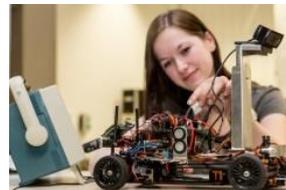


Gleichstellungskonzept der Westsächsischen Hochschule Zwickau 2018-2025

Dokumentation der Umsetzung und Fortschreibung des bisherigen Gleichstellungskonzeptes



Inhaltsverzeichnis

Präambel	2
1. Strategische Ziele und Zielgruppen.....	2
2. Einbindung des Gleichstellungskonzeptes in die Hochschulentwicklungsplanung.....	3
3. Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen seit dem Jahr 2015	3
3.1 Bewertung und Begutachtung des bisherigen Gleichstellungskonzeptes	3
3.2 Handlungsfelder und Maßnahmen	3
3.2.1 Personalentwicklung	4
3.2.2 Öffentlichkeitsarbeit.....	10
3.2.3 Familienfreundliche Hochschule.....	11
3.2.4 Evaluationen/ Erfassungen.....	12
4. Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes bis 2025	13
4.1 Strategische Ziele	13
4.2 Handlungsfelder und Maßnahmen	14
4.2.1 Struktur und Nachhaltigkeit	14
4.2.2 Frauen- und Nachwuchsförderung	15
4.2.3 Qualitätsmanagement	18

Präambel

Die Westsächsische Hochschule Zwickau (WHZ) ist eine mittelgroße Fachhochschule (FH) mit rund 4.600 Studierenden in einer traditionell durch den Automobil- und Maschinenbau sowie weitere innovative Hochtechnologien geprägten sächsischen Wirtschaftsregion. Diese Prägung spiegelt sich im breit gefächerten Studienangebot der insgesamt acht Fakultäten mit einem über 50% liegenden MINT-Anteil der Studierenden wieder. Das Studienangebot umfasst 52 Studiengänge, die den drei Feldern Technik, Wirtschaft und Lebensqualität zugeordnet werden. Jedes Jahr verlassen ca. 800 Absolventinnen die Hochschule, womit ein bedeutender Beitrag zur regionalen, nationalen und auch verstärkt internationalen Fachkräftesicherung geleistet wird. Die WHZ ist mit ca. 62.000 Euro Drittmittelleinnahmen pro Professur eine der forschungsstärksten Fachhochschulen Deutschlands. Die Professorinnenquote der WHZ liegt mit aktuell 24,8% über dem bundesweiten Durchschnitt.

Die WHZ hat sich im Hochschulentwicklungsplan sowie gegenüber dem Freistaat Sachsen verpflichtet, das Thema Gleichstellung als nachhaltiges Querschnittsthema zu etablieren und zu verankern. Die Hochschulleitung versteht die Gleichstellungsarbeit als zentrale Führungsaufgabe und hat – neben dem Gleichstellungs- und der Frauenbeauftragten – eine Koordinatorin zur Bündelung, Vernetzung und Umsetzung aller Gleichstellungsaufgaben und -projekte an der Hochschule eingesetzt. Innerhalb einer regelmäßig stattfindenden Arbeitsgruppe Gleichstellung werden alle hochschulinternen Gleichstellungsbereiche und -projekte miteinander vernetzt. Hier ist auch die Beauftragte für die Familiengerechte Hochschule eingebunden. Seit dem 15. Dezember 2017 ist die WHZ als familiengerechte Hochschule dauerhaft zertifiziert.

1. Strategische Ziele und Zielgruppen

Die mit dem Gleichstellungskonzept verbundenen strategischen Ziele sind:

- Sicherstellung der Chancengerechtigkeit unter Frauen und Männern,
- Strukturelle und nachhaltige Gleichstellungswirkung,
- Erhöhung der Anzahl an Professorinnen,
- Gewinnung und Bindung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und
- Qualitätsverbesserung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen.

Folgende Zielgruppen werden fokussiert durch spezifische Maßnahmen (weiter-)gefördert:

- Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen – Professorinnen,
- Nachwuchswissenschaftlerinnen,
- Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich,
- Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind und
- Schülerinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Mit verschiedenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen und der Teilnahme am Professorinnenprogramm will die WHZ gezielt den Anteil an Professorinnen – insbesondere im MINT-Bereich – erhöhen, weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen im neu geschaffenen Nachwuchsförderprogramm fördern sowie die Infrastruktur und Qualität zur hochschulweiten Verbesserung der Gleichstellungssituation weiter ausbauen.

2. Einbindung des Gleichstellungskonzeptes in die Hochschulentwicklungsplanung

Die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes bezieht sich auf den Zeitraum von 2018 bis 2025, äquivalent zum Hochschulentwicklungsplan der WHZ (WHZ-HEP 2025). Im WHZ-HEP 2025 sind zentrale Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung bzw. zur Chancengleichheit nicht nur im Hochschulprofil 2025 (Leitlinie), sondern auch als zentrales Handlungsfeld verankert. In den Struktur- und Entwicklungsplänen der Fakultäten ist der Leistungsbereich „Chancengleichheit“ mit den Schwerpunkten Erhöhung der Zahl weiblicher Studierender, Frauenförderung (Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Mitarbeiterinnen) sowie familienfreundliche Strukturen elementarer Bestandteil. Seit dem Jahr 2015 sind in den jährlichen Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Struktureinheiten (Fakultäten, zentrale Einrichtungen, Verwaltung) die maßgebliche Förderung der Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages, das Wirken auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern auf allen Qualifikationsstufen sowie das Streben nach der Erhöhung des Anteils an Frauen an Professuren niedergelegt.

3. Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen seit dem Jahr 2015

3.1 Bewertung und Begutachtung des bisherigen Gleichstellungskonzeptes

Die WHZ bewarb sich 2015 mit ihrem Gleichstellungskonzept erfolgreich zur Teilnahme am Professorinnenprogramm II (PP II). Besonders positiv wurden folgende Maßnahmen und Aktivitäten der Hochschule begutachtet:

- Solide Interpretation der Situations- und Defizitanalyse,
- Adressierung der Zielgruppen,
- Aktivitäten im Bereich der familiengerechten Hochschule,
- Geplante strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzeptes (GSK) und der gleichstellungsfördernden Maßnahmen.

Laut der Begutachtung sollten zukünftig vorhandene Defizite klarer aus der Situationsanalyse ableitbar sein. Zudem wurde auf eine Verbesserung bei der Berücksichtigung von Genderaspekten im Qualitätsmanagement sowie bei der Evaluation des Gleichstellungskonzeptes hingewiesen.

3.2 Handlungsfelder und Maßnahmen

Im Gleichstellungskonzept zum PP II wurden vier Handlungsfelder bestimmt:

- Personalentwicklung,
- Öffentlichkeitsarbeit,
- Familienfreundliche Hochschule,
- Evaluationen/ Erfassungen,

die vorrangig zum Erreichen folgender Ziele führen sollten:

- Stärkere Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen zur Gleichstellung,
- Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den Ingenieurwissenschaften und
- Erhöhung des Anteils an Professorinnen.

Zugangsbarrieren für Frauen sollen abgebaut, Kompetenzen und Karrierewege von Frauen gezielt gestärkt und ein Monitoring zur Qualitätssicherung realisiert werden. Nachfolgend werden die vier Handlungsfelder und die erfolgte Umsetzung definierter Maßnahmen analysiert und ausgewertet.

3.2.1 Personalentwicklung

Personelle Ausstattung und Unterstützung der Gleichstellung

Die strukturelle Einbindung der Gleichstellungsarbeit und der Gleichstellungsbeauftragten haben sich seit 2015 grundlegend verbessert. Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten wurde eine Stelle zur Koordination aller Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte eingerichtet. Die Koordinatorin (0,5 VZÄ) wird aus der berufenen Regelprofessur aus den Mitteln des PP II finanziert. Zusätzlich stellt die Hochschule 10.000 Euro/Jahr für gleichstellungsfördernde und familiengerechte Maßnahmen zur Verfügung. Die Koordinationsstelle ist im Bereich des Rektorats verankert. Das Büro wurde in den Räumlichkeiten des Rektorates in zentraler Lage auf dem Innenstadtcampus angesiedelt und ist barrierefrei zugänglich. Die Koordinatorin kann somit aktiv als Bindeglied zwischen der Hochschulleitung, der Stabsstelle Kommunikation & Marketing, den Struktureinheiten, den Beauftragten sowie den Studierenden und MitarbeiterInnen der Hochschule fungieren.

Mit der Wahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Anfang Mai 2018 besitzt erstmals jede Fakultät eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n. Sieben der acht Fakultäten haben außerdem eine gewählte Stellvertretung. Stellvertretend für die zentralen Einrichtungen hat die Bibliothek eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten haben Stimm- und Rederecht in den jeweiligen Fakultätsräten. Die oder der zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat im Senat und erweiterten Senat Rede- und Antragsrecht. Neben den Gleichstellungsbeauftragten sind die Frauenbeauftragte und deren Stellvertretung ein wichtiges Element zur Durchsetzung der Chancengerechtigkeit von Frauen.

