

Datum: 28.5.2021

**Gleichstellungsbericht der
Provadis School of International Management & Technology
Daten und Bewertung 2020**

Inhalt

1.	Präambel.....	2
1.1.	Ziele	3
2.	Situationsanalyse 04/2021	4
2.1.	Vergleich der Zahlen seit Januar 2012	4
2.2.	Fazit Handlungsbedarf.....	15
3.	Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung.....	15
4.	Maßnahmenpaket	16
4.1.	Förderung von Studierenden	16
4.2.	Ausschreibung und Besetzung von Stellen	16
4.3.	Gewährleistung der Familienfreundlichkeit	17
5.	Strukturelle Verankerung in der Hochschule / Nachhaltigkeit.....	17
5.1.	Gleichstellungsbeauftragte	17
6.	Qualitätsmanagement.....	18

1. Präambel

Die Provadis School of International Management and Technology (kurz Provadis Hochschule) ist eine staatlich anerkannte, private Hochschule in Frankfurt Höchst mit den Fachbereichen

- Wirtschaftswissenschaften (WiWi)
- Naturwissenschaften und Technik (NaWiT)
- Informatik und Wirtschaftsinformatik (IWu)

Als Hochschule der Industrie liegt der Schwerpunkt der Lehre in dualen und berufsbegleitenden Studiengängen. Im Bereich der angewandten Forschung hat die Hochschule drei strategische Forschungsfelder festgelegt: Bildung, Nachhaltigkeit und Digitalisierung.

Die Hochschule besteht seit 2003 und hatte zum Stand 31.12.2020 1.151 immatrikulierte Studierende.

Die angebotenen Studiengänge verteilen sich wie folgt auf die Fachbereiche.

Fachbereich	StG-Kürzel i.S. Produkt	Studiengang i.S. Produkt	Abschluss	Partner
Naturwissenschaften & Technik	BCE	Bachelor Chemical Engineering	B.Sc.	
	BCE-BBZ	Bachelor Chemical Engineering BBZ	B.Sc.	BBZ
	BBS	Bachelor Biopharmaceutical Science	B.Sc.	
	MCE	Master Chemical Engineering	M.Sc.	
	MIB	Master Industrielle Biotechnologie	M.Sc.	
	MQE	Master Quality Engineering	M.Sc.	
	MQE-TAE	Master Quality Engineering TAE	M.Sc.	TAE, DGQ
Informatik & Wirtschaftsinformatik	BBIM	Bachelor Business Information Management	B.Sc.	
	BIN	Bachelor Informatik	B.Sc.	
	BINv	Bachelor Informatik verkürzt	B.Sc.	
	BIN-T	Bachelor Informatik Telekom	B.Sc.	Telekom
	MTM	Master Technologie & Management	M.Sc.	
	MTM-CGI	Master Technologie & Management CGI	M.Sc.	CGI
Wirtschafts- wissenschaften	BBA	Bachelor Business Administration	B.A.	
	BBAv	Bachelor Business Administration verkürzt	B.A.	
	BBWL-T	Bachelor Betriebswirtschaftslehre Telekom	B.A.	Telekom
	MBM	Master Business Management	M.A.	

Die Fachbereiche wurden umbenannt. Hintergrund ist eine adäquate Repräsentation des (erweiterten) Studienangebots. Die Bezeichnungen der Fachbereiche sowie Studiengängen wurden daraufhin über den Bericht hinweg einheitlich angeglichen und nach der neuen Bezeichnung ausgewiesen.

1.1. Ziele

Ausgehend von der Grundordnung der Hochschule und unter Bezug auf das Hessische Hochschulgesetz hat das Präsidium der Hochschule auf Vorschlag des Konvents

Grundsätze zur Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit an der Provadis School of International Management and Technology

formuliert, die am 15. Nov. 2011 in Kraft getreten sind.

Die **Provadis School of International Management and Technology** fühlt sich in allen ihren **Strukturen und Leistungen dem Chancengleichheitsgrundsatz verpflichtet.**

Dieses Verständnis umfasst alle an der Hochschule relevanten Gruppen, also

- Hochschullehrer:innen
- Studierende,
- akademische und nicht-akademische Mitarbeiter:innen

sowie ihr Verhältnis zu den verschiedenen Akteuren der Gesellschaft.

