



Hochschule **RheinMain**  
University of Applied Sciences  
Wiesbaden Rüsselsheim

---

# Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Hochschule RheinMain

---

2018-2023

---

# Inhalt

---

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 0   | Vorbemerkungen.....  | 3  |
| I   | Allgemeines .....  | 4  |
| II  | Bestandsanalyse .....  | 5  |
|     | Architektur und Bauingenieurwesen .....  | 6  |
|     | Design Informatik Medien.....  | 8  |
|     | Wiesbaden Business School .....  | 10 |
|     | Sozialwesen .....  | 12 |
|     | Ingenieurwissenschaften.....   | 14 |
|     | Hochschulverwaltung.....   | 16 |
|     | Zentrale Einrichtungen.....  | 16 |
|     | Frauen in den Gremien.....   | 17 |
| III | Ziele und Maßnahmen .....  | 18 |
|     | Strategisches Ziel 1 - Gleichstellung ist als Querschnittsaufgabe implementiert und wird als integraler Bestandteil der Qualitätssicherung und Hochschulsteuerung verstanden.....              | 18 |
|     | Strategisches Ziel 2 - Die gleichen Chancen auf Zugang zu Studium, Positionen und Ämtern sind gewährleistet.....   | 20 |
|     | Strategisches Ziel 3 - Die Entwicklungsmöglichkeiten für alle Statusgruppen der Hochschule sind professionalisiert und allen gleichermaßen zugänglich .....                                    | 26 |
|     | Strategisches Ziel 4 – Ein diskriminierungsfreies und partnerschaftliches Miteinander aller Hochschulmitglieder ist umgesetzt.....   | 27 |
|     | Strategisches Ziel 5 - Die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Arbeit und Beruf mit Familienaufgaben wird durch familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen unterstützt..... | 29 |
|     | Strategisches Ziel 6 - Gender und Diversity sind methodisch und inhaltlich in die Lehre integriert, entsprechende Forschung ist institutionalisiert und wird stetig weiterentwickelt .....     | 31 |
| IV  | Evaluation – Controlling/Berichte .....  | 32 |

## 0 Vorbemerkungen

---

Diskriminierungsprozesse haben ihre Grundlage in gesellschaftlichen Strukturen, daraus resultierenden individuellen Verhaltensweisen und ungleich verteilten Handlungschancen. Diese wirken auch in bzw. an der Hochschule.

Die Frauenanteile im Hochschul- und Wissenschaftssystem haben in den letzten Jahren auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen zugenommen. Dennoch bestehen nach wie vor objektiv geringere Chancen, in der (wissenschaftlichen) Laufbahn aufzusteigen und eine Spitzenposition zu erreichen. Frauen finden sich meist in Fächergruppen bzw. -kulturen und Tätigkeitsbereichen mit geringerem Ansehen, Prestige und Entlohnung sowie in befristeten Arbeitsverhältnissen und auf Teilzeitstellen mit geringeren Chancen auf eine unbefristete Beschäftigung. Des Weiteren sind sie weniger formell in das Wissenschaftssystem integriert und dadurch häufig auch weniger sozial abgesichert.

Die Hochschule RheinMain ist sich dessen bewusst und nimmt ihren gesetzliche Auftrag der Umsetzung der Gleichberechtigung<sup>i</sup> von Frauen und Männern, den Abbau von Unterrepräsentanzen sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ernst.

Der folgende Plan verfolgt mittels einer dualen Angleichungsstruktur, in der strukturelle Instrumente mit der gezielten Förderung individueller Potentiale durch personelle Maßnahmen verbunden werden, folgende **strategischen Ziele**:

1. Die Gleichstellung der Geschlechter ist als Querschnittsaufgabe implementiert und wird als integraler Bestandteil der Qualitätssicherung und Hochschulsteuerung verstanden.
2. Die gleichen Chancen auf Zugang zu Studium, Positionen und Ämtern sind gewährleistet.
3. Die Entwicklungsmöglichkeiten für alle Statusgruppen der Hochschule sind professionalisiert und allen gleichermaßen zugänglich.
4. Ein diskriminierungsfreies und partnerschaftliches Miteinander aller Hochschulmitglieder ist umgesetzt.
5. Die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Arbeit und Beruf mit Familienaufgaben wird durch familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen unterstützt.
6. Gender und Diversity sind methodisch und inhaltlich in die Lehre integriert, entsprechende Forschung ist institutionalisiert und wird stetig weiterentwickelt.

Abgeleitet von diesen strategischen Zielen erfolgt jeweils eine zielgruppenspezifische bzw. thematische Konkretisierung mit den Schwerpunkten Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung, Auswahl- und Beurteilungsprozessen, Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, Erhöhung des Frauenanteils in bislang unterrepräsentierten Bereichen<sup>ii</sup>, Antidiskriminierung und partnerschaftliches Verhalten sowie Gender und Diversity in Lehre und Forschung

Zur Nachhaltigkeit sowie Einbindung der Frauenförderung in die Hochschulstrukturen werden für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verbindliche Zielvorgaben festgelegt.

# I Allgemeines

---

*„(...) (2) Die Dienststellen sind verpflichtet, durch Frauenförder- und Gleichstellungspläne nach den §§ 5 bis 7 und sonstige Maßnahmen der Förderung nach den §§ 8 bis 14 auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen<sup>iii</sup> wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beheben. (...) (Auszug § 4 HGLG Hessen)*

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan wurde auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 21.12.1993, zuletzt geändert durch Gesetz vom 01.01.2016, erstellt. Er basiert auf den dort enthaltenen rechtlichen Vorgaben und konkretisiert und ergänzt diese für den Hochschulbereich.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan regelt die Grundsätze und beschreibt die Zielsetzungen und den Handlungsrahmen der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule RheinMain.

Eine aktive Umsetzung und das Verwirklichen dieser Grundsätze und Zielsetzungen ist nur durch das Zusammenwirken aller Hochschulmitglieder möglich.

## **Grundlage**

Die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung an der Hochschule RheinMain basieren auf folgenden Gesetzen:

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Art. 3 Abs. 2
- Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG)
- Verfassung des Landes Hessen (HV), Art. 1
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 1
- Hochschulrahmengesetz (HRG), §§ 2, 3
- Hessisches Hochschulgesetz (HHG), § 5
- Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)

Die allgemeinen gesetzlichen Regelungen sind für die Hochschule RheinMain verpflichtend.

Über die gesetzlichen Grundlagen hinaus greifen Maßnahmen der Frauen- und Familienförderungen auch in offiziell verabschiedeten Regelungen und Vereinbarungen der Hochschule RheinMain

Aktuell gelten u.a.:

- Grundordnung
- Entwicklungsplan der Hochschule
- Zielvereinbarung Auditierungsverfahren „Familiengerechte Hochschule“
- Personalentwicklungskonzept (in Überarbeitung)
- Entsprechende Dienstvereinbarungen (Telearbeit, partnerschaftliches Verhalten, flexible Arbeitszeit...)
- Regelung zur aktiven Rekrutierung von Frauen

### Geltungsbereich und Fortschreibung

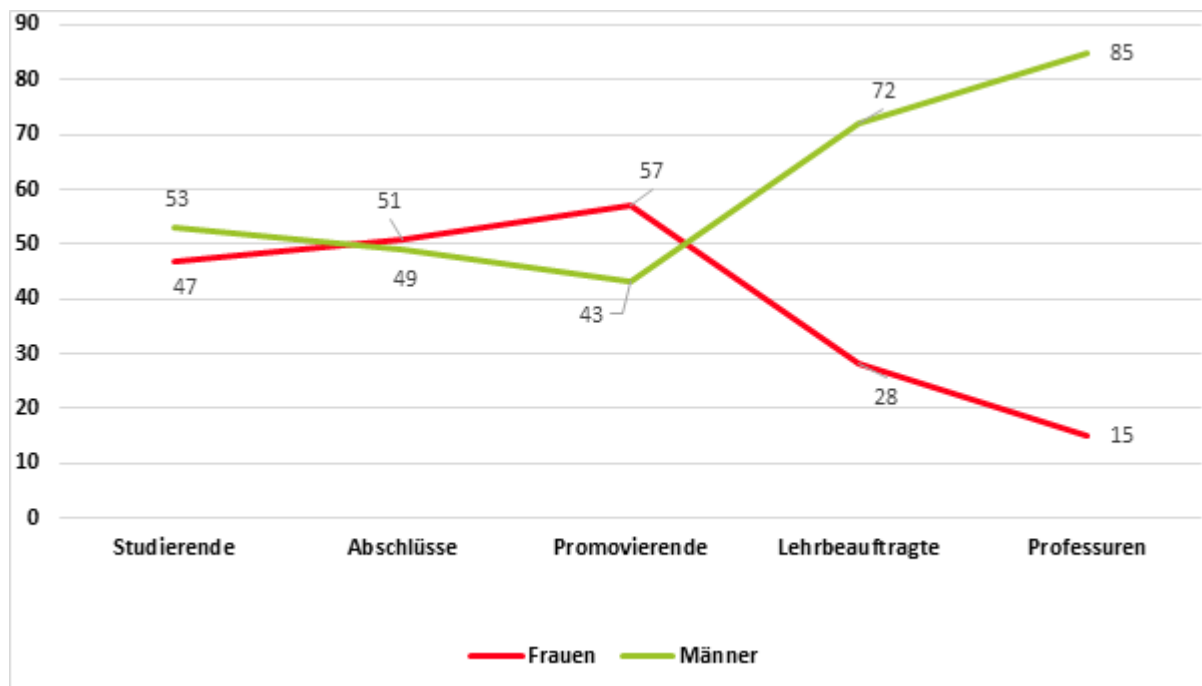
Der Frauenförderplan gilt uneingeschränkt für alle Hochschulmitglieder, d.h. für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte, Auszubildende sowie für Studierende. Er wird alle drei Jahre evaluiert und spätestens mit dem Ablauf von 6 Jahren in einer angepassten Version fortgeschrieben.

