

# Gleichstellungskonzept der Universität Koblenz-Landau

zur Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der  
Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern  
in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen 2009



Frauenreferentin Campus Koblenz  
Ulrike Köhler-Raithelhuber  
0261 - 287 1762  
[frauenb@uni-koblenz.de](mailto:frauenb@uni-koblenz.de)

Frauenreferentin Campus Landau  
Heide Gieseke  
06341 - 906 537  
[gieseke@uni-landau.de](mailto:gieseke@uni-landau.de)

audit familiengerechte hochschule  
Alexandra Diestel-Feddersen  
06131 - 374 6033  
[diestel-feddersen@ni-koblenz-landau.de](mailto:diestel-feddersen@ni-koblenz-landau.de)

## Inhaltsverzeichnis

- 1 Kurzdarstellung der Universität Koblenz-Landau
- 2 Übergeordnete Zielsetzung Chancengleichheit
  - 2.1 Konkrete Zielformulierung
  - 2.2 Verankerung der Gleichstellung an der Hochschule - Allgemeine Entwicklungslinie
- 3 Situationsbericht
  - 3.1 Studierende, Absolventinnen und Absolventen sowie Promotionen und Habilitationen
  - 3.2 Sonderfall Informatik
  - 3.3 Beschäftigtenstruktur
- 4 Instrumente und Maßnahmen zur Zielerreichung
  - 4.1 Strukturelle Voraussetzungen
    - 4.1.1 Personelle und sächliche Ausstattung der Frauenvertretung
    - 4.1.2 Zielvereinbarungen als neues Steuerungsinstrument
  - 4.2 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
    - 4.2.1 Nachwuchsförderung durch Fort- und Weiterbildungsprogramme  
Schaffung von Karrierezentren für Nachwuchswissenschaftlerinnen
    - 4.2.2 Mentoring-Programm am Campus Landau
  - 4.3 Spezifische Maßnahmen für den Fachbereich 4: Informatik
    - 4.3.1 Ada-Lovelace-Projekt am Campus Koblenz
    - 4.3.2 Roberta
    - 4.3.3 Hochschulpakt 2010
  - 4.4 Weitere programmbezogene Maßnahmen zur Zielerreichung
    - 4.4.1 Landesprogramm Personalbemessungskonzept: Innovationsfonds
    - 4.4.2 Frauenförderung im Rahmen der Bund-Länder-Frauenförderprogramme
    - 4.4.3 Gleichstellungskonzept im Rahmen der Forschungsinitiative des Landes Rheinland-Pfalz
  - 4.4 Das Audit familiengerechte Hochschule
- 5 Ausblick und Perspektiven
- 6 Anlagen
  - Gleichstellungsplan (September 2000)
  - Verwaltungsvorschrift zur Kooperation und Koordination über die Aufgaben und Kompetenzen sowie die Zusammenarbeit der Mitglieder der Frauenvertretung der Universität Koblenz-Landau (September 2000)
  - KARLA – Karrierezentrum für Frauen am Campus Landau. Exemplarische Programmflyer
  - Flyer Mentoring für Frauen am Campus Landau
  - Zielvereinbarungen Frauenförderung innerhalb des Hochschulpakts 2010
  - Gleichstellungskonzept des Antrags zur Forschungsinitiative des Landes Rheinland-Pfalz
  - Zielvereinbarungen des Zertifikats Audit FgH
  - Veröffentlichungen

## **1 Kurzdarstellung der Universität Koblenz-Landau**

Die Universität Koblenz-Landau zählt mit mehr als 12.000 Studierenden zu den mittelgroßen deutschen Universitäten. Sie ist 1990 aus der Erziehungswissenschaftlichen Hochschule Rheinland-Pfalz (EWH) hervorgegangen und somit die jüngste Universität in Rheinland-Pfalz. Ein Charakteristikum der Hochschule ist ihre für die deutsche Universitätslandschaft außergewöhnliche Struktur mit drei Standorten auf einer Nord-Süd-Achse von 150 km. Unter einem gemeinsamen Dach wird an jeweils vier Fachbereichen in Koblenz und Landau gelehrt und geforscht. Organisatorisches Bindeglied ist das Präsidialamt in Mainz, wo Hochschulleitung und zentrale Hochschulverwaltung angesiedelt sind.

Als ehemalige Erziehungswissenschaftliche Hochschule ist ein Schwerpunkt der Universität Koblenz-Landau die Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern aller Schularten (Haupt-, Grund-, Real- und Förderschule sowie Lehramt an Gymnasien und Berufsbildenden Schulen). So sind rund 50 % der Studierenden in Lehramtsfächern eingeschrieben. Mit den Fachbereichen Erziehungswissenschaften an beiden Campi, den Zentren für Lehrerbildung oder UPGradE, einer Graduiertenschule zur Bildungsforschung, leistet die Universität Koblenz-Landau ihren Beitrag für eine Verbesserung der schulischen Bildung. Daneben bietet die Universität nicht-lehramtsbezogene Studiengänge wie Sozial-, Kultur- und Umweltwissenschaften sowie Informatik und Psychologie an.

Die Forschung wird derzeit von knapp 150 Professuren und ca. 250 wissenschaftlichen Bediensteten sowie einer Reihe zentraler Einrichtungen getragen. Die gegenwärtigen Forschungsfelder der Universität Koblenz-Landau konzentrieren sich auf die Schwerpunktbereiche Bildung, Umwelt, Informatik und Technik sowie Gesellschaft und Kultur. Die Forschung wird von kleinen, aber national und international vernetzten Arbeitsgruppen geleistet.