Es ist ein Anliegen der Provadis Hochschule, möglichst all diesen Gruppen unabhängig von sozialen und familiären Hintergründen in einem gemeinsamen Studiencampus das Erreichen ihrer Bildungs- und Qualifikationsziele und die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu ermöglichen. Dies schließt insbesondere Personen in belastenden, fordernden Lebenslagen sowie mit Behinderungen ein.

Für die Studierenden wird dieser Ansatz berücksichtigt von der Aufnahmeberatung über den Zulassungstest, die allgemeinen Rahmenbedingungen im Studium, in Prüfungssituationen bis hin zur Begleitung wissenschaftlicher Arbeiten und Praktika. Für die akademischen und nicht-akademischen Mitarbeiter:innen sowie die Hochschullehrer:innen wirkt dieser Grundsatz auf die Ausschreibung von Stellen, die Ausgestaltung von Berufungsverfahren, bei Berufung bzw. Einstellung selbst, der Besetzung von Gremien, der individuellen Ausgestaltung von Arbeitsmöglichkeiten bis zur Personalentwicklung ein.

Die Hochschule beabsichtigt, erkannte Benachteiligungen zu beseitigen. Jede und jeder Angehörige der Hochschule ist hierzu verpflichtet.

Seit 2019 werden alle Stellen als m/w/d ausgeschrieben, die Statistiken werden ab dem nächsten Bericht unter Verwendung der weiblichen bzw. männlichen und, bei Bedarf, der geschlechtsneutralen Form ausgewiesen.

2. Situationsanalyse 04/2021

Seit Januar 2012 sind folgende Analysen erfolgt

- Januar 2012: Situationsanalyse. Zur Vorbereitung der Grundsätze zur Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit wurden mit Datum vom 26.01.2012 erstmalig Daten zur Lage der Gleichstellung erhoben und eine Situationsanalyse durchgeführt.
- Februar 2012: Handlungsbedarf definiert
- Daten Dezember 2012: Evaluation März 2013
- Daten Dezember 2013: Evaluation Mai 2014
- Daten Dezember 2014: Evaluation September 2015
- Daten September 2016: Evaluation Dezember 2016
- Daten Oktober 2017: Evaluation Oktober 2017
- Daten November 2018: Evaluation November 2018
- Daten Dezember 2019: Evaluation Januar 2020
- Daten Dezember 2020: Evaluation April 2021

Ab dieser Version Angleichung der Daten an die Personalstatistik, dadurch sind einige Personengruppen in eine andere Kategorie eingeteilt worden (siehe Bemerkungen unter Daten)

2.1. Vergleich der Zahlen seit Januar 2012

2.1.1. Professorinnen und Professoren gesamt [1]

Ende 2011	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	3	11	14	21,4%	78,6%

Dez 19	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
WiWi	5	11	16	31%	69%
IWi	1	5	6	17%	83%
NaWiT	1	11	12	8%	92%
Gesamt	7	27	34	21%	79%

Dez 20	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
WiWi	5	10	15	31%	67%
IWi	0	4	4	17%	100%
NaWiT	1	7	8	8%	88%
Gesamt	6	21	27	22%	78%

