst langfristig ermitteln.

5.1 EVALUATION DES STARTSPRUNGPROJEKT WS 12/13																									
<b>Ergebnis- bezogene Eva- luation</b>	<p><b>Themenstellung</b></p> <table border="1"> <caption>Bewertung der Studierenden - Themenstellung</caption> <thead> <tr> <th>Kategorie</th> <th>Anzahl</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>trifft zu</td> <td>442</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>290</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>trifft nicht zu</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Durchführung</b></p> <table border="1"> <caption>Bewertung der Studierenden - Durchführung</caption> <thead> <tr> <th>Kategorie</th> <th>Anzahl</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>trifft zu</td> <td>442</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>290</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>trifft nicht zu</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Kategorie	Anzahl	trifft zu	442	2	290	3	30	4	0	trifft nicht zu	0	Kategorie	Anzahl	trifft zu	442	2	290	3	30	4	0	trifft nicht zu	0
Kategorie	Anzahl																								
trifft zu	442																								
2	290																								
3	30																								
4	0																								
trifft nicht zu	0																								
Kategorie	Anzahl																								
trifft zu	442																								
2	290																								
3	30																								
4	0																								
trifft nicht zu	0																								
<b>Prozess- bezogene Eva- luation</b>	<p><b>Beobachtungen die Seminarthemen betreffend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Nachfrage ist groß, wenn die Studentinnen einen direkten Nutzen für sich sehen (z.B. beim Bewerbungstraining).</li> <li>• Seminarthemen, die das Wort „Konflikt“ beinhalten, werden kaum nachgefragt.</li> </ul> <p><b>Beobachtungen die Organisation betreffend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kurzfristige Anmeldung</li> <li>• die für Studentinnen kostenfreie Seminarteilnahme fördert das unentschuldigte Fernbleiben</li> <li>• Zeitfenster für Zusatzqualifikationen werden kleiner bedingt durch die Dichte der Bachelorstudiengänge und die Einführung des „Coburger Wegs“</li> </ul>																								
<b>Struktur- bezogene Eva- luation</b>	<p>Finanzielle Ausstattung bis jetzt ausreichend: 6-7 Seminare à 400 Euro</p> <p>Im Rahmen von 10 Stunden/Woche werden die Seminare von einer Mitarbeiterin im Frauenbüro angeboten, organisiert und evaluiert.</p>																								

<b>Fazit/ Konsequenz</b>	<p><b>Optimierung der Evaluationsablaufs:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Überarbeitung des Evaluationsbogens für Teilnehmerinnen in Zusammenarbeit mit Referat Qualitätskontrolle</li><li>2. Schaffen von Evaluierungsmöglichkeiten für Dozierende</li></ol> <p><b>Projektmodifikation:</b></p> <p>Um den Bedarf der Zielgruppe genau zu treffen, bietet sich zukünftig eine Aufteilung in zwei Bereiche an:</p> <p><b>1. StartSprung – Frauen und Studium</b> (Zielgruppe Studentinnen)</p> <p>Als neue Themen bieten sich an:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Präsentationstechnik</li><li>• Gestalten mit Metall</li><li>• Teambildung</li><li>• Reparaturworkshops: Fahrrad/Auto/Wohnung.</li></ul> <p><b>2. Startsprung- Frauen und Karriere</b> ( Zielgruppe Absolventinnen und wissenschaftliches Personal/den wissenschaftlichen Nachwuchs)</p> <p>Themen für diesen Bereich:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Persönlichkeitstraining</li><li>• Wissenschaftliches Arbeiten auf internationalem Niveau (für Promotion und Forschung)</li><li>• Networking und die scientific community</li></ul>
------------------------------	--

5.2 Evaluation der Ferienakademie im Jahr 2012	
<b>Struktur- bezogene Evaluation der Gesamt- maßnahme</b>	<p><b>Räumliche Situation:</b> Die räumliche Ausstattung der CoJe (Coburger Jugendeinrichtung) ist für die Durchführung der Maßnahme ideal gewählt. Vier Seminarräume, ein Saal, ein Medienraum und eine Freifläche (8000 m<sup>2</sup>) garantieren einen reibungslosen Ablauf.</p> <p><b>Finanzielle Ausstattung:</b> Die finanzielle Ausstattung für Arbeitsmaterialien, Medien, Studentische Hilfskräfte, Werbemaßnahmen und Verpflegung der Kinder ist ausreichend.</p> <p><b>Personelle Ausstattung:</b> Die Anzahl der zur Verfügung stehenden Teamer ist ausreichend, um die Betreuung der Kinder mit einem Betreuungsschlüssel von 1:6 aufsichtspflichtstechnisch sicherzustellen</p>
<b>Ergebnis- bezogene Evaluation</b>	<p>Die Evaluation bezieht sich auf die Phase der erstmaligen Implementierung des Angebots. (Zielauswertung s. Anlage Nr. 4):</p> <p>Sämtliche Workshops wurden von den Kindern offen und unvoreingenommen angenommen (Bewertung der einzelnen Workshops liegt zwischen 1,34 und 1,69)</p>
<b>Prozess- bezogene Evaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Workshops können durch ihren zeitlichen Umfang lediglich ein Heranführen an naturwissenschaftliche Themen sein und benötigen für eine Vertiefung und Verinnerlichung der Inhalte einen längeren Zeitraum der Zusammenarbeit</li> <li>• Die Workshopstruktur erfordert einen hohen zeitlichen und arbeitsintensiven Vorbereitungsanfang</li> <li>• Die Altersstaffelung der Kinder machen die gesamte Vorbereitung sowie die Schulungen und Trainings der Workshopleiter sehr umfangreich</li> </ul>
<b>Fazit / Konsequenzen</b>	<p><b>Projektoptimierung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die pädagogischen Schulungen der Studierenden aus den nicht pädagogischen Fachbereichen müssen intensiviert werden</li> <li>- Die Notwendigkeit von Ferienangeboten als Beitrag der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lässt sich aus der Befragung nicht schließen und müsste gesondert evaluiert werden.</li> </ul>

## 6. Fortschreibung des Konzepts

Die Überprüfung der Zielsetzungen des Gleichstellungskonzeptes geschieht im Rahmen eines alle 3 Jahre stattfindenden Evaluationsprozesses. Die Zielsetzungen der einzelnen Handlungsebenen, Maßnahmen und Projekte werden anhand des standardisierten Evaluationsrasters operationalisiert und anschließend nach einem Bewertungsschema überprüft und ausgewertet, wie unter Punkt 5 geschehen. Anschließend wird auf dieser Grundlage das Gleichstellungskonzept fortgeschrieben.