Darüber hinaus konnte sich die noch junge Universität Koblenz-Landau in den wenigen Jahren ihres Bestehens zu einem wichtigen Wirtschaftsfaktor für die Standortregionen Mittelrhein und Südpfalz entwickeln, von dem spürbare regionale und strukturpolitische Effekte ausgehen, die nachhaltig zur Verbesserung der Standortqualität dieser Regionen beitragen.

## **2 Übergeordnete Zielsetzung Chancengleichheit**

### **2.1 Konkrete Zielformulierung**

Aufgrund des Schwerpunkts in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern hat die Universität Koblenz-Landau einen relativ hohen Anteil weiblicher Studierender bzw. Absolventinnen. Jedoch verändert sich das Zahlenverhältnis zwischen den Geschlechtern auf jeder nächsthöheren Qualifikationsstufe zu Ungunsten der Frauen. Deshalb zielt das Gleichstellungskonzept der Universität Koblenz-Landau insbesondere auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ab, und zwar sowohl auf den Qualifikationsebenen Promotion als auch Postdoc. Unter Geltung und Beachtung des Kaskadenmodells soll perspektivisch eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden - eine wichtige Voraussetzung für die Besetzung von wissenschaftlichen Spitzenpositionen mit Frauen.

Anders als in den meisten lehramtsbezogenen Studiengängen, den Erziehungswissenschaften und der Psychologie ist der Frauenanteil unter den Studierenden in der Informatik – abhängig vom gewähl-

ten Studienschwerpunkt – relativ gering. Deshalb hat die Universität in diesem Bereich zusätzlich die Aufgabe der gezielten und systematischen Akquirierung von Studentinnen.

## **2.2 Verankerung von Gleichstellung an der Hochschule Allgemeine Entwicklungslinien**

Sowohl Struktur als auch konkrete Maßnahmen der Frauenförderung durchliefen, auch in Abhängigkeit und Korrespondenz mit allgemeinen, zum Teil grundlegenden hochschulspezifischen und bundesweiten Hochschulentwicklungen, verschiedene Entwicklungsphasen.

Im September 1995 verabschiedete die Universität als erste Hochschule in Rheinland-Pfalz einen *Gleichstellungsplan* und konkretisierte hiermit für ihren Aufgabenbereich und ihre spezifische Situation den Gesetzauftrag zur Gleichstellung und Nachteilbeseitigung für Frauen. Nach fünf Jahren wurde dieses Instrument im Jahr 2000 nochmals überarbeitet. Zeitgleich mit dieser modifizierten Fassung des Gleichstellungsplans entwickelte und verabschiedete die Hochschule (Fachbereiche und Senat im Benehmen mit der Frauenvertretung) eine *Verwaltungsvorschrift über die Aufgaben und Kompetenzen sowie die Zusammenarbeit der Mitglieder der Frauenvertretung* der Universität Koblenz-Landau. In dieser Verwaltungsvorschrift sind auch die Kooperation der Frauenvertretung mit dem Präsidium sowie die Zusammenarbeit der Frauenvertretung am jeweiligen Campus mit der Vizepräsidentin bzw. dem Vizepräsident und den Dekaninnen und Dekanen geregelt.

Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie wurde an der Universität Koblenz-Landau frühzeitig als kritischer Erfolgsfaktor für die Beteiligung von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen erkannt. Seit 26.01.2004 trägt die Universität Koblenz-Landau das Grundzertifikat *audit familiengerechte hochschule* und wurde damit als eine Hochschule ausgezeichnet, die sich intensiv für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie einsetzt (vgl. 4.4). 2007 wurde die Universität erfolgreich reauditiert.

In der am 23.03.2006 in Kraft getretenen Grundordnung verpflichtet sich die Universität auf Prinzip und Methode des *Gender Mainstreaming* und den Ausbau zur *familiengerechten Hochschule*.

In § 6 GO heißt es:

- (1) Die Universität verpflichtet sich zur Beachtung und Umsetzung von Gender Mainstreaming (§2 Abs. 1 HochSchG). Deshalb strebt die Universität in allen Einrichtungen und Studiengängen auf allen Ebenen der Beschäftigten sowie der Studierenden ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter an.
- (4) Die Universität setzt sich das Ziel, Familiengerechtigkeit durch geeignete Maßnahmen und regelmäßige Auditierung zu erreichen.

### 3 Situationsbericht

#### 3.1 Studierende, Absolventen und Absolventinnen sowie Promotionen und Habilitationen

<b>Studierende an der Universität Koblenz-Landau</b>				
Semester	männlich	weiblich	Gesamt	Prozentualer Frauenanteil
WS 99/00	2.994	5.522	8.516	64,84 %
WS 00/01	3.067	5.617	8.684	64,68 %
WS 01/02	3.176	6.141	9.317	65,91 %
WS 02/03	3.270	6.319	9.589	65,90 %
WS 03/04	3.492	6.640	10.132	65,53 %
WS 04/05	3.672	6.906	10.578	65,29 %
WS 05/06	3.951	7.176	11.127	64,49 %
WS 06/07	4.115	7.714	11.829	65,21 %
WS 07/08	4.408	8.161	12.569	64,93 %
WS 08/09	4.328	7.819	12.147	64,37 %

Der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Koblenz-Landau betrug im Wintersemester 2008/09 64,37 %. Der hohe Anteil an Studentinnen erklärt sich durch die an der Universität angebotenen Studienfächer. Insbesondere die Lehramtsfächer für Grund-, Haupt-, Real- und Förderschule sowie Erziehungswissenschaften und Psychologie sind traditionell Fächer, die von Frauen gewählt werden.