2.1.2. Bewertung des Anteils der Professor:innen

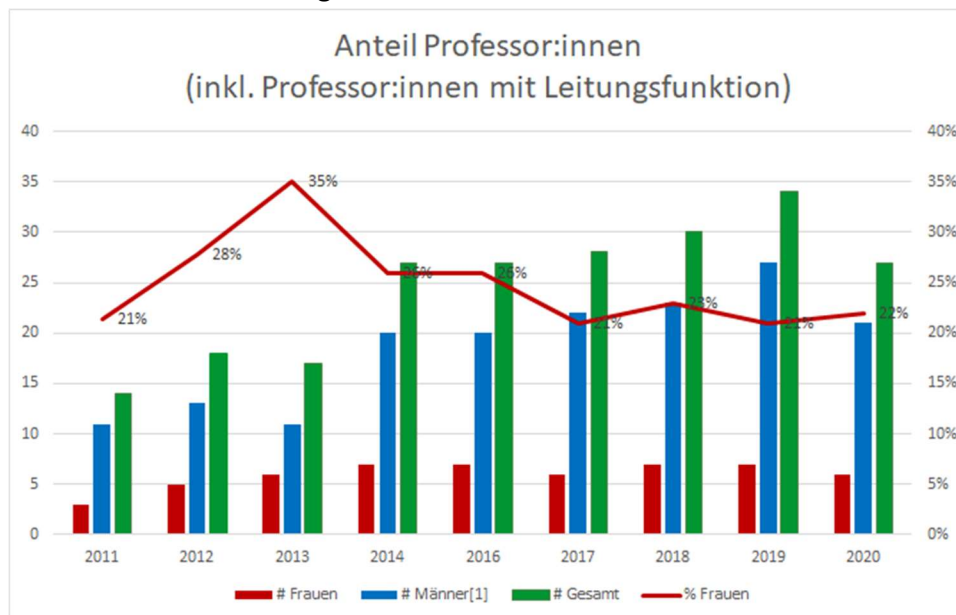


Abbildung: Entwicklung der Anzahl von Professorinnen und Professoren an der Proবাদis Hochschule

Die absolute Anzahl der angestellten Professorinnen liegt bei 6. Nach einer anfänglichen Erhöhung des Anteils der Professorinnen von 2011 bis 2013 verringerte sich nach Austritten und Neueinstellungen der Anteil der Professorinnen wieder von 35 % Ende 2013 auf 21 % im Jahr 2017, aktuell liegt er durch Austritte bei 22%.

Nachdem Ende 2014 im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Frauenanteil mit 46 % im Zielbereich lag, konnte auch in diesem Fachbereich nach Austritten und Neueinstellungen diese Quote nicht mehr gehalten werden. In den anderen Fachbereichen konnten in den Berufungsverfahren keine geeigneten Frauen gefunden werden.

2.1.3. Lehrbeauftragte Entwicklung seit 2011

SoSe 2011	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	10	29	39	26	75

WiSe 2016/17 + SoSe 2017	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	19	68	87	22	78

WiSe 2017/18	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	23	67	90	26%	74%

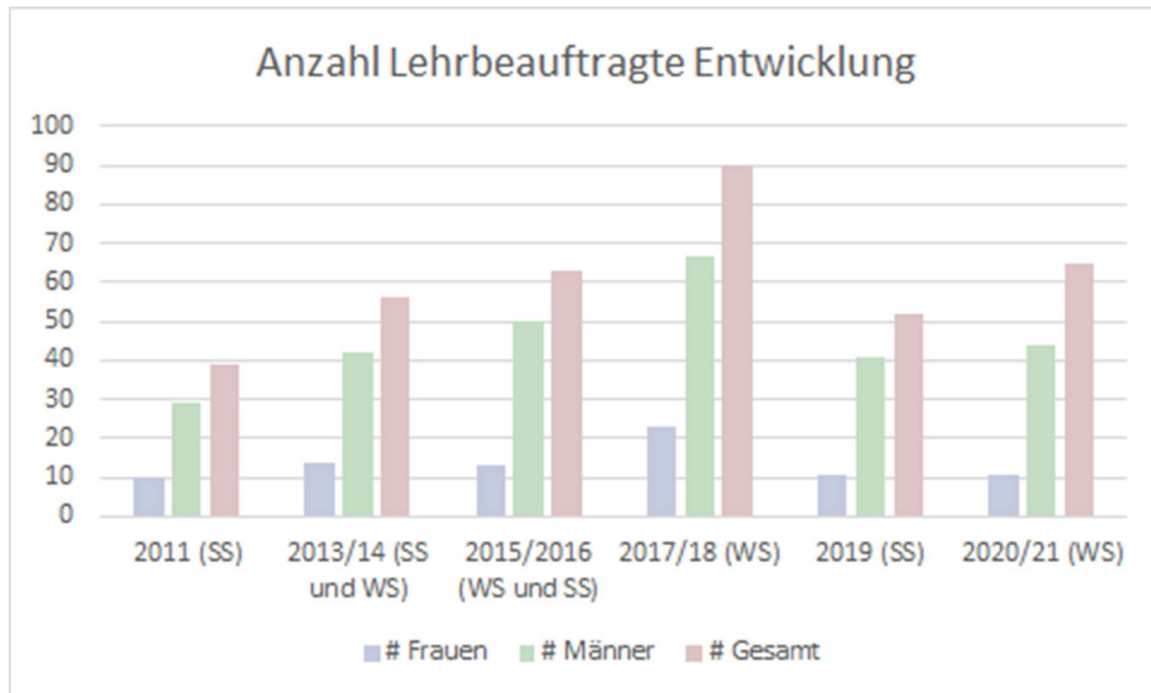
SoSe 2018	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	20	79	99	20%	80%

