



# Dokumentation

---

über die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der Universität Koblenz-Landau zur Bewerbung im Professorinnen-Programm II des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

© Universität Koblenz-Landau

**Gleichstellungsbeauftragte**  
**Priv.-Doz. Dr. Francesca Vidal**  
**Universität Koblenz-Landau**  
**Postfach 1864**  
**55008 Mainz**  
**E-Mail: [vidal@uni-koblenz-landau.de](mailto:vidal@uni-koblenz-landau.de)**  
**Web: <http://www.uni-koblenz-landau.de>**

#### **Impressum**

**Herausgeber:**  
**Prof. Dr. Roman Heiligenthal**  
**Präsident der Universität Koblenz-Landau**

**Redaktion:**  
**Priv.-Doz. Dr. Francesca Vidal**

**unter Mitarbeit von:**  
**Prof. Dr. Claudia Quaiser-Pohl**  
**Dr. Wilma Rademacher-Braick**  
**Dr. Kathrin Ruhl**  
**Prof. Dr. Uta Schaffers**

**Titelfoto:**  
**Pressestelle der Universität Koblenz-Landau**

# INHALT

<b>1. VORWORT DES PRÄSIDENTEN</b>	<b>1</b>
<b>2. PROFIL UND ENTWICKLUNGSLINIEN DER UNIVERSITÄT</b>	<b>2</b>
<b>3. BESTANDSAUFNAHME</b>	<b>3</b>
<b>3.1 ÜBERGEORDNETE ZIELSETZUNGEN IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT</b>	<b>3</b>
3.1.1 FÖRDERUNG VON NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN	3
3.1.2 AKQUIRIERUNG VON STUDENTINNEN DER INFORMATIK	4
3.1.3 PERSPEKTIVEN	4
<b>3.2 INSTITUTIONELLE VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT</b>	<b>5</b>
<b>3.3 DIE ENTWICKLUNG DER FRAUENANTEILE AN DER UNIVERSITÄT</b>	<b>7</b>
<b>3.4 LAUFENDE MAßNAHMEN</b>	<b>8</b>
3.4.1 MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN	8
3.4.2 KARRIEREFÖRDERNDE MAßNAHMEN FÜR FRAUEN	9
3.4.3 MAßNAHMEN IN DEN MINT-FÄCHERN	10
3.4.4 MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE, STUDIUM UND BERUF	11
<b>4. BILANZ DES BISHER ERREICHTEN</b>	<b>11</b>
<b>5. NEUE MASSNAHMEN</b>	<b>12</b>
<b>5.1 STRUKTURELLE VERANKERUNG</b>	<b>12</b>
<b>5.2 GENDER- UND DIVERSITY-KOMPETENZ</b>	<b>13</b>
<b>5.3 GENDER- UND DIVERSITY-FORSCHUNG</b>	<b>13</b>
<b>6. GEPLANTE PROFESSUREN</b>	<b>14</b>
<b>ANHANG A: LITERATURANGABEN</b>	<b>I</b>
<b>ANHANG B: STATISTISCHE DATEN</b>	<b>II</b>

## 1. VORWORT DES PRÄSIDENTEN

Die Universität Koblenz-Landau positioniert sich deutlich zum Ziel der Chancengleichheit, weshalb dieses Ziel ein grundlegendes Element aller strategischen Entscheidungen ist. An der Universität Koblenz-Landau gelten Gender- und Diversity-Maßnahmen als wichtige Mittel, um den wissenschaftlichen Erfolg der Universität auszubauen. In der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern erkennt die Universität die Chance, Qualifikationen bestmöglich zu nutzen und zu fördern. Deshalb wurde in der Präambel der im Dezember 2013 vom Senat der Universität Koblenz-Landau verabschiedeten Entwicklungslinien ‚Bildung, Mensch und Umwelt‘ betont, dass strategisch-inhaltliche Ziele gleichstellungsorientiert zu gestalten sind.

Die Universität Koblenz-Landau gehört zu den Universitäten, die sich erfolgreich in der 1. Runde des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder beteiligt hatte. Dieses Programm hat es der Universität ermöglicht, wichtigen Zielen im Bereich der Chancengleichheit näher zu kommen: auf der einen Seite mit einer deutlichen Steigerung des Anteils der Professorinnen (von 2010 bis 2013 um 10,9%), auf der anderen mit der Etablierung von Maßnahmen, die Frauen bei ihrem Weg in die Wissenschaft fördern. Aber auch wenn sich die Universität auf einem guten Weg befindet, sieht sie sich in der Verantwortung, weitere Steuerungsinstrumente und Programme zur Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses zu verankern. Deshalb will sie insbesondere Maßnahmen ausbauen, die die Karriere des weiblichen Nachwuchses im Bereich Promotion und Postdoc fördern.

Die vorliegende Dokumentation zeigt an der Umsetzung bereits bestehender Maßnahmen ihre strategische Ausrichtung und die darauf aufbauenden Perspektiven. Zielsetzungen und Maßnahmen wurden in intensiven Diskussionen mit der Universitätsleitung, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen erarbeitet und dem Senat am 25.02.2014 vorgestellt.

Die Universität Koblenz-Landau stellt sich auch zukünftig der hochschulpolitischen wie gesamtgesellschaftlichen Verantwortung, innovative und tragfähige Perspektiven zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen akademischen Lebens zu entwickeln. Der hier vorgelegte Rückblick ist damit zugleich auch ein Ausblick und ein Ansporn, die beschrittenen Wege auszubauen und das schon Erreichte stetig fortzudenken.

## 2. PROFIL UND ENTWICKLUNGSLINIEN DER UNIVERSITÄT

Die Universität Koblenz-Landau, bei der es sich mit rund 15.000 Studierenden um eine Universität mittlerer Größe handelt, ist die jüngste Universität in Rheinland-Pfalz. Sie unterhält einen Standort in Landau sowie einen in Koblenz. Das Präsidialamt ist in Mainz angesiedelt. Die Universität ist 1990 aus der Erziehungswissenschaftlichen Hochschule hervorgegangen und hat daher ihre Wurzeln in der Lehramtsausbildung. Das wissenschaftliche Profil der Universität wird heute geprägt durch die Bildungs-, Geistes-, Kultur-, Sozial- und Naturwissenschaften sowie die Informatik am Campus Koblenz und die Umweltwissenschaften und die Psychologie am Campus Landau. Dieses Profil ist das Fundament für ein vielfältiges Studien- und Weiterbildungsangebot sowie eine ebenso grundlagen- wie anwendungsorientierte Forschung. Die Forschungsfelder konzentrieren sich auf die Schwerpunkte Bildung, Umwelt, Informatik sowie Kommunikation, Medien und Politik. Ziel der Entwicklungslinien der Universität ist es, sich mit einem klaren Profil zu positionieren, in dem die Einheit von Forschung und Lehre gelebt wird. Entsprechend ihrer Tradition sieht sich die Universität führend in der Lehramtsausbildung.

Die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Professorinnenprogramm I sowie die Frauenförderlinie im Rahmen der 2. Programmphase des Hochschulpaktes 2020 (v.a. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Erhöhung des Frauenanteils in der Informatik) haben zu positiven Entwicklungen im Bereich Gleichstellung beigetragen, die in den Entwicklungslinien der Universität aufgegriffen und weiter gestärkt wurden. Ein hoher Anteil weiblicher Studierender findet sich in den Bildungs-, Kultur-, Geistes- und Sozialwissenschaften, während Frauen in den Naturwissenschaften sowie der Informatik immer noch unterrepräsentiert sind. Zwar spiegelt sich der hohe Anteil weiblicher Studierender noch nicht in allen Führungspositionen in Lehre, Forschung und Verwaltung wider, aber der Anteil in der Verwaltung steigt stetig, und vor allem auf professoraler Ebene wurden in den letzten Jahren vorzugsweise Frauen eingestellt. In Gremien wie Fachbereichsrat und Senat nimmt zudem der Anteil der Frauen kontinuierlich zu.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern stetig zu fördern, hat sich die Universität in ihrem Gleichstellungsplan (beschlossen vom Senat im Mai 2000) zum Ziel gesetzt, „die Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen“ zu beseitigen und damit vorbildlich für andere Bereiche des öffentlichen Lebens zu wirken. Gleich neben der Aufgabe, auf Geschlechtergerechtigkeit bei Stellenbesetzungen zu achten, betont sie ihre Verpflichtung, Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule zu ermöglichen.