## II Bestandsanalyse

Neben der Verpflichtung zur Frauenförderung zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Bereich der Beschäftigten müssen Hochschulen auch Studierende und den wissenschaftlichen Nachwuchs im Blick haben. Dies muss fächerspezifisch geschehen. Daher wird im Folgenden die Zusammensetzung der Studierenden/Promovierenden, Beschäftigten und Lehrenden an den Fachbereichen gesondert betrachtet. Zudem erfolgt eine eigene kurze Darstellung der Verwaltung, zentralen Einrichtungen und Gremien.

Tiefere Zahlen - auch in Bezug auf Teilzeit- und Befristungen - finden sich im quantitativen Teil des Förderplanes, ebenso wie die Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und somit den hochschulinternen Zielen der kommenden Jahre. Hier wurde nur auf das zu erwartende altersbedingte Ausscheiden abgehoben, da die Erfahrung gezeigt hat, dass eine Stellenfluktuation kaum gegeben und ein Stellenzuwachs außerhalb von Projektstellen nicht zu erwarten ist.

Zur Einführung eine kurze Darstellung der Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf 2017 bzw. 2017/18 über alle Fächer<sup>iv</sup>:



## Architektur und Bauingenieurwesen

### Kurzanalyse Studierende/Promovierende

In diesem Fachbereich gibt es zwei erhebliche Unterrepräsentanzen<sup>v</sup> von unter 30 % bei Studentinnen und Absolventinnen hervorzuheben: im Studiengang B. Eng. Bauingenieurwesen sowie im M. Eng. Konstruktiver Ingenieurbau/Baumanagement. Eine weitere leichtere Unterrepräsentanz findet sich in dem „kleineren“ Studiengang B. Eng. Mobilitätsmanagement.

| Studiengang                                 | Studierende WS 2017/2018 |              |             | Absolventinnen 2017 |            |             |
|---|--------------------------|--------------|-------------|---------------------|------------|-------------|
|   | Gesamt                   | Frauen       | Frauen in % | Gesamt              | Frauen     | Frauen in % |
| B. Sc. Architektur                          | 343                      | 207          | 60,3        | 35                  | 17         | 48,6        |
| M. Sc. Architektur/Bauen mit Bestand        | 75                       | 42           | 56,0        | 8                   | 5          | 62,5        |
| B. Eng. Bauingenieurwesen                   | 591                      | 178          | 25,8        | 51                  | 14         | 27,5        |
| B. Eng. Immobilienmanagement                | 764                      | 403          | 52,7        | 82                  | 43         | 52,4        |
| B. Eng. Baukulturerbe                       | 78                       | 52           | 66,7        | -                   | -          | -           |
| B. Eng. Mobilitätsmanagement                | 73                       | 22           | 30,1        | -                   | -          | -           |
| M. Eng. Konstr. Ingenieurbau/ Baumanagement | 200                      | 45           | 22,5        | 37                  | 8          | 21,6        |
| M. Eng. UMSB                                | 121                      | 79           | 65,3        | 24                  | 16         | 66,7        |
| M. Eng. UMSB berufsbegleitend               | 7                        | 3            | 42,9        | -                   | -          | -           |
| <b>Gesamt</b>                               | <b>2.252</b>             | <b>1.031</b> | <b>45,8</b> | <b>237</b>          | <b>103</b> | <b>43,5</b> |

Bundesweit lag der Frauenanteil im Studienbereich Bauingenieurwesen im Wintersemester 16/17 bei 29,2 %, bei den Absolventinnen 2015 bei 29,8 %<sup>vi</sup>; <sup>vii</sup>.

Die Hochschule strebt eine ähnliche Verteilung an.

Mit einer entsprechenden Schwerpunktsetzung oder mit interdisziplinären Angeboten könnte hier gegengesteuert werden.<sup>viii</sup> Maßnahmen u.a. zur Rekrutierung von Studentinnen finden sich im qualitativen Teil des Plans.

In den Bereichen Architektur und Immobilien(-management) gibt es keine Unterrepräsentanzen von Frauen.

Von den 13 eingeschriebenen Promovierenden des Fachbereichs sind 69% weiblich (2017). Offenbar ist für Frauen also eine Promotion in diesen Bereichen attraktiv. In den kommenden Jahren wird es Aufgabe der Hochschule sein, diese Attraktivität zu erhalten und auszubauen sowie den weiblichen Wissenschaftsnachwuchs Richtung FH-Professur zu entwickeln.

### Kurzanalyse Beschäftigte<sup>ix</sup>

Der Fachbereich hat den niedrigsten Frauenanteil bei den Professuren der Hochschule. Insgesamt liegt er über alle Professuren-Gruppen bei 10 % (Bundesweit: Architektur und Bauingenieurwesen 2016 knapp 18 %)<sup>x</sup>. Insbesondere im Vergleich zu den Studentinnen- und Absolventinnenzahlen am Fachbereich insgesamt ist die Schere von 45,8 zu 10 % enorm.

Eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren gemäß dem Bundesdurchschnitt ist jedoch nicht realistisch und muss vor dem Hintergrund der wenigen am Fachbereich freierwerbenden Professuren abgeschätzt werden (siehe Anlage).

Hier muss in den kommenden Jahren der Fokus auf der Nachwuchsförderung und der Rekrutierung von Professorinnen liegen.

Im Bereich der Tarifbeschäftigten sieht es insgesamt gut aus, allerdings gibt es eine Unterrepräsentanz in den Entgeltgruppen E13 und jeweils eine leichte bei E12 und E9. Hier handelt es sich um Bestandspersonal, so dass hier keine Steigerungen möglich bzw. zu erwarten sind.

| Beschäftigte                        | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
|-------------------------------------|--------|--------|-------------|
| Professuren (verbeamtet/angestellt) | 40     | 4      | 10,0        |
| Professuren (Vertretung)            | -      | -      | -           |
| Verwaltungsbeamte                   | 1      | 1      | 100,0       |
| Tarifbeschäftigte                   | 41     | 22     | 53,7        |
| WiMi's auf Zeit/Dauer & LfbA's      | 7      | 5      | 71,4        |
| Lehrbeauftragte                     | 82     | 23     | 20,1        |
| Studentische Hilfskräfte            | 75     | 38     | 50,7        |
| Auszubildende                       | 1      | 1      | 100,0       |

## Design Informatik Medien

### Kurzanalyse Studierende/Promovierende

In diesem Fachbereich zeigt sich bei den Studierenden und Absolventinnen ebenso die „klassische“ Verteilung. In den Bereichen Medien, Design und Innenarchitektur liegt der Frauenanteil sehr hoch, die Studiengänge der Informatik zeigen eine zum Teil erhebliche Unterrepräsentanz.

Dieses bildet sich jedoch deutschlandweit ab, hier lag der Frauenanteil im Studienbereich Informatik im Wintersemester 16/17 bei 20,8 %<sup>xi</sup>. Das bedeutet, dass es Studiengänge im Bereich Informatik der Hochschule RheinMain gibt, in denen die Anteile sogar über dem Bundesdurchschnitt liegen.

Dennoch müssen Maßnahmen ergriffen werden, junge Frauen zu einem entsprechenden Studienfach zu motivieren. Ein Schritt ist zum Beispiel die beabsichtigte Partizipation der Hochschule mit dem Hessen Technikum – die Projektstelle wird am Fachbereich DCSSM angesiedelt.

| Studiengang                          | Studierende WS 2017/2018 |              |             | Absolventinnen 2017 |            |             |
|--------------------------------------|--------------------------|--------------|-------------|---------------------|------------|-------------|
|                                      | Gesamt                   | Frauen       | Frauen in % | Gesamt              | Frauen     | Frauen in % |
| B. A. Kommunikationsdesign           | 298                      | 216          | 72,5        | 34                  | 22         | 64,7        |
| B. A. Innenarchitektur               | 145                      | 127          | 87,5        | 17                  | 13         | 76,5        |
| M. A. Innenarchitektur               | 40                       | 38           | 95,0        | 21                  | 20         | 90,9        |
| B. Sc. Angewandte Informatik         | 526                      | 104          | 19,8        | 15                  | 1          | 6,7         |
| B. Sc. Medieninformatik              | 334                      | 111          | 33,2        | 15                  | 2          | 13,3        |
| B. Sc. Informatik Technische Systeme | 57                       | 12           | 21,1        | -                   | -          | -           |
| B. Sc. Wirtschaftsinformatik         | 240                      | 39           | 16,3        | 5                   | 1          | 20,0        |
| B. Sc. Angewandte Informatik dual    | 17                       | 5            | 29,4        | -                   | -          | -           |
| B. Sc. Medieninformatik dual         | 10                       | 3            | 30,0        | -                   | -          | -           |
| B. Sc. Informatik T.-Systeme dual    | 3                        | 1            | 33,3        | -                   | -          | -           |
| B. Sc. Wirtschaftsinformatik dual    | 5                        | 1            | 20,0        | -                   | -          | -           |
| M. Sc. Informatik                    | 70                       | 8            | 11,4        | 8                   | 0          | 0,0         |
| M. Sc. Informatik Smarte Systeme     | 11                       | 2            | 18,4        | -                   | -          | -           |
| B. A. Media Management               | 563                      | 404          | 71,8        | 72                  | 53         | 73,6        |
| B. A. Media Conception & Production  | 279                      | 166          | 59,5        | 35                  | 19         | 54,3        |
| M. A. Media & Design Management      | 75                       | 53           | 70,7        | 17                  | 12         | 70,6        |
| <b>Gesamt</b>                        | <b>2.673</b>             | <b>1.290</b> | <b>48,3</b> | <b>239</b>          | <b>143</b> | <b>59,8</b> |



Im Fachbereich promovieren aktuell 27 Personen, davon nur vier Frauen (14,8%). Hier verliert der Fachbereich also bereits die qualifizierten Frauen und somit potentiellen Wissenschaftsnachwuchs. In den kommenden Jahren sollten also Anreize/Maßnahmen geschaffen werden, Frauen zu einer Promotion zu motivieren und sie Richtung FH-Professorin zu beraten und zu entwickeln.