WiSe 2018/19	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	14	47	61	23%	77%

SoSe 2019	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	11	41	52	21%	79%

Dez 2020	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	11	44	65	20%	80%
Gast-Professor:innen	1	11	12	8%	92%
Lehrbeauftragte	10	40	50	20%	80%
Honorarprofessoren	0	3	3	0	100

Erstmalig im Jahr 2018 wurde das Wintersemester getrennt betrachtet. Ab Dez 2020 werden WiSe und SoSe wieder gemeinsam betrachtet, Stichtag 01.12.2020 (Angleichen an Personalstatistik).



Abgesehen von semesterbedingten Effekten (Englisch 1 mit vielen Dozentinnen liegt im Wintersemester) konnte der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten in den letzten Jahren nicht gesteigert werden. Die Tendenz ist sogar eher abnehmend.

Um den Studierenden langfristig Ansprechpartner:innen auch aus der Gruppe der Lehrbeauftragten zur Verfügung stellen zu können, pflegt die Provadis Hochschule mit ihren Lehrbeauftragten langfristige und möglichst stabile Beziehungen. Bei freiwerdenden Lehraufträgen soll weiterhin durch gezielte Ansprache von Frauen der Anteil bei den Lehraufträgen gesteigert werden. Daher sollen auch in den kommenden Jahren gezielt Akademikerinnen angesprochen und als Lehrbeauftragte rekrutiert werden.

Erste Erfolge zeigen sich erst langsam - Die im Fachbereich Naturwissenschaft und Technik im Sommersemester 2021 erstmals neu rekrutierten weiblichen Lehrbeauftragten sind in der Statistik noch nicht verzeichnet.

2.1.4. Studierende (immatrikulierte Studierende und ruhendes Studium)

Stand 31.12.2012

Studiengang	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
BBA	91	107	198	46	54
BBIM	13	74	87	15	85
BBS	51	23	74	69	31
BBWL-T	92	64	156	59	41
BCE	78	104	182	43	57
MCE	7	25	32	22	78
MIM	7	5	12	58	42
Gesamt	332	377	709	47	53

Stand 31.12.2013

Studiengang	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
BBA + BBA-MKK	77	98	175	44	56
BBIM	7	66	73	10	90
BBS	62	20	82	76	24
BBWL-T	121	91	212	57	43
BCE	79	126	205	39	62
MCE	7	25	32	22	78
MIM	0	1	1	0	100
Gesamt	353	427	780	45	55

Stand 31.12.2015

Studiengang	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
BBA	69	111	180	38	62
BBA-MKK	1	3	4	25	75
BBIM	7	53	60	12	88
BBS	60	11	71	85	15
BBWL-T	240	180	420	57	43
BCE	51	115	166	31	69
BCE-BBZ	3	7	10	30	70
MCE	15	39	54	28	72
MTM	6	27	33	18	82
MTM-CGI	8	14	22	36	64
Gesamt	460	560	1.020	45	55

Stand 31.12.2016

Studiengang	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
BBA	77	96	173	45	55
BBA-MKK	1	4	5	20	80
BBIM	7	55	62	11	89
BBS	57	13	70	81	19
BBWL-T	297	209	506	59	41
BCE	45	103	148	30	70
BCE-BBZ	4	11	15	27	73
MCE	14	34	48	29	71
MTM	3	18	21	14	86
MTM-CGI	8	13	21	38	62
Gesamt	513	556	1.069	48	52

Stand 04.10.2017

Studiengang	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
BBA	73	98	171	43	57
BBIM	8	55	63	13	87
BBS	45	20	65	69	31
BBWL-T	387	284	671	58	42
BCE	42	93	135	31	69
BCE-BBZ	3	13	16	19	81
MCE	16	39	55	29	71
MTM	11	24	35	31	69
MTM-CGI	41	42	83	49	51
MQE-TAE	4	8	12	33	67
Gesamt	630	676	1.306	48	52

Stand 31.10.2018

Studiengang	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
BBA	71	82	153	46	54
BBAv	12	13	25	48	52
BBIM	8	69	77	10	90
BBS	41	18	59	69	31
BBWL-T	327	221	548	60	40
BCE	35	82	117	30	70
BCE-BBZ	0	7	7	0	100
MCE	12	37	49	24	76
MTM	17	36	53	32	68
MTM-CGI	34	50	84	40	60
MQE-TAE	13	19	32	41	59
Gesamt	574	642	1.216	47	53

Stand 19.12. 2019

Studiengang	# Frauen	# Männer	# Gesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer
BBA	65	78	143	45%	55%
BBAv	24	14	38	63%	37%
BBIM	13	66	79	16%	84%
BIN-T	3	34	37	8%	92%
BBS	38	29	67	57%	43%
BBWL-T	291	207	498	58%	42%
BCE	42	92	134	31%	69%
BCE-BBZ	1	12	13	8%	92%
MCE	10	38	48	21%	79%
MTM	17	35	52	33%	67%
MTM-CGI	20	44	64	31%	69%
MBM	4	7	11	36%	64%
MQE	5	3	8	63%	38%
MQE-TAE	13	18	31	42%	58%
Bachelor	477	532	1009	47%	53%
Master	69	145	214	32%	68%
Gesamt	546	678	1.224	45%	55%

Stand 21.12.2020

Studiengang	# Frauen	# Männer	# Gesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer
BBA	65	94	159	41%	59%
BBAv	32	24	56	57%	43%
MBM	1	2	3	33%	67%
BBIM	12	74	86	14%	86%
BIN					
MTM	26	44	70	37%	63%
BCE	36	93	129	28%	72%
BBS	38	34	71	54%	48%
MCE	5	31	37	14%	84%
MQE	3	3	6	50%	50%
MIB					
Summe in Ffm	218	399	617	35%	65%
BBWL-T	213	159	372	57%	43%
BIN-T	13	76	89	15%	85%
BCE-BBZ	3	5	8	38%	63%
MTM-CGI	9	24	33	27%	73%
MQE-TAE	17	15	32	53%	47%
Summe	473	678	1.151	41%	59%
FB WiWi	311	279	590	53%	47%
FB IWi	60	218	278	22%	78%
FB NaWiT	102	181	283	36%	64%
Bachelor	970	588	1.558	62%	38%
Master	181	666	847	21%	79%

Die Geschlechtsverteilung unter den Studierenden ist über den gesamten beobachteten Zeitraum im Bereich der Bachelorstudiengänge weiterhin sehr ausgeglichen. In den Studiengängen BBA/BBAv/BBWL und BBS sind die Studentinnen überdurchschnittlich vertreten. Die Frauenquote im Studiengang BBIM ist dauerhaft gering, auch der neue Studiengang BIN startet mit einem geringen Anteil an Studentinnen.

Bezogen auf die Fachbereiche bedeutet das, dass der Fachbereich WiWi über Bachelor und Masterstudiengänge hinweg einen ausgeglichenen Frauenanteil hat. Der Fachbereich NaWiT hat nur in den Studiengängen MQE und BBS höhere Frauenquoten, im Studiengang BCE konnte die Frauenquote von 43% in 2012 nicht wieder erreicht werden. Im Fachbereich IWi nimmt der Frauenanteil im Master zu, der MTM nimmt neben (Wirtschafts-) Informatiker:innen auch andere Bachelorabsolvent:innen z.B. aus dem naturwissenschaftlichen Bereich auf.

2.1.5. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Erstmalig ermittelt Dez. 2012

Dez 2012	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	2	4	6	33	67

Dez2013	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	3	3	6	50	50

Dez 2015	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
WiWi	2	1	3	67	33
IWi	1	0	1	100	0
NaWiT	3	2	5	60	40
Gesamt	6	3	9	67	33

Dez 2016	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
WiWi	1	2	3	33	67
IWi	1	0	1	100	0
NaWiT	3	3	6	50	50
Gesamt	5	5	10	50	50

Okt 2017	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
WiWi inkl. ZIN ¹	6	5	11	55	45
IWi	0	0	0		
NaWiT	1	2	3	33	67
Gesamt	7	7	14	50	50

Okt 2018	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
WiWi inkl. ZIN ¹	6	5	11	55	45
IWi	0	0	0		
NaWiT	2	2	4	50	50
Gesamt	9	7	15	60	40

Dez 2019	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
WiWi inkl. ZIN ¹	6	5	11	55%	45%
IWi	0	0	0		
NaWiT	4	5	9	44%	56%
Gesamt	10	10	20	50%	50%

[1] ZIN: Zentrum für Industrie und Nachhaltigkeit

Dez 2020	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Wissenschaftliches Personal: hauptberuflich Lehrende	1	3	4	25%	75%
Wissenschaftliches Personal: wissenschaftliche Mitarbeiter	7	8	15	47%	53%
Gesamt	8	11	19	42%	58%

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist die Fluktuation hoch, die Quote liegt seit einigen Jahren bei ca. 50 %.

2.1.6. Verwaltung und sonstige Angestellte

Erstmalig ermittelt Dez. 2012

Dez 2012	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	5	1	6	83,3%	16,7%

Dez 2013	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	5	1	6	83,3%	16,7%

Dez 2014	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	6	2	8	75,0	25,0

Dez 2016	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	8	1	9	89%	11%

Okt 2017	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	9	2	11	82%	18%

Okt 2018	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	9	1	10	90%	10%

Dez 2019	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Gesamt	8	1	9	89%	11%

Dez 2020	# Frauen	# Männer	# Gesamt	% Frauen	% Männer
Zentrale Hochschulverwaltung (ohne Praktikanten)	9	2	11	82%	18%
Zentrale Hochschulverwaltung (Praktikanten)	3	2	5	60%	40%
ZIN (Praktikanten)	1	1	2	50%	50%
Gesamt	13	5	18	72%	28%

Der Anteil von Mitarbeiterinnen in der Verwaltung ist traditionell hoch. Die Männer in der zentralen Hochschulverwaltung (Stand 2020) haben Leitungsfunktion.

2.2. Fazit Handlungsbedarf

Im Bereich der Professor:innen sollte bei Neuberufungen weiterhin darauf geachtet werden, geeignete Frauen über geeignete Ausschreibungen der Stellen anzusprechen. Hierfür wird ein gesonderter Maßnahmenplan entwickelt.

Für die Studierenden in den Masterstudiengängen ist der Anteil der Frauen seit Einführung gestiegen, um sich auf einem stabilen Niveau einzupendeln. Da die Beratung für weitere Qualifizierungsmaßnahmen sich nicht auf die an der Provadis Hochschule selbst angebotenen Programme beschränkt, sondern auch andere Möglichkeiten mit einbezieht, nutzen zahlreiche in dieser Statistik nicht erfasste Studierende die Möglichkeit, in einem Vollzeitstudium den Master zu erwerben. Gerade bei den Frauen soll verstärkt das Potential aufgezeigt und gezielt zu weiteren Karriereschritten ermutigt werden.

Bei einer Neubesetzung von Stellen für akademische und nicht-akademische Mitarbeiter:innen sowie für Lehrkräfte für besondere Aufgaben soll weiterhin auf Parität geachtet werden. Insbesondere für die Lehrbeauftragten muss ein gesonderter Maßnahmenplan entwickelt werden, da eine reine Information und Appell an die Mitarbeiter:innen (Gesamtkonferenz im Februar 2020) noch zu keiner Verbesserung geführt hat.

Aus dem Kreis der langjährigen weiblichen Angestellten in der Verwaltung wurde keine Führungskraft entwickelt - die männliche Führungskraft wurde von außerhalb der Hochschule eingestellt.

3. Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung

Gleichstellung von Frauen und Männern und die Akzeptanz und Unterstützung von verschiedenen Lebensentwürfen ist Teil der Unternehmenskultur der Provadis Hochschule. Die Förderung der Gleichstellung ist im täglichen Miteinander verankert, wird gelebt und ist für alle Stakeholder erfahrbar.