Chancengleichheit ist das durchgängige Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Universität Koblenz-Landau, dies beinhaltet die aktive Förderung von Frauen und die Beseitigung bestehender struktureller Nachteile. Dieses Prinzip wurde in den Hochschulentwicklungslinien (beschlossen vom Senat im Dezember 2013) explizit verankert. In der Präambel der Entwicklungslinien wird betont, dass die Gewährung von Chancengleichheit in allen Bereichen der Hochschule zum Selbstverständnis der Universität gehört, weshalb auf der strategischen Ebene Ziele gleichstellungsorientiert zu gestalten sind. Bei der Umsetzung dieser Leitlinien orientiert sich die Universität an den Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Als gleichstellungsorientierte Ziele und Zukunftsperspektiven werden in den Entwicklungslinien der Universität besonders hervorgehoben:

- Die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind;
- der Aufbau eines campusübergreifenden Forschungsnetzwerkes zum Themenbereich *Gender und Diversity*;
- Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender und Absolventinnen in den MINT-Fächern;
- eine größtmögliche Belastungsgerechtigkeit im Wissenschaftsbereich hinsichtlich Forschung, Studium und Lehre, Nachwuchsförderung sowie Selbstverwaltung und der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.

Außerdem werden jeweils konkrete Maßnahmen für die Erreichung dieser Ziele genannt:

- Weitere Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in den Frauen unterrepräsentiert sind (Informatik, Naturwissenschaften) durch stärkere Einbindung des *Ada-Lovelace-Projekts* (s. Punkt 3.4.3) in die Aktivitäten des Fachbereichs;
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie durch Vernetzung der bestehenden Maßnahmen und Förderung der Zusammenarbeit;
- weitere Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Promotion und Post-Doc) durch Eingliederung und Ausbau der Maßnahmen in die Förderprogramme der Hochschule;
- Förderung der Gender- und Diversity-Kompetenz und -Forschung an der Hochschule; u.a. durch Darstellung bereits laufender Projekte (*Gender- und Diversity-Forschungstag*) sowie Initiierung neuer einschlägiger Forschungsprojekte und Einwerbung von Drittmitteln bis hin zur Etablierung eines Graduiertenkollegs.

Diese Verankerung in den vom Senat im Dezember 2013 verabschiedeten Entwicklungslinien kann als ein Ergebnis der bisherigen frauenfördernden Maßnahmen gewertet werden. Da die Ziele jedoch noch nicht vollständig erreicht wurden, kommt es nun darauf an, laufende Maßnahmen zielgerichtet zu bündeln, zu optimieren und ggf. auch zu erweitern.

### 3. BESTANDSAUFNAHME

Die Realisierung der Gleichstellung an der Universität Koblenz-Landau basiert auf folgenden gesetzlichen Grundlagen:

- Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (11.07.1995)
- Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz (Neufassung vom 19.11.2010)
- Hochschulinterne Regelungen: Gleichstellungsplan und Verwaltungsvorschrift über die Aufgaben und Kompetenzen sowie die Zusammenarbeit der Mitglieder der Frauenvertretung der Universität Koblenz-Landau (19.09.2000), Gleichstellungskonzept (Februar 2010) sowie die Grundordnung (25.10.2011)

#### 3.1 Übergeordnete Zielsetzungen im Gleichstellungskonzept

##### 3.1.1 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf den Qualifikationsebenen Promotion und Post-Doc in allen an der Universität angebotenen Fächern wurden folgende Maßnahmen entsprechend des Antrages im Professorinnenprogramm I umgesetzt:

##### ***mena* – Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen am Campus Koblenz**

Das Mentoring-Programm am Campus Koblenz *mena* bietet durch Mentoring (Rahmenprogramm), Training (Qualifizierung) und Networking (Netzwerkaufbau) eine individuelle Förderung auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsebenen. Ziel ist es, dem sinkenden Anteil von Frauen bei steigender Qualifikationsstufe entgegenzuwirken sowie den wissenschaftlichen Nachwuchs langfristig zu fördern und zu halten. Das Mentoring-Programm *mena* ist ein One to One-Mentoring mit wissenschaftlicher Leitung: Als Tandem gehen Mentee und Mentorin bzw. Mentor eine einjährige Mentoring-Kooperation miteinander ein. Als Mentee können sich alle Studentinnen, Promovendinnen, Post-Docs, Habilitandinnen und auch Absolventinnen bewerben, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben. Besonders werden Mentees am Übergang zu einer weiteren Qualifikationsebene gefördert. Eine hohe Nachfrage an Unterstützung und Begleitung besteht am Übergang vom Studium in die Promotion, aber auch auf fortgeschrittenem Karriereweg. Promovendinnen nutzen das Programm, um weitere wissenschaftliche Qualifikationswege zu eruieren und ihre Karriere in der Wissenschaft strategisch zu planen und voranzubringen. Mentorinnen sind Professorinnen, akademische Rätinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Universität Koblenz, Campus



Koblenz, die ihre Erfahrungen an ihre Mentee weitergeben und die Weiterentwicklung des beruflichen Weges ihrer Mentee individuell begleiten.

Eine Qualitätssicherung des Projektes erfolgt durch die Orientierung an den Qualitätsstandards und durch die Umsetzung der Empfehlungen (institutionelle Voraussetzungen, Programmelemente, Mentoring-Beziehung) des Forums Mentoring e.V., dem Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft.

### **Mentoring am Campus Landau**

Im Mentoring-Programm am Campus Landau werden in Kooperation zwischen Frauenreferentin und Alumni-Referentin vorwiegend Mentoring-Tandems im Hinblick auf eine Karriereplanung außerhalb der Universität gefördert. Sowohl die Zahl der Bewerberinnen (aus allen Fachbereichen der Universität) als auch die der Mentorinnen (berufserfahrene Alumnae, die Leitungs- und Funktionsstellen in der Wissenschaft, im HR-Bereich internationaler Wirtschaftsunternehmen, im Medienbereich, im Stiftungswesen, im Öffentlichen Dienst oder als Selbstständige im Bereich Beratung, Training und Coaching bekleiden) ist pro Jahr kontinuierlich gestiegen. Orientiert an den Evaluationsergebnissen wird das Mentoring-Programm weiterentwickelt. Die drei Säulen des Programms sind die Tandem-Beziehung, das Rahmenprogramm mit Möglichkeiten zur Vernetzung und das Training im Bereich überfachliche und Schlüsselkompetenzen.

Auch bei diesem Programm erfolgt eine Qualitätssicherung des Projektes durch die Orientierung an den Qualitätsstandards und den Empfehlungen (institutionelle Voraussetzungen, Programmelemente, Mentoring-Beziehung) des Forums Mentoring e.V., dem Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft.

### **Karrierezentrum KARLA am Campus Landau**

Das Karrierezentrum *KARLA* am Campus Landau wurde zum Wintersemester 2006/07 gegründet und bietet Studentinnen, Absolventinnen und (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen ein kostenfreies Veranstaltungsangebot (Vorträge, Informationsveranstaltungen und Workshops) im Kontext der Themen Studium, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Karriereplanung und Berufsein- und -aufstieg, ebenso wie zahlreiche Angebote zu Schlüsselkompetenzen.

#### **3.1.2 Akquirierung von Studentinnen der Informatik**

Im Gleichstellungskonzept der Universität wurden verschiedene Maßnahmen formuliert, um den Anteil weiblicher Studierender in den Studiengängen des Fachbereichs Informatik zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund wurde im WS 2009/10 eine Studierendenbefragung durchgeführt, um den Übergang von Bachelor-Studiengängen auf die Masterstudiengänge zu analysieren. Die Untersuchung bezog sich auf die Studienmotivation, den Studienverlauf sowie die weitere Studienplanung. Um mögliche geschlechtsspezifische Faktoren zu identifizieren, wurden sowohl weibliche als auch männliche Studierende in die Untersuchung einbezogen und die Daten differenziert nach Geschlecht ausgewertet. Durch die geringe Anzahl der weiblichen Befragten konnte jedoch eine gezielte Analyse frauenspezifischer Einflussfaktoren nicht erfolgen. 2011 initiierte der Fachbereich Informatik eine Qualitätsoffensive zur Steigerung der Attraktivität des Faches Informatik, da wenige Studierende einen Masterstudiengang wählten. So wurden nach dem Monitoring das Studienangebot in Hinblick auf die Erwartungen der Studierenden modifiziert und spezielle frauenfördernde Maßnahmen gestartet. Da die Zahlen der Studentinnen jedoch noch immer zu gering sind, ist geplant, die Aktivitäten des *Ada-Lovelace-Projektes* (s. Punkt 3.4.3) stärker in den Fachbereich einzubinden.