<b>Absolventinnen und Absolventen an der Universität Koblenz-Landau</b>				
Prüfungsjahr	männlich	weiblich	Gesamt	Prozentualer Frauenanteil
2000	345	1.007	1.352	74,48 %
2001	344	912	1.256	72,61 %
2002	267	758	1.025	73,95 %
2003	268	747	1.015	73,60 %
2004	266	879	1.145	76,77 %
2005	370	1.203	1.573	76,48 %
2006	393	1.095	1.478	74,09 %
2007	440	1.172	1.612	72,70 %
2008	Bericht des Statistischen Landesamtes liegt noch nicht vor.			

Der Anteil der Absolventinnen ist seit 2000 konstant hoch und liegt über dem Durchschnitt des Studentinnenanteils. Im Prüfungsjahr 2007 lag er bei knapp 73 %.

<b>Promotionen an der Universität Koblenz-Landau</b>				
Semester	männlich	weiblich	Gesamt	Prozentualer Frauenanteil
2000	9	3	12	25,00 %
2001	12	10	22	45,45 %
2002	8	6	14	42,86 %
2003	8	5	13	38,46 %

2004	13	10	23	43,48 %
2005	14	14	28	50,00 %
2006	19	8	27	26,63 %
2007	15	9	24	37,50 %
2008	Bericht des Statistischen Landesamtes liegt noch nicht vor.			

Obwohl die Frauen bei den Studienabschlüssen mit 73 % deutlich vor den Männern liegen, sinkt ihr Anteil bei den abgeschlossenen Promotionen auf durchschnittlich 34 %. Bereits auf dieser Qualifizierungsstufe liegt also auch an der Universität Koblenz-Landau das vor, was die Forschung als „leaky pipeline“ auf dem Weg zur Professur bezeichnet. Aktuelle Forschungsergebnisse des CEWS zeigen, dass gerade in den so genannten „feminisierten Fächern“ für Wissenschaftlerinnen ganz besonders ungünstige Aufstiegsbedingungen bestehen und der Verlust an weiblichem wissenschaftlichem Potenzial vergleichsweise hoch ist.<sup>1</sup> Deshalb sieht die Hochschule insbesondere in den Übergangsphasen (Promotion, Habilitation bzw. Juniorprofessur) ihren besonderen Handlungsauftrag.

<b>Habilitationen an der Universität Koblenz-Landau</b>			
Prüfungsjahr	männlich	weiblich	Gesamt
2000	3	0	3
2001	4	1	5
2002	4	1	5
2003	1	1	2
2004	1	2	3
2005	5	2	7
2006	6	0	6
2007	6	1	7
2008	Bericht des Statistischen Landesamtes liegt noch nicht vor.		

Wie aus den Zahlen ersichtlich ist, unterliegt der Frauenanteil bedingt durch die geringe Anzahl an Habilitationen deutlichen Schwankungen. Im Zeitraum von 2000 bis 2007 erreichten die Frauen bei den Habilitationen einen Anteil von durchschnittlich 25 %, wobei keine Frau in den Naturwissenschaften habilitierte.

### 3.2 Sonderfall Informatik

<b>Studierende im FB 4 Campus Koblenz</b>				
Semester	männlich	weiblich	Gesamt	Prozentualer Frauenanteil
WS 05/06	1.102	479	1.581	30,30 %
WS 06/07	1.179	553	1732	31,93 %
WS 07/08	1.239	610	1849	32,99 %
WS 08/09	1.183	526	1.709	30,78 %

<sup>1</sup> A-Drs. 16(18)314d, Eingang am 01.02.2008.

<b>Absolventen und Absolventinnen des FB 4 Campus Koblenz</b>				
Prüfungsjahr	männlich	weiblich	Gesamt	Prozentualer Frauenanteil
2005	106	49	155	31,61 %
2006	117	68	185	36,76 %
2007	114	52	166	31,33 %
2008	Bericht des Statistischen Landesamtes liegt noch nicht vor.			

Im Fach Informatik, einem der Studien- und Forschungsschwerpunkte am Campus Koblenz, liegt der Frauenanteil im Gegensatz zur Gesamtstatistik bei gut 30 %. Er variiert zwar zwischen den einzelnen Studiengängen<sup>2</sup> innerhalb des Fachbereichs Informatik, doch insgesamt ist das Zahlenverhältnis zwischen Männern und Frauen noch unausgewogen.

<b>Promotionen im FB 4 Campus Koblenz</b>			
Prüfungsjahr	männlich	weiblich	Gesamt
2005	2	0	2
2006	5	1	6
2007	1	0	1
2008	Bericht des Statistischen Landesamtes liegt noch nicht vor.		

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass in der Informatik nicht nur der Anteil weiblicher Studierender, sondern insbesondere auch der Frauenanteil bei den Promotionen gesteigert werden muss.