Die Ausrichtung auf eine Parität in der Besetzung der Stellen wird bei den Einstellungen angestrebt, das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils auf einen Anteil, der dem Anteil der Studierenden entspricht, wird weiterhin bei den Dozent:innen und Professor:innen angestrebt. Die Schwierigkeit der Provadis Hochschule, für weibliche Bewerberinnen in bestimmten Fächern attraktiv zu sein, wurde aufgezeigt.

Eine weitere Förderung der Besetzung von Stellen durch Professorinnen und Dozentinnen ist notwendig und hilfreich. Für die Studentinnen sind Rollenmodelle wichtig. In ihrem Arbeitsumfeld in der Industrie erleben sie oftmals noch männlich geprägte Zusammenarbeit. Die dort praktizierten Werte und Normen berücksichtigen zu wenig den Mehrwert durch weibliche Sichtweise und anders geprägte Kooperationsmodelle.

Die Hochschule kann hier als Erweiterung des eigenen Erlebens dienen. Die Erfahrung in der Zusammenarbeit mit weiblichem Lehrpersonal kann für alle Geschlechter neue Perspektiven öffnen, die dann direkt in den Arbeitsalltag zurückgespielt werden können.

4. Maßnahmenpaket

4.1. Förderung von Studierenden

Die Proবাদis Hochschule bietet verschiedene Bausteine, in denen individuelle Entwicklungsmöglichkeiten erhoben, besprochen und gefördert werden. Natürlich stehen diese Maßnahmen männlichen, weiblichen und diversen Studierenden gleichermaßen offen und werden auch von diesen Gruppen wahrgenommen. Insbesondere bei der Karriereentwicklung von Studierenden, deren Chancen am Arbeitsmarkt durch Geschlecht, Herkunft, Lebenslage, familiäre Situation oder Weltanschauung bei vorliegender Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind, ist die Unterstützung im Laufe des Studiums bei der Anfertigung wissenschaftlicher Arbeiten und während ihrer beruflichen Tätigkeit besonders intensiv.

Die Maßnahmen im Überblick

- Aufnahmeprozess und Karriereberatung vor Studienbeginn
- Grundlagen Betriebswirtschaft und wissenschaftliches Arbeiten mit Inhalten zum Selbstmanagement zum Studienstart
- Modul Personal und Organisation mit Anteilen, die auf Karriereplanung und -steuerung eingehen
- Optionen für individuelle Beratung / Coaching

Bei einem Vorschlag für und einer Vergabe von Stipendien wird auf eine der Studierendenzahl angemessenen Frauenquote von ca. 50% geachtet. Bei der Vergabe der Deutschlandstipendien konnte seit WiSe 2012/13 jedes Jahr eine nahezu paritätische Verteilung der Stipendien erreicht werden.

4.2. Ausschreibung und Besetzung von Stellen

Hochschullehrerstellen sind grundsätzlich hochschulöffentlich und in geeigneten Medien auszuschreiben. Die zu besetzenden Stellen werden unter Verwendung der weiblichen und männlichen bzw. geschlechtsneutralen Form benannt. Seit 2019 werden Stellen mit der geschlechtlichen Form (m/w/d) ausgeschrieben. Die Statistik wird bisher ohne die geschlechtliche Form divers geführt, da der Anteil in allen berichteten Gruppen bei 0 % liegt.

In Bereichen, in denen Frauen, Männer oder Diverse unterrepräsentiert sind, strebt die Hochschule eine Erhöhung des jeweiligen Anteils an. Dafür geeignete Maßnahmen wie zum Beispiel Art der Ausschreibung und Ausgestaltung der Stelle werden berücksichtigt und mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt. Für die Besetzung von Lehraufträgen werden gezielt Frauen angesprochen. Auf Initiativbewerbungen wird zeitnah reagiert.

Bei den Einstellungsgesprächen wird immer auch geklärt, inwiefern berufliche und private Verpflichtungen miteinander vereinbart werden können. Für die Lehrenden liegen Arbeitszeiten am Nachmittag und am Samstag. Es gibt keine zwingenden Präsenzzeiten. Die Arbeit von zu Hause ist möglich. Für festangestellte Mitarbeiter:innen werden Arbeitsmittel gestellt, die auch von zu Hause aus nutzbar sind. Diese Rahmenbedingungen schaffen eine familienfreundliche Atmosphäre.

4.3. Gewährleistung der Familienfreundlichkeit

Allen Mitarbeiterkindern steht der Notfallkindergarten „Fluggilad“ zur Verfügung, der an 365 Tagen im Jahr von 6:00 Uhr bis 22:00 Uhr eine Betreuung von Kindern im Alter bis 12 Jahren bietet.

Zusätzlich werden auch Regel-Betreuungsplätze ab 8 Wochen Alter im Kindergarten „KinderArche“ am gleichen Standort an Mitarbeiterkinder vermittelt.

Arbeits- und Anwesenheitszeiten außerhalb der Lehrveranstaltungen werden individuell vereinbart.

- Student:innen, die während des Studiums Eltern werden, werden vom / von der jeweiligen Studiengangsleiter:in oder der Gleichstellungsbeauftragten individuell beraten, um den Abschluss des Studiums im angemessenen Zeitrahmen zu gewährleisten. Je nach Wunsch und individueller Situation der Studierenden wird das Studium in der Regelstudienzeit abgeschlossen oder für einen angemessenen Zeitraum unterbrochen. Studierende, die wegen familiärer Verpflichtungen an den Vorlesungen nur unregelmäßig teilnehmen können, können Lehrveranstaltungen anhand von elektronisch zur Verfügung gestellten Unterlagen nacharbeiten. Nach Absprache und im zweckmäßigen Rahmen können Kinder zu den Lehrveranstaltungen / Prüfungen mit in die Räumlichkeiten der Provadis Hochschule gebracht werden.

Der Anteil an online – live durchgeführten Veranstaltungen wird in Zukunft etwa 20% betragen, was die notwendige Abwesenheit des studierenden Elternteils verringert.

5. Strukturelle Verankerung in der Hochschule / Nachhaltigkeit

5.1. Gleichstellungsbeauftragte

Zur Koordinierung und Umsetzung der Gleichstellungsaktivitäten hat das Präsidium der Hochschule auf Vorschlag des Konvents eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, die auch gleichzeitig die Funktion der gesetzlich geforderten Frauenbeauftragten erfüllt.

Diese Person wurde bisher jeweils auf unbestimmte Zeit aus dem Kreis der Hochschullehrerinnen ernannt. Sie konnte unter Wahrung einer Frist von drei Monaten und Ernennung einer Nachfolge abberufen werden. Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten wird in Zukunft auf den Konvent übertragen.

Sie unterstützt die Hochschule bei der Umsetzung der in den Grundsätzen genannten Ziele, nimmt Beschwerden entgegen und veranlasst die Hochschulleitung, nach Klärung ggf. geeignete Maßnahmen zur Behebung / Verbesserung einzuleiten. Sie erhält Zugang zu statistisch relevanten Daten, die das Themengebiet betreffen, und wirkt mit bei der Festlegung der zu erhebenden Daten. Sie erstattet regelmäßig Bericht in den Gremien der Hochschule und bringt Vorschläge zur weiteren Förderung der Chancengleichheit und Umsetzung der Grundsätze ein. Für die Tätigkeit wird das Lehrdeputat reduziert. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrem Handeln frei von Weisungen.

6. Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagement der Provadis Hochschule wird von einer / einem festangestellten Mitarbeiter:in betreut. Im Rahmen des Qualitätsmanagements erfolgt eine regelmäßige Bewertung der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags insbesondere hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Zuteilung der Hochschulressourcen (Räume, Themen, Finanzmittel, Anschaffungen, Veranstaltungen etc.). Die Statistiken werden einem durchgehenden Monitoring unterworfen, von der Verwaltung der Hochschule regelmäßig fortgeschrieben und jährlich veröffentlicht. Hierbei werden auch die geplanten und durchgeführten Maßnahmen dokumentiert.

Die Maßnahmen zur Gleichstellung werden z.B. von der Gleichstellungsbeauftragten einmal jährlich oder aus aktuellem Anlass in der quartalsweise stattfindenden Besprechung aller Mitarbeiter:innen und ab 2021 auch im Konvent vorgestellt und abgestimmt und zwecks Nachverfolgung in den Maßnahmenkatalog der Hochschule aufgenommen.

Auf Fachbereichsebene finden Überprüfungen des Erfolges der Maßnahmen regelmäßig im Rahmen von Dienstbesprechungen der Lehrenden statt.