#### **3.1.3 Perspektiven**

Allgemein lässt sich feststellen, dass die Maßnahmen zu sichtbaren Erfolgen führten, es jedoch noch nicht vollständig gelungen ist, Gleichstellung so zu verankern, dass sie als selbstverständlicher Faktor in allen Bereichen der Universität angesehen wird. Da es an der Universität Koblenz-Landau mehrere zentrale Einrichtungen gibt, die Fördermaßnahmen im Bereich wissenschaftliche Qualifikation anbieten, sollen zukünftig Kooperationsmöglichkeiten verstärkt genutzt werden. So wird etwa angestrebt, Maßnahmen des *mena*-Programms in die Maßnahmen des *Interdisziplinä-*

ren Promotionszentrums einzubinden, um Synergieeffekte zu nutzen und die Vernetzung der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern. In Hinblick auf das Mentoring-Programm in Landau wird ausgelotet, wie eine Karriereförderung im außeruniversitären Bereich intensiver durch Programme der Wirtschaft unterstützt werden kann, damit sich die universitäre Förderung verstärkt auf den Bereich der Wissenschaft konzentrieren kann. Darüber hinaus liegt das Hauptaugenmerk des universitären Leitbildes auf strukturellen Veränderungen.

Durch die strukturellen Veränderungen sollen folgende Ziele erreicht werden:

1. Gleichstellung ist integriert in das Qualitätsmanagement der Hochschule, das impliziert auch eine Sensibilisierung für Gender-Fragen auf allen Ebenen;
2. Personalentwicklung: Die Frauenanteile in Führungs- und Leitungspositionen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich steigen kontinuierlich;
3. Gender- und Diversity-Themen in der Lehre werden besonders dargestellt und entsprechende Angebote gefördert;
4. Gender- und Diversity-Forschung ist ein fest etablierter Bereich der Forschung der Universität Koblenz-Landau;
5. Studium, Beruf und Familie sind aufgrund der Familienfreundlichkeit der Hochschule vereinbar.

### **3.2 Institutionelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit**

Um den Gleichstellungsgedanken und die Gleichstellungsarbeit noch weiter im Leitbild der Universität zu stärken und zudem institutionell zu verankern, wurden auch auf dieser Ebene mehrere Maßnahmen zielführend erarbeitet und umgesetzt:

#### **Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen (SAGF)**

Gemäß § 72 Abs. 4 des Hochschulgesetzes Rheinland-Pfalz in der Fassung vom 19.11.2010 bestellt der Senat einen Ausschuss für Gleichstellungsfragen und auf dessen Vorschlag für die Dauer von drei Jahren eine Hochschulbedienstete zur Gleichstellungsbeauftragten. Entsprechend einer am 23.05.2000 verabschiedeten Verwaltungsvorschrift unterstützt der Ausschuss Gleichstellungsbeauftragte und Frauenreferentinnen bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans. Der SAGF trägt so zur Vernetzung der Gleichstellungsarbeit innerhalb der Hochschule bei.

#### **Zentrale Gleichstellungsbeauftragte**

In Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes 2010 etablierte die Hochschule das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit folgenden Aufgabenbereichen:

1. Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren unter Berücksichtigung von Gleichstellungsstandards: hierzu gehört die Entwicklung und Implementierung von Gleichstellungsstandards etwa in der Arbeitsgruppe *Mindeststandards für Berufungsverfahren* oder die Schulung und Begleitung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.
2. Teilnahme an universitären Gremien: dadurch wird die Möglichkeit eröffnet, in alle zukünftigen Konzeptionen der Hochschule, Fragen der Gleichstellung einzubringen.
3. Information und Beratung: Schwerpunkt Öffentlichkeitsarbeit.
4. Initiierung und Durchführung programmbezogener Maßnahmen: diese verfolgen zukünftig das übergeordnete Ziel, in allen Förder- und Weiterbildungsmaßnahmen der Universität frauenfördernde Maßnahmen zu integrieren sowie den Gender- und Diversity-Aspekt in Lehre und Forschung zu intensivieren.

Seit 01.04.2013 ist das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und das ihrer Vertreterin besetzt. Das zentrale Büro befindet sich auf dem Campus Landau, es stehen aber auch ein Büro im Präsidialamt in Mainz und eines auf dem Campus Koblenz zur Verfügung, so dass Beratungstätigkeiten und Besprechungen an allen Standorten der Universität erfolgen können. Dem Büro zugeordnet ist eine Sekretariatsstelle, die, wie auch Büroausstattung und Reisekosten, aus zentralen Mitteln bezahlt werden. Der Etat der Gleichstellungsbeauftragten beträgt 10.000 € pro Jahr. Die



Gleichstellungsbeauftragte wurde zur Erfüllung ihrer Aufgaben von den bisherigen Dienstverpflichtungen freigestellt.

### **Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte**

Entsprechend dem Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz von 2010 bestellt jeder Fachbereich der Universität für die Dauer von drei Jahren eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, die mitwirkt an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen. Zur Vorbereitung auf dieses Amt wurde 2013 ein Einführungsworkshop eingerichtet, der die Beauftragten über ihre Aufgaben und Rechte informiert und zur Vernetzung beiträgt. Durch die Teilnahme der Leiterin der Personalabteilung ist der Transfer zur Personalpolitik der Universität gewährleistet.

### **Frauenbüro und Frauenreferentinnen**

Pro Campus ist ein Frauenbüro eingerichtet, dem eine halbe Stelle für eine Frauenreferentin zugewiesen ist. Die Büros sind mit personellen und sächlichen Mitteln ausgestattet. Die Frauenbüros und die Frauenreferentinnen sind zuständig für die Umsetzung aller frauenfördernden Maßnahmen und bieten Mitarbeiterinnen und Studentinnen eine individuelle Beratung und Unterstützung in Problemsituationen an.

### **Familienfreundliche Hochschule**

Zu Beginn des Jahres 2012 gab die Universität Koblenz-Landau das Grundzertifikat im Audit *Familienfreundliche Hochschule* zurück, bekräftigte jedoch per Senatsbeschluss das Ziel einer Steigerung der Familienfreundlichkeit im Sinne einer Selbstverpflichtung. Im Zusammenwirken von Studierendenwerken und Gleichstellungsbüro wurde ein gemeinsamer Arbeitskreis initiiert, der sowohl Öffentlichkeitsarbeit als auch Beratungstätigkeit koordinieren soll und zu gemeinsamen Maßnahmen in Hinblick auf Kinderbetreuung (Kita, Ferienbetreuung, Mutter-Kind-Zimmer in Studierendenwohnheimen) als auch Dual Career Service beiträgt. Auf dem schon geschaffenen Fundament von Kinderbetreuungsmaßnahmen, bautechnischen Maßnahmen (Spielzimmer, Wickeltische, Stillräume, Eltern-Kind-Arbeitsplatz in der Bibliothek an beiden Campi, Ausbau der Kindertagesstätten der Studierendenwerke), Babysitter-Onlinebörse, flexible Modelle der Studienorganisation und der Arbeitszeitgestaltung (auch für Teilzeitkräfte), Weiterbildung z.B. im Bereich ‚Pflege von Angehörigen‘, Beratungstätigkeit durch die Frauenbüros und anderes mehr, soll entsprechend dem Modell der Universität Heidelberg ein Service als ‚Alltags-Backup‘ für WissenschaftlerInnen mit Familie eingerichtet werden, um schwer mit dem Berufsleben zu vereinbarende Alltagsverpflichtungen delegieren zu können.

Promovierende, die durch Kindererziehung und Promotion einer Mehrfachbelastung ausgesetzt sind, können beim *Interdisziplinären Promotionszentrum (IPZ)* und den Frauenbüros einen Antrag auf Finanzierung einer studentischen Hilfskraft stellen, die aus dem Förderprogramm *Promovieren mit Kind* finanziert wird. Möglich ist zudem die Finanzierung von Hilfskräften für Laborarbeiten, die auf Grund von Mutterschutzbestimmungen nicht durch die Doktorandin selbst durchgeführt werden können. Außerdem wurde im Rahmen der Forschungsinitiative ein flexibler Fonds eingerichtet, der finanzielle Mehraufwendungen, die auf Grund von Elternzeitanprüchen oder aus vergleichbaren Gründen notwendig sind, ausgleicht. Hier werden z.B. Kurzzeitstipendien für den Abschluss von Projekten vergeben.