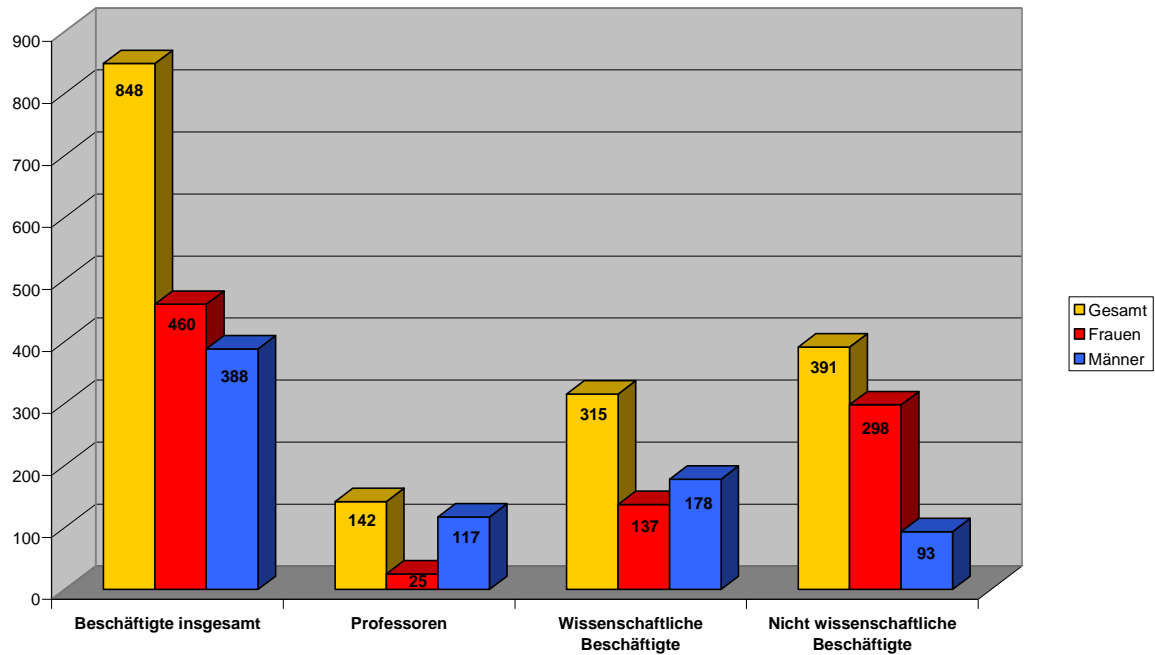
### 3.3 Beschäftigtenstruktur

<b>Beschäftigtenstruktur 2008*</b>	<b>Universität</b>	<b>Campus Koblenz</b>	<b>Campus Landau</b>	<b>Präsidialamt Mainz</b>
Beschäftigte insgesamt	848	392	401	55
- Frauen	460	203	220	37
- Männer	388	189	181	18
Professuren	142	75	67	0
- Frauen	25	13	12	0
- Männer	117	62	55	0
wiss. Beschäftigte	315	154	161	0
- Frauen	137	65	72	0
- Männer	178	89	89	0
Beschäftigte im wissenschaftsunterstützenden Dienst	391	392	401	55
- Frauen	298	203	220	37
- Männer	93	189	181	18

\*ohne Drittmittelbeschäftigte

<sup>2</sup> Studiengänge des Fachbereichs 4: Informatik sind Kerninformatik, Computervisualistik, Informationsmanagement, Wirtschaftsinformatik.

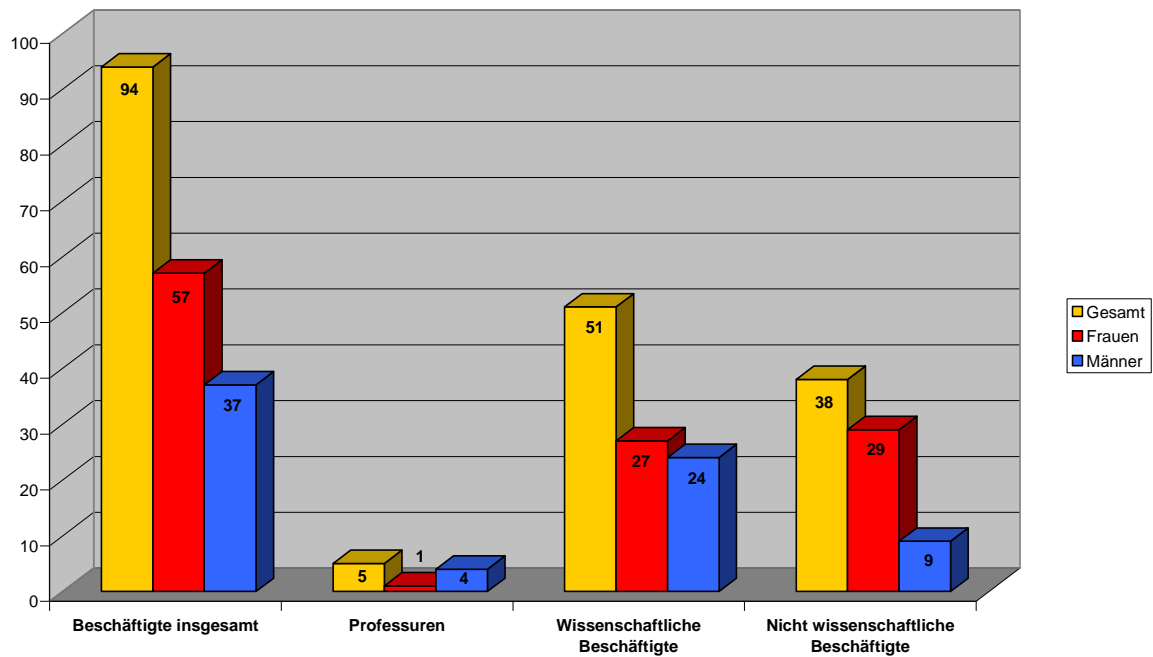
### Beschäftigtenstruktur 2008



Neueinstellungen 2008*	Universität	Campus Koblenz	Campus Landau	Präsidialamt Mainz
Beschäftigte insgesamt	94	36	38	10
- Frauen	57	26	23	8
- Männer	37	10	15	2
Professuren	5	3	2	0
- Frauen	1	1	0	0
- Männer	4	2	2	0
wiss. Beschäftigte	51	25	26	0
- Frauen	27	13	14	0
- Männer	24	12	12	0
Beschäftigte im wissenschaftsunterstützenden Dienst	38	18	10	10
- Frauen	29	12	9	8
- Männer	9	6	1	2

\*ohne Drittmittelbeschäftigte

### Neueinstellungen 2008



Bei den Professuren lag der Frauenanteil im Jahr 2008 bei 17,8 %. Damit liegt die Universität Koblenz-Landau zwar über dem bundesweiten Durchschnitt, was jedoch keineswegs zufriedenstellend ist. Auch die Berufungspraxis im Jahr 2008 brachte keine deutliche Verbesserung, da nur auf eine von fünf ausgeschriebenen Professuren eine Frau berufen wurde.

Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten sieht die Situation viel positiver aus: Im Jahr 2008 lag der Frauenanteil bei 43,5 %. 2008 wurden sogar mehr Frauen als Männer eingestellt (53 %). Damit ist aber noch nicht gesagt, ob das im Gleichstellungsplan der Universität formulierte Ziel, den Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Besoldungs- und Vergütungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, innerhalb von sechs Jahren auf mindestens 30% zu erhöhen, erfüllt ist. Da keine umfassenden geschlechterdifferenzierten Daten vorliegen, kann keine Auskunft über den Umfang (Teil- oder Vollzeit), die Art (befristet oder unbefristet, verbeamtet oder angestellt) und die Besoldungs- oder Vergütungsgruppe des Beschäftigungsverhältnisses gegeben werden. Deshalb hat sich die Universität zum Ziel gesetzt, zeitnah ein Verfahren zu entwickeln, um kontinuierlich geschlechterdifferenzierte Daten für den Bereich der Beschäftigten erheben zu können. Denn nur so kann festgestellt werden, ob auch hier die immer wieder beschriebene Geschlechterpyramide zu Ungunsten von Frauen existiert und somit weiterhin Handlungsbedarf im Sinne der in Kapitel 2.1. genannten Zielorientierung besteht.

## **4 Instrumente und Maßnahmen zur Zielerreichung**

### **4.1 Strukturelle Voraussetzungen**

#### **4.1.1 Personelle und sächliche Ausstattung der Frauenvertretung**

Die Frauenvertretung setzt sich zusammen aus jeweils einer zentralen Frauenbeauftragten, dezentralen Frauenbeauftragten der Fachbereiche, einem Senatsausschuss für Frauenfragen, der an beiden Campi mit jeweils zwei Frauen für jede Statusgruppe besetzt ist, sowie einer Frauenreferentin pro Campus mit jeweils einer halben Stelle. Die Frauenbeauftragten und die Mitglieder des Senatsausschusses für Frauenfragen nehmen die Funktion im Rahmen der universitären Selbstverwaltung wahr.

Das Amt der zentralen Frauenbeauftragten ist an keinem der beiden Campi besetzt und wird daher laut Regelung in der Verwaltungsvorschrift Frauenvertretung durch den Senatsausschuss für Frauenfragen vertreten. In den Fachbereichen erfüllen die Frauenbeauftragten ihre Funktion zusätzlich zu ihren sonstigen Dienstaufgaben. Auch für die Mitglieder des Senatsausschusses für Frauenfragen sind keine Entlastungsmöglichkeiten vorgesehen.

Geschäftsstelle der Frauenvertretung sind die Frauenbüros an den beiden Campi, Geschäftsführerinnen sind die Frauenreferentinnen. Der Etat beträgt für jeden Campus jeweils 10.000 €. Aus dem Etat sind Sekretariatsarbeiten, Teile der sächlichen Verwaltungskosten sowie z.B. Veranstaltungsangebote für Mitarbeiterinnen aus dem wissenschaftsstützenden Dienst zu finanzieren. Zusätzlich erhält die Frauenvertretung an jedem Campus 6.000 € zweckgebundener Mittel, die z.B. am Campus Landau für das Karrierezentrum KARLA verwendet werden. Büroausstattung sowie Dienstreisen werden aus zentralen Mitteln beglichen.

#### **4.1.2 Zielvereinbarungen als neues Steuerungsinstrument ergänzen vorhandene Strukturen**

Die entsprechenden Paragraphen der Grundordnung sowie die *Verwaltungsvorschrift Frauenvertretung* sind zwar wichtige strukturelle und administrative Grundlagen der universitären Frauenförderung, können die Bearbeitung dieses Problembereichs jedoch nicht umfänglich und erschöpfend regeln. Ebenso werden im Gleichstellungsplan durch Selbstverpflichtung, Zielvorgaben und Maßnahmen wie z.B. zur Stellenausschreibung und -besetzung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Studium und Lehre die gesetzliche Verpflichtung zur Verwirklichung von Gleichberechtigung der Geschlechter und Nachteilbeseitigung für Frauen in der Wissenschaft konkretisiert, müssen aber im Sinne einer Prozessorientierung immer wieder an neue Gegebenheiten in der Hochschulentwicklung angepasst werden.

Im Zuge der gewachsenen Autonomie der Hochschulen hat die Steuerung über Zielvereinbarungen an Bedeutung gewonnen. Dies ist auch für die Frauenförderung/Gleichstellung im Wissenschaftsbereich relevant, wenn Frauenförderkriterien Bestandteil von Zielvereinbarungen werden. An der Universität Koblenz-Landau fanden Frauenförderkomponenten Eingang in die mit dem Land getroffenen Zielvereinbarungen zum Hochschulpakt 2010 sowie zur Forschungsinitiative (vgl. 4.3.3 und 4.4.3).