### Kurzanalyse Beschäftigte

Hier liegt der Fokus unbestreitbar auf den Bemühungen, den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen. Aber auch zur Erhöhung der Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und der weiblichen Lehrbeauftragten für besondere Aufgaben müssen Maßnahmen ergriffen werden.

Da die Fächerzusammensetzung des Fachbereiches zu heterogen ist, wird auf einen Bundesvergleich verzichtet.

| Beschäftigte                        | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
|-------------------------------------|--------|--------|-------------|
| Professuren (verbeamtet/angestellt) | 54     | 7      | 13,0        |
| Professuren (Vertretung)            | 4      | 0      | 0,0         |
| Verwaltungsbeamte                   | -      | -      | -           |
| Tarifbeschäftigte                   | 47     | 25     | 53,2        |
| WiMi's auf Zeit/Dauer & LfbA's      | 23     | 4      | 17,4        |
| Lehrbeauftragte                     | 123    | 21     | 17,1        |
| Studentische Hilfskräfte            | 107    | 48     | 44,9        |
| Auszubildende                       | -      | -      | -           |

## Wiesbaden Business School

---

### Kurzanalyse Studierende/Promovierende

Bis auf eine leichte bis mittlere Unterrepräsentanz im Bereich Finance und Controlling sowie Business & Law in Accounting and Taxation liegt der Frauenanteil bei den Studierenden und Absolventinnen zwischen 53 bis zu über 90 %, so dass hier kein erhöhter Handlungsbedarf gesehen wird.

| Studiengang                                      | Studierende WS 2017/2018 |             |             | Absolventinnen 2017 |            |             |
|--|--------------------------|-------------|-------------|---------------------|------------|-------------|
|  | Gesamt                   | Frauen      | Frauen in % | Ge-samt             | Frauen     | Frauen in % |
| B. A. of Business Administration                 | 509                      | 278         | 54,6        | 59                  | 37         | 62,7        |
| M. A. of Controlling and Finance                 | 52                       | 20          | 38,5        | 27                  | 9          | 33,3        |
| M. A. Sales and Marketing Management             | 99                       | 74          | 74,7        | 23                  | 14         | 60,9        |
| B. A. International Management                   | 419                      | 276         | 65,9        | 34                  | 24         | 70,6        |
| M. A. International Management                   | 49                       | 32          | 65,3        | 14                  | 10         | 71,4        |
| LL. B. Business & Law in Accounting and Taxation | 560                      | 296         | 52,9        | 32                  | 19         | 59,4        |
| LL. M. Business & Law in Accounting and Taxation | 26                       | 10          | 38,5        | 8                   | 5          | 62,5        |
| B. Sc. Versicherungs- und Finanzwirtschaft AIS   | 40                       | 21          | 52,5        | 14                  | 10         | 71,4        |
| B. Sc. Versicherungs- und Finanzwirtschaft       | 394                      | 206         | 52,3        | 14                  | 6          | 42,9        |
| M. Sc. Versicherungs- und Finanzwirtschaft       | 40                       | 16          | 40,0        | 10                  | 5          | 50,0        |
| B. Sc. Gesundheitsökonomie                       | 446                      | 342         | 76,7        | 63                  | 47         | 74,6        |
| M. Sc. Management im Gesundheitswesen            | 36                       | 33          | 91,7        | 2                   | 1          | 50,0        |
| B. Sc. Digital Business Management               | 214                      | 92          | 43,0        | -                   | -          | -           |
| <b>Gesamt</b>                                    | <b>2884</b>              | <b>1696</b> | <b>58,8</b> | <b>300</b>          | <b>187</b> | <b>62,3</b> |

Promotionen sind an der Business School aktuell nicht interpretierbar, aktuell sind insgesamt zwei männliche Promovierende eingeschrieben.

Dennoch sollte hier zukünftig beobachtet werden, wie sich die Zahlen entwickeln und ob sich auch Frauen für eine Promotion interessieren und gewinnen lassen.

**Kurzanalyse Beschäftigte**

Trotz sehr guter Zahlen bei den weiblichen Studierenden und Absolventinnen zeigt sich auch hier eine hohe Unterrepräsentanz bei den Professuren. Ein differenzierter Vergleich mit den Bundeszahlen ist aufgrund der Zusammenfassung von Recht-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften in der Bundesstatistik nicht möglich.

Die Schere geht hier also noch weiter auf als an anderen Fachbereichen, in denen bereits bei den weiblichen Studierenden eine Unterrepräsentanz vorliegt. Daher muss hier das Augenmerk in der kommenden Laufzeit auf der Förderung des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses sowie der Rekrutierung von Professorinnen liegen.

| <b>Beschäftigte</b>                 | <b>Gesamt</b> | <b>Frauen</b> | <b>Frauen in %</b> |
|-------------------------------------|---------------|---------------|--------------------|
| Professuren (verbeamtet/angestellt) | 49            | 6             | 12,2               |
| Professuren (Vertretung)            | 2             | 0             | 0,0                |
| Verwaltungsbeamte                   | -             | -             | -                  |
| Tarifbeschäftigte                   | 23            | 20            | 87,0               |
| WiMi's auf Zeit/Dauer & LfbA's      | 10            | 3             | 30,0               |
| Lehrbeauftragte                     | 113           | 38            | 33,6               |
| Studentische Hilfskräfte            | 61            | 30            | 49,2               |
| Auszubildende                       | -             | -             | -                  |

## Sozialwesen

### Kurzanalyse Studierende/Promovierende

Hier gibt es in keinem Studiengang des Fachbereiches Unterrepräsentanz von Studentinnen oder Absolventinnen, im Gegenteil, die Frauenanteile liegen weit über dem der männlichen Studierenden und Absolventen. Hier liegt die Hochschule im bundeweiten Trend (Männeranteil bei den Studierenden im Bereich Sozialwesen 23%)<sup>xii</sup>.

Bei eventuell zu überlegenden Maßnahmen muss berücksichtigt werden, dass die Gründe der Entscheidung von jungen Männern gegen diese Studiengänge und Berufe nicht in strukturellen Barrieren liegen, wie sie Frauen z.B. im MINT-Bereich erfahren, sondern auf deren geringem Ansehen und Entgelt basieren. Auch die Konsequenzen sind für Männer andere als für Frauen in männlich dominierten Berufen - sie haben später in weiblich dominierten Bereichen bessere Aufstiegschancen als ihre weiblichen Kolleginnen (gläserner Lift). Das bedeutet, dass im Umgang mit den Geschlechterverhältnissen keine Symmetrie suggeriert werden darf, die so nicht vorhanden ist.

| Studiengang   | Studierende WS 2017/2018 |             |             | Absolventinnen 2017 |           |             |
|---|--------------------------|-------------|-------------|---------------------|-----------|-------------|
|   | Gesamt                   | Frauen      | Frauen in % | Gesamt              | Frauen    | Frauen in % |
| B. A. Soziale Arbeit                                | 703                      | 503         | 71,6        | 67                  | 50        | 74,6        |
| B. A. Soziale Arbeit Teilzeit                       | 37                       | 29          | 78,4        | -                   | -         | -           |
| B. A. Soziale Arbeit (basa-online)                  | 269                      | 198         | 73,6        | 37                  | 29        | 78,4        |
| B. A. Soziale Arbeit Bildung in Kindheit und Jugend | 186                      | 165         | 88,7        | 16                  | 13        | 81,3        |
| LL. B. Recht und Management in der Sozialen Arbeit  | 199                      | 168         | 84,4        | -                   | -         | -           |
| B. A. Gesundheitsbezogene Soziale Arbeit            | 186                      | 165         | 88,7        | -                   | -         | -           |
| M. A. Soziale Arbeit und Bildung (MAPS)             | 76                       | 59          | 77,6        | 6                   | 5         | 83,3        |
| M. A. Sozialraumentwicklung und -organisation       | 11                       | 7           | 63,6        | 2                   | 1         | 50,0        |
| <b>Gesamt</b>                                       | <b>1667</b>              | <b>1294</b> | <b>77,6</b> | <b>128</b>          | <b>98</b> | <b>76,6</b> |

Interessanterweise spiegelt sich das Missverhältnis der Anteile bei den 26 Promovierenden nicht wieder: derzeit sind 11 Frauen und 15 Männer eingeschrieben - also ein fast ausgeglichenes Verhältnis. Dies ist in den nächsten Jahren zu beobachten, insbesondere auch im Zusammenhang mit den darauffolgenden Berufungen.

### Kurzanalyse Beschäftigte

In diesem Fachbereich gibt es allein bei den Vertretungsprofessuren eine Unterrepräsentanz von Frauen, ansonsten sind diese über alle Entgelt- und Besoldungsgruppen sehr gut vertreten.