Eine Zwischenbilanzierung im Bereich familienfreundliche Hochschule hat ergeben, dass die unterstützenden Maßnahmen noch stärker in das Bewusstsein der MitarbeiterInnen, der WissenschaftlerInnen sowie der Studierenden an der Universität gerückt werden müssen. Die mangelnde Bekanntheit der Angebote ist v.a. darin begründet, dass diese in die Zuständigkeit unterschiedlicher Einrichtungen und AnsprechpartnerInnen an der Universität fallen. Als Konsequenz hieraus werden, bezogen auf alle drei Standorte, die Vernetzung der betreffenden Einrichtungen und eine Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit angestrebt. Grundlage für eine künftige Gewährleistung ist der 2014 mit der Arbeit beginnende Arbeitskreis, in dem VertreterInnen aller Standorte zusammenkommen werden.

**Zusammenfassend** lässt sich feststellen, dass es in den letzten Jahren gelungen ist, Gremien zu etablieren, die die Umsetzung der für die Gleichstellungsarbeit an der Universität propagierten Zie-

le gewährleisten. Zukünftig wird es entscheidend sein, die Interaktionsmöglichkeiten dieser Gremien noch weiter auszubauen, um so bei der Umsetzung der Ziele die bestmögliche Zusammenarbeit zu erreichen. Darüber hinaus muss die Öffentlichkeitsarbeit in diesem Bereich optimiert werden, damit sich den Mitgliedern der Universität die Möglichkeiten und Angebote transparenter eröffnen und Gleichstellung als Grundkonzept der Universität erkennbar wird. Die Maßnahmen zur Steigerung der Sichtbarkeit der familienfreundlichen Universität Koblenz-Landau können als exemplarisch für diese Bemühungen gelten.

### 3.3 Die Entwicklung der Frauenanteile an der Universität

Der quantitative Anteil von Frauen in den jeweiligen Qualifikationsstufen verdeutlicht zum einen, in welchen Bereichen die Förderung von Chancengerechtigkeit zu Erfolgen führt und zum anderen, in welchen Bereichen ein Ausbau von Maßnahmen notwendig ist. Tendenziell sinkt der Anteil der Frauen mit der Steigerung der Qualifikationsstufe, wie es auch sonst an bundesdeutschen Universitäten der Fall ist. In anderen Bereichen finden sich differenziertere Entwicklungen (s.u.). Mit der Ausgabe cews.publik.no 17 legt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) ein Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, beruhend auf den Angaben aus dem Jahr 2011, vor. Das Gesamtranking gibt Auskunft über 64 Universitäten, 138 Fachhochschulen und 46 Künstlerische Hochschulen. Im Vergleich mit den Zahlen von 2006 gehört Rheinland-Pfalz in einer Einteilung von 14 Ranggruppen ins obere Mittelfeld. Ein Vergleich der bundesweit ermittelten Rankingergebnisse unter den Universitäten ergab, dass die Universität Koblenz-Landau sich bundesweit im Feld *Studierende* im Mittelfeld und im Feld *Promotionen* im Schlussfeld befindet (bei einem Frauenanteil von 63,6% der Studierenden liegt der Anteil der Promovendinnen bei 44%). Bei den *Habilitationen* bewegt sich die Hochschule dagegen in der Spitzengruppe, hier liegt der Anteil gegenüber den Studierenden bei 66,7%. Bei den Professorinnen nimmt die Universität mit 27,7% in der Mittelgruppe ihren Platz ein.

Da die Universität Koblenz-Landau mittlerweile das Ziel erreicht hat, eine geschlechterdifferenzierte Statistik zu erarbeiten, kann hier ergänzend auf aktuelle universitäre Zahlen verwiesen werden. Demnach konnte der Anteil an Professorinnen von 2010 bis 2013 von 22% auf 32,9%, also um 10,9%, gesteigert werden (s. Anhang Tabelle 6). Von 2011 bis 2013 wurden 19 W3-Professuren besetzt, davon 11 mit Frauen und von 17 W2-Professuren 9 mit Frauen (s. Anhang Tabelle 5).

#### Wissenschaftlicher Bereich (Daten s. Anhang)

Der hohe Anteil weiblicher Studierender sowohl am Campus Koblenz als auch am Campus Landau liegt konstant bei 63,6%, was sich durch deren Repräsentanz in den häufig gewählten Lehramtsfächern erklären lässt. Zu den Herausforderungen der Universität gehört es, im Bereich Informatik mehr weibliche und im Bereich Grundschulpädagogik mehr männliche Studierende zu gewinnen, da letzteres ein Fach ist, das vorwiegend von Frauen studiert wird.

Auch wenn insgesamt eine leichte Steigerung der Promotionsrate zu verzeichnen ist, bleibt die Neigung der Frauen zur Promotion unter dem Niveau der Männer. Eine allgemeine Anhebung der Promotionsrate ist erklärtes Ziel der Hochschule, die dabei sowohl auf die strukturierte Graduiertenausbildung als auch auf die individuelle Förderung setzt. Zur Steigerung des Anteils weiblicher Promovierender wurden spezielle Fördermaßnahmen im *Interdisziplinären Promotionszentrum* und in dem DFG-Graduiertenkolleg *Unterrichtsprozesse* etabliert sowie die aus Frauenfördermitteln der 2. Programmphase des Hochschulpaktes 2020 finanzierte Graduiertenschule *Herausforderung Leben* 2011 eingerichtet (ausführliche Beschreibung unter Punkt 3.4.1).

Zwar ist der Anteil von Frauen bei Habilitationen überdurchschnittlich hoch, allerdings bei einer grundsätzlich niedrigen Zahl von HabilitandInnen.

Ziele der Universität sind die Steigerung der Promotionsrate pro Professur und Jahr sowie der Habilitationsrate pro Fachbereich und Jahr bis 2020. An diese grundlegenden, allgemeinen Ziele der Universität im Bereich der Profilierung und der Nachwuchsförderung schließt die unter Punkt 5: Neue Maßnahmen vorgestellte Etablierung eines neuen Forschungsschwerpunktes *Gender und Diversity* an.

## Nichtwissenschaftlicher Bereich (Daten s. Anhang)

Im nichtwissenschaftlichen Bereich liegt der Anteil der Frauen seit 2005 konstant bei ca. 76%, was sich auch auf der Ebene der Leitungspositionen im Bereich der Verwaltung spiegelt.

Anders ist es in den Führungsebenen im wissenschaftlichen Bereich, hier ist der größere Anteil der Positionen mit Männern besetzt, allerdings zeichnen sich aktuell entscheidende Veränderungen ab, so sind etwa seit Februar 2014 von den acht DekanInnen der Fachbereiche drei weiblich.

### 3.4 Laufende Maßnahmen

Im Sinne der Prozessorientierung werden die Zielvorgaben und Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichberechtigung der Geschlechter und Nachteilbeseitigung für Frauen in der Wissenschaft beständig in die Maßnahmen zur Hochschulentwicklung integriert. Aus diesem Grund ist die Gleichstellungsbeauftragte an der Konzeption neuer Maßnahmen wie der Entwicklung des Hochschulkonzeptes, der Erarbeitung von Berufungsstandards etc. beteiligt. Die Frauenförderkomponenten, die Eingang in die mit dem Land getroffenen Zielvereinbarungen zur 1. Programmphase des Hochschulpaktes 2020 und zur Forschungsinitiative gefunden hatten, wurden in die 2. Programmphase integriert und ausgebaut. Die Förderung durch das Professorinnenprogramm I konnte als Grundlage weiterführender Maßnahmen genutzt werden. Ergänzend konnten Mittel des Programmbudgets Frauenförderung der 2. Programmphase des Hochschulpaktes 2020 zur Erhöhung des Anteils der Frauen an Stellen eingesetzt werden. Die Universität Koblenz-Landau erarbeitete intern 28 Anträge aus den verschiedensten Bereichen der Hochschule und reichte diese zur Begutachtung an das rheinland-pfälzische Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MBWWK). Vier Anträge wurden für den Zeitraum 2011 bis 2015 vom MBWWK positiv beschieden (jeweils unter dem Vorbehalt der jährlichen Zwischenevaluation). Im Folgenden werden die daraus resultierenden und zurzeit laufenden Maßnahmen zusammen mit anderen gleichstellungsfördernden Initiativen vorgestellt.

#### 3.4.1 Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

**mena – Mentoring am Campus Koblenz** (Ausführung s. Punkt 3.1.1)

#### Förderprogramm NaWi

Seit Februar 2011 hat das Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (*NaWi*), das an das *Interdisziplinäre Promotionszentrum* angegliedert ist, seine Arbeit aufgenommen. Ziel ist es, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen auf ihrem Karriereweg in der Wissenschaft zu unterstützen. Dazu sind fünf Förderlinien vorgesehen, für die sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fachbereiche bewerben können. Die jeweiligen Ausschreibungen erfolgen ein- bzw. zweimal im Jahr, Anträge für die Tagungsteilnahme können jederzeit eingereicht werden. Über die Vergabe entscheidet eine campusübergreifende Kommission:

- Qualifikationsstipendium für angehende Doktorandinnen
- Abschlussstipendien für Doktorandinnen
- Zuschüsse zu den Kosten der Dissertationspublikation
- Zuschüsse zur Tagungsteilnahme für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen
- Zuschuss zur Ausrichtung einer Tagung für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen

Die Finanzierung von *NaWi* erfolgt aus Mitteln des sog. Programmbudgets Frauenförderung im Rahmen der 2. Phase des Hochschulpakts 2020.

