

Bericht zum Gleichstellungsplan der Zentralen Studienberatung vom 17.07.2017

1. Vorbemerkungen

Mit der vorliegenden Berichterstattung zum Gleichstellungsplan 2017-2020 überprüft die Zentrale Studienberatung (ZSB) die Erfolge und konkretisiert die Ziele und Maßnahmen im Hinblick auf die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Es wird der Zeitraum von Juli 2017 bis Juni 2020 in den Blick genommen.

2. Zielvorgaben

Im vorangegangenen Gleichstellungsplan wurden für den Zeitraum 2017 – 2020 folgende Ziele festgelegt:

Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Da Frauen in der ZSB derzeit in keiner Statusgruppe unterrepräsentiert sind, besteht gegenwärtig kein Handlungsbedarf zur Erhöhung des Frauenanteils. Dennoch ist der bereits erreichte Stand auch in den kommenden Jahren zu halten, um in allen Statusgruppen einen Frauenanteil von 50% zu gewährleisten. Falls ein geringerer Frauenanteil vorhanden ist, sind bei Neubesetzungen von Stellen entsprechende Maßnahmen zur Förderung von Frauen umzusetzen (entsprechend des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 10.12.2015, Kapitel 1 und 2).

Ziel 2: Statistische Erfassung des Frauenanteils bei den Angeboten der ZSB

Derzeit liegen noch keine umfangreichen Daten zum Frauenanteil bei den verschiedenen Angeboten der ZSB für Studieninteressierte und Studierende vor. Bei der statistischen Erfassung zur Nutzung der Beratungsangebote wird zwar bereits zwischen Frauen und Männern differenziert, bei Veranstaltungsangeboten jedoch noch nicht systematisch und vollständig. Um weitere Erkenntnisse in diesem Bereich zu erhalten und ggf. Maßnahmen ableiten zu können, ist diese Erhebung daher auszubauen.

Ziel 3: Sensibilisierung der Beschäftigten für gendersensible bzw. diversitysensible Beratung

Um geschlechterspezifische Unterschiede in der Beratung von Studieninteressierten und Studierenden besser wahrnehmen und darauf reagieren zu können, ist geplant, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beratungsaufgaben im Bereich Genderkompetenz/Diversitykompetenz zu schulen.

Ziel 4: Sicherstellung von Arbeitsformen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen der bereits in der ZSB beschäftigten Frauen und Männer sind auch weiterhin Organisations- und Arbeitsformen zu wählen, die eine Vereinbarkeit gewährleisten. Insbesondere ist die ZSB bestrebt, die Arbeits- und Öffnungszeiten nach den Bedürfnissen aller Beschäftigten zu gestalten, soweit dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

Ziel 5: Austausch mit Fakultäten über Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen

Sowohl die ZSB als auch die Fakultäten setzen verschiedenste Maßnahmen zur Studienwahlorientierung bzw. Studierendengewinnung um und pflegen Schulkontakte. Für eine bessere Transparenz, gegenseitige Information und eventuelle Kooperation soll ein hochschulweiter Austausch über Maßnahmen angestoßen werden, die auf eine Erhöhung des Frauenanteils in spezifischen Studiengängen abzielen.

3. Bestandsaufnahme

3.1 Frauenanteil bei den Beschäftigten der ZSB

In der ZSB existieren folgende Statusgruppen: wissenschaftliches Personal, nichtwissenschaftliches Personal sowie studentische Hilfskräfte. Über alle Statusgruppen und Arbeitsbereiche hinweg ist mit knapp über 80% ein sehr hoher Frauenanteil erreicht. Auf Leitungsebene der ZSB ist ein 100%iger Frauenanteil erreicht (Leiterin, Stellvertreterin). Die Beschäftigungsstruktur stellt sich nach dem Stand vom 31.03.2020 wie folgt dar:

	Frauen	Männer	Frauenanteil
Wissenschaftliche Beschäftigte	9	2	81,8%
<i>davon in Teilzeit</i>	3	0	
Nichtwissenschaftliche Beschäftigte	2	0	100%
<i>davon in Teilzeit</i>	1	0	
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK, WBH, WHK)	7	1	87,5%

3.2 Frauenanteil in der Beratung und bei Veranstaltungen

Im Berichtszeitraum wurde erstmalig eine systematische geschlechtsdifferenzierte Evaluation aller Angebote und Serviceleistungen vorgenommen (bisher nur für Beratungsformate). Somit können nun sowohl die Beratungsformate, als auch die Veranstaltungen differenzierter betrachtet werden. Bei der Nutzung der Beratungs- und Veranstaltungsangebote liegt der Anteil von weiblichen Studieninteressierten und Studierenden in allen Bereichen bei 50% oder höher. In der psychosozialen Beratung und in der Beratung zum Studium mit Beeinträchtigung ist der höchste Anteil mit über 60% zu verzeichnen. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind daher nicht erforderlich. Explizite genderspezifische Angebote werden weder in der Beratung noch bei Infoveranstaltungen oder Workshops angeboten, da entsprechende Formate von anderen Bereichen vorhanden sind (z.B. Initiative „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“, Gleichstellungsbeauftragte). Die Geschlechterverteilung stellt sich für die Studienjahre 2017/18 und 2018/19 im Detail wie folgt dar:

	Studienjahr 2017/18		Studienjahr 2018/19	
	m	w	m	w
ZSB-Sekretariat (Kurzauskünfte)	45,2%	54,8%	47,5%	52,5%
Allgemeine Studienberatung	43,1%	56,9%	44,3%	55,7%
Psychosoziale Beratung	34,4%	65,6%	31,1%	68,9%
Studium mit Beeinträchtigung	31,8%	68,2%	32,2%	67,8%
Veranstaltungen Career Service	50,6%	49,4%	37,5%	62,5%
Schulveranstaltungen	44,4%	55,6%	45,2%	54,8%

3.3 Sensibilisierung der Beschäftigten für gendersensible bzw. diversitysensible Beratung

Die Mitarbeiter*innen der ZSB haben 2018 an einem zweitägigen Workshop mit dem Titel „Studienwahl heute: Geht es auch weniger stereotyp?“ (Angebot im internen Fort- und Weiterbildungsprogramm) sowie 2019 an der Fachtagung "BeSt-MINT Genderkompetente MINT-Berufs- und Studienorientierung" (Angebot des Projektes „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“) teilgenommen.

3.4 Sicherstellung von Arbeitsformen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Beschäftigungszeiten der Mitarbeiter*innen werden unter Beachtung der Betreuungsaufgaben und dienstlicher Belange individuell geregelt. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen können Mitarbeiter*innen auf Wunsch in Teilzeit oder stundenweise im Home-Office arbeiten. Besprechungen und Sprechstunden werden so terminiert, dass die dafür notwendigen Mitarbeiter*innen teilnehmen können.

3.5 Austausch mit Fakultäten über Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen

Der Austausch mit den Fakultäten erfolgte sowohl in der AG Schulkontakte, die durch die ZSB zu verschiedenen Anlässen einberufen wird, sowie in der Marketingrunde, in der die ZSB vertreten ist. Ein Ergebnis im Berichtszeitraum ist dabei beispielsweise, dass der vom UPBracing Team neu ins Leben gerufene Workshop „Racing Car – Workshop für Schülerinnen“ in die von der ZSB betreuten Webseite zur Studienorientierung aufgenommen wurde. Darüber hinaus unterstützt die ZSB das Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ bei der Bekanntmachung ihrer Angebote und bietet bei der Frühlings- und Herbst-Uni seit zwei Jahren einen Mini-Workshop zur Studienorientierung mit besonderem Augenmerk auf Schülerinnen an.

4. Berichtspflicht

Der vorliegende Bericht dokumentiert den Stand der Umsetzung der Maßnahmen, die sich aus dem letzten Gleichstellungsplan von 2017 ergeben. Ein neuer Bericht ist spätestens im Jahre 2025 für den Gleichstellungsplan von 2020 vorzulegen.