Daher besteht hier kein akuter Handlungsbedarf. Zwar gibt es weniger Professorinnen als Studentinnen, die Schere geht also durchaus auseinander, doch liegt der professorale Frauenanteil bei knapp unter 50%.

| Beschäftigte                        | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
|-------------------------------------|--------|--------|-------------|
| Professuren (verbeamtet/angestellt) | 23     | 11     | 47,8        |
| Professuren (Vertretung)            | 4      | 0      | 0,0         |
| Verwaltungsbeamte                   | -      | -      | -           |
| Tarifbeschäftigte                   | 20     | 15     | 75,0        |
| WiMi's auf Zeit/Dauer & LfbA's      | 18     | 12     | 66,7        |
| Lehrbeauftragte                     | 68     | 39     | 57,4        |
| Studentische Hilfskräfte            | 60     | 46     | 76,7        |
| Auszubildende                       | -      | -      | -           |

## Ingenieurwissenschaften

### Kurzanalyse Studierende/Promovierende

Der bundesweite Vergleich der Studierenden und Absolventinnen des Studienbereichs Ingenieurwissenschaften gestaltet sich aufgrund der unterschiedlichen Fächergruppen schwierig, doch liegt die Hochschule in der Mathematik (Bund: Studierende 45,9 %, Absolventinnen 47,8 %) <sup>xiii</sup> und den Wirtschaftsingenieurwissenschaften mit Ing. Schwerpunkt (Bund; Studierende 21,9 %) trotz bestehender Unterrepräsentanz über dem Bundesdurchschnitt.

Allerdings liegen die Frauenanteile bei den Studierenden der Hochschule im Vergleich in den Studienbereichen Physik (Bund 28,2 %) und im Maschinenbau/Verfahrenstechnik (Bund 19,9 %) zum Teil erheblich unter dem Bundesdurchschnitt. Interessant ist die Sicht auf die Elektro- und Informationstechnik (Bund 13 %) – je nach Studiengang liegt die Hochschule über oder weit unter dem Bundesdurchschnitt.

Ähnlich sieht es bei den Absolventinnen aus. Hier liegt die HSRM teilweise sogar über dem Bundesdurchschnitt, z.B. bei der Elektrotechnik (2015 Bund 10 %) <sup>xiv</sup>. Im Bereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik jedoch weit darunter: hier lag der Anteil bundesweit 2015 19,5 % bei den Studierenden bei 19,0 % Absolventinnen. <sup>xv</sup>

Das Ziel ist, in den entsprechenden Studienfächern bei den Studierenden und Absolventinnen einen Frauenanteil mindestens im Bundesdurchschnitt zu erreichen.

| Studiengang                               | Studierende WS 2017/2018 |        |             | Absolventinnen 2017 |        |             |
|---|--------------------------|--------|-------------|---------------------|--------|-------------|
|   | Gesamt                   | Frauen | Frauen in % | Gesamt              | Frauen | Frauen in % |
| B. Sc. Angewandte Mathematik              | 206                      | 111    | 53,9        | 8                   | 7      | 87,5        |
| M. Sc. Angewandte Mathematik              | 58                       | 27     | 46,6        | 12                  | 6      | 50,0        |
| B. Eng. Elektrotechnik                    | 293                      | 58     | 19,8        | 10                  | 2      | 20,0        |
| B. Eng. Medientechnik                     | 261                      | 67     | 25,7        | 13                  | 3      | 23,1        |
| Dipl. BIS-Elektrotechnik                  | 158                      | 1      | 0,6         | 6                   | 0      | 0,0         |
| B. Eng. KIS-Elektrotechnik                | 88                       | 7      | 8,0         | 7                   | 0      | 0,0         |
| B. Sc. Elektro. Luftfahrttechnik          | 34                       | 1      | 2,9         | -                   | -      | -           |
| M. Eng. Media & Communications Technology | 32                       | 4      | 12,5        | 7                   | 2      | 28,6        |
| B. Eng. Maschinenbau                      | 594                      | 34     | 5,7         | 45                  | 1      | 2,2         |
| B. Eng. BIS-Maschinenbau                  | 130                      | 1      | 0,8         | 3                   | 0      | 0,0         |
| B. Eng. KIS Systems Eng.                  | 126                      | 13     | 10,3        | 9                   | 0      | 0,0         |
| M. Eng. PD&M                              | 69                       | 6      | 8,7         | 10                  | 1      | 10,0        |

|   |             |            |             |            |           |             |
|---|-------------|------------|-------------|------------|-----------|-------------|
| M. Eng. Fahrzeugentwickl. u. Produktplanung       | 76          | 6          | 7,9         | 9          | 1         | 11,1        |
| B. Eng. Intern. Wirtschaftsingenieurwesen         | 280         | 72         | 25,7        | 21         | 4         | 19,0        |
| M. Eng. BIS-Wirtschaftsingenieurwesen             | 151         | 22         | 14,6        | 14         | 3         | 21,4        |
| B. Sc. Physikalische Technik                      | 156         | 32         | 20,5        | 8          | 0         | 0,0         |
| M. Sc. Angewandte Physik                          | 56          | 4          | 7,1         | 4          | 1         | 25,0        |
| B. Eng. Umwelttechnik                             | 351         | 147        | 41,9        | 22         | 9         | 40,9        |
| M. Eng. Bio- und Umwelttechnik                    | 65          | 29         | 44,6        | 8          | 8         | 100,0       |
| B. Eng. Interdisziplinäre Ingenieurwissenschaften | 487         | 162        | 33,3        | 10         | 0         | 0,0         |
| <b>Gesamt</b>                                     | <b>3671</b> | <b>804</b> | <b>21,9</b> | <b>226</b> | <b>48</b> | <b>21,2</b> |

Im Fachbereich promovieren aktuell 12 Personen, davon drei Frauen (25%). Damit ist die Quote besser als z.B. in A&B, aber auch die Ingenieurwissenschaften sollten Anreize/Maßnahmen schaffen, den Anteil der Frauen an den Promotionen zu erhöhen.

### Kurzanalyse Beschäftigte

Ein exakter Vergleich mit den Bundeszahlen ist aufgrund der unterschiedlichen Fächerzusammensetzung Bund-Hochschule schwierig, doch liegt der bundesweite Anteil bei den weiblich besetzten Professuren in den Ingenieurwissenschaften bei etwa 13,6 % (2016 destatis). Damit liegt die Hochschule RheinMain mit 11,1 % über zwei Prozentpunkte niedriger.

Da man in etwa von einer durchschnittlichen jährlichen Steigerung von etwa 0,2 Prozentpunkten an Fachhochschulen bei Berufungen ausgeht<sup>xvi</sup>, ist eine Orientierung an den Bundeszahlen nicht realistisch, da die Hochschule dies allein von den Ausgangszahlen her in der Laufzeit des Plans nicht aufholen bzw. erreichen kann.

| Beschäftigte                        | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
|-------------------------------------|--------|--------|-------------|
| Professuren (verbeamtet/angestellt) | 81     | 9      | 11,1        |
| Professuren (Vertretung)            | -      | -      | -           |
| Verwaltungsbeamte                   | -      | -      | -           |
| Tarifbeschäftigte                   | 63     | 25     | 39,7        |
| WiMi's auf Zeit/Dauer & LfbA's      | 30     | 9      | 30,0        |
| Lehrbeauftragte                     | 140    | 27     | 19,3        |
| Studentische Hilfskräfte            | 70     | 19     | 27,1        |
| Auszubildende                       | 2      | 0      | 0,0         |

## Hochschulverwaltung

---

In der Hochschulverwaltung gibt es einen hohen Frauenanteil in den Leitungsebenen: 60 % der Abteilungsleitungen sind Frauen (2011: 60%), bei den Sachgebietsleitungen sind es 52 % und alle sechs zentrale Einrichtungen werden von Frauen geleitet.

| Beschäftigte             | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
|--------------------------|--------|--------|-------------|
| Verwaltungsbeamte        | 8      | 3      | 37,5        |
| Tarifbeschäftigte        | 177    | 123    | 69,5        |
| Auszubildende            | 2      | 2      | 100,0       |
| Studentische Hilfskräfte | 15     | 9      | 60,0        |

Es besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Besoldungsgruppen A14 und A13gD, wobei es hier nur sehr wenige Stellen gibt, die zudem nicht veränderbar sind, da es sich um Bestandspersonal handelt.

Eine leichte Unterrepräsentanz gibt es bei E7, hier wird zukünftig ein Augenmerk bei den Besetzungen gelegt. Die unteren Entgeltgruppen werden nicht betrachtet.

## Zentrale Einrichtungen

---

Hier sieht es vor allem in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sehr gut aus. Die Stellen ab E12 bis A16 und somit auch die Führungsebenen sind überwiegend weiblich besetzt.

| Beschäftigte                   | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
|--------------------------------|--------|--------|-------------|
| Verwaltungsbeamte              | 17     | 14     | 82,4        |
| Tarifbeschäftigte              | 94     | 57     | 60,6        |
| WiMi's auf Zeit/Dauer & LfbA's | 10     | 9      | 90,0        |
| Auszubildende                  | 4      | 1      | 25,0        |
| Lehrbeauftragte                | 17     | 12     | 70,6        |
| Studentische Hilfskräfte       | 28     | 19     | 68,0        |

Die wenigen Unterrepräsentanzen in den Zentralen Einrichtungen (Besoldung A9gD sowie Entgeltgruppen E14, E11, E7) sind aufgrund des Bestandes nicht veränderbar, die E11er Stellen sind überwiegend dem ITMZ zugeordnet (IT).

Bei den Auszubildenden gibt es insgesamt wenige Stellen, doch ist hier zukünftig auch eine Parität anzustreben. Ansonsten gibt es keine Unterrepräsentanzen.