#### Maßnahmen innerhalb des *Interdisziplinären Promotionszentrums*

Das *Interdisziplinäre Promotionszentrum (IPZ)* ist eine zentrale Einrichtung der Universität und wendet sich seit 2006 in seinen Angeboten in den Bereichen Wissenschaft, Weiterbildung, Vernetzung, Beratung sowie in spezifischen Förderprogrammen campusübergreifend an die NachwuchswissenschaftlerInnen der Universität Koblenz-Landau. Das *IPZ* fördert diese flankierend zu der Betreuung durch die HochschullehrerInnen.

Für Promovendinnen bietet das *IPZ* zudem zusätzliche Kurs- und Beratungsangebote, deren Inhalte und organisatorische Zusammensetzung mit der Gleichstellungsvertretung abgestimmt werden. Workshops und Coachings umfassten in der Vergangenheit z.B. die Themen

- Verhandlungs- und Gesprächsstrategien
- Gender in der Lehre
- Vorbereitung auf Berufungsverfahren
- Wissenschaftliche Karriereplanung

Doktorandinnen und Promotionsinteressentinnen können sich zudem zu den Themen Stipendien, Promotion, Karriereplanung und Promovieren mit Kind etc. im *IPZ* beraten lassen. Im *IPZ* ist auch das Förderprogramm *NaWi* (s.o.) angesiedelt und in Kooperation mit den Frauenbüros wird das Förderprogramm *Promovieren mit Kind* durchgeführt.

### **Graduiertenschule *Herausforderung Leben***

Ein weiteres aus den Mitteln der 2. Phase des Hochschulpakts 2020 (Programmbudget Frauenförderung) finanziertes Programm ist die Graduiertenschule *Herausforderung Leben*, die weibliche Promovierende unterstützt, die sich mit der grundlegenden Frage nach der Bestimmung, der Funktion und dem Verstehen des gegenwärtig als Einheit fraglich gewordenen Lebensphänomens in seinen verschiedenen Dimensionen beschäftigen. Die Stipendiatinnen werden u.a. durch Kolloquien und Kolloquien, in denen das eigene Forschungsanliegen in Referaten, Literaturberichten, Vorträgen u.ä. präsentiert und zur Diskussion gestellt wird, in Formen des wissenschaftlichen Arbeitens und Publizierens geschult. Durch Tagungen und Werkstattgespräche sollen die Stipendiatinnen mit einem interdisziplinären Netzwerk verbunden werden, zudem erhalten sie die Möglichkeit, ihre Vorträge in Form von Aufsätzen in der *Pädagogischen Rundschau* zu veröffentlichen.

### **Interdisziplinäre Nachwuchsforschergruppe *Umweltwissen – Umwelthandeln***

Ebenfalls aus den Mitteln der zweiten Phase des Hochschulpakts 2020 (Programmbudget Frauenförderung) wird die Nachwuchsforschergruppe *Umwelt* bis 2015 finanziert, die über Disziplinengrenzen hinweg an umweltbezogenen Fragestellungen mit ökologischer und gesellschaftlicher Relevanz arbeitet, um nachhaltiges Umwelthandeln zu fördern. Die Gruppe unterstützt Wissenschaftlerinnen bei ihrer weiteren Qualifikation, indem ihnen – im Rahmen der finanziellen und personalrechtlichen Möglichkeiten – möglichst attraktive Beschäftigungsverhältnisse angeboten werden, die viel Raum für Forschung an der Schnittstelle zwischen Natur- und Sozialwissenschaften bieten und die nur eine geringe, teilweise sogar gar keine Lehrverpflichtung beinhalten.

### **Maßnahmen innerhalb des DFG-Graduiertenkollegs *Unterrichtsprozesse***

Das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierte Graduiertenkolleg *Unterrichtsprozesse* (UPGrade) fördert wissenschaftlichen Nachwuchs in interdisziplinären Projekten einer sowohl prozess- als auch ergebnisorientierten Unterrichts- bzw. Lehr-Lern-Forschung unter Beteiligung von Psychologie, empirischer Pädagogik und mehreren Fachdidaktiken. Aus den Mitteln, die die DFG diesem strukturierten Programm für Gleichstellungsmaßnahmen bereitstellt, werden zahlreiche Angebote organisiert, wie Karrieremaßnahmen im Bereich Schlüsselkompetenzen, Coachings und verschiedene Lehrangebote: z.B. Workshops zur Klärung und Vereinbarung divergenter Rollenanforderungen in verschiedenen Berufs- und Lebensbereichen sowie zu Work-Life-Balance oder zum Erhalt von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit in Belastungsphasen. Zudem werden Maßnahmen zur Sensibilisierung für Chancen(un)gleichheit angeboten.

DoktorandInnen mit Kind/ern bilden im Kolleg die *AG Eltern*, die sich über Verbesserungswünsche austauscht, Vorschläge entwickelt sowie sich in die Organisation der Umsetzung dieser Vorschläge aktiv einbringt. Darüber hinaus gibt es einen Eltern-Kind-Raum, Angebote zur Kinderbetreuung und zur Unterstützung durch Entlastung. So können DoktorandInnen mit Kind/ern beispielsweise zusätzliche Mittel für studentische Hilfskräfte erhalten, um Routineaufgaben abzugeben.

### 3.4.2 Karrierefördernde Maßnahmen für Frauen

#### **Women Career Center**

Das *Women Career Center* ist seit 2011 an der Universität Koblenz-Landau, Campus Koblenz Anlaufstelle für weibliche Studierende, Absolventinnen, berufstätige Studieninteressierte und Wiedereinsteigerinnen rund um das Themenfeld Übergang Studium ↔ Beruf. Es dient nicht nur als Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Wissenschaft, sondern auch als Koordinationsbüro für karrierefördernde Maßnahmen an der Universität. Durch ein breitgefächertes Veranstaltungsprogramm erhalten interessierte Frauen die Möglichkeit, sich auf den Berufseinstieg optimal vorzubereiten. Die Angebote, die außerhalb des traditionellen Services der Universitäten liegen, decken die drei großen Themenfelder Berufseinstieg, Qualifikation und Netzwerken ab und bewegen sich vom ‚Bewerbungsmappencheck‘ über den Ausbau von persönlichen oder sozialen Skills bis zur konkreten Karriereplanung und Förderung möglicher Vernetzungen in die Wirtschaft und Wissenschaft. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln der 2. Phase des Hochschulpaktes 2020 (Programmbudget).

**Karrierezentrum KARLA am Campus Landau** (s. Ausführung unter Punkt 3.1.1)

**Mentoring am Campus Landau** (s. Ausführung unter Punkt 3.1.1)

### 3.4.3 Maßnahmen in den MINT-Fächern

#### **Ada-Lovelace-Projekt**

Das vor 16 Jahren an der Universität Koblenz-Landau, Campus Koblenz gegründete *Ada-Lovelace-Projekt* (Rheinlandpfälzisches Mentoring-Netzwerk für Frauen in MINT, kurz *ALP*) ist am Campus Koblenz an den Fachbereichen Bildungswissenschaften und Philologie/Kulturwissenschaften angesiedelt und verfolgt das Ziel, den Anteil von Mädchen und jungen Frauen in den sogenannten MINT-Fächern nachhaltig zu steigern. Im Vordergrund steht dabei die Arbeit von Mentorinnen, das sind Studentinnen der MINT-Fächer und weibliche Auszubildende technischer Berufe, die als Rollenvorbilder Schwellenängste der Zielgruppe – Schülerinnen der Unter- bis Oberstufe aller weiterführenden Schulen – abbauen und in der Durchführung an der Universität stattfindender themenzentrierter praktischer Workshops und Ferienangebote im Bereich Technik und Naturwissenschaft sowie in Form von Schnupperausbildungen in Zusammenarbeit mit führenden MINT-Unternehmen studienfach- und berufsspezifische Erfahrungen vermitteln. Mit diesen Angeboten erreicht das *Ada-Lovelace-Projekt* jährlich über 1.000 Schülerinnen in der Region und fördert somit die enge Kooperation von Schulen, Universität und Unternehmen.

Das Angebot des *ALP* wurde 2011 um den Schwerpunkt Diversity erweitert. Dieser richtet sich an Schülerinnen ab der 9. Klasse aus Familien mit Migrationshintergrund und/oder Nicht-Akademikerfamilien sowie an Schülerinnen mit besonderen (etwa körperlichen) Einschränkungen. Diese werden in der Berufsfindungsphase durch Studentinnen intensiv in Form eines Einzel- oder Kleingruppenmentorings betreut und unterstützt, indem ihnen die Möglichkeit gegeben wird, sich umfassend und individuell über Berufs- und Studienwege bei einer konkreten Ansprechpartnerin zu informieren, ihre Potenziale zu erkennen und zu stärken. Ab dem Sommersemester 2014 sollen auch Studentinnen (der o.g. Zielgruppe) in der Studieneingangsphase gezielt betreut werden, um ihnen den Studienstart zu erleichtern und Studienabbrüche aufgrund vermeintlicher Überforderung (Probleme im Selbst- und Zeitmanagement, mangelndes Wissen über Finanzierung, Fachkulturen und die institutionelle Umgangsformen) zu verhindern.

Das *ALP* wird gefördert vom Europäischen Sozialfond und von den Ministerien für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen sowie dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur in Rheinland-Pfalz.

#### **Roberta im Ada-Lovelace-Projekt**

Das *Ada-Lovelace-Projekt* an der Universität Koblenz-Landau, Campus Koblenz, stellt eines von derzeit 21 deutschen RobertaRegio-Zentren. *Roberta – Mädchen erobern Roboter* ist ein Projekt des Fraunhofer Instituts IAIS. Hier werden Mentorinnen des Projekts (Studentinnen der Universität am Campus Koblenz) oder besonders gut kooperierende Lehrerinnen zu Roberta-Coaches ausgebildet und damit in die Lage versetzt, selbstständig Kurse zu konzipieren und zu leiten, in denen

Mädchen lernen, Lego Mindstorm Roboter zu konstruieren und zu programmieren. Damit sollen Schwellenängste abgebaut und erste Kenntnisse im Bereich Informatik erworben werden.

#### 3.4.4 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Zum Ausbau der familienfreundlichen Hochschule wurden an der Universität Koblenz-Landau mehrere Maßnahmen etabliert (vgl. Punkt 3.2, Abschnitt Familienfreundliche Hochschule), wie etwa:

- der Ausbau der Kindertagesstätten an beiden Campi;
- die Einrichtung einer Babysitter-Onlinebörse;
- Kinderferienprogramme an beiden Campi;
- bautechnische Maßnahmen zur Einrichtung von Wickelstationen und Spielzimmern;
- Weiterbildungsangebote im Bereich ‚Pflege von Angehörigen‘ sowie
- das Förderprogramm *Promovieren mit Kind*.

Die Maßnahmen werden in Kooperation mit anderen Einrichtungen wie z.B. dem Studierendenwerk finanziert.

## 4. BILANZ DES BISHER ERREICHTEN

Entsprechend den Entwicklungslinien der Universität liegt ein besonderer Schwerpunkt auf der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, zugleich wurden jedoch auch Maßnahmen zur Karriereförderung im nichtwissenschaftlichen Bereich eingeführt wie etwa die Etablierung eines Sekretärinnennetzwerkes.

Insbesondere wurde im Sinne des Gleichstellungsauftrags ein hoher Wert auf die Förderung von exzellenten weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen gelegt, weshalb unterschiedliche Maßnahmen zur Karriereförderung eingerichtet wurden. Positiver Effekt dieser Maßnahmen ist eine Steigerung der Promotionsrate sowie eine Sensibilisierung für die Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit in den Maßnahmen der Universität. Um hieran anzuknüpfen und eine weitere Steigerung der Zahlen zu erreichen, sollen die Maßnahmen noch mehr als bisher in die zentralen und fachbereichsübergreifenden Einrichtungen der Universitäten integriert werden. Hierzu wird es notwendig, die Maßnahmen zu bündeln und Kooperationsmöglichkeiten mit anderen zentralen Einrichtungen der Universität auszubauen. Dadurch soll eine Bewusstseinsänderung erreicht werden, welche die Zielsetzung Geschlechtergerechtigkeit noch mehr als selbstverständlichen Teil der strategischen Organisationssteuerung und -entwicklung der Universität erkennbar werden lässt. Der Schwerpunkt der Förderung verlagert sich dann von Einzelmaßnahmen hin zu einer geschlechtergerechten Organisationsentwicklung (Gender Governance).

So positiv die Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bewertet werden, muss doch festgehalten werden, dass auf die Bereiche Frauen in der Spitzenforschung und Frauen in der Post-Doc-Phase noch stärkeres Augenmerk gelegt werden sollte. Da die Entwicklungslinien der Universität ebenfalls eine Verstärkung der Forschungsaktivitäten anstreben, gilt es, beide Linien zu verknüpfen und insbesondere Frauen die Möglichkeit zur Etablierung ihrer Forschungsthemen zu bieten. Die Graduiertenschule *Herausforderung Leben* zeigt die Möglichkeiten einer besonderen Förderung von Frauen durch eine nur Frauen zugängliche Einrichtung. In Zukunft kann dieses Potenzial konzeptuell und strukturell noch stärker genutzt werden, indem die Teilnehmerinnen von Graduiertenschulen etwa ihre Rolle als Multiplikatorinnen und mögliche Rollenvorbilder stärker reflektieren und gestalten.

Als verhalten positives Resultat der Bemühungen des *Ada-Lovelace-Projektes* lässt sich die Steigerung des Frauenanteils im Fachbereich Informatik in den vergangenen Jahren ansehen: So gab es bspw. im Studiengang Computervisualistik vom SoSe 2007 zum WS 2012/13 einen Anstieg von 23% auf 28%, also um rund 5%. Im selben Zeitraum hat sich zudem der Frauenanteil in der Informatik mit einem Anstieg um 9% nahezu verdoppelt (hier von 10% auf 19%). Die Entwicklung im Fachbereich Mathematik/Naturwissenschaft scheint hingegen weiter kritisch zu sein: Hier lässt sich ein Rückgang von 68% auf 53% in der Chemie und von 32% auf 23% in der Physik verzeichnen.



Da es sich dabei um vorwiegend lehramtsbezogene Studiengänge handelt, für die das *Ada-Lovelace-Projekt* in der Vergangenheit traditionell weniger warb als für die klassischen MINT-Bereiche, lässt sich diese Entwicklung sicherlich nicht den Projektaktivitäten zurechnen. Der Lehramtsbereich soll jedoch u.a. als Reaktion darauf in Zukunft stärker in das Programm des Projekts eingebunden werden.

## 5. NEUE MASSNAHMEN

Trotz des bisher Erreichten besteht weiterhin Handlungsbedarf auf dem Weg zur Gleichstellung. Zentrale Herausforderung ist die Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen. Wie die Statistiken zeigen, scheiden noch zu viele Frauen im Laufe des Qualifizierungsprozesses aus, wodurch Forschung und Lehre entscheidendes Potenzial verloren geht. Allerdings konnte im Zeitraum von 2007 bis 2012 die Zahl der weiblichen Promovierten auf über 50% gesteigert werden (s. Anhang Tabelle 3).

Als Perspektive für die nächsten fünf Jahre ergeben sich folgende Aufgaben:

1. Intensivere strukturelle Verankerung der Gleichstellungsverantwortung in die Organisationsentwicklung und verstärkte Integration der karrierefördernden Gendermaßnahmen in die zentralen Gremien der Universität;
2. Intensivierung von Genderkompetenz in der Lehre sowie Etablierung von gender- und diversitybezogenen Themen;
3. Stärkung der Gender- und Diversity-Forschung.

Konkret sollen folgende Maßnahmen zielführend wirken:

### 5.1 Strukturelle Verankerung

An der Universität Koblenz-Landau sind die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich und in leitenden Positionen sowie die Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie wichtige Entwicklungsziele. Das erfordert die Förderung der Genderkompetenz auf allen Ebenen der Universität von der Sensibilisierung bis zur Schulung, die Garantie, dass in allen Gremien Chancengleichheit als Qualitätsmerkmal der Universität anerkannt wird, sowie eine Integration der genderbezogenen Maßnahmen in die zentralen und fachbereichsübergreifenden Einrichtungen. Aus der Dokumentation geht hervor, dass mittlerweile viele erfolgreiche Maßnahmen an der Hochschule etabliert werden konnten. Es ist aber noch nicht vollständig gelungen, sie in alle Einrichtungen zu integrieren. Daher ergibt sich als Aufgabe, diese in das Qualitätsmanagement der Hochschule so zu implementieren, dass gleichstellungsfördernde Maßnahmen selbstverständlicher Teil aller Förderprogramme der Universität werden und die Notwendigkeit dieser Ziele sowohl hochschulintern als auch hochschulextern akzeptiert wird. Da die Entwicklungslinien der Universität eine Verstärkung der Forschungsaktivitäten anstreben, gilt es hier anzusetzen, um insbesondere Frauen die Möglichkeit zur Etablierung ihrer Forschungsthemen zu bieten.

Folgende neue Maßnahmen sind im Bereich ‚strukturelle Verankerung‘ vorgesehen:

1. Bündelung gleichstellungsfördernder Maßnahmen durch Integration in alle Einrichtungen der Universität, wobei die Aufgabe der Koordination bei der Gleichstellungsbeauftragten und den sie unterstützenden Frauenreferentinnen liegt. Zukünftig soll der Bereich Gleichstellung noch expliziter als bisher schon eine von mehreren Schwerpunktsetzungen des *Interdisziplinären Promotionszentrums (IPZ)* sein. Deshalb sollen flankierende Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im *IPZ* angesiedelt werden. Diese Maßnahmen knüpfen inhaltlich an Ergebnisse des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 an, in dem festgestellt wird, dass noch immer deutliche Geschlechterdifferenzen im wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Karriereverlauf zu erkennen und Frauen in der Gruppe der HochschullehrerInnen noch immer klar in der Minderheit sind (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 25). Das

neue Förderprogramm für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen soll mit folgenden Maßnahmen gezielt auf die wissenschaftliche Karriere vorbereiten und Weiterbildungsangebote zu spezifischen Themenfeldern bieten, z.B.:

- Führung und Kommunikation in der Wissenschaft
  - Arbeitsfeld Hochschule
  - Bewerbungstrainings und Berufungsverfahren
  - Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmitteln
2. Als weitere Maßnahmen werden, basierend auf den positiven Erfahrungen mit dem Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen (*mena*) unter wissenschaftlicher Leitung am Campus Koblenz, die Mentorings an beiden Campi neu ausgerichtet. Damit soll noch stärker als bisher das Ziel verfolgt werden, den Frauenanteil auf den Qualifikationsstufen Promotion und Habilitation sowie auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erhöhen. Die Neuausrichtung des Mentoring-Angebots für Nachwuchswissenschaftlerinnen soll zukünftig unter eine gemeinsame wissenschaftliche Leitung gestellt werden und sieht vor, an beiden Campi als Mentees ausschließlich Master-Studentinnen und Doktorandinnen zu fördern sowie als MentorInnen vor allem ProfessorInnen und Post-Docs zu gewinnen. Das Mentoring-Programm soll campusübergreifend organisiert und vernetzt werden, damit die Potenziale beider Standorte optimal genutzt werden.

## 5.2 Gender- und Diversity-Kompetenz

Zudem lässt sich feststellen, dass es gerade bei der Förderung von Wissenschaftlerinnen und deren Einbindung in die Universität wichtig ist, hier zugleich Gender- und Diversity-Kompetenz zu entwickeln. Dies läuft sowohl über den Bereich ‚Gender und Diversity in der Lehre‘ als auch über ‚Gender- und Diversity-Forschung‘.

Folgende neue Maßnahmen sind im Bereich ‚Gender und Diversity in der Lehre‘ vorgesehen:

1. Die Schulung in Zusammenarbeit mit dem *Interdisziplinären Promotionszentrum (IPZ)* und der *Hochschuldidaktischen Arbeitsstelle (HDA)* zu intensivieren, zum Bestandteil jeglicher Graduiertenförderung werden zu lassen und das Angebot für alle Lehrenden zu öffnen;
2. die schon in Lehrveranstaltungen etablierte Thematik ‚Gender und Diversity‘ sichtbar zu machen.

## 5.3 Gender- und Diversity-Forschung

Der Themenbereich Gender- und Diversity-Forschung bietet die Möglichkeit, WissenschaftlerInnen zum einen mit Themen anzusprechen, in denen viele schon eine Expertise haben, zum anderen für die Problematik ‚Frauen in der Wissenschaft‘ zu sensibilisieren und gleichzeitig dieses Thema auch weiter zu beforschen. Auf Tagungen positive Vorbilder im Sinne weiblicher Referentinnen zu präsentieren und Gender- und Diversity-Themen einen breiteren Raum zu geben, eröffnet die Möglichkeit, auch in Forschungsthemen an Fragen der Chancengleichheit heranzuführen. Übergeordnetes Ziel bleibt es, mehr wissenschaftlich qualifizierte Frauen und Professorinnen durch Förderung im Qualifikationsprozess zu gewinnen, denn im Laufe des Prozesses vergrößert sich bzw. entsteht in vielen Fächern (z.B. Psychologie und Sozialwissenschaften) bei steigender Qualifikationsstufe erst der Gender Gap.

Folgende neue Maßnahmen sind im Bereich ‚Gender- und Diversity-Forschung‘ vorgesehen:

1. Die Initiierung neuer campusübergreifender einschlägiger Forschungsprojekte im Bereich Gender und Diversity in Zusammenarbeit mit KollegInnen der Universität, die in diesen Forschungsbereichen bereits ausgewiesen sind;
2. Sichtbarmachung der Ergebnisse auf einem jährlich stattfindenden hochschuleigenen *Forschungstag Gender und Diversity* (der erste Forschungstag dieser Art fand im Dezember 2013 auf dem Campus Landau statt);
3. eine campusübergreifende Vernetzung der in Form von Einzelprojekten bereits bestehenden Gender- und Diversity-Forschung in Form eines interdisziplinären Nachwuchsförder-

programms und Graduiertenkollegs *Gender und Diversity-Forschung*. Es ist geplant, dieses Projekt nach einer etwaigen Anschubfinanzierung über das Professorinnenprogramm II mittelfristig in eine DFG-Finanzierung zu überführen. Beim Aufbau des Graduiertenkollegs soll auf bereits etablierte und gut funktionierende Strukturen der Nachwuchsförderung an der Hochschule zurückgegriffen werden, mit denen das neue Kolleg kooperieren kann und durch die z.B. flankierende Maßnahmen angeboten werden können. Ziel ist es daher, die Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen und ihre Integration in zentrale Einrichtungen voranzutreiben und dabei insbesondere auf die Forschung und den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fokussieren. Das Kolleg setzt sich aus Doktorandinnen mit Stipendium und Doktorandinnen aus anderen Finanzierungskontexten (die z.B. in Forschungsprojekten oder an Instituten arbeiten und zu dem Themenkomplex des Kollegs forschen) zusammen. Die Kollegiatinnen absolvieren ein Curriculum, das aus fachwissenschaftlichen und überfachlichen Elementen besteht. Die fachwissenschaftlichen Veranstaltungen umfassen z.B. Promotionskolloquien, Vorträge, Master Classes etc. und werden vom Kolleg angeboten.

## 6. GEPLANTE PROFESSUREN

Durch das Professorinnenprogramm II sollen folgende Professuren mit Frauen besetzt werden:

- zwei Regelprofessuren
- eine Vorgriffsprofessur

*Dem derzeitigen Planungsstand nach* sollen die drei Professuren folgendermaßen realisiert werden:

**ad 1. Zwei Regelprofessuren, voraussichtlich realisiert durch zwei der folgenden Professuren (Liste nicht als abgeschlossen zu betrachten):**

- W2-Professur für Biologiedidaktik, Fachbereich 7: Natur- und Umweltwissenschaften
- W3-Professur für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, Fachbereich 8: Psychologie
- W3-Professur für Katholische Theologie mit dem Schwerpunkt Dogmatik und Fundamentalthologie, Fachbereich 6: Kultur- und Sozialwissenschaften
- W2-Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Theorien Pädagogischen Handelns, Fachbereich 5: Erziehungswissenschaften
- W2-Professur für Geographiedidaktik, Fachbereich 7: Natur- und Umweltwissenschaften
- W2-Professur für Schulpädagogik/Allgemeine Didaktik mit dem Schwerpunkt Unterrichtsforschung, Fachbereich 1: Bildungswissenschaften
- W2-Professur für Musikpädagogik, Fachbereich: Philologie/Kulturwissenschaft
- W3-Professur für Softwaretechnik, Fachbereich 4: Informatik

**ad 2. Eine Vorgriffsprofessur:**

- W3-Professur für Soziologie, Fachbereich 1: Bildungswissenschaften

Mainz, den 19.03.2014

---

Prof. Dr. Roman Heiligenthal  
Präsident der Universität Koblenz-Landau

## ANHANG A: LITERATURANGABEN

Forum Mentoring e.V. (Hrsg.) (2010): Qualitätsstandards im Mentoring. URL: [http://www.forum-mentoring.de/files/6413/5972/2794/broschuere\\_A5\\_2\\_Auflage\\_23112010-1.pdf](http://www.forum-mentoring.de/files/6413/5972/2794/broschuere_A5_2_Auflage_23112010-1.pdf) (Stand: 18.02.2014).

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Hrsg.) (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013. cews.publik.no 17. URL: <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf> (Stand: 18.02.2014).

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

## ANHANG B: STATISTISCHE DATEN

Die nachfolgenden Daten beruhen auf der geschlechterdifferenzierten Erhebung der Universität.

**Tabelle 1: Entwicklung der Studierendenzahlen vom WS 2007/08 bis WS 2012/13**

Fachbereich	WS 2007/08		WS 2008/09		WS 2009/10		WS 2010/11		WS 2011/12		WS 2012/13	
	ges	weibl	ges	weibl	ges	weibl	ges	weibl	ges	weibl	ges	weibl
FB 1 Bildungswissenschaften	1.727	1.429	1.421	1.170	1.117	911	890	719	966	814	1.067	888
FB 2 Philologie / Kulturwissenschaften	1.190	891	1.414	1.079	1.831	1.412	2.114	1.620	2.185	1.691	2.368	1.799
FB 3 Mathematik / Naturwissenschaften	1.167	692	1.221	714	1.342	776	1.446	821	1.438	760	1.493	774
FB 4 Informatik	1.663	481	1.558	423	1.534	409	1.573	417	1.603	412	1.683	462
FB 5 Erziehungswissenschaften	2.172	1.765	1.797	1.462	1.546	1.241	1.251	997	1.209	962	1.247	1.003
FB 6 Kultur- und Sozialwissenschaften	1.962	1.295	1.968	1.319	2.290	1.607	2.601	1.854	2.680	1.897	2.894	2.047
FB 7 Natur- und Umweltwissenschaften	1.334	737	1.305	711	1.656	974	1.717	994	1.702	969	1.866	1.059
FB 8 Psychologie	735	558	711	545	737	575	764	589	849	661	912	718
ZFUW*	442	176	459	177	513	197	581	217	584	225	646	263
<b>Universität Koblenz-Landau gesamt</b>	<b>12.392</b>	<b>8.024</b>	<b>11.854</b>	<b>7.600</b>	<b>12.566</b>	<b>8.102</b>	<b>12.937</b>	<b>8.228</b>	<b>13.216</b>	<b>8.391</b>	<b>14.176</b>	<b>9.013</b>

\* Das ZFUW (Zentrum für Fernstudien und universitäre Weiterbildung) ist eine zentrale Einrichtung der Universität und bietet v.a. postgraduale Fernstudiengänge an.

**Tabelle 2: Absolvent/innen WS 2006/07 bis SoSe 2012**

Fachbereich	WS 2006/07 und SoSe 2007		WS 2007/08 und SoSe 2008		WS 2008/09 und SoSe 2009		WS 2009/10 und SoSe 2010		WS 2010/11 und SoSe 2011		WS 2011/12 und SoSe 2012	
	ges	weibl	ges	weibl	ges	weibl	ges	weibl	ges	weibl	ges	weibl
FB 1 Bildungswissenschaften	216	186	283	239	311	261	277	237	217	184	313	281
FB 2 Philologie / Kulturwissenschaften	177	149	225	198	236	207	271	239	420	362	377	313
FB 3 Mathematik / Naturwissenschaften	129	83	133	82	168	108	247	169	295	196	284	184
FB 4 Informatik	165	52	149	45	176	63	208	71	164	44	275	59
FB 5 Erziehungswissenschaften	465	384	314	258	430	354	462	404	350	284	396	340
FB 6 Kultur- und Sozialwissenschaften	199	153	259	191	291	228	311	236	541	428	464	369
FB 7 Natur- und Umweltwissenschaften	108	71	144	86	127	77	151	76	223	134	234	139
FB 8 Psychologie	82	65	76	61	86	74	82	65	62	50	103	82
ZFUW*	47	20	50	29	34	15	37	19	36	10	36	21
<b>Universität Koblenz-Landau gesamt</b>	<b>1.588</b>	<b>1.163</b>	<b>1.633</b>	<b>1.189</b>	<b>1.859</b>	<b>1.387</b>	<b>2.046</b>	<b>1.516</b>	<b>2.308</b>	<b>1.692</b>	<b>2.482</b>	<b>1.788</b>

\* Das ZFUW (Zentrum für Fernstudien und universitäre Weiterbildung) ist eine zentrale Einrichtung der Universität und bietet v.a. postgraduale Fernstudiengänge an.

**Tabelle 3: Abgeschlossene Promotionen 2007 bis 2012**

Fachbereich	2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	ges	weibl	ges	weibl	ges	weibl	ges	weibl	ges	weibl	ges	weibl
FB 1 Bildungswissenschaften	3	1	3	1	1	1	3	1	7	6	5	5
FB 2 Philologie / Kulturwissenschaften	0	0	2	1	3	1	2	1	1	0	4	2
FB 3 Mathematik / Naturwissenschaften	1	0	3	0	3	2	3	1	3	1	4	1
FB 4 Informatik	1	0	5	0	4	2	4	2	8	2	7	1
FB 5 Erziehungswissenschaften	7	3	2	1	5	1	3	0	4	1	3	2
FB 6 Kultur- und Sozialwissenschaften	2	1	2	1	6	4	2	2	5	1	2	2
FB 7 Natur- und Umweltwissenschaften	2	0	1	0	2	1	3	0	3	1	7	3
FB 8 Psychologie	8	4	5	3	11	6	7	4	7	3	11	6
<b>Universität Koblenz-Landau gesamt</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>35</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	<b>22</b>

**Tabelle 4: Abgeschlossene Habilitationen 2007 bis 2012**

Fachbereich	2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	ges	weibl	ges	weibl	ges	weibl	ges	weibl	ges	weibl	ges	weibl
FB 1 Bildungswissenschaften	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
FB 2 Philologie / Kulturwissenschaften	1	0	0	0	2	2	3	2	1	1	0	0
FB 3 Mathematik / Naturwissenschaften	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
FB 4 Informatik	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FB 5 Erziehungswissenschaften	3	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0
FB 6 Kultur- und Sozialwissenschaften	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
FB 7 Natur- und Umweltwissenschaften	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
FB 8 Psychologie	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Universität Koblenz-Landau gesamt</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

**Tabelle 5: Ernennungen Professuren 2011 bis 2013**

Ernennungen	W 3 Gesamt	Frauen	Männer	W 2 Gesamt	Frauen	Männer
2011	4	3	1	8	5	3
2012	9	4	5	5	2	3
2013	6	4	2	4	2	2
<b>Universität Koblenz-Landau gesamt</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>8</b>



**Tabelle 6: Beschäftigungsverhältnisse 2010 bis 2013**

Beschäftigte Campus Koblenz, Campus Landau und Präsidialamt in Mainz  
– ohne Drittmittelbeschäftigte

Beschäftigte	01.12.2010			01.12.2011			01.12.2012			01.12.2013		
	ges.	weibl.		ges.	weibl.		ges.	weibl.		ges.	weibl.	
		absolut	%		absolut	%		absolut	%		absolut	%
HochschullehrerInnen	150	33	22,0%	153	41	26,8%	151	44	29,1%	155	51	32,9%
C4/W3	62	9	14,5%	62	12	19,4%	64	15	23,4%	68	19	27,9%
C3/W2	79	20	25,3%	82	25	30,5%	76	24	31,6%	73	26	35,6%
C2/W1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
W1(JP)	9	4	44,4%	9	4	44,4%	11	5	45,5%	14	6	42,9%
Akadem. Mittelbau	294	131	44,6%	346	165	47,7%	362	171	47,2%	374	178	47,6%
befristet	161	82	50,9%	210	114	54,3%	222	114	51,4%	237	124	52,3%
unbefristet	133	49	36,8%	136	51	37,5%	140	57	40,7%	137	54	39,4%
Nichtwiss. Personal	380	292	76,8%	405	310	76,5%	419	323	77,1%	432	335	77,5%
Beschäftigte/ Beamte	363	290	79,9%	390	307	78,7%	405	321	79,3%	418	333	79,7%
Arbeiter	17	2	11,8%	15	3	20,0%	14	2	14,3%	14	2	14,3%
Gesamt	824	456	55,3%	904	516	57,1%	932	538	57,7%	961	564	58,7%