## **4.2 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen**

### **4.2.1 Nachwuchsförderung durch Fort- und Weiterbildungsprogramme Schaffung von Karrierezentren für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Die Frauenbüros beider Campi halten seit 1991 ein breit angelegtes Zusatzangebot zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen vor. Am Campus Koblenz richtet sich das Programm mit Angeboten wie z.B. Präsentationstechniken, wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben, Rhetorik- und EDV-Kursen bislang insbesondere an Studentinnen. Am Campus Landau hingegen werden neben Studentinnen seit dem Wintersemester 2006/07 als Zielgruppen auch Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen angesprochen. Inhalte sind nun zusätzlich Themen wie Karriereplanung und Berufseinstieg oder Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familienaufgaben. Der äußere Rahmen für dieses erweiterte Programm ist KARLA - das Karrierezentrum für Frauen der Universität in Landau.

Sowohl am Campus Koblenz als auch am Campus Landau ist im Rahmen der programmbezogenen Maßnahmen der (weitere) Ausbau eines Karrierezentrums bzw. Career Service für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen geplant. Wie bereits im Sommersemester 2007 und Wintersemester 2007/08 geschehen, soll dies verstärkt in Kooperation mit dem Interdisziplinären Promotionszentrum der Universität (IPZ) erfolgen, um die Zielgruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen besser zu erreichen und Synergieeffekte zu nutzen. Aus dem Hochschulpakt sind bereits Mittel für spezifische Veranstaltungs- bzw. Coaching-Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung gestellt worden. Den Auftakt dieser Veranstaltungsreihe bildet voraussichtlich ein Karriere-Coaching.

### **4.2.2 Mentoring-Programm am Campus Landau**

Aufgrund der Bedeutung von Mentoring-Programmen für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde im Dezember 2007 am Campus Landau ein einjähriges Pilotprojekt Mentoring initiiert. Es handelte sich hierbei um ein Kooperationsprojekt zwischen Alumni-Netzwerk und Frauenbüro. Sowohl Mentees als auch Mentorinnen sind Absolventinnen der Universität. Es richtete sich an Berufseinsteigerinnen bzw. Absolventinnen, deren Abschluss maximal zwei Jahre zurückliegt (Mentees) und berufserfahrene Alumnae (Mentorinnen). Alumnireferentin und Frauenreferentin des Campus waren Projektleiterinnen wie auch Programmkoordinatorinnen; sie sind auch weiterhin Mitglied im bundesweiten Forum Mentoring sowie im rheinland-pfälzischen Netzwerk. Das Konzept des Pilotprojekts unterliegt daher auch den vom Forum entwickelten, verbindlichen Qualitätskriterien der Programmgestaltung und Evaluation. Das Programm wurde mit sieben, teilweise interdisziplinären Tandems durchgeführt. Die Alumnae arbeiten in Leitungs- und Funktionsstellen in der Wissenschaft, im HR-Bereich von internationalen Wirtschaftsunternehmen, im Medienbereich sowie im Stiftungswesen. Finanziert wurde das Projekt über Drittmittel des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie in Höhe von 4.000 € sowie zu einem kleinen Anteil über Gelder aus dem Etat des Frauenbüros.

Die durchgängig positive Resonanz der beteiligten Tandems als auch weitere Interessensbekundungen von Absolventinnen entsprechen den Ergebnissen zur Wirksamkeit von Mentoring. Die Projektleiterinnen bemühen sich daher universitätsintern als auch -extern um Fortführung und Verstetigung des Programms. Angestrebt ist, einen Teil der Mittel, die im Rahmen des Professorinnenprogramms bei einer Regelprofessur frei werden, für die Weiterführung des Mentoring-Programms und die Ausdehnung auf die Abteilung Koblenz einzusetzen.

### **4.3 Spezifische Maßnahmen für den Fachbereich 4: Informatik**

#### **4.3.1 Ada-Lovelace-Projekt am Campus Koblenz**

Das Ada-Lovelace-Projekt wurde 1997 mithilfe des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Bildung, Frauen und Jugend (MBFJ) an der Universität Koblenz-Landau, Campus Koblenz, ins Leben gerufen. Das Ada-Lovelace-Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, Mädchen und Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge und Berufe zu motivieren. Studentinnen technisch-naturwissenschaftlicher Studiengänge informieren, beraten und betreuen Schülerinnen im Alter zwischen 10 und 20 Jahren. Sie gehen in Schulen und organisieren Projektstage an der Universität. Die Mentorinnen informieren über Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten und berichten den Schülerinnen von ihren eigenen Überlegungen zur Berufswahl. In Workshops und Arbeitsgemeinschaften arbeiten sie mit den Schülerinnen an konkreten technischen und naturwissenschaftlichen Aufgabenstellungen und fördern so das Selbstvertrauen der Mädchen im Umgang mit Technik und Naturwissenschaften. Auf diese Weise trägt das Ada-Lovelace-Projekt dazu bei, die Zahl der weiblichen Studierenden im Fachbereich 4 zu erhöhen.

Zusätzlich wurde am Campus Landau für einen begrenzten Zeitraum ein modifizierter Weg im Rahmen des Ada-Lovelace-Programms beschritten. Da hier schwerpunktmäßig Lehramtsstudiengänge studiert werden und der Studentinnenanteil sehr hoch ist, erarbeitete eine gemischtgeschlechtliche Studierendengruppe ein Seminarkonzept zur Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Didaktiken in naturwissenschaftlichen Studiengängen und führten dieses in den Fächern Physik, Mathematik und Biologie durch.<sup>3</sup>

#### **4.3.2 Roberta**

Die Universität Koblenz ist eins von bundesweit 18 Roberta-Regiozentren, in denen Mentorinnen des Ada-Lovelace-Projekts und besonders gut kooperierende Lehrerinnen und Lehrer zu Roberta-Kursleiterinnen und -Kursleitern ausgebildet werden. "Roberta - Mädchen erobern Roboter" ist ein Projekt des Fraunhofer Instituts IAIS, in dem junge Mädchen Lego-Mindstorm-Roboter konstruieren und programmieren. Dabei erwerben sie spielerisch erste Kenntnisse im Bereich der Informatik. Attraktivität und Qualität der Kurse werden durch eine unabhängige Begleitforschung evaluiert.

#### **4.3.3 Hochschulpakt 2010**

Wie bereits unter 2.1 erwähnt, hat sich die Universität Koblenz-Landau in ihren Zielvereinbarungen mit dem Land zu frauenfördernden Zielsetzungen verpflichtet. Einen Schwerpunkt bildet hierbei u. a. der Fachbereich Informatik. Unter der übergeordneten Zielsetzung „Erhöhung des Anteils von Frauen in der Professorenschaft und auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterschaft“ wird folgendes formuliert:

„Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen in der Informatik: Diese sind nur dann realistisch, wenn bereits kurzfristig im Mitarbeiterbereich der Anteil an Frauen steigt. Der Fachbereich

---

<sup>3</sup> Heide Gieseke: „Es kommt immer auf die Lehrerin und den Lehrer an...“ Geschlechterrollensensibilisierende Seminare für Lehramtsstudierende der Naturwissenschaften, in: Heide Gieseke und Adelheid Stipproweit (Hrsg.): Frauen und Naturwissenschaften, 2000.

Informatik strebt an, die relativ starken Frauenanteile in den Studiengängen Informationsmanagement und Computervisualistik zu nutzen, um neue Mitarbeiterinnen zu gewinnen.“

Ein kurzfristig umsetzbares Instrument zur Annäherung an dieses Ziel stellt die aktive Personalrekrutierung durch den Fachbereich im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren dar.

Unter der zweiten übergeordneten Zielsetzung „Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender“ heißt es weiter:

„Ergreifen von Maßnahmen, um den Anteil weiblicher Studierender im BA-/MA-Studiengang Informatik zu erhöhen und den erfreulich hohen Anteil weiblicher Studierender in den weiteren Studiengängen des Fachbereichs Informatik weiter zu erhöhen:

- Verstärkte Angebote an der Schnittstelle Schule-Hochschule (Ada-Lovelace-Projekt oder Roberta) sowie
- Verhinderung des Studienabbruchs durch gezielte Beratung und Begleitung während des Studiums.
- Monitoring weiblicher Studierender beim Übergang von BA zu MA.“

Zur Erreichung dieser Ziele wurde ein Maßnahmenprogramm entwickelt, das sich aus unterschiedlichen Bausteinen zusammensetzt und derzeit mit dem Fachbereich abgestimmt wird. So werden voraussichtlich im kommenden Sommersemester mehrere reine Frauentutorien im Bereich Programmieren angeboten. Des Weiteren sollen im Rahmen von öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen (z.B. Nacht der Informatik) zusätzliche Fachvorträge erfolgreicher Informatikerinnen speziell für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Unterstützung der eigenen Berufswegeplanung stattfinden. Auf Fachbereichsebene soll ein Monitoring-Projekt am Übergang BA/MA implementiert werden.

#### **4.4 Weitere programmbezogene Maßnahmen zur Zielerreichung**

##### **4.4.1 Landesprogramm Personalbemessungskonzept: Innovationsfonds**

Im Rahmen des Innovationsfonds des rheinland-pfälzischen Personalbemessungskonzepts beantragte die Universität zwei Promotionsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit einer Laufzeit von fünf Jahren. Die Stellen wurden universitäts-intern ausgeschrieben. Eine aus der Frauenvertretung gebildete Besetzungskommission erarbeitete die Besetzungsvorschläge. Beide Frauen haben mittlerweile auf diesen Stellen promoviert (Campus Koblenz: Psychologie, Campus Landau: Anglistik).

##### **4.4.2 Frauenförderung im Rahmen der Bund-Länder-Frauenförderprogramme**

Die Maßnahmen der Bund-Länder-Hochschulprogramme zur Frauenförderung haben sich als überaus effizient erwiesen. So hat sich das rheinland-pfälzische Wissenschaftsministerium entschieden, nach Auslaufen des HW-Programms Chancengleichheit die in diesem Programm geförderten Maßnahmen aus Landesmitteln fortzuführen. Für die Universität Koblenz-Landau bedeutet dies weiterhin die Möglichkeit, Frauen in ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation über Wiedereinstiegsstipendien zu fördern. Seit 1996 konnten an der Universität Koblenz-Landau über dieses Programm 28 Frauen gefördert werden.

Des Weiteren verfügt die Hochschule über zwei W1-Juniorprofessuren zur Frauenförderung. Vor Einführung der Juniorprofessuren handelte es sich hierbei um allerdings nur eine C1-Stelle. Auf dieser Stelle habilitierte sich 2004 eine Frau, die seit 2005 eine C4-Professur innehat. Auch die Professur für Frauen- und Geschlechterforschung am Campus Koblenz stammte zunächst aus diesem Programm, ist zwischenzeitlich aber fest im Stellenplan der Hochschule etatisiert. Nach Pensionierung der ersten Stelleninhaberin wird die Professur im kommenden Semester wieder mit einer Frau besetzt.

Die an den Universitäten des Landes für jeweils ein Semester rotierende internationale und interdisziplinäre Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung wurde turnusmäßig bereits zwei Mal an die Hochschule vergeben. Sie kommt im Sommersemester 2009 wieder an den Campus Koblenz.

#### **4.4.3 Gleichstellungskonzept innerhalb der Forschungsinitiative des Landes Rheinland-Pfalz**

Für den Profilbildungsprozess der Universität Koblenz-Landau ist die derzeit laufende Forschungsinitiative des Landes Rheinland-Pfalz von großer Bedeutung. Im Rahmen der Forschungsinitiative hat die Universität Koblenz-Landau mit dem Land eine Zielvereinbarung ausgehandelt, in der drei Forschungsschwerpunkte und verschiedene Gleichstellungsmaßnahmen vereinbart wurden. Die Gleichstellungsmaßnahmen sind vor allem auf die Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen und auf eine systematische Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgerichtet. Dies soll durch eine entsprechende Stellen- und Stipendienvergabe, eine stärker formalisierte Unterstützung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und der Schaffung familiengerechter Arbeitsbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit Erziehungs- und Betreuungsaufgaben erreicht werden.

Im Bereich der Stellen- und Stipendienvergabe wird zusätzlich eine ergänzende Abschluss- und Überbrückungsfinanzierung für Nachwuchswissenschaftlerinnen etabliert. Hierzu sollen vier Abschlussstipendien für alle Teilinitiativen der Forschungsinitiative gemeinsam eingerichtet werden. Diese Stipendien sollen den Abschluss von Projekten ermöglichen, die auf Grund von Elternzeitsprüchen oder vergleichbarer Gründe nicht im ursprünglich geplanten Zeitrahmen beendet werden können.

Im Bereich der Postdoc-Förderung sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen insbesondere bei DFG-Anträgen auf eine „Finanzierung der eigenen Stelle“ unterstützt werden. Dies umfasst Motivation durch gezielte Information, personelle und finanzielle Unterstützung bei der Antragstellung sowie im weiteren Verlauf Angebote im Rahmen des Career Service sowie die Koordination der Vernetzung.

#### **4.4 Das Audit familiengerechte Hochschule**

Die Universität Koblenz-Landau hat die Zertifizierung für das Grundzertifikat *audit familiengerechte hochschule* 2004 erfolgreich absolviert und wurde 2007 reauditert. Ziel des Audits ist, eine tragfähige Balance zwischen den betrieblichen Interessen der Hochschule und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten und Studierenden herzustellen. Dazu hat die Universität bereits zahlreiche Maßnahmen auf Grund von Zielvereinbarungen umgesetzt, weitere sind geplant und werden sukzessive realisiert.

Beispiel 1: Die Universität hat 2008 ein Förderprogramm für Promovierende mit Kind aufgelegt. Das Förderprogramm zielt darauf ab, Promovierende der Universität Koblenz-Landau, die durch Kindererziehung und Promotion einer Mehrfachbelastung ausgesetzt sind, dadurch zu unterstützen, dass ih-

nen eine studentische Hilfskraft zur Seite gestellt wird. Bei erfolgreicher Bewerbung wird pro Doktorandin bzw. pro Doktorand die Finanzierung einer studentischen Hilfskraft für insgesamt 156 Arbeitsstunden zugesagt.

Beispiel 2: Die Universität Koblenz-Landau und die jeweiligen Studierendenwerke erweitern die vorhandenen campusnahen Kindertagesstätten jeweils um 3 Gruppen. Insbesondere in Landau, wo bisher keine campusnahe Betreuungsmöglichkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern besteht, wird die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie verbessert.

Die Universität sieht in der Förderung einer familienfreundlichen Kultur ein wichtiges Ziel für die Zukunft. Über die Vereinbarungen und Maßnahmen im Rahmen des Audits besteht nicht nur die Chance, eine umfassende Familienförderung zu implementieren, ihre Umsetzung steigert auch die Attraktivität der Universität als Studien- und Arbeitsort im Wettbewerb mit anderen Hochschulen.

## **5 Ausblick und Perspektiven**

Für eine Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms strebt die Universität Koblenz-Landau zwei vorgezogene Berufungen an, die die Universität verstetigen wird. Daneben beantragt die Universität eine W3-Professur mit einer Förderdauer von 5 Jahren als Regelberufung. Die hierdurch frei werdenden sowie weitere Mittel in angemessener Höhe ermöglichen die Realisierung zusätzlicher gleichstellungsfördernder Projekte und Maßnahmen.

Mit den frei werdenden Mitteln sollen Maßnahmen finanziert werden, die zum Teil schon begonnen bzw. konzipiert sind: Wie bereits beschrieben, wird Frauenförderung an der Universität zunehmend über programmbezogene Maßnahmen initiiert und durchgeführt. Dabei werden bereits existierende Maßnahmen in Gleichstellungskonzept bzw. Zielvereinbarungen eingearbeitet. Hiermit verbindet sich die Absicht, Einzelmaßnahmen in ein aufeinander abgestimmtes Gesamtkonzept zu integrieren und damit größere Effekte zu erzielen. Als Bestandteil dieses Gesamtkonzept der Universität Koblenz-Landau wird eine systematische und breit angelegte Erfassung, Fortschreibung und Analyse geschlechterdifferenzierter Daten (Gleichstellungscontrolling) etabliert, wodurch die kontinuierliche Evaluation der Maßnahmen im Sinne einer Qualitätssicherung gewährleistet werden soll.

Des Weiteren soll, wie im Gleichstellungskonzept der Forschungsinitiative formuliert, der Career Service für Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgebaut werden. Hierzu soll insbesondere in zielgruppenspezifisches Mentoring- und Coaching-Angebot gehören, bei dem auch auf bereits vorhandene Angebote rekuriert werden kann (vgl. 4.2.1 und 4.2.2). Perspektivisch bedeutet dies idealiter ein auf Dauer angelegtes Mentoring-Programm an beiden Campi. Vor dem Hintergrund der unter 2.1 formulierten übergeordneten Zielsetzung beabsichtigt die Universität daher, einen Teil der ggf. frei werdenden Mittel in den Ausbau und die Koordination von Karrierezentren für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu investieren, weil sich diese als sehr wirksames Instrument für die universitäre Gleichstellung erwiesen haben.