## Frauen in den Gremien

---

Wesentliche strategische und operative Entscheidungen werden in den Gremien der Hochschulen gefällt. Die Unterrepräsentanz von Professorinnen in den Fächergruppen setzt sich in den Gremien fort: wenn Frauen vertreten sind, sind es überwiegend Studentinnen. In drei Fachbereichen gibt es kein einziges weibliches professorales Mitglied.

Allerdings ist die professorale Statusgruppe die zahlenmäßig und somit stimmungsgewichtig stärkste in allen Gremien. Das angestrebte Ziel ist die paritätische Partizipation von Frauen bzw. mindestens gemäß ihrem Anteil an der jeweiligen Statusgruppe.

| <b>Gremium<br/>(stimmberechtigte Mitglieder)</b> | <b>Gesamt<br/>(inkl. stv.)</b> | <b>Frauen in<br/>Prozent</b> | <b>Frauen<br/>Profs</b> | <b>Frauen<br/>Profs stv.</b> |
|--|--------------------------------|------------------------------|-------------------------|------------------------------|
| Präsidium  | 4                              | 50,0                         |                         |                              |
| Senat  | 31                             | 22,6                         | 1                       | 1                            |
| HS-Rat   | 10                             | 20,0                         |                         |                              |
| <b>Fachbereichsräte</b>                          |                                |                              |                         |                              |
| FB Architektur und Bauingenieurwesen             | 21                             | 23,9                         | 0                       | 0                            |
| FB Design Informatik Medien                      | 11                             | 27,3                         | 0                       | 0                            |
| FB Business School                               | 20                             | 40,0                         | 2                       | 2                            |
| FB Sozialwesen                                   | 17                             | 47,1                         | 4                       | 1                            |
| FB Ingenieurwissenschaften                       | 15                             | 6,7                          | 0                       | 0                            |

## III Ziele und Maßnahmen

---

### **Strategisches Ziel 1 - Gleichstellung ist als Querschnittsaufgabe implementiert und wird als integraler Bestandteil der Qualitätssicherung und Hochschulsteuerung verstanden**

---

Gleichstellung ist strategische Aufgabe der Hochschule und aller Hochschulmitglieder und wird daher für alle Bereiche der Hochschule festgeschrieben und regelmäßig überprüft.

#### **1.1 Konkrete und verbindliche Gleichstellungsziele mit den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen sind festgelegt und werden regelmäßig überprüft.**

##### **Indikatoren zur Zielerreichung:**

Gleichstellungsziele und Zielquoten<sup>xvii</sup> als wesentliche Steuerungsinstrumente zur Erhöhung der Frauenanteile in unterrepräsentierten Bereichen sind integraler Bestandteil der Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen sowie den zentralen Einrichtungen.

##### **Maßnahmen:**

- Entwicklung und Implementierung eines jährlichen zentralen und dezentralen Gender-Controllings zur fundierten Analyse der Gleichstellungssituation und Ermittlung von Zielen bzw. Zielquoten und Maßnahmen (erstmalig 2018).
- Im Rahmen des hochschulinternen Budgetierungssystems werden die Mittel aus dem Erfolgsbudget wie bisher anteilig an die „verursachenden“ Fachbereiche weitergegeben. Insofern bestehen für die Fachbereiche Anreizstrukturen zur Berufung von Frauen, da diese einen eigenen Leistungsparameter im Erfolgsbudget darstellen.
- Die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen nehmen gegenüber der Hochschulleitung alle zwei Jahre schriftlich Stellung zur Umsetzung der Gleichstellungsziele und Zielquoten.

##### **Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Hochschulleitung, Fachbereiche, Hochschulstatistik, zentrale Einrichtungen

#### **1.2 Fachbereiche entwickeln eine eigene Expertise in der Gleichstellung**

##### **Indikatoren zur Zielerreichung:**

Es liegt ein Konzept zur Verbesserung der Gleichstellungsexpertise in den Fachbereichen vor.

##### **Maßnahme:**

- Initiierung und Durchführung eines Diskussionsprozesses.

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Senatskommission Gleichstellung (federführend für den Prozess), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Senat, Fachbereiche

### **1.3 Bemühungen um die Förderung von Gleichstellung werden honoriert**

**Indikatoren zur Zielerreichung:**

Fachbereiche und Studiengänge kennen entsprechende Instrumente zur Förderung, entwickeln eigene fach- und zielgruppenspezifische Maßnahmen und nutzen zentrale Angebote.

**Maßnahmen:**

- Die Fachbereiche legen Maßnahmen fest, durch die die aktive Akquise von Frauen für Professuren verstärkt wird.
- Weiterführung des Frauenförderpreises für herausragende Projekte zur Förderung und zum Anstoß von Maßnahmen, die spürbar die Förderung von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter vorantreiben und die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie an der Hochschule erleichtern. Das Konzept des Frauenförderpreises wird in diesem Sinne geschärft.
- Weiterführung der finanziellen Belohnungskomponente (s. 1.1)

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Hochschulleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Kommission Gleichstellung, Fachbereiche.

### **1.4 Die Hochschule steht nach innen wie nach außen zu ihren Gleichstellungszielen und -Maßnahmen, überprüft und bewertet diese regelmäßig selbstkritisch**

**Indikatoren zur Zielerreichung:**

Gleichstellung ist integraler Bestandteil der Hochschuldiskussion.

**Maßnahmen:**

- Verankerung von Gleichstellung und konkreten und nachprüfbaren Gleichstellungszielen in Leitbild, Entwicklungsplan und Strategien der Hochschule.
- Regelmäßige Berichte, Inputs und Diskussionen in den zentralen wie dezentralen Gremien seitens der Vorsitzenden in Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu Themen, Maßnahmen und Strategien der Gleichstellung.

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Hochschulgremien, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit Unterstützung der entsprechend zu involvierenden Fachabteilungen

## **1.5 Die Kommunikation der Hochschule nach innen wie nach außen ist gendersensibel und diskriminierungsfrei**

### **Indikator für Zielerreichung:**

Alle Schriftstücke, Werbematerialien und Webauftritte werden gendergerecht gestaltet und alle Hochschulmitglieder verwenden eine vielfältige (Bild-)Sprache.

### **Maßnahme:**

- Erstellung einer Handreichung zur gendersensiblen Verwendung von Bild und Sprache.
- Offizielle hochschulweite Veröffentlichung der Handreichung.

### **Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Hochschulkommunikation, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte – alle Hochschulmitglieder

## **Strategisches Ziel 2 - Die gleichen Chancen auf Zugang zu Studium, Positionen und Ämtern sind gewährleistet.**

---

Zum Abbau bestehender Unterrepräsentanzen ist der Hochschule die Akquise von Studentinnen entsprechender Studienfächer ein wichtiges Anliegen, ebenso wie die Qualifizierung des (zukünftigen) weiblichen Wissenschaftsnachwuchs und die weitere Professionalisierung transparenter Auswahlverfahren zur Rekrutierung von Frauen in Führungspositionen und Professuren.

## **2.1 Zugang zum Studium und Übergänge Studium – Beruf**

### **2.1.1 Erleichterung des Zugangs und Unterstützung von Frauen in MINT-Studiengängen**

#### **Indikatoren zur Zielerreichung:**

Weiterentwicklung eines geschlechtersensiblen Hochschulmarketings sowie Einrichtung und Weiterentwicklung von Schülerinnenprogrammen und Angeboten für Frauen in der Studieneingangsphase.

#### **Maßnahmen:**

- Unterstützung bei der Durchführung eigener Seminarangebote, Veranstaltungen und Projekte in den Ingenieurwissenschaften, z.B. dem Seminarangebot „Frauen in Ingenieurwissenschaften“ in den Wintersemestern
- Weiterführung des Girls Day an allen Standorten der Hochschule
- Partizipation der Hochschule am Hessen Technikum (ab 2018)
- Image-Filme/Werbematerialien in technischen Studiengängen zur Abbildung der Vielfalt am Fachbereich und der Repräsentation von Frauen wie Männer in Wort und Bild.

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Hochschulkommunikation, Fachbereiche, Projekt Übergang Schule/Studium

**2.1.2 Erleichterung der Übergänge für Frauen in den Beruf**

**Indikatoren zur Zielerreichung:**

Fortführung und Erweiterung von Angeboten zur Erleichterung des Berufseinstiegs, insbesondere in männerdominierten Berufsfeldern.

**Maßnahmen:**

- Weiterführung der Kooperation mit Mentoring Hessen ProCareer MINT
- Implementierung von genderspezifischen Seminarangeboten im Rahmen des Competence & Career Center, insbesondere in Bezug auf die berufliche Positionierung z.B. im Bereich Gehaltsverhandlung<sup>xviii</sup>

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Hochschulleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Competence & Career Center, Fachbereiche

**2.2 Zugang zu und Unterstützung der wissenschaftlichen Qualifizierung**

**2.2.1 Erleichterung des Eintritts von Frauen in die wissenschaftliche Qualifikation**

**Indikatoren zur Zielerreichung:**

Die Hochschule rekrutiert und qualifiziert erfolgreich eigenen und hochschulfremden weiblichen Wissenschaftsnachwuchs.

**Maßnahmen:**

- Ausbau der Partizipation an den Linien Mentoring Hessen Pro CareerDoc und Academia sowie mittelfristig auch ProProfessur.
- Einrichtung und/oder Verstetigung von Angeboten zur Erleichterung des Einstiegs in die wissenschaftliche Qualifikation (z.B. Info-Abende FH-Professur).
- Die Fachbereiche legen Maßnahmen fest, durch die aktive Akquise von Frauen für Professuren verstärkt wird.