Die bisherigen Arbeitskreistreffen und der Zusammenschluss aller Beauftragten wurde im Jahr 2015 in die Arbeitsgruppe (AG) Gleichstellung überführt. Diese AG tagt bei Bedarf zwei- bis dreimal jährlich zu allen gleichstellungsrelevanten Themen. Zudem dient sie der Vernetzung und zum hochschulinternen Informationsaustausch. Eine Vernetzung im Freistaat Sachsen erfolgt über die Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen sowie durch die aktive Teilnahme an der Landeskonferenz für die sächsischen Gleichstellungsbeauftragten. Hieraus erwachsen immer wieder neue Impulse für die Umsetzung der Gleichstellung an der WHZ. Eine aktive Mitarbeit in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) wurde sporadisch wahrgenommen.

Eine Herausforderung für die Gleichstellungsarbeit besteht darin, dass die Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten (in Sachsen) ihre Aufgaben nebenamtlich zur eigentlichen Arbeitstätigkeit wahrnehmen. Somit ergeben sich zeitliche Diskrepanzen zur Bearbeitung notwendiger Arbeiten und Aufträge. Diese übernimmt an der WHZ an vielen Stellen die Koordinationsstelle, um eine hochschulweite Umsetzung zu gewährleisten. Zum Erreichen konzeptioneller und struktureller Fortschritte bedarf es jedoch zeitliche Freiräume sowie eine Verstetigung der Koordinationsstelle, die über das Jahr 2019 hinaus noch nicht sichergestellt ist.

Des Weiteren ist noch nicht die vernetzte Gleichstellungsarbeit in allen Bereichen der Hochschule gewährleistet, um eine durchgängige Akzeptanz des Themas zu realisieren. Über die AG Gleichstellung hinaus sollen auch die zentralen Akteurinnen aus den Bereichen familiengerechte Hochschule, Inklusion und Diversity integriert werden, um eine einheitliche und nachhaltige Gleichstellungsarbeit im gesamten Hochschulkontext zu garantieren. Zudem soll durch eine vereinheitlichte und gebündelte Struktur die Qualitätssicherung gewährleistet und für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen in den nächsten Jahren deutlich mehr Akzeptanz geschaffen werden. Die bisherige unregelmäßige Durchführung der Vernetzungs- und Informationstreffen der AG Gleichstellung muss auf regelmäßige, mindestens quartalsweise stattfindende, Treffen terminiert werden, um noch besser den kontinuierlichen Vernetzungs- und Informationsaustausch zu gewährleisten.

Zielgruppenspezifische Personalentwicklung

Frauenanteil bei den Professuren

Die WHZ hat bereits seit mehreren Jahren einen konstanten Frauenanteil an Professuren von ca. 24% (siehe Abb. 1). Damit liegt die Hochschule sowohl sachsenweit (2016: 21,1%) als auch bundesweit (2016: 23,4%) über dem derzeitigen Durchschnitt.¹ Jedoch wird offensichtlich, dass trotz gezielter Berufungen von Frauen seit 2015 keine Erhöhung erreicht werden konnte.

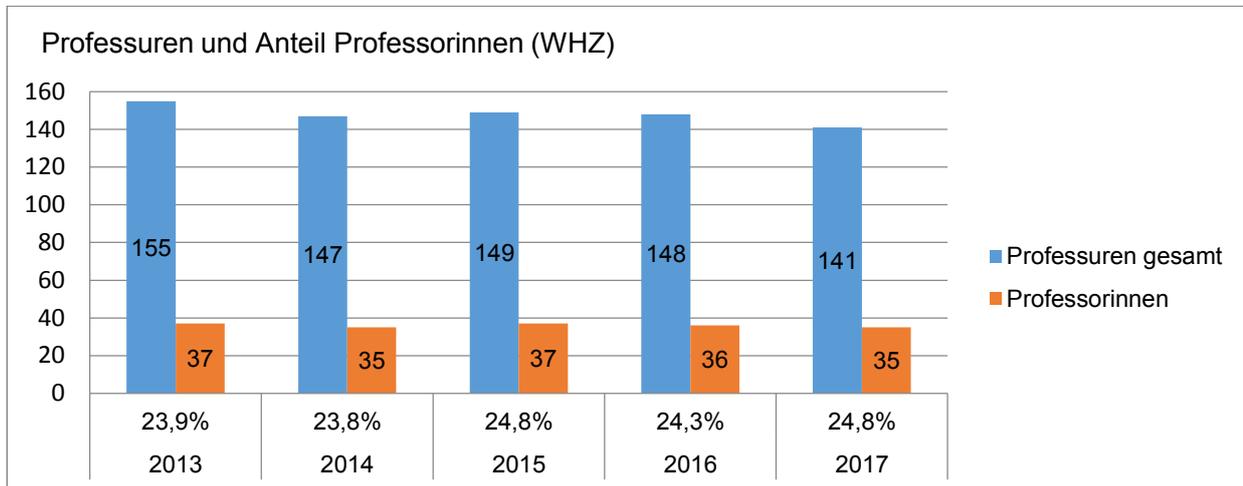


Abbildung 1: Professuren und Anteil Professorinnen an der WHZ 2013 – 2017 (zum 31.12.).

Betrachtet man die Fakultäten im Detail, so ist ein hoher Anteil an Professorinnen in den Fakultäten Angewandte Sprachen und Interkulturelle Kommunikation (SPR) (86%), Gesundheits- und Pflegewissenschaften (GPW) (38%), Angewandte Kunst (AKS) (36%) sowie den Wirtschaftswissenschaften (WIW) (31%) festzustellen. Auch die Fakultät Automobil- und Maschinenbau (AMB) liegt mit einem Anteil von 28,6% über dem Hochschuldurchschnitt. Unterrepräsentiert sind die Professorinnen in der Physikalischen Technik/Informatik (PTI) (18%) und in der Elektrotechnik (ELT) (8%). In der Fakultät Kraftfahrzeugtechnik (KFT) war – wie auch in der bisherigen Historie – zum 31.12.2017 keine Professorin tätig, jedoch konnte Anfang 2018 erstmals eine Professorin (für Fahrzeugdesign) gewonnen werden (siehe Abb. 2). Die Berufungen im Rahmen des PP II erfolgten ausschließlich im MINT-Bereich (AMB, ELT und WIW (Wirtschaftsmathematik)).

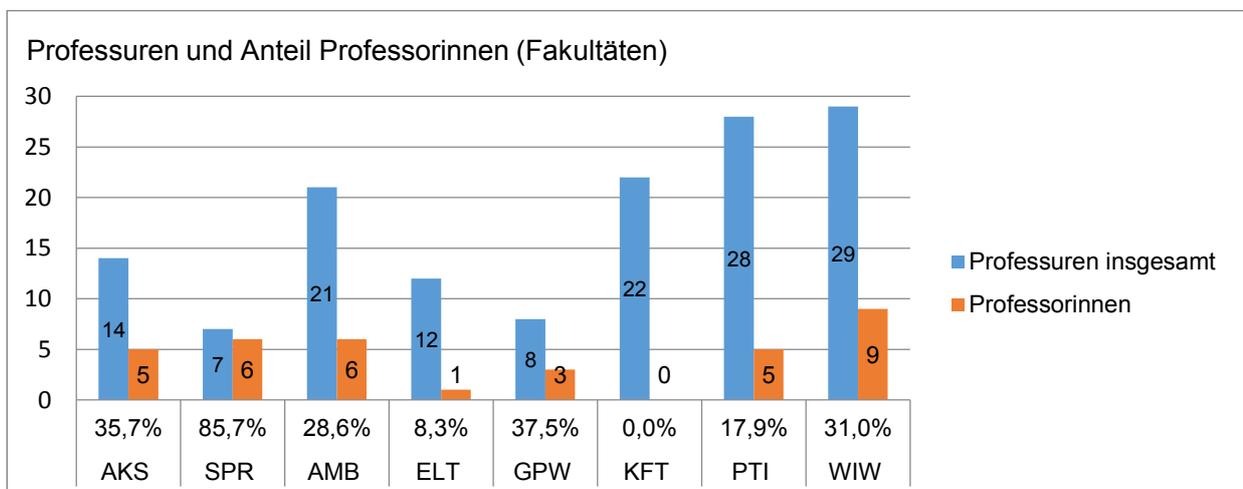


Abbildung 2: Professuren und Anteil Professorinnen nach Fakultäten im Jahr 2017 (zum 31.12.).

¹ Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4, 2017.

Mit der Installierung des Wissenschaftlerinnenstammtisches² gelang ein sehr gut frequentiertes Vernetzungsformat für die Professorinnen aller Fakultäten. Dieser wird seit November 2015 quartalsweise mit ca. 10-15 Teilnehmerinnen durchgeführt. Neben der persönlichen Vorstellung einzelner Professorinnen, ihrer Lehr- und Forschungsgebiete sowie ihres Karriereweges wurde in enger Zusammenarbeit mit verschiedenen Strukturbereichen der Hochschule ein breites Themenspektrum (z. B. Gleichstellung, Lehre, Gehalts- und Berufungsverhandlungen, Frauen als Führungskräfte, Mentoringprogramme oder Forschungsanträge) angeboten. Damit wurde das Ziel, ein Professorinnen-Netzwerk zu etablieren, erfolgreich umgesetzt.

Das zum Ziel gesetzte Karriereseminar speziell für Professorinnen hat unter dem Thema Gehalts- und Berufungsverhandlungen für Frauen als ein halbtägiger Workshop in 2016 stattgefunden. Studentinnen und Promovendinnen waren ebenfalls geladen. In 2019 ist ein weiterer Workshop zum Thema Karriereförderung, speziell für Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, geplant. Der angestrebte Workshop für Frauen innerhalb des Alumnitreffens konnte im betrachteten Zeitraum noch nicht realisiert werden. Hierfür ist die hochschulweite Alumniarbeit noch nicht ausreichend etabliert. Ihr Ausbau wird angestrebt und eine Vernetzung mit der Gleichstellung angedacht. Hier muss jedoch zunächst eine thematische und zielgruppendifinierte Eingrenzung stattfinden. Denkbar wäre eine Kopplung mit dem Wissenschaftlerinnenstammtisch.

Zielgruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen umfasst neben den Promovendinnen bzw. Doktorandinnen, die Drittmittelbeschäftigten sowie die weiblichen Lehrkräfte. Sie soll in den kommenden Jahren verstärkt in den Fokus rücken, um deren Gewinnung und Einbindung zu erhöhen. Die mit den Mitteln des PP II eingerichteten Promotionsstipendien fördern seit 2015 vier Promovendinnen. Mit den erfolgreichen Abschlüssen wird bis Ende 2019 gerechnet. Das Promotionsstipendium ist darauf ausgelegt unterschiedliche Lebensentwürfe zu berücksichtigen und eine Weiterqualifikation von Frauen voranzutreiben. So gelang es, nach der Mutterschaft und Elternzeit einer Promovendin im Förderungszeitraum die Promotion trotz Unterbrechung mit Förderung fortzuführen. Auch eine im Ausland tätige Promovendin mit zwei Kindern wird unterstützt. Leider war eine strukturell verankerte Ansprache geeigneter Studentinnen zur Promotion und Inanspruchnahme eines (Promotions-)Stipendiums bisher nicht flächendeckend umsetzbar. Hierzu bedarf es noch konzeptioneller Ideen und struktureller Entscheidungen.

Der Kontakt zu den Doktorandinnen wird durch die Koordinatorin stets aufrechterhalten. Die Benennung einer verantwortlichen Person zur Aufrechterhaltung des Kontaktes zu berufungsfähigen Frauen fand bisher nicht statt. Hier wird zukünftig nach fakultätsinternen Lösungen mit einer möglichen Vernetzung über die Hochschulleitung gesucht. Auch die gezielte Einbindung der Doktorandinnen innerhalb des Alumninetzwerkes³ konnte bisher nicht realisiert werden. Hier bedarf es einer strukturellen Erweiterung der Alumniarbeit sowie einer tragfähigen Vernetzung mit der Gleichstellungskoordination. Gerade die Themen Sensibilisierung und „Role-Models“ müssen hierbei gemeinsam mit dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit eine wichtige Rolle spielen.

Die gezielte Einbindung und Förderung der Stipendiatinnen in das bestehende Promotionskolloquium (jährlich) wurde durch die Koordinatorin für Gleichstellung bereits initiiert und umgesetzt. Drei der vier WHZ-Stipendiatinnen präsentierten ihre Themen innerhalb des Kolloquiums. In Abstimmung mit dem Prorektorat und Dezernat Forschung soll dies auch weiterhin umgesetzt werden und das Kolloquium zukünftig mindestens halbjährlich stattfinden.

Weiterhin ausbaufähig ist die ganzheitliche Integration der Promovendinnen und Doktorandinnen in das Promotionskolleg zur gezielten Nachwuchsförderung⁴. Das Promotionskolleg in seiner jetzigen Form wurde im Jahr 2017 auf entsprechendem Niveau eingerichtet. Die Einbindung scheiterte bisher an der fehlenden lückenlosen Erfassung aller Nachwuchswissenschaftlerinnen

² https://www.fh-zwickau.de/service/nutzer/presse/pressemitteilungen/details/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=2472&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=e7f11a12aaf4dc6e47ee971559c18d0b

³ <https://www.fh-zwickau.de/alumni/>

⁴ <https://www.fh-zwickau.de/forschung/nachwuchsfoerderung-promotionskolleg/>

der Hochschule. Ein erster Schritt zur Verbesserung wurde hier mit der Installation des ForschungsInformationsSystems (FIS)⁵ getan, durch das die Promotionsthemen aller Fakultäten inklusive der betreuenden ProfessorInnen und die Namen der Promovierenden erfasst werden. Aktuell gibt es 50 angemeldete kooperative Promotionsverfahren, wovon 24% (12) von Frauen bearbeitet werden.

An der WHZ gibt es zudem vier Nachwuchsforschungsgruppen mit einem Frauenanteil von insgesamt 27% (7 von 26 Nachwuchsforschenden). Dieses Format wird von den NachwuchsforscherInnen und den betreuenden ProfessorInnen als sehr gewinnbringend und attraktiv eingeschätzt. Im Vergleich zu separat Promovierenden und StipendiatInnen ist die Erfolgsquote höher und die Identifikation mit der WHZ größer. Daher soll dieses Format weiter fortgeführt und ausgebaut werden.

Hinsichtlich der Planung von wissenschaftlichen Karrieren sind die weiblichen Drittmittelbeschäftigten von großem Interesse. Ihr Anteil ist zwar seit 2011 um 7% zurückgegangen, hat sich aber in den letzten drei Jahren bei ca. 32% stabilisiert (siehe Abb. 3). Zur Konzeption und Durchführung nachhaltiger Angebote zur Karriereentwicklung sowie zur kontinuierlichen Einbindung in bestehende Netzwerke fehlt es bisher an einer systematischen Datenerhebung aller weiblichen Drittmittelbeschäftigten.

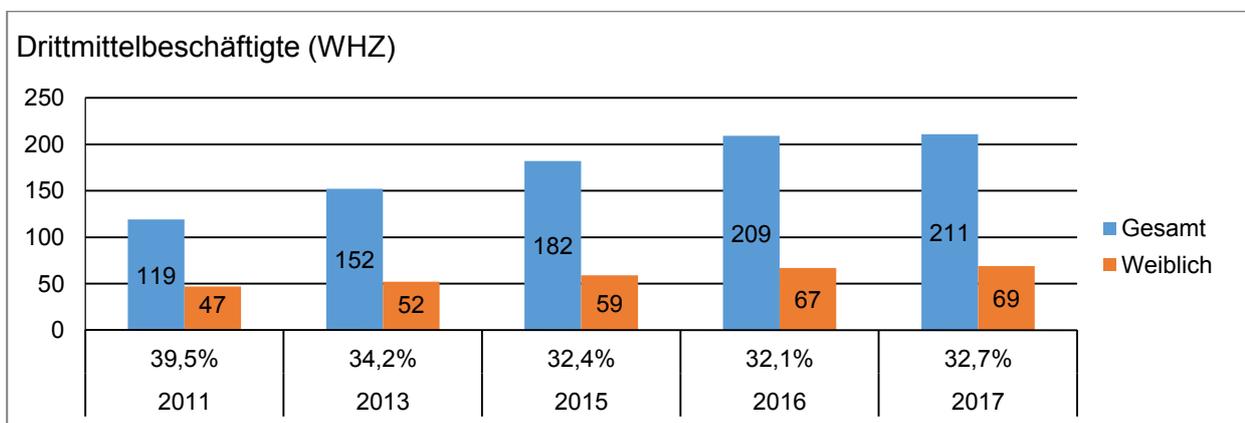


Abbildung 3: Entwicklung der Drittmittelbeschäftigten (Gesamt, Weiblich) von 2011- 2017.

Die Lehrkräfte der WHZ konnten von 2015 (56,8%) zu 2016 (61,9%) einen Anstieg von gut 4% ausmachen. 2017 sank der Anteil an weiblichen Lehrkräften auf 59% (siehe Abb. 4). Damit ist dieser Bereich mit ausgeglichen durch Frauen repräsentiert und es gilt dies zu stabilisieren und auch hier geeignete Konzepte zur Karriereplanung und -entwicklung zu entwerfen.