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Hochschulleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Fachbereiche

**2.1.3 Schaffung sicherer und transparenter Betreuungsstrukturen**

**Indikatoren zur Zielerreichung:**

Doktorandinnen promovieren an der Hochschule im Rahmen gesicherter Betreuungsverhältnisse, erfahren Unterstützung in ihrer Promotionsdurchführung und Karriereplanung und können ihre Promotion in der im Fach üblichen Zeit abschließen.

**Maßnahmen:**

- Entwicklung und Einführung von Betreuungsvereinbarungen.

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Abteilung wiss. Nachwuchs

## **2.3 Personalrekrutierung**

### **2.3.1 Hochschulweite Professionalisierung geschlechtergerechter Personalrekrutierung**

**Indikatoren zur Zielerreichung:**

Die Hochschule kennt die neuralgischen Punkte innerhalb ihrer Auswahl- und Berufungsverfahren, an denen geschlechtsspezifische Aspekte und Benachteiligungen greifen.

Alle für Personalrekrutierung verantwortlichen Stellen und Personen kennen Instrumente diskriminierungsfreier Personalrekrutierung und wenden diese durchgängig an.

**Maßnahmen:**

- Qualitative und quantitative Analyse der Berufungsverfahren und Weiterentwicklung des Berufungsprozesses der Hochschule mit Blick auf den Schwund der weiblichen Bewerberinnen in den verschiedenen Stadien der Verfahren.
- Wenn es zur Einsetzung von unabhängigen Berufungsbeauftragten kommt, sollen gender- und diversitätssensibel sein und werden entsprechend geschult.
- Integration von Aspekten zur inhaltlichen und formalen geschlechtergerechten, diskriminierungsfreien Gestaltung von Stellenausschreibungen in den Leitfaden zur Personalgewinnung sowie in den Berufungsprozess und Aufnahme in das Qualitätsmanagement der Hochschule. Öffentliche Ausschreibung aller freien Stellen in geeigneten Publikationsorganen und auf entsprechenden Online-Plattformen.
- Weiterentwicklung und Controlling der aktiven Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren sowie weiteren Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind (siehe 2.3.4).
- (Weiter-)Entwicklung der Willkommenskultur an der Hochschule.

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Hochschulleitung, Abteilung III, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Qualitätsmanagement

### **2.3.2 Auswahl- und Berufungsverfahren werden strukturiert und transparent durchgeführt.**

**Indikatoren zur Zielerreichung:**

Alle für Personalrekrutierung zuständigen Personen und Mitglieder von Auswahlgremien kennen und nutzen Instrumente zur strukturierten und diskriminierungsfreien Personalauswahl.

Sie sind sich über Verzerrungseffekte und Stereotypisierungen in Auswahlverfahren bewusst, reflektieren diese im Prozess und gewährleisten so objektive und transparente Personalauswahl.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist von der strategischen Planung an in die Verfahren integriert.

**Maßnahmen:**

- Entwicklung und Angebot entsprechender Fortbildungsmöglichkeiten für Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen sowie weiteren Personen mit Auswahlentscheidung.
- Einbindung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ab der Aufnahme der Arbeit der Berufungskommission.
- Verhinderung von Verzerrungseffekten und Verschiebung von Kriterien durch starke Formalisierung und Transparenz des Auswahlverfahrens sowie die Einhaltung gleicher Kriterien und Rahmenbedingungen gemäß dem Ausschreibungstext für alle Bewerberinnen und Bewerber.
- Nachvollziehbare Dokumentation des Diskussionsverlaufs in den Protokollen sowie den Berufungs-/Stellenbesetzungsberichten.
- Es wird ein Informationsblatt zu dem Thema „Unzulässige Fragen im Bewerbungsverfahren“ erarbeitet und zur Verfügung gestellt.
- Insbesondere folgende Tatbestände dürfen bei allen Einstellungsentscheidungen nicht als qualifikationsmindernd bzw. -hinderlich herangezogen werden:
  - Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Übernahme von Familienarbeit
  - Einkünfte, Familienstand und Stellung der Partnerin bzw. des Partners,
  - zeitliche Belastungen durch die Übernahme von Familienarbeit und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen,
  - Lebensalter.
- Erprobung anonymisierter Verfahren in Pilotbereichen wie z.B. dem höheren Dienst.

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Abteilung III, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Fachbereiche, Einrichtungen, Qualitätsmanagement

### **2.3.3 Frauen werden in Bereichen der Unterrepräsentanz aktiv zur Bewerbung aufgefordert**

#### **Indikatoren zur Zielerreichung:**

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sprechen die jeweiligen Auswahlkommissionen Frauen gezielt an (aktive Rekrutierung) und dokumentieren ihre diesbezüglichen Bemühungen.

#### **Maßnahmen:**

- Weiterentwicklung und Präzisierung der 2016 beschlossenen aktive Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren.
- Pilothaft werden zur Unterstützung externe Rekrutierungsagenturen eingesetzt, welche die Berufungskommissionen unterstützen.
- Liegen in einem Bereich außerhalb von Berufungen, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, nach der ersten Ausschreibung keine dem Qualifikationsprofil entsprechenden Bewerbungen von Frauen vor, sind ebenfalls zweckmäßige Maßnahmen zu ergreifen, um den Kreis der geeigneten Bewerberinnen zu erweitern.
- Stellt der Senat bei seiner Befassung des Berufungsvorschlags fest, dass die Bemühungen um Rekrutierung in Bereichen der Unterrepräsentanz mangelhaft waren, kann von einer erneuten Ausschreibung nur im Einvernehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden. Bei der Überarbeitung des Berufungsprozesses wird geprüft, ob dies auch zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist.

#### **Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Abteilung III, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Fachbereiche, Einrichtungen, Qualitätsmanagement

### **2.3.4 Erhöhung des Frauenanteils bei den Beschäftigten in Bereichen der Unterrepräsentanz**

#### **Indikatoren zur Zielerreichung:**

Bei Einstellungen, Berufungen und Beförderungen wird in Bereichen der Unterrepräsentanz auf eine Erhöhung des Frauenanteils hingewirkt und die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen berücksichtigt.

#### **Maßnahmen:**

- Bei Stellenausschreibungen/ Stellenbekanntgaben ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in dem Ausschreibungstext differenziert zum Ausdruck zu bringen, dass die Dienststelle besonders an der Einstellung von Frauen interessiert ist.
- Frauen und Männer müssen in Ausschreibungen gleichermaßen angesprochen werden. Es müssen durchgängig geschlechtergerechte und klare Formulierungen im gesamten Text, also auch bezogen auf alle mit der Stelle verbundenen Erfordernisse und Aufgaben, benutzt werden.



- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch eingeladen, soweit ein solches durchgeführt wird und diese die Voraussetzungen für eine Stelle nach Maßgabe der Ausschreibung erfüllen.
- Ist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber hierfür zu groß, so werden sie mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen eingeladen.
- Frauen werden bei Einstellung - einschließlich Berufungen -, Beförderung, Höhergruppierung und Zulassung zur Ausbildungs- und Fortbildungsqualifizierung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt.
- Bei der Besetzung von Ausbildungsstellen und im Vorbereitungsdienst sollen Frauen bei gleichwertiger Eignung mit mindestens 50 % berücksichtigt werden.
- Werden die Zielvorgaben des Frauen- und Gleichstellungsplanes nach § 6 Abs. 2 Nr. 3 HGLG für jeweils drei Jahre nicht erfüllt, bedarf bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Präsidentin bzw. des Präsidenten.

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Abteilung III, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Fachbereiche, Einrichtungen, Qualitätsmanagement, Hochschulleitung

**2.3.5 Gremien sind geschlechterparitatisch oder mindestens nach Proporz besetzt<sup>xix</sup>**

**Indikatoren zur Zielerreichung:**

Auswahlgremien bzw. Berufungskommissionen sind gendersensibel und nach Möglichkeit geschlechterparitatisch besetzt.

Bei der Auswahl und Gewinnung von Gutachtenden wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet und die Gutachtenden werden über die Gleichstellungsziele der Hochschule informiert.

**Maßnahmen:**

- Aktive Ansprache von Frauen zur Mitarbeit in Bereichen der Unterrepräsentanz.
- Vermeidung der Mehrfachbelastung von weiblichen Mitgliedern in Gremien in unterrepräsentierten Bereichen durch geeignete Maßnahmen z.B. mit Mitteln für personelle Unterstützung (Hilfskräfte)
- Nach Möglichkeit Berücksichtigung der Wünsche von Personen mit Betreuungsaufgaben bei der Planung von Sitzungsterminen.

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Abteilung III, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Fachbereiche, Einrichtungen, Qualitätsmanagement

## **Strategisches Ziel 3 - Die Entwicklungsmöglichkeiten für alle Statusgruppen der Hochschule sind professionalisiert und allen gleichermaßen zugänglich**

---

Die Hochschule ermöglicht Frauen aller Statusgruppen, ihr Entwicklungspotential zu erkennen und auszuschöpfen. Sie bietet zielgruppenspezifische sowie individuelle Unterstützung und weiterqualifizierende Angebote an.

### **3.1 Studentinnen erhalten fächerspezifische berufsqualifizierende Qualifikationen**

#### **Indikatoren zur Zielerreichung:**

Studentinnen der HSRM schaffen einen erfolgreichen Übergang vom Studium in den Beruf oder die wissenschaftliche Qualifikation.

#### **Maßnahmen:**

- Fortführung der Partizipation der Hochschule beim landesweiten Mentoring-Programm ProCareerMINT.
- Ziel- und fächergruppenspezifische Analyse und Identifikation von Problemfeldern, welche in weiteren Programmen zur Karriereentwicklung für Frauen mündet (z.B. Studienabbruchsanalyse etc.).
- Entwicklung gender- und diversitätssensibilisierender sowie geschlechtsspezifischer Angebote (z.B. im/in Kooperation mit Competence & Career Center)
- Weiterführung und Verstetigung bereits bestehender Maßnahmen wie z.B. das Seminar „Frauen in Ingenieurwissenschaften“.