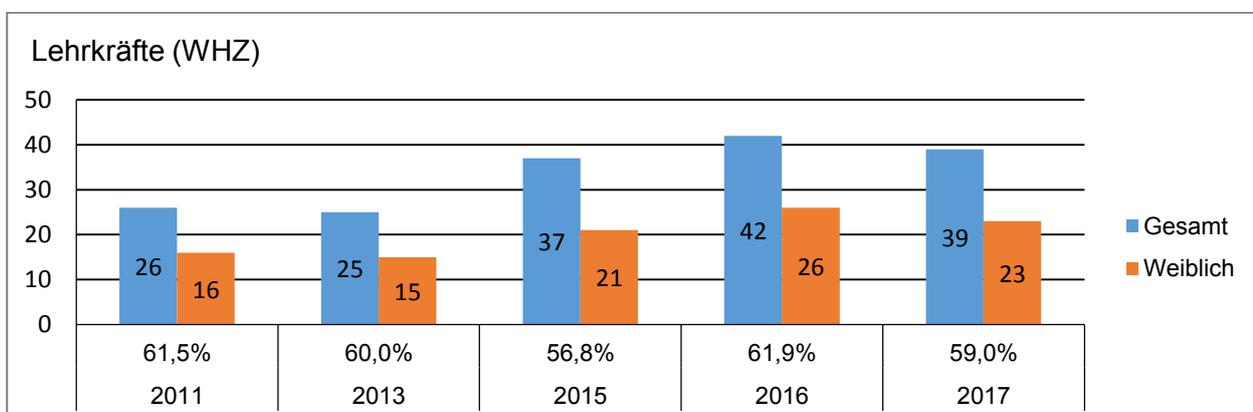


Abbildung 4: Entwicklung der Lehrkräfte (Gesamt, Weiblich) von 2011 bis 2017.

⁵ <https://fis.fh-zwickau.de/>

Neben den allgemeinen Weiterbildungsangeboten und genderspezifischen Angeboten des Fortbildungszentrums des Freistaates Sachsen werden Frauen an der WHZ auch im Rahmen des Hochschuldidaktischen Zentrum Sachsens (HDS) und der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen qualifiziert. Des Weiteren wurden durch die hochschulinterne AG Gleichstellung, den Wissenschaftlerinnenstammtische und der hochschulweiten Diversity-Veranstaltungsreihe Mit „Vielfalt zum Studienerfolg“⁶ eine Reihe spezieller Workshops für Frauen angeboten. Weitere Projekte wie z. B. der Career Service, das Mentoringprogramm MentMAB⁷ oder das Projekt „Studieren durch Kompetenz StuduKo“ tragen ergänzend zur Personalentwicklung und Karriereförderung von Frauen bei.

Zielgruppe Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich

Der weibliche Personalbestand liegt in den vergangenen drei Jahren (2015-2017) konstant bei ca. 40%. Im Bereich der Verwaltung entspricht der Frauenanteil dem Anteil der männlichen Beschäftigten (50%). In den Leitungsfunktionen der Hochschule zeigten sich keine nennenswerten Veränderungen. Im Rektorat ist nach wie vor eine Frau vertreten (Prorektorin für Internationales und aktuell amtierende Rektorin). Die Fakultät Angewandte Sprachen und Interkulturelle Kommunikation wird durch eine Frau geleitet, ebenso das Dezernat Personalangelegenheiten sowie die beiden zentralen Einrichtungen International Office und die Hochschulbibliothek.

Die bisherigen Ziele, ein besonderes Augenmerk auf den Frauenanteil in den Leitungsfunktionen und Gremien der Hochschule zu legen, diesen regelmäßig zu erfassen und daraus geeignete Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquoten abzuleiten, wurden nicht vollständig erreicht. Hier bedarf es einer verstärkten Sensibilisierung zur Gleichstellung, einer gezielten Ansprache der Zielgruppen sowie einer systematischen Datenerfassung und Integration gleichstellungsrelevanter Aspekte in die Hochschulprozesse.

Zielgruppe Studentinnen

Der Studentinnenanteil hat sich in den vergangenen Jahren stabilisiert (2015: 37,2%, 2016: 37,2%, 2017: 36,5%). Besonders erfreulich ist der leichte Gesamtanstieg der Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften, insbesondere in der Fakultät Physikalische Technik und Informatik (PTI). Dieser konnte sogar von 16% (2011) auf 28% (2017) gesteigert werden. Potentiale zur Erhöhung des Studentinnenanteils haben insbesondere die Fakultäten Elektrotechnik (ELT) und Kraftfahrzeugtechnik (KFT) (siehe Abb. 5).

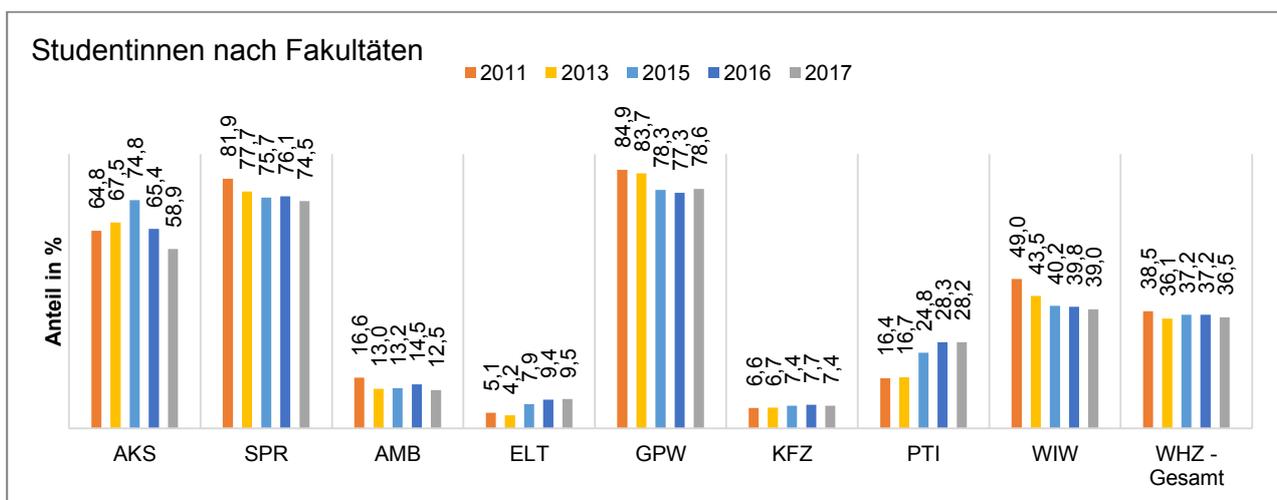


Abbildung 5: Studentinnenanteil nach Fakultäten an der WHZ im Verlauf bis 2017.

⁶ <https://www.fh-zwickau.de/diversity>

⁷ <https://www.fh-zwickau.de/mentmab>

Die angestrebte gezielte Ansprache von Studentinnen mit Hinweisen zur Promotionseignung hat bisher fakultäts- und personenabhängig und damit nur vereinzelt stattgefunden. Zur Frauenförderung im Rahmen kooperativer Promotionen bedarf es eines hochschulweiten Konzepts mit gezielter und persönlicher Ansprache aller geeigneten Studentinnen. Die Benennung einer hochschulweit verantwortlichen Person gestaltete sich bisher schwierig. Aktuell werden fakultätsinterne Lösungen mit Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gesucht. Die Vernetzung der entstehenden fakultätsinternen Strukturen sollte in Zusammenarbeit der Fakultätsleitungen, der Koordinationsstelle und der Hochschulleitung erfolgen.

Weiterhin sollten gezielte Angebote für Studentinnen in den existierenden Projekten umgesetzt werden. Dies wurde im Rahmen des 2016 stattgefundenen Workshops „Gehalts- & Berufungsverhandlungen für Frauen“ realisiert, das gemeinsam mit dem Career Service organisiert, durchgeführt und im Studium Generale verankert wurde. Der Workshop war zu 100% ausgebucht. Eine Wiederholung zum selben Thema ist in Organisation, ebenso eine thematische Ausweitung bei erfolgreicher Bewerbung im Professorinnenprogramm. Auch im Mentoringprogramm MentMAB wurden gezielt Studentinnen gefördert. Seit dem Wintersemester 2016/17 gab es hier 20 MentMAB-Teilnehmende, neun (45%) davon waren Frauen. Besonderes Augenmerk lag im Mentoringprogramm auch auf der Gewinnung von geeigneten Mentorinnen für die MINT-Bereiche. Hier liegt der Anteil an Frauen bei ca. 29%.



Zielgruppe Schülerinnen

Die bisherigen Aktivitäten zielen auf die Begeisterung und Anwerbung von Schülerinnen für die MINT-Bereiche ab. Die seit 2015 umgesetzten Maßnahmen sind der SchülerinnenWettbewerb⁸ und die FerienUni⁹. Der Wettbewerb wird seit 2016 einmal jährlich durchgeführt und brachte pro Durchgang ca. 30 interessierte Mädchen der 5.-8. Klassen an die Hochschule. Die Themen wurden unter dem Motto Mobilität gebündelt und haben zum Ziel, die Mädchen mit Erfindungsgeist, Experimentieren und Kreativität zum Bau eines Autos, Solarmobils oder Bürstenroboters zu begeistern. Die neu konzipierte und 2016 ins Leben gerufene FerienUni vereint ebenfalls den Gedanken des Ausprobierens und Experimentierens. Hier haben sowohl Mädchen als auch Jungen die Möglichkeit, in den Sommerferien alle Fakultäten in einer Woche zu erleben. Bei der Anmeldung wird auf eine paritätische Verteilung der Geschlechter geachtet (50:50). Speziell in den Vormittagsprogrammen an den Fakultäten wird auf geschlechtsspezifische Unterschiede eingegangen. Mädchen und Jungen werden getrennt voneinander in den Programmen beschäftigt und betreut. Am Nachmittag besuchen die TeilnehmerInnen verschiedene Freizeit- und Sportangebote, die das FerienUni-Programm abrunden. Aufgrund der hohen Nachfrage für die FerienUni soll es im PP III eine zusätzliche HerbstUni für Jugendliche ab der 10. Klasse geben. Dafür wird ein spezielles Konzept zur gezielten Ansprache der Mädchen entwickelt. Parallel dazu werden bereits bestehende Maßnahmen wie der Girls'Day¹⁰ und bestehende Schulprojekte umgesetzt und weiterentwickelt.

Primäres Ziel der vorstehenden Aktivitäten ist es, durch verschiedene, in sich übergreifende Maßnahmen eine durchgängige Begleitung der Schülerinnen von der Grundschule bis zur Hochschule zu schaffen. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass der Studentinnenanteil in den Fakultäten Angewandte Kunst (AKS), Angewandte Sprachen und interkulturell Kommunikation (SPR) und Gesundheits- und Pflegewissenschaften (GPW) leicht rückläufig ist (siehe Abbildung 5). Hier ist die Hochschule seit Jahren darum bemüht, in den frauenüberrepräsentierten Fächern mehr Männer zu gewinnen. Dies zeigt bereits erste Erfolge und wirkt sich zeitgleich auf die Gesamtquote der Studentinnen aus.

Abschließend ist anzumerken, dass es nicht möglich ist, in einem dreijährigen Zeitraum die genannten Zielgruppen durch eine Karrierebegleitung zur erfolgreichen Professur zu führen. Maßnahmen wie z. B. der SchülerinnenWettbewerb, die FerienUni, das Promotionsstipendium oder der Wissenschaftlerinnenstammtisch zeigen erste Erfolge, müssen jedoch weiter verstetigt und ausgebaut werden um langfristig quantitative Erfolge zu verzeichnen. Für die Besetzung von Professuren mit Professorinnen kommt hinzu, dass an der Fachhochschule eine Praxiserfahrung von mindestens drei Jahren außerhalb des Hochschulbereiches nachzuweisen ist. Diese Forderung in ein Nachwuchsförderkonzept zu integrieren und umzusetzen wird eine Zielstellung der Gleichstellungsarbeit bis 2025. Außerdem wurde insgesamt eine deutlich verbesserte Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der WHZ realisiert. Es gilt, diese gute Ausgangslage weiterhin mit geeigneten Konzepten und Maßnahmen zu nutzen, zu verstetigen und voran zu treiben.

3.2.2 Öffentlichkeitsarbeit

Die Zusammenarbeit zwischen der Koordinatorin für Gleichstellung und der Stabsstelle Kommunikation und Marketing (SKM) wurde intensiviert und qualitativ verbessert. Bisher getrennte Arbeitsprozesse wurden abgestimmt und gebündelt. Es wird bei der Öffentlichkeitsarbeit auf gendersensible Sprache und Informationsmaterialien geachtet. Auch die gendergerechte Studien- und Berufsorientierung mit Umsetzung gendersensibler Informationsmaterialien für technische Studiengänge wurde weitestgehend umgesetzt.

⁸ <https://www.fh-zwickau.de/schuelerinnenwettbewerb>

⁹ <https://www.fh-zwickau.de/ferienuni>

¹⁰ <https://www.fh-zwickau.de/GirlsDay>

Eine weitere Verbreitung der Gleichstellungsthemen sowie der Förderung von Kindern im MINT-Bereich erfolgte durch die Mitwirkung der Koordinatorin an der Vorbereitung und Durchführung öffentlicher Veranstaltungen durch die Hochschule, wie bspw. der „Langen Nacht der Technik“ oder den Hochschulinformationstagen. Außerdem werden alle Veranstaltungen wie der Girls' Day, die FerienUni und der Schülerinnenwettbewerb intern (z. B. Newsletter für Hochschulmitglieder) und extern (z. B. auf Messen, bei Facebook und Instagram) durch SKM mitbeworben. Die Vorstellung der Hochschule in Bildungseinrichtungen der Region mit dem speziellen Ziel der Gewinnung von Schülerinnen für ein MINT-Studium wird bereits umgesetzt.

Die Sichtbarkeit weiblicher Rollenvorbilder wurde 2017 durch die neue etablierte Roll-Up Ausstellung „Frauen an der WHZ“ verbessert. Die Roll-Ups mit fünf Frauen werden auf allen repräsentativen Veranstaltungen der WHZ aufgestellt und dienen vorrangig zwei Zielen: Die Frauen aller Statusgruppen und Fachbereiche sichtbar zu machen und als Vorbild für (zukünftige) Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu dienen. Diese Ausstellung soll bis ins Jahr 2025 jährlich um eine weitere Frau erweitert werden. Auch durch die Erarbeitung eines informativen Internetbereichs¹¹ wurde intern und extern die Sichtbarkeit der Gleichstellung deutlich verbessert. Diese Internetseiten müssen zukünftig aktuell gehalten, weiterentwickelt und mit neuen Maßnahmen und Projekten ausgestaltet werden.

Potential zur Zielerreichung ist im Angebot hochschulinterner Weiterbildungsveranstaltungen zu Genderaspekten für in der Beratung tätige Hochschulmitglieder zu sehen. Sie sollten dem Ziel der Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen dienen. Allerdings ist anzumerken, dass zumindest die Gleichstellungsbeauftragten an Weiterbildungsveranstaltungen der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen¹² teilnehmen. Zukünftig bedarf es eines Weiterbildungs- und Sensibilisierungskonzeptes mit Veranstaltungen zum Thema Chancengleichheit an der WHZ, in dem die Beratungskomponente integriert wird. Es wird angestrebt, pro Semester eine Veranstaltung zu organisieren und umzusetzen. Bestehende Strukturen sollten zuvor gelistet und effektiv genutzt werden. Erfreulicherweise wurde bereits in der neuen Beratungsbroschüre der WHZ¹³ eine eigene Seite mit Aufzählung der Beratungsangebote im Bereich Gleichstellung und dessen Ansprechpersonen realisiert.

Die beratende Mitarbeit im Frauennetzwerk Zwickau wurde sporadisch wahrgenommen. Hier sollte zukünftig neben einer intensiveren Zusammenarbeit mit dem Netzwerk auch die Kooperation mit Stadt Zwickau verstärkt werden. Die hier noch ungenutzten Potentiale sind für eine effektivere und nachhaltigere Gleichstellungswirkung zu heben.

3.2.3 Familienfreundliche Hochschule

Die WHZ ist seit dem Jahr 2008 zertifiziert und hat am 15. Dezember 2017 erneut das Zertifikat zum audit familiengerechte Hochschule erhalten. Es war das dritte Re-Audit, wodurch nun eine dauerhafte Zertifizierung vorliegt. In den folgenden Jahren wird die Hochschule in einem Dialogverfahren begleitet, um die erreichten Ergebnisse zu halten und aktuelle oder neue Themen, wie z.B. flexible Arbeits- und Studienmodelle, weiter voran zu treiben. Der Begriff Familienfreundlichkeit wurde durchgängig in Familiengerechtigkeit umbenannt.

Die Hochschule verfügt über eine Familienbeauftragte, die neben ihrer eigentlichen Arbeitstätigkeit die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen auf diesem Gebiet in enger Zusammenarbeit mit den GleichstellungsakteurInnen verfolgt. Hier gelingt die interne Kommunikation über die Beauftragten und könnte zukünftig durch die Bündelung im Bereich Chancengleichheit deutlich optimiert werden.

Der Hochschule ist es gelungen, das hohe Niveau der Familiengerechtigkeit zu halten und weiter auszubauen. Im Berichtszeitraum sind folgende herausragende Erfolge zu verzeichnen: Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen durch Online-Learning-Angebote, Erhöhung

¹¹ <https://www.fh-zwickau.de/gleichstellung>

¹² <http://www.chancengleichheit-in-sachsen.de/>

¹³ <https://www.fh-zwickau.de/fileadmin/studium/docs/whz-beratungsbroschuere.pdf>

der Zahl berufsbegleitender und Teilzeit-Studienangebote, Weiterentwicklung der Teilzeitmodelle und der Möglichkeit der Nutzung flexibler Arbeitszeiten und Entwicklung von Broschüren für alle Lebenslagen. Neben den Familien mit Kindern wurde verstärkt die Vereinbarkeit für Familien mit zu pflegenden Angehörigen berücksichtigt und durch Beratungsangebote mit der Fakultät Gesundheits- und Pflegewissenschaften ausgebaut. Es wurde eine Pflegemappe für Angehörige etabliert. Auch am sachsenweiten Pflegewegweiser hat sich die Hochschule intensiv beteiligt. Darüber hinaus wurde der Web-Auftritt der Familiengerechten Hochschule¹⁴ komplett überarbeitet und neugestaltet sowie das Logo konsequent auf Ausschreibungen und im Corporate Design der Hochschule verankert.

Folgende Herausforderungen und zentrale Themen sind für die nächsten Jahre im aktuellen Handlungsprogramm festgeschrieben:

- Einführung und Umsetzung der Telearbeit,
- Vermeidung von langen Vorlesungstagen,
- Flexibilisierung der Kernarbeitszeit,
- Abfederung der Überschneidung von Schulferien und Semesterferien,
- Erhöhung des Angebots an Teilzeitstudiengängen und
- Bündelung vorhandener Angebote im Bereich Chancengleichheit.

3.2.4 Evaluationen/ Erfassungen

Zielstellung war (und ist) es, die Sensibilisierung der Beschäftigten hinsichtlich Genderaspekten zu erhöhen. Es sollte gezielt auf die Bedeutung hingewiesen und in wichtigen Schriftstücken und Dokumenten der Hochschule sichtbar werden.

Spezielle Maßnahmen für Frauen wurden im gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderplan der Hochschule, der im Jahr 2017 vom Dezernat für Personalangelegenheiten in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten neu überarbeitet wurde, verankert. Hierbei wurden Zielvorstellungen und Maßnahmen im Einklang mit dem Gleichstellungskonzept festgeschrieben.¹⁵

In allen, die Studierenden betreffenden Ordnungen sowie bei allen Mentoring- und Evaluationsmaßnahmen wird mittlerweile auf die Einhaltung des Gleichberechtigungsansatzes geachtet, wie z. B. die geschlechtergerechte Sprache oder Erhebung geschlechterspezifischer Daten. Festzuhalten ist, dass die geschlechterspezifischen Daten zwar zum Großteil erfasst werden, jedoch für eine regelmäßige detaillierte Analyse nicht oder nur schwer zugänglich (durch manuelles Auszählen) sind. Daher ist eine flächendeckende Evaluation von Genderaspekten aller Statusgruppen, aufgeschlüsselt nach Fakultäten und Fachbereichen der Hochschule sowie mit Indikatoren bemessen, bisher nicht möglich. Es fehlt somit die systematische Grundlage, um eine Analyse von Gleichstellungsmaßnahmen effizient und effektiv durchführen zu können.

Im Rahmen der Evaluierung von Lehrveranstaltungen werden geschlechterspezifische Daten erfasst, jedoch im Lehrbericht noch nicht differenziert genug betrachtet. Daher soll das Thema Gender in der Lehre tiefgründiger im Lehrbericht verankert werden. Auch die Implementierung gleichstellungspolitischer Aspekte bei der (Re-)Akkreditierung und externen Evaluationen wurde noch nicht abgeschlossen. Hier ist ein fortführender Prozess unter Einbezug der Koordinationsstelle notwendig.

¹⁴ <https://www.fh-zwickau.de/familiengerechte-hochschule/#c8192>

¹⁵ Westsächsische Hochschule Zwickau: Frauenförderplan der WHZ 2017-2021 (01.06.2017), S.2.

4. Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes bis 2025

4.1 Strategische Ziele

Die im vorangegangenen Kapitel durchgeführte kritische Situationsanalyse ist die Basis für die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes bis ins Jahr 2025. Folgende vier strategische Ziele werden für die zukünftige Gleichstellungsarbeit an der WHZ definiert (siehe Abb. 6):

- Strukturelle und nachhaltige Gleichstellungswirkung,
- Erhöhung des Anteils an Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Statusgruppenübergreifende Karriereförderung von Frauen und
- Qualitätssicherung gleichstellungsfördernder Maßnahmen.

Aus den genannten strategischen Zielsetzungen lassen sich drei Handlungsfelder ableiten:

- Struktur und Nachhaltigkeit,
- Frauen- und Nachwuchsförderung und
- Qualitätsmanagement.

Für jedes dieser Handlungsfelder werden drei Schwerpunkte gesetzt, aus denen sich die zentralen Maßnahmen ableiten (siehe Abb. 6).

Strategische Ziele:		
<ul style="list-style-type: none"> - Strukturelle und nachhaltige Gleichstellungswirkung - Erhöhung des Anteils an Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen - Statusgruppenübergreifende Karriereförderung von Frauen - Qualitätssicherung gleichstellungsfördernder Maßnahmen 		
Struktur und Nachhaltigkeit	Frauen- und Nachwuchsförderung	Qualitätsmanagement
<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisierung für Gender-Aspekte - Verstärkung der personellen und finanziellen Ausstattung - Ausbau der nationalen und internationalen Vernetzung 	<ul style="list-style-type: none"> - Gezielte fachhochschul-spezifische Förderung von Wissenschaftlerinnen - Personalentwicklung im nichtwissenschaftlichen Bereich - Weiterentwicklung von Vereinbarungskonzepten für individuelle Lebensentwürfe 	<ul style="list-style-type: none"> - Einbindung gleichstellungs-relevanter Aspekte in die Hochschulprozesse - Systematische Erfassung und Auswertung gleichstellungs-relevanter Daten - Verankerung Gleichstellungs-konzept im QM-System der Hochschule

Abbildung 6: Strategische Ziele, Handlungsfelder und Schwerpunkte im Gleichstellungskonzept 2018-2025.

4.2 Handlungsfelder und Maßnahmen

4.2.1 Struktur und Nachhaltigkeit

Die Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder muss hochschulweit etabliert und sichergestellt werden. Die vorhandene Struktur zur Gleichstellung soll mit den Konzeptionen der Querschnittsthemen Frauenförderung, Familiengerechte Hochschule und Inklusion gebündelt und unter dem Begriff Chancengleichheit in der Hochschule sichtbar verankert werden. Zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit ist die hochschulweite Koordinationsstelle für Gleichstellung (zukünftig Chancengleichheit) finanziell adäquat auszustatten und personell zu verstetigen. Für den Ausbau der nationalen und internationalen Vernetzung - speziell im MINT-Bereich - bedarf es einer Intensivierung von Partnerschaften sowohl auf regionaler Ebene, als auch mit geeigneten Fachhochschulen und Forschungseinrichtungen im In- und Ausland.

Maßnahmen:

- Erstellung eines hochschulübergreifenden Sensibilisierungskonzeptes in enger Zusammenarbeit mit den Struktureinheiten,
- Systematische Einbindung von Gender-Aspekte in die Lehre, Forschung und Verwaltung
- Sicherstellung der kontinuierlichen Zusammenarbeit zwischen der Koordinationsstelle und der Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung der Informationspolitik zur Gleichstellung,
- Verstärkung der Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung innerhalb der Hochschule, z.B. durch „Gendersensible Personalentwicklung“, „gendergerechte Berufungsverfahren“ oder Workshops und Veranstaltungsreihen zum Thema Chancengleichheit,
- Nutzung und Bündelung vorhandener Strukturen zum Thema Chancengleichheit (Gleichstellung, Frauenförderung, Familiengerechte Hochschule und Inklusion) und strategische Verankerung innerhalb der Hochschulstruktur; Koordination über die Koordinationsstelle für Gleichstellung & Professorinnenprogramm und über eine AG Chancengleichheit (siehe Abb. 7),
- Leistungsorientierte finanzielle Ausstattung der Koordinationsstelle,
- Personelle Verstetigung der Koordinationsstelle zum Thema Gleichstellung/Chancengleichheit,
- Weiterentwicklung der Koordinationsstelle als zentrale Anlaufstelle für Chancengleichheit,
- Prüfung, Vereinheitlichung und verbindliche Festlegung der angemessenen nebenamtlichen Entlastung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten,
- Vertiefung der Partnerschaft mit Stadt und Landkreis bzgl. der Querschnittsthemen zur Chancengleichheit,
- Ausbau der nationalen und internationalen Kooperationen mit (Fach)Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Erhöhung der Zielstrebigkeit und Effektivität und des Austausches auf EU Ebene (Best practice, Gender Equality Plan auf EU Ebene etc.).

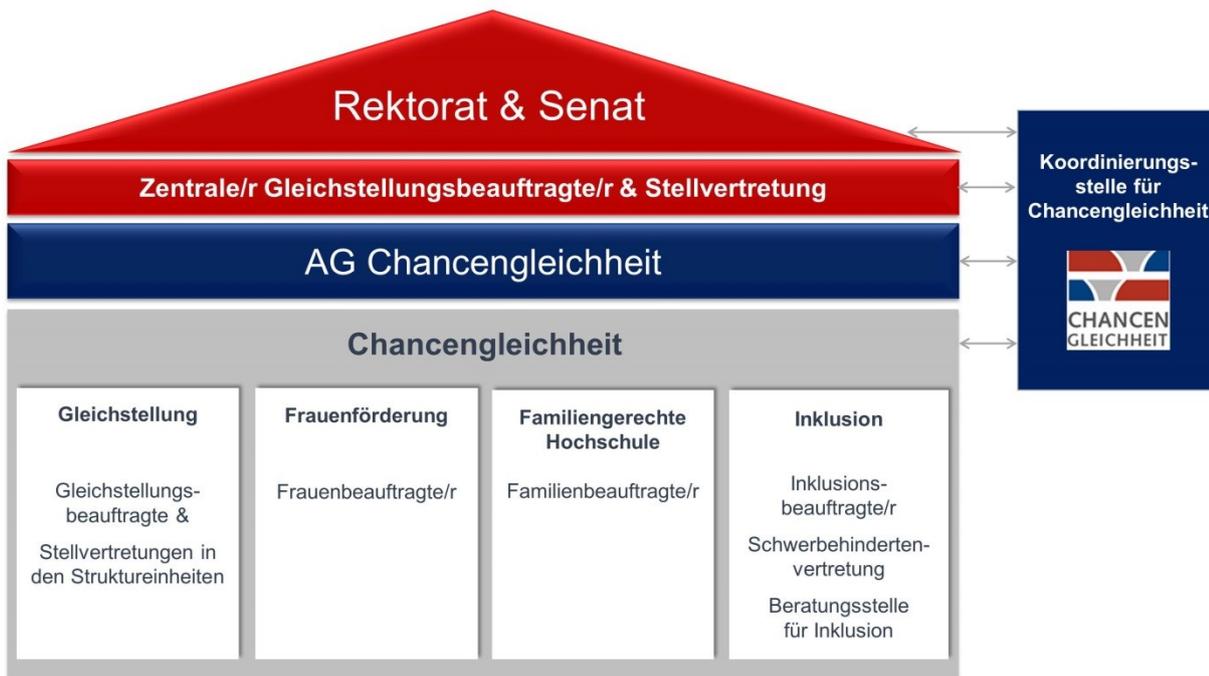


Abbildung 7: Zukünftige Bündelung vorhandener Strukturen zum Thema Chancengleichheit (Gleichstellung, Frauenförderung, Familiengerechte Hochschule und Inklusion) und Koordination über Koordinierungsstelle zur Chancengleichheit.

Für die Chancengleichheit an der WHZ wurde zudem ein Logo entwickelt, das die ganzheitliche Betrachtung der Themen Gleichstellung, Frauenförderung, Familiengerechtigkeit und Inklusion symbolisiert. Es wird zukünftig als sichtbares Zeichen auf allen hochschulinternen und externen Kommunikationswegen verwendet, um hochschulintern eine bessere Wahrnehmung und nachhaltigere Sensibilisierung zu erreichen.

4.2.2 Frauen- und Nachwuchsförderung

Für das Handlungsfeld Frauen- und Nachwuchsförderung werden folgende drei Schwerpunkte gesetzt:

- Steigerung des Professorinnenanteils und gezielte fachhochschulspezifische Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen,
- Karriereförderung von Mitarbeiterinnen im nichtwissenschaftlichen Bereich auf dem Wege der Personalentwicklung und
- Weiterentwicklung von Vereinbarungskonzepten zur Realisierung individueller Lebensentwürfe.

Zielgruppenspezifische Maßnahmen sollen zukünftig so konzipiert werden, dass es überganglose Schnittstellen zwischen den einzelnen Zielgruppen gibt, um eine kontinuierliche Überleitung zwischen den Maßnahmen sicherzustellen. Die bestehenden Maßnahmen müssen verstetigt und optimiert werden, um das vorhandene Potenzial an Wissenschaftlerinnen zur Weiterentwicklung aufzugreifen. Besonders für die Personalentwicklung von Mitarbeiterinnen im nichtwissenschaftlichen Bereich – insbesondere zur Karriereförderung befristeter Mitarbeiterinnen auf unbefristete Stellen – sind nachhaltige Konzepte in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und dem Dezernat Personalangelegenheiten zu entwickeln. Attraktive Konzepte zur Vereinbarung von unterschiedlichen Lebensentwürfen im Bereich Studium/Beruf/Karriere und Familie/Pflege/Beeinträchtigung soll es Frauen ermöglichen, gezielt gefördert zu werden.

Zielgruppenübergreifende Maßnahmen:

- Verstetigung und fortlaufende Weiterentwicklung bisher erfolgreicher Maßnahmen und Projekte,
- Entwicklung eines lückenlosen Nachwuchsförderkonzeptes für alle Statusgruppen und Karrierestufen einschließlich Maßnahmen zur nachhaltigen Gewinnung und Bindung von FH-Absolventinnen, -Promovendinnen, -Mitarbeiterinnen und -Professorinnen an die WHZ
- Integration von Gender-Aspekten und des Nachwuchsförderkonzeptes in das Personalentwicklungskonzept der Hochschule,
- Ausbau der Kooperationen zu regionalen Forschungseinrichtungen und Unternehmen für den fachlichen Austausch sowie der Förderung potentieller Nachwuchskräfte im MINT Bereich,
- Sicherstellung der Vereinbarkeit zwischen wissenschaftlicher/beruflicher Karriere und Familie und/oder Beeinträchtigung,
- Erhaltung und Ausweitung der bestehenden KiTa-Kooperation,
- Weiterentwicklung der Alumniarbeit zur Schaffung und Nutzung erfolgreicher WHZ Frauen als Role-Models,
- Verstetigung und Erweiterung der Roll-Up-Ausstellung „Frauen an der WHZ“ und
- Entwicklung spezieller Angebote für Frauen innerhalb des Alumninetzwerkes.

Maßnahmen Zielgruppe Professorinnen:

- Teilnahme am Professorinnenprogramm (PP) III und Fortschreibung des PP-Konzeptes,
- Schaffung eines strukturellen Ablaufes zur gezielten Veröffentlichung von Stellenausschreibungen in Datenbanken für Wissenschaftlerinnen sowie gezielter Ansprache von geeigneten Kandidatinnen,
- Intensivere Nutzung bestehender Kooperationen mit Universitäten und Forschungseinrichtungen zur gezielten Ansprache von potentiellen Professorinnen,
- Durchführung eines Berufungswshops unter Genderaspekten für Mitwirkende in Berufungsverfahren und relevanten Personen der Leitungs- und Verwaltungsebenen,
- Implementierung von persönlichen Ansprechpersonen für neuberufene Professorinnen,
- Fortbestand und Weiterentwicklung des Wissenschaftlerinnenstammtisches und dessen Vernetzung mit geeigneten (Fach-)Hochschulen,
- Prüfung des Ausbaus von flexiblen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, -ort, -formen; Kinderbetreuungsangebote, Urlaubsregelungen, etc.),
- Fortführung der Karriereseminare für Professorinnen mit wechselnden Themen (1-2mal/jährlich) in Verbindung mit dem Wissenschaftlerinnenstammtisch,
- Prüfung und Entwicklung von Kompensationsmaßnahmen für Professorinnen, die durch Gremientätigkeiten und Nebenämter belastet sind,
- Evaluation und Ableitung geeigneter Maßnahmen, wie Professorinnen zukünftig effektiver und gezielter gefördert werden können und
- Wissenschaftliche und arbeitstechnische Unterstützung der Professorinnen durch studentische und/oder wissenschaftliche MitarbeiterInnen und/oder Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Maßnahmen Zielgruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen:

- Systematische Evaluation aller relevanten Daten als Grundlage zur Maßnahmenentwicklung,
- Entwicklung eines Konzeptes zur Nachwuchsförderung mit dem Prorektorat und Dezernat Forschung,
- Gezielte Ansprache geeigneter Studentinnen zur Promotion auf Fakultätsebene,
- Implementierung von persönlichen Ansprechpersonen für (potentielle) Nachwuchswissenschaftlerinnen und strukturelle Einbettung in das Promotionsprogramm/Promotionskolleg,
- Ausbau der Promotionsstipendien,
- Gründung und Förderung einer Nachwuchsforscherinnengruppe mit 4-6 Promovendinnen,

- Vernetzung der Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Wissenschaftlerinnenstammtisch und Promotionskolleg,
- Weiterentwicklung der Workshopangebote zum Thema „Karriereentwicklung und -förderung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs an einer Fachhochschule“,
- Anknüpfung an das MentMAB-Mentoringprogramm für (interessierte) Promovendinnen mit direktem Kontakt zu geeigneten Professorinnen als Mentorinnen,
- Schaffung der Möglichkeit eines verlässlichen Karriereweges zur Professorin durch geeignete Kooperationen mit Forschungseinrichtungen und (regionalen) Unternehmen (zur Erfüllung der gesetzlich festgelegten dreijährigen Berufspraxis außerhalb des Hochschulbereiches),
- Initiierung eines Netzwerkes für Frauen, bestehend aus den Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und dem Career Service der WHZ gemeinsam mit der regionalen Handelskammer und Unternehmen zur Karriere- und Personalentwicklung.

Maßnahmen Zielgruppe Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich:

- Ausbau der Sensibilisierungsmaßnahmen zur Gleichstellung und zur gendersensiblen Sprache in allen Struktureinheiten und in der Verwaltung,
- Systematische Fortbildung und Qualifizierung von befristeten Mitarbeiterinnen zur Erhöhung der Bewerbungschancen auf zukünftig geplante, unbefristete Wiederbesetzungen gemäß Stellenplan der Hochschule und
- Systematische Datenerfassung zur prozentualen Verteilung von Frauen in Gremien und Leitungspositionen (Fakultätsräte, Senat, Hochschulleitung etc.) und aktive Ansprache zur Gremienbeteiligung.

Maßnahmen Zielgruppe Studentinnen:

- Systematische Erfassung aller relevanten Daten wie z. B. Studentinnenanteil, Abbruchquoten, Abbruchgründe und Studiendauer weiblicher Studierender,
- Gezielte genderorientierte Anpassung der Lehr- und Studienkonzepte zur Steigerung des Anteils an Studentinnen in unterrepräsentierten (MINT-)Fakultäten,
- Konzipierung und Integration von Maßnahmen und Elementen im Promotionskolloquium zur gezielten Förderung von Studentinnen in der Studienendphase,
- Ausbau der Workshopangebote speziell für Studentinnen zum Thema „Wissenschaftliche Karriere bzw. Karriereentwicklung und -förderung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs an einer Fachhochschule“,
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Koordinationsstelle für Gleichstellung/Chancengleichheit mit dem Career-Service zur Erweiterung des Beratungs- und Vermittlungsspektrums speziell für Studentinnen und Absolventinnen
- Weiterentwicklung des MentMAB-Mentoringprogramms für (interessierte) Studentinnen; Aufbau eines direkten Kontaktes zu geeigneten Mentorinnen zur gezielten Förderung des weiblichen MINT-Nachwuchses,
- Erhöhung der Attraktivität des Open-MINT-Orientierungsstudiums durch stärkere Berücksichtigung genderspezifischer Aspekte und Inhalte und
- Fachspezifische Verstetigung und Ausbau des MINT-Studentinnen-Anteils durch gezielte Anpassung der Lehr- und Studienkonzepte, besonders in den von Frauen unterrepräsentierten Fachbereichen

Maßnahmen Zielgruppe Schülerinnen:

- Regelmäßige Evaluation und systematische Auswertung aller (bereits bestehender) Projekte und Maßnahmen,
- Entwicklung eines Konzeptes zur durchgängigen Begleitung der Schülerinnen von der Grundschule bis zur Hochschule,
- Fortführung des SchülerinnenWettbewerbs und der FerienUni für 10-15jährige Kinder,
- Neukonzipierung einer HerbstFerienUni für Jugendliche ab 16 Jahren,
- Konzipierung und Umsetzung eines Experimentier- und ForschungsParcours zur gezielten Anwerbung von Studentinnen für die MINT-Studiengänge,
- Effektivere Öffentlichkeitsarbeit für das Open-MINT-Orientierungsstudiums und gezieltere Ansprache potentieller Studentinnen und
- Aufbau einer Schülerinnendatenbank in Zusammenarbeit mit der Öffentlichkeitsarbeit.

4.2.3 Qualitätsmanagement

Die Qualität der Gleichstellungsarbeit – als integraler Bestandteil in der Wissenschaft und an der Hochschule – soll über alle Zielgruppen hinweg weiterentwickelt und somit eine nachhaltige Verbesserung erfahren. Dies wird bis ins Jahr 2025 durch die folgende Schwerpunktsetzung erreicht: 1. strukturelle Einbindung gleichstellungsrelevanter Aspekte in alle Hochschulprozesse, 2. systematische und lückenlose Erfassung und Auswertung aller gleichstellungsrelevanter Daten an der Hochschule und 3. Sicherung der Qualität mit Hilfe der festen Verankerung des Gleichstellungskonzeptes im Qualitätsmanagementsystem der Hochschule.

Für die konsequente Ausrichtung der Hochschule an den Zielen und Aufgaben der Gleichstellung bzw. zur Chancengleichheit erfolgt die Integration der gleichstellungsrelevanten Aspekte in alle Hochschulprozesse. Neben den strategischen und operativen Zielen der Gleichstellung sind bspw. Parameter wie Ziel- und Statusgruppen, quantitative und qualitative Indikatoren (soziodemographische, sozioökonomische etc.), Kosten und Outcome-Faktoren (Zielgruppenzufriedenheit) zu berücksichtigen. Deren Auswahl, die Einbindung in die Prozesssystemlandschaft sowie die Aufnahme ins Organisationshandbuch der Verwaltung, in Checklisten, Ablaufpläne, Vorlagen und Arbeitsanweisungen erfolgt im stetigen Dialog mit der Hochschulleitung, dem Zentrum für Kommunikationstechnik und Informationsverarbeitung (ZKI) sowie der/dem Beauftragten für das Prozessmanagement.

Bei der Datenerfassung soll sich am europaweiten GEAR-Tool¹⁶ und den dort festgelegten Kategorien und Parametern orientiert werden. Dies ermöglicht eine zuverlässige Datenlage und eine mittel- und langfristige Verwertbarkeit der erhobenen Daten auf EU-Ebene. In Hinblick auf die Einführung des ERP-Systems an der WHZ bis 2025 soll die Mitwirkung der Koordinatorin als Key-Userin für das Themengebiet Gleichstellung fungieren und konstruktiv an den Parametern mitwirken.

Mit der Aufnahme in die Prozesslandschaft der Hochschule soll auch die Verankerung des Gleichstellungskonzeptes im hochschulweiten Qualitätsmanagementsystem erfolgen. Es muss sichergestellt sein, dass gleichstellungsrelevante Aspekte im zentralen Qualitätsmonitoring (Befragungen und Evaluationen), bei der (Re-)Akkreditierung von Studiengängen, beim Benchmarking sowie bei weiterführenden quantitativen und qualitativen Analysen der Hochschulleitung eine konsequente Berücksichtigung finden. Die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Koordinatorin, die/der Familienbeauftragte, die/der Inklusionsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat werden dabei aktiv eingebunden. Die Gleichstellung als ein Querschnittsziel der Organisationsentwicklung und dem Handlungsfeld im

¹⁶ www.eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear

WHZ-HEP 2025 wird damit nachhaltiger und alle Hochschulmitglieder werden so umfassend für Gender-Aspekte sensibilisiert.

Maßnahmen:

- Systematische Erfassung und Auswertung aller gleichstellungsrelevanten Daten,
- Erarbeitung aussagekräftiger Analysen und Konzepte zur Wirksamkeit der Gleichstellungsaktivitäten,
- Herstellung von Transparenz über die mit den Prozessabläufen zur Gleichstellung verbundenen Kosten und Kapazitäten und
- Ableitung von Handlungsempfehlungen zur Steigerung der Effektivität der Gleichstellungsmaßnahmen.

Impressum

Westsächsische Hochschule Zwickau
Rektorat/Zentraler Gleichstellungsbeauftragter
Dr.-Friedrichs-Ring 2a
08056 Zwickau

Foto: WHZ/Helge Gerischer (Seite 9).

Stand: 20.06.2018.