#### **Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Hochschulleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Competence & Career Center, Fachbereiche

### **3.2 Der (eigene) weibliche Wissenschaftsnachwuchs wird Richtung Professur gefördert**

#### **Indikatoren zur Zielerreichung:**

Doktorandinnen der Hochschule werden eigens qualifiziert und für die Hochschule als Lehrende rekrutiert.

#### **Maßnahmen:**

- Ausbau der Partizipation der Hochschule des landesweiten Mentoring-Programms auf die Programmlinien Pro CareerDoc und Academia sowie mittelfristig auch ProProfessur.
- Die Fachbereiche legen Maßnahmen fest, durch die die aktive Akquise von Frauen für Professuren verstärkt wird.

- Auseinandersetzung der Hochschule mit spezifischen Professur – Beschäftigungsmodellen wie z.B. Entwicklungsprofessuren oder Tandem-Modelle mit Unternehmen.

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Personalabteilung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Fachbereiche, Qualitätsmanagement

**3.3 Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der tarifbeschäftigten Frauen sind im Fokus und eigene Programme sind entwickelt.**

**Indikatoren zur Zielerreichung:**

Vorgesetzte und weibliche Beschäftigte der HSRM kennen, unterstützen und partizipieren an passgenauen Maßnahmen zur Personalentwicklung.

**Maßnahmen:**

- Regelung des Zugangs zur Fort- und Weiterbildung und Integration in die Jahresgespräche.
- Angebot eigener zielgruppenspezifische Fortbildungen, z.B. im Bereich Wissensmanagement.
- Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.
- Solange Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen.
- Einzelcoaching-Maßnahmen bieten spezifische Karriereentwicklung (ab 2018).

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Personalabteilung/-entwicklung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

**Strategisches Ziel 4 – Ein diskriminierungsfreies und partnerschaftliches Miteinander aller Hochschulmitglieder ist umgesetzt**

---

Der Hochschule RheinMain ist bewusst, dass Diskriminierung allgemein, Mobbing, Stalking, sexualisierte Belästigung und Gewalt an Hochschulen ebenso stattfinden wie außerhalb und dass besondere Barrieren im Beschwerde/Anzeigeverhalten durch z.B. Abhängigkeitsverhältnisse und hierarchische Gefälle sowie befristete Beschäftigungsverhältnisse bestehen.

Das Verbot sexualisierter Belästigung in § 3 Abs. 4 AGG findet wegen des ausdrücklichen Wortlauts der Norm nur auf den Bereich von Beschäftigung und Zugang zum Beruf, nicht jedoch auf Studierende außerhalb von dualen Systemen sowie weiteren Hochschulmitglieder ohne Arbeitsvertrag Anwendung.

Zum Schutz der Betroffenen aller Statusgruppen schöpft die Hochschule RheinMain alle gesetzlich zulässigen Maßnahmen aus und setzt die rechtlich gebotenen Sanktionen um. Mit aller Deutlichkeit sei darauf hingewiesen, dass jede Form sexualisierter Belästigung verboten ist.

#### **4.1 Alle Hochschulmitglieder und Gäste der Hochschule sind vor Diskriminierung, Mobbing, Stalking, sexualisierter Belästigung und Gewalt geschützt und wissen, an wen sie sich bei Betroffenheit wenden können.**

##### **Indikatoren zur Zielerreichung:**

Ein offizielles Beschwerdeverfahren ist implementiert, hochschulweit kommuniziert und bietet Betroffenen Rechtssicherheit.

##### **Maßnahmen:**

- Erarbeitung, Verabschiedung und Veröffentlichung einer Richtlinie sowie eines Handlungsleitfadens bei Diskriminierung, Mobbing, Stalking, sexualisierter Belästigung und Gewalt gemäß den entsprechenden Paragraphen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Diese enthält klare Vorgaben, wer im Falle des Bekanntwerdens einer Diskriminierung oder Gewalttat in welcher Form tätig wird, welche Sanktionsmöglichkeiten es gibt und in welcher Form Prävention betrieben wird.
- Einsatz einer thematischen Arbeitsgruppe zur Erstellung der Richtlinie.
- Benennung von Ansprechpersonen. Qualifizierung dieser Ansprechpersonen mittels Fortbildungsmaßnahmen, die im Budgetplan der Personalentwicklung zu berücksichtigen sind.
- Aufbau eines qualifizierten Beratungsangebots und präventiver Maßnahmen.

##### **Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Kommission Gleichstellung, Arbeitsgruppe, Senat, Justizariat, Personalentwicklung

#### **4.2 Alle Hochschulmitglieder und Gäste der Hochschule fühlen sich an den verschiedenen Standorten der Hochschule sicher.**

##### **Indikatoren zur Zielerreichung:**

Das Sicherheitskonzept der Hochschule berücksichtigt auch Aspekte des subjektiven Sicherheitsempfindens auf den Außen- und Innengeländen der Hochschule.

##### **Maßnahmen:**

- Regelmäßige Begehungen in der dunklen Jahreszeit zur Überprüfung der Lichtverhältnisse, von „toten Winkeln“ etc.
- Bauliche Vorkehrungen wie Notfallknöpfe o.ä. für Bereiche mit Publikumsverkehr.
- Geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zur Gewaltprävention werden für Hochschulmitglieder angeboten, die u. U. aggressiven Angriffen im Publikumskontakt ausgesetzt sind.

- Weiterführung des jährlichen Angebots an Selbstverteidigungs- bzw. Selbstbehauptungskursen für Frauen.
- Entwicklung weiterer präventiver Maßnahmen.

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Arbeitsgruppe SDG (s.o.)

## **Strategisches Ziel 5 - Die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Arbeit und Beruf mit Familienaufgaben wird durch familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen unterstützt**

---

Familienfreundlichkeit bzw. Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit familiären Aufgaben umfasst viele Aspekte auf unterschiedlicher Ebene. Neben Angeboten r Kinderbetreuung gehören infrastrukturelle Aspekte sowie die Bereitstellung einer familienfreundlichen Arbeits- und Studienorganisation und ein institutionalisiertes Beratungsangebot zu einem entsprechenden Portfolio.

### **5.1 Familienfreundliche Angebote und Infrastruktur sind verstetigt und werden bedarfs- und zielgruppenorientiert weiterentwickelt.**

**Indikatoren für Zielerreichung:**

Familienfreundliche Angebote und Infrastruktur sind allen Hochschulmitglieder bekannt. Die Hochschule wird regelmäßig positiv reauditiert (Audit Beruf und Familie)

**Maßnahmen:**

- Weiterführung und Ausbau des Familienkompasses.
- Verstetigung und Ausbau bestehender Angebote zur Vereinbarkeit.
- Angebot eigener Veranstaltungen und Vernetzungsangebote.
- Prüfung des Ausbaus des Beratungsangebots auf die verschiedenen Standorte der Hochschule.
- Aufbau des Themenbereiches „Pflege von Angehörigen“.
- Kostenerstattung unvermeidlicher Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen gemäß § 12 HGLG (4).

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Abteilung III; Hochschulleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Familienservicestelle

## **5.2 Personen mit Eltern-/Pflegezeiten werden in ihrem Wiedereinstieg unterstützt**

### **Indikator für Zielerreichung:**

Es sind Vorgaben definiert, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren jeweiligen Vorgesetzten die Elternzeit vorbereiten und während der Elternzeit oder während einer Pflegezeit Kontakt halten können, wie sie in der Regel auf die alte Stelle zurückkehren und dort wieder eingearbeitet werden.

### **Maßnahmen**

- Teilnahmemöglichkeit an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Elternzeit.
- Frühzeitige Gespräche vor dem Wiedereinstieg.

### **Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Personalentwicklung, Vorgesetzte

## **5.3 Dual-Career-Partnerschaften werden unterstützt**

### **Indikator für Zielerreichung:**

Kandidatinnen und Kandidaten entscheiden sich für die Hochschule, da Ihre Partnerin oder ihr Partner ebenfalls in der Region beruflich Fuß fassen kann.

### **Maßnahme:**

- Die Hochschule RheinMain ist Mitglied des Dual-Career-Netzwerk Metropolregion Rhein-Main.
- Benennung einer Ansprechperson an der Hochschule für Dual Career-Anfragen und -umsetzung.

### **Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Hochschulleitung, Familienservicestelle

## **5.4 Prüfungs- und Studienorganisation sind familiengerecht gestaltet.**

### **Indikator für Zielerreichung:**

Alle Studiengänge sind so organisiert, dass die Personen mit Familienaufgaben längerfristige Planbarkeit haben (Präsenz- und Prüfungszeiten) und sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.

### **Maßnahmen:**

- Vorrang studierender Eltern bei prüfungsrelevanten Veranstaltungen, die parallel oder nur einmal pro Jahr angeboten werden.
- Ausbau der Möglichkeiten orts- und zeitunabhängigen Lernens und Lehrens zur Verbesserung der Vereinbarkeit mit Familienpflichten.

- Die neuen Regelungen des Mutterschutzgesetzes auch für Studierende werden so angewandt und umgesetzt, dass sich keine Nachteile oder Verzögerungen für den Studienverlauf ergeben.

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Vizepräsidentin/Vizepräsident Studium und Lehre, Fachbereiche, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Familienservicestelle

## **Strategisches Ziel 6 - Gender und Diversity sind methodisch und inhaltlich in die Lehre integriert, entsprechende Forschung ist institutionalisiert und wird stetig weiterentwickelt**

---

Gender Studies untersuchen die gesellschaftliche Konstruktion, Reproduktion und Wirkungsweise von Geschlechter(rollen)differenz. Allerdings darf die Geschlechterkategorie nicht isoliert von anderen sozialen Kategorien wie Ethnizität, Religion, Nation, sexuelle Orientierung, Klasse etc. betrachtet werden, da meist mehrere Aspekte gleichzeitig wirken und diese in ihren „Überkreuzungen“ (intersections) und Wechselwirkungen berücksichtigt werden müssen. Themen der Gender Studies, die Vermittlung von Gender und Diversity-Kompetenzen und die Gestaltung von gender- und diversitätssensiblen Lernumgebungen sind in den meisten Fächern noch kein etablierter Bestandteil des Lehrangebots.

### **6.1 Studiengänge und -inhalte berücksichtigen Aspekte von Gender und Diversity**

**Indikatoren für Zielerreichung:**

Schaffung eines attraktiven und vielfältigen Lernumfeldes, Herausbildung transdisziplinärer Kompetenz, Analyse- und Problemlösefähigkeit, Entwicklung von Fachwissen über gesellschaftliche Dimensionen und Kategorisierungen von Gender und Diversity und sensibilisierte Studierende

**Maßnahmen:**

- Zur Verfügung stellen von Informationen für alle Fachbereiche mit Beispielen zur Integration von Inhalten und Lehrmethoden die stärker auch auf Interessen, die typischerweise Frauen einbringen, ausgerichtet sind.
- Identifizierung einzelner Fachbereiche und Erprobung.

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Hochschulleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation, gFFZ, Fachbereiche

### **6.2 Die Hochschule unterstützt Gender- und diversitätsrelevante Forschung**

**Indikator zur Zielerreichung**

Die Hochschule nutzt die Erkenntnis aus gender- und diversitätsrelevanter Forschung zur Entwicklung entsprechender Maßnahmen.

**Maßnahmen:**

- Weiterführung der Beteiligung der Hochschule am gFFZ - Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen.
- Entwicklung eines Forschungsprojekts im Forschungsschwerpunkt "Frauen- und Geschlechterforschung" des hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (voraussichtlich zur Ursachenforschung zur Unterrepräsentanz an der HSRM/2019).

**Zuständige Stellen zur Umsetzung:**

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation, gFFZ

## IV Evaluation – Controlling/Berichte

---

Gleichstellung ist integraler Bestandteil der hochschulinternen Qualitätssicherung.

- Relevante Kennzahlen und Statistiken sind im Personalbereich geschlechterbezogen aufzuschlüsseln
- Die Beteiligung von Frauen und Männern an allen Programmen und Fördermaßnahmen mit einer Mindestlaufzeit von drei Jahren ist systematisch und regelmäßig zu dokumentieren und auszuwerten, soweit eine automatisierte Erfassung möglich und sinnvoll ist. Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. Coaching, interne Weiterbildungen, Führungskräfteentwicklung) sind systematisch auszuwerten. Entsprechende Datensets sind weiter zu entwickeln.
- Ein jährliches Gender-Controlling dient Fachbereichen, Hochschulverwaltung, zentralen Einheiten und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Überprüfung der Entwicklung bestehender Unterrepräsentanzen und gleichstellungspolitischer Ziele.
- Die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen ist unter quantitativen und qualitativen Aspekten zu überprüfen.
- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird an strategischen Planungen zur Genderproblematik sowie der Entwicklung des darauf bezogenen Gesamtkonzepts zur Qualitätssicherung beteiligt.
- Das Präsidium berichtet dem Senat alle zwei Jahre im Rahmen seiner Berichtserstattungspflichten über die Erfüllung der Ziele und Aufgaben im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung.
- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte berichtet alle 2 Jahre im Senat über ihre Tätigkeiten.



---

<sup>i</sup> Begriffliches Glossar:

Gleichbehandlung = Personen, die sich in gleicher Rechtslage befinden, sind gleich zu behandeln, direkte oder indirekte Diskriminierungen sind zu vermeiden (z.B. im Arbeitsrecht)

Gleichberechtigung = die juristische Gleichbehandlung von Menschen (festgeschrieben z.B. im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz oder Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz)

Gleichstellung = Maßnahmen der Angleichung von im Prinzip gleichberechtigten heterogenen Bevölkerungsgruppen (Gesetze ergeben nicht automatisch faktische Gleichbehandlung)

Chancengleichheit = gleiche Ausgangs-/Zugangsbedingungen für alle oder auch Gleichverteilung der Erfolgchancen (gleiche Behandlung bedeutet nicht automatisch gleiche Zugangsbedingungen = Chancengleichheit)

Frauenförderung = Gleichstellungsvorsorgemaßnahmen

Alle Begriffe beziehen sich auf verschiedene Personengruppen, gesetzliche Aufgabe der Hochschule und Bezugspunkt für den Förderplan gemäß HGIG ist die Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern mittels Frauenförderung.

<sup>ii</sup> Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in einem Fachbereich, einer zentralen Einrichtung oder der zentralen Hochschulverwaltung innerhalb der Studierendenschaft sowie einer Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe, unterteilt nach wissenschaftlichem und administrativ-technischem Personal, weniger Frauen als Männer vertreten sind.

<sup>iii</sup> Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Regelung oder Maßnahme sich bei geschlechtsneutraler Fassung auf ein Geschlecht wesentlich seltener vorteilhaft oder wesentlich häufiger nachteilig auswirkt als auf das andere, ohne dass dies durch zwingende Gründe gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben hiervon unberührt. (§ 4 HGLG, Abs 3, Satz 2 und 3).

<sup>iv</sup> Die Promovierendenzahlen beziehen sich auf die registrierten Personen.

<sup>v</sup> Bezugsgröße ist eine hälftige Beteiligung von Frauen in einem Studiengang, einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

<sup>vi</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (2017): <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/StudierendeMintFaechern.html>

<sup>vii</sup> 2016 | Kompetenzzentrum Technik - Diversity – Chancengleichheit: <http://www.komm-mach-mint.de/Service/Daten-Fakten/2015/Absolventinnen-und-Absolventen-in-ausgewaehlten-Studienbereichen-der-Faechergruppe-Ingenieurwissenschaften-im-Pruefungsjahr-2015> (1.2.2018)

<sup>viii</sup> Vgl. hierzu auch: CHE (2013): „Fachkulturen und weibliche Wissenschaftskarrieren: Erfolgsfaktoren von Frauenförderung sichtbar machen“ Zentrale Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen [http://www.che.de/downloads/Handlungsempfehlungen\\_FADS\\_130218\\_1530.pdf](http://www.che.de/downloads/Handlungsempfehlungen_FADS_130218_1530.pdf)

<sup>ix</sup> Stichtag 01.01.2018

<sup>x</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt 2016: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 – 2016 [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440167004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440167004.pdf?__blob=publicationFile) (11.12.2017)

<sup>xi</sup> Statistisches Bundesamt: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/StudierendeMintFaechern.html> (31.1.2018)

<sup>xii</sup> Wintersemester 2016/2017, vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis), 2018, Genesis online (Abruf vom 18.05.2018)

<sup>xiii</sup> 2016 | Kompetenzzentrum Technik - Diversity – Chancengleichheit: <http://www.komm-mach-mint.de/Service/Daten-Fakten/2015/Studienanfaengerinnen-und-Studienanfaenger-der-Faechergruppe-Mathematik-Naturwissenschaften-im-Studienjahr-2015>

<sup>xiv</sup> 2016 | Kompetenzzentrum Technik - Diversity – Chancengleichheit: <http://www.komm-mach-mint.de/Service/Daten-Fakten/2015/Absolventinnen-und-Absolventen-in-ausgewaehlten-Studienbereichen-der-Faechergruppe-Ingenieurwissenschaften-im-Pruefungsjahr-2015> (1.2.2018)

<sup>xv</sup> 2016 | Kompetenzzentrum Technik - Diversity – Chancengleichheit: <http://www.komm-mach-mint.de/Service/Daten-Fakten/2015/Absolventinnen-und-Absolventen-in-ausgewaehlten-Studienbereichen-der-Faecher-gruppe-Ingenieurwissenschaften-im-Pruefungsjahr-2015> (1.2.2018)

<sup>xvi</sup> Vgl. GWK (2017): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 21. Fortschreibung des Datenmaterials (2015/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, S. 11.

<sup>xvii</sup> Zielvereinbarungen beinhalten konkrete, auf dem Kaskadenmodell basierende, Zielquoten innerhalb von drei Jahren bezüglich der Frauenanteile bei den Studierenden, der Beschäftigung von Studentinnen als Hilfskräfte und Tutorinnen, der Frauenanteile bei Promotions- und Projektstellen sowie bei den Lehrbeauftragten, Verwaltungsbeschäftigten und selbstverständlich bei den Professuren.

<sup>xviii</sup> Die Lohnlücke („Gender Pay Gap“) in Hessen liegt bei Akademikerinnen zu Akademikern bei 27,7% bei Vollzeitbeschäftigung, vgl. Hessischer Lohnatlas 2017, S.8.

<sup>xix</sup> Die geschlechtergerechte Gremienbesetzung ist auch gemäß HGLG (§13) ein wichtiges Instrument, um im Interesse ausgewogener Entscheidungen die Sichtweise von Frauen und Männern in das Verwaltungshandeln mit einzubeziehen. Sie trägt außerdem maßgeblich dazu bei, die Position von Frauen im öffentlichen Dienst zu stärken und den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Das Gesetz sieht bei Gremien, die ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, mindestens zur Hälfte Frauen vor, Ausnahmen sind nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind.