

Hochschule RheinMain

**Gleichstellungskonzept
im Rahmen des Professorinnenprogramms III**



Verabschiedet vom Präsidium der Hochschule am 14.05.2019

Verabschiedet vom Senat der Hochschule am 21.05.2019

Inhalt

0	Einleitung und Kurzprofil der Hochschule	1
1	Strukturelle Verankerung und Organisationsentwicklung	2
2	Institutionalisierte Frauenförderung und Gleichstellung	3
3	Qualitätssicherung	3
4	Akquirierung und Unterstützung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	4
4.1	Statistische Bestandsaufnahme und Analyse.....	4
4.2	Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung.....	5
4.3	Maßnahmen	5
5	Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen	7
5.1	Statistische Bestandsaufnahme und Analyse.....	7
5.2	Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung.....	8
5.3	Maßnahmen	8
6	Erhöhung von Frauen in Berufungsverfahren und bei den Professuren.....	9
6.1	Statistische Bestandsaufnahme und Analyse.....	9
6.2	Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung.....	10
6.3	Maßnahmen	11
7	Weitere Gleichstellungsziele und Maßnahmen zur Umsetzung	12
7.1	Steigerung des Anteils von Frauen in den Gremien	12
7.2	Stärkung und Ausbau der Familiengerechten Hochschule	13
7.3	Integration von Gender und Diversity in Lehre und Forschung	14
8	Umsetzung der Gleichstellungsziele	15

Abkürzungsverzeichnis

A+B	Architektur und Bauingenieurwesen	FB	Fachbereich
DCSM	Design, Informatik und Medien	FGB	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
ING	Ingenieurwissenschaften	FS	Familienservice
SW	Sozialwesen	HL	Hochschulleitung
WBS	Wiesbaden Business School	HSRM	Hochschule RheinMain
Abt. FTN	Abteilung Forschung, Transfer & wissenschaftlicher Nachwuchs	HMWK	Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst
Abt. III	Abteilung Personal/Recht	HK	Hochschulkommunikation
BK	Berufungskommission	HT	Hessen Technikum
CCC	Competence & Career Center	KGL	Senatskommission für Gleichstellungsfragen
		P	Präsident

0 Einleitung und Kurzprofil der Hochschule

Die Hochschule RheinMain (HSRM) ist eine Hochschule für Angewandte Wissenschaften mit fünf Fachbereichen mit 43 grundständigen Bachelor- und 23 darauf aufbauenden Masterstudiengängen an vier Standorten in zwei Studienorten. Mehr als 13.700 Studierende (Frauenanteil 48 Prozent) studieren in den Fachbereichen Architektur und Bauingenieurwesen, Design Informatik Medien, Sozialwesen und Wiesbaden Business School in der Landeshauptstadt Wiesbaden sowie im Fachbereich Ingenieurwissenschaften in Rüsselsheim am Main.

Als Hochschule für Angewandte Wissenschaften legt die Hochschule RheinMain großen Wert auf eine praxisnahe Ausbildung: Labore vor Ort, Lehrbeauftragte aus der Praxis, Praxisprojekte und Praxisaufenthalte im In- und Ausland sowie ausbildungs-, berufs- und praxisintegrierte Studiengänge. Das Studienangebot wird kontinuierlich weiterentwickelt und die Studierenden sollen an der Regelstudienzeit orientiert zum Studien- und Berufserfolg gecoacht werden.

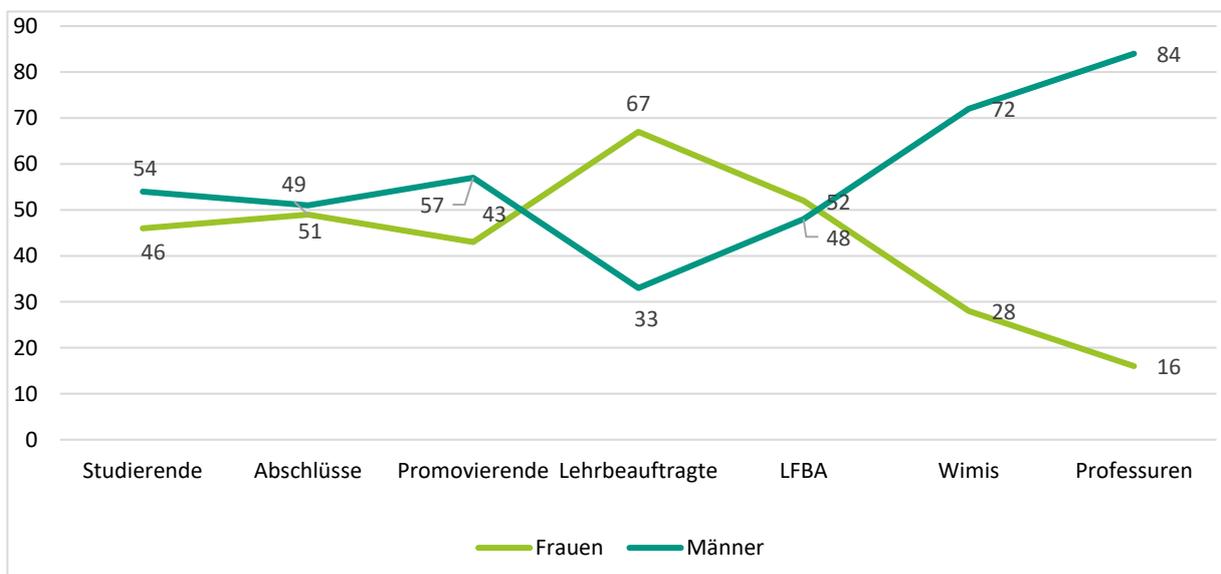
Die Hochschule RheinMain ist anerkannt für ihre anwendungsbezogene Forschung und verfügt seit dem 1. Januar 2017 über das Promotionsrecht für die Fachrichtung Soziale Arbeit und seit dem 1. November 2017 über das Promotionsrecht für die Fachrichtung Angewandte Informatik. Gemeinsam mit der Goethe-Universität Frankfurt am Main werden zwei Doktorandenkollegs betrieben.

Die Hochschule beschäftigt 265 Professor*innen (Frauenanteil 16 Prozent) sowie eine Vielzahl von Lehrbeauftragten aus der beruflichen Praxis. Sie werden dabei von 646 Mitarbeiter*innen (davon zehn Auszubildende) in der zentralen Verwaltung und den Fachbereichen unterstützt.

Die Hochschule RheinMain ist eine weltoffene, durch viele internationale Kontakte gekennzeichnete Hochschule mit Partnerhochschulen auf allen Kontinenten und sie ist seit 2007 zertifiziert durch das Audit „familienfreundliche Hochschule“. In den letzten Jahren hat sie sich neben dem Girls Day an den Programmen Mentoring Hessen ProCareer.MINT und ProCareer.Doc beteiligt und einen Schwerpunkt in den Aufbau der aktiven Rekrutierung von Professorinnen gelegt.

Die Hochschule RheinMain liegt im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten von 2017 (CEWS) bezüglich des Frauenanteils bei den Studierenden in der Spitzengruppe, bei den Professuren und der Steigerung seit 2010 in der Mittelgruppe und bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden sowie in deren Steigerung seit 2010 in der Schlussgruppe.

Abb. 1: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf in den Fachbereichen 2018 in Prozent



Die drei Ziele des Professorinnenprogramms „Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen“, „Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind“ sowie die „Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ finden sich in den strategischen Zielen der Hochschule zur Verwirklichung von Chancengleichheit eins zu eins integriert wieder (siehe 1.2).

Die Hochschule bewirbt sich zum ersten Mal auf das Professorinnenprogramm. Dieses Konzept dient zur Bestandsaufnahme und Dokumentation sowie zur Formulierung einer Zukunftsperspektive. Denn bis zum Erreichen tatsächlicher Gleichstellung ist eine konsequente Fortsetzung und Weiterentwicklung der implementierten Maßnahmen sowie die Entwicklung weiterer Schritte notwendig.

Die aufgeführten zukünftigen Maßnahmen planen wir zum Teil über Eigenmittel sowie nach Möglichkeit natürlich über das Professorinnenprogramm zu realisieren.

Wiesbaden, 22.05.2019

Prof. Dr. Detlev Reymann
Präsident der Hochschule RheinMain

1 Strukturelle Verankerung und Organisationsentwicklung

Die Zuständigkeit für das Thema Gleichstellung ist dem Präsidenten zugeordnet, ebenso wie die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familienaufgaben.

In den letzten Jahren konnte aufgrund diverser Wechsel und Vakanzen keine kontinuierliche strategische Gleichstellungsarbeit stattfinden, seit Ende 2017 ist das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wiederbesetzt, so dass nun Aufbauarbeit zur Umsetzung der Chancengleichheit stattfinden kann. Diese Bewerbung soll unseren Weg dahin unterstützen.

Als ersten wichtigen Schritt hat sich die Hochschule 2018 auf eine duale Angleichungsstruktur geeinigt, welche strukturelle Instrumente mit der gezielten Förderung individueller Potentiale durch personelle Maßnahmen verknüpft und im Senat bis 2023 folgende **strategische Ziele** beschlossen:

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

Diese Ziele wurden auf zielgruppen- und themenspezifische Ziele heruntergebrochen, zu denen Maßnahmen und – wo möglich - Zielzahlen formuliert wurden und befinden sich derzeit in Umsetzung innerhalb der Organisation¹.

¹ Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2018-2023 – befindet sich aktuell im HMWK zur Herstellung des Benehmens

2 Institutionalisierte Frauenförderung und Gleichstellung

Eine aus allen Statusgruppen der Hochschule zusammengesetzte Senatskommission für Gleichstellung unterstützt die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule und ist mit Professor*innen aus allen Fachbereichen, Mitarbeitenden und Studierenden besetzt.

Die Stelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wurde extern ausgeschrieben und 2017 in Vollzeit (EG 13) besetzt. Sie wird von einer halben Mitarbeiterin (EG 8) unterstützt und es gibt eine personell ausgestattete Familienservicestelle (EG 12). Insgesamt investiert die Hochschule im Schnitt aktuell **180.000 Euro p.a. Personalkosten** in den Bereich Chancengleichheit und Familie. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat einen monatlichen Jour Fixe mit dem Präsidenten und ist in alle personellen und strukturellen Maßnahmen und Entscheidungen eingebunden.

Auf **dezentraler Ebene** gibt es keine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Allerdings hat die Hochschule 2018 beschlossen, dass konkrete und verbindliche **Gleichstellungsziele mit den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen** als wesentliches Steuerungsinstrument zur Erhöhung der Frauenanteile in unterrepräsentierten Bereichen festzulegen und regelmäßig zu überprüfen sind.

Im Rahmen des hochschulinternen **Budgetierungssystems** werden die Mittel aus dem Erfolgsbudget anteilig an die „verursachenden“ Fachbereiche weitergegeben und es werden Mittel zur Unterstützung und Anstoß **dezentraler Projekte und Maßnahmen** zur Umsetzung von Gleichstellung in Höhe von **6.000 Euro p.a.** zur Verfügung gestellt.

3 Qualitätssicherung

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist an strategischen Planungen zur Genderproblematik sowie der Entwicklung des darauf bezogenen Gesamtkonzepts zur Qualitätssicherung beteiligt. Erste Schritte sind:

Zur Festlegung der oben genannten Gleichstellungsziele und -quoten sollen diese integraler Bestandteil der **Zielvereinbarungen** zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen sowie den zentralen Einrichtungen sein.

Aktuell wird ein erweitertes zentrales und dezentrales jährliches **Gender-Controlling** zur fundierten Analyse der Gleichstellungssituation und Ermittlung und Überprüfung von Zielen bzw. Zielquoten und Maßnahmen entwickelt und den entsprechenden Stellen zur Verfügung gestellt.

Zur Sicherung der Prozessabläufe, z.B. im Bereich Berufungsverfahren steht ein fundiertes und ausführliches **Qualitätsmanagement-System** zur Verfügung, in dem alle Prozesse und wichtigen Unterlagen, ebenso wie die Integration von Gleichstellungsaspekten zu finden sind. Hier findet ein regelmäßiger Austausch mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten statt.

Die **Beteiligung von Frauen und Männern** an allen Programmen und Fördermaßnahmen mit einer Mindestlaufzeit von drei Jahren wird systematisch und regelmäßig dokumentiert und ausgewertet, soweit eine automatisierte Erfassung möglich und sinnvoll ist.

Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. Coaching, interne Weiterbildungen, Führungskräfteentwicklung) werden systematisch ausgewertet und entsprechende Datensets weiterentwickelt. Die Wirksamkeit von **Gleichstellungsmaßnahmen** wird unter quantitativen und qualitativen Aspekten überprüft.

Die **Fachbereiche und zentralen Einrichtungen** nehmen gegenüber der Hochschulleitung alle zwei Jahre schriftlich Stellung zur Umsetzung der Gleichstellungsziele und Zielquoten. Das **Präsidium** berichtet dem Senat alle zwei Jahre im Rahmen seiner Berichterstattungspflichten 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.

Die weitere Implementierung von Gleichstellung in Verfahren und Prozesse sowie die Thematisierung und Diskussion zu gleichstellungsrelevanten Themen an der Hochschule in den zentralen und dezentralen Gremien ist eine Daueraufgabe. Doch haben wir im letzten Jahr verstärkt damit begonnen und werden dies auch zukünftig weiterverfolgen.

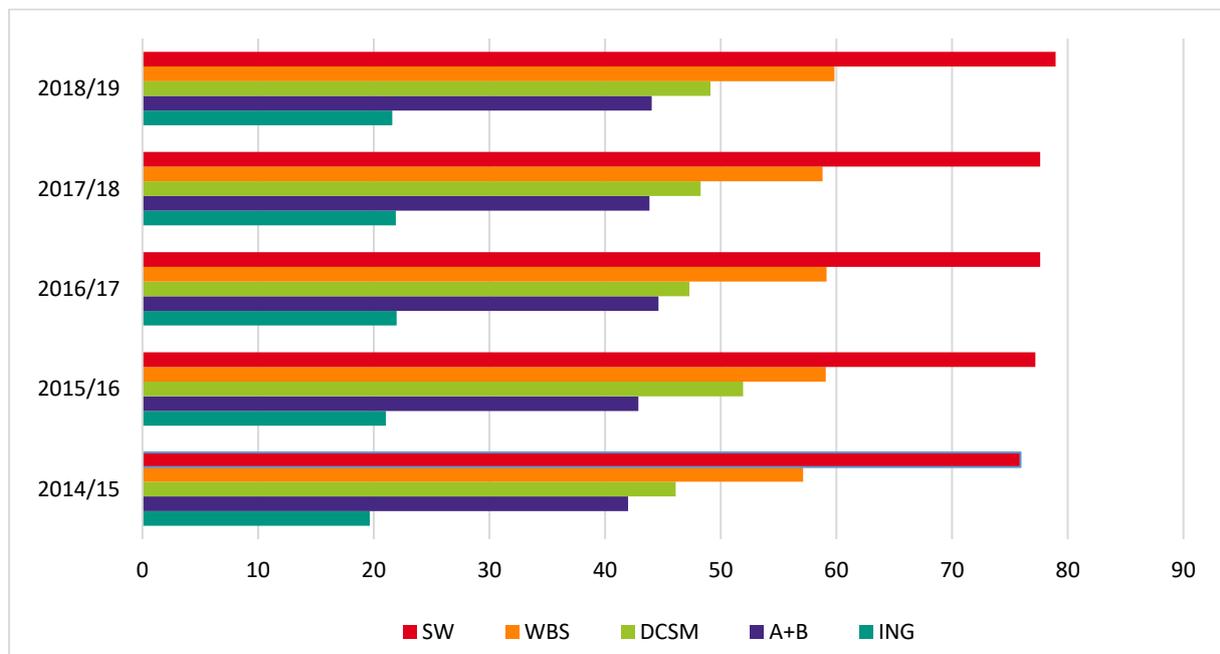
4 Akquirierung und Unterstützung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

4.1 Statistische Bestandsaufnahme und Analyse

Der direkte Vergleich mit den Bundeszahlen ist aufgrund der abweichenden Fächergruppenbildung zu der unserer Hochschule nicht adäquat möglich.

Ebenso ist der saubere hochschulinterne Vergleich ab 11/12 aufgrund der neuen Studiengänge sowie der Neuordnung einzelner Fächer in andere Studiengänge (B. und M. Mathematik aus FB Architektur in die Ingenieurwissenschaften ab WS 16/17) schwierig, doch sieht die Entwicklung in allen Fachbereichen insgesamt positiv aus:

Abb. 2: Anteile Studentinnen in den Fachbereichen 2014-2019 in Prozent



Da die Fachbereiche der Hochschule sehr heterogen zusammengesetzt sind, lohnt sich insbesondere bei den **drei MINT-Fachbereichen** „Architektur und Bauingenieurwesen“, „Design Informatik Medien“ und „Ingenieurwissenschaften“ ein genauer Blick.²

Während im ersten **Fachbereich A+B** bei den Studiengängen im Bereich Architektur keine Unterrepräsentanz besteht, herrschen zwei Unterrepräsentanzen von unter 30 Prozent bei Studentinnen und Absolventinnen im Studiengang B. Eng. Bauingenieurwesen sowie im M. Eng. Konstruktiver Ingenieurbau/Baumanagement. Eine weitere Unterrepräsentanz findet sich in dem „kleineren“ Studiengang B. Eng. Mobilitätsmanagement um die 30 Prozent. Zum Vergleich lag bundesweit der Frauenanteil im Studienbereich Bauingenieurwesen im Wintersemester 17/18 bei 29 Prozent.

² Bundeszahlen: <http://www.komm-mach-mint.de/Service/Daten-Fakten/2017>

Im **Fachbereich DCSM** zeigt sich ebenso eine „klassische“ Verteilung. In den Bereichen Medien, Design und Innenarchitektur liegt der Frauenanteil sehr hoch, die 10 Studiengänge der Informatik zeigen jedoch eine zum Teil erhebliche Unterrepräsentanz – je nach Fach zwischen 10 Prozent (MA Informatik) über 20 Prozent (BA Informatik technische Systeme) bis 34 Prozent (BA Medieninformatik). Dieses bildet sich jedoch deutschlandweit ab, hier lag der Frauenanteil im Studienbereich Informatik im Wintersemester 17/19 bei 21 Prozent.

Der bundesweite Vergleich der Studierenden des **Studienbereichs Ingenieurwissenschaften** mit 20 Studienfächern gestaltet sich aufgrund der unterschiedlichen Fächergruppen schwierig, doch liegt die Hochschule in der Mathematik (BA und MA) mit im Durchschnitt 50 Prozent beim BA (Bund 46 Prozent) und mit 26 Prozent bei den Internationalen Wirtschaftsingenieurwissenschaften (Bund 22 Prozent) trotz bestehender Unterrepräsentanz über dem Bundesdurchschnitt. Allerdings liegen die Frauenanteile bei den Studierenden der Hochschule im Vergleich in den Studienbereichen Physik (Bund 29 Prozent) und im Maschinenbau/Verfahrenstechnik (Bund 20 Prozent) zum Teil mit unter 10 Prozent erheblich unter dem Bundesdurchschnitt. Interessant ist die Sicht auf die Elektro- und Informationstechnik (Bund 14 Prozent) – je nach Studiengang liegt die Hochschule über oder unter dem Bundesdurchschnitt (z.B. B. Eng. Medientechnik 31 Prozent vs. B. Eng. KIS-Elektrotechnik 7 Prozent).

4.2 Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung

Die Hochschule RheinMain möchte die Zahl qualifizierter Bewerberinnen für MINT-Studiengänge signifikant steigern und so alle Talente ausschöpfen. Daher sollen potentielle Bewerberinnen möglichst frühzeitig für MINT-Bereiche begeistert werden und die Möglichkeit erhalten, sich umfassend über ein entsprechendes Studium zu informieren, um sich dann für ein Studienfach zu entscheiden, in welchem sie erfolgreich bis zum Abschluss unterstützt und begleitet werden.

Die Hochschule strebt in den folgenden Jahren folgende Ziele an:

- Wo ein Vergleich möglich ist, soll mindestens der Bundesdurchschnitt des Frauenanteils in den entsprechenden Studienfächern bei den Studierenden und Absolventinnen erreicht werden
- Weiterentwicklung eines geschlechtersensiblen Hochschulmarketings
- Einrichtung und Weiterentwicklung von Beratungsangeboten, Schülerinnenprogrammen und Angeboten für Frauen in der Studieneingangsphase.
- Fortführung und Erweiterung von Angeboten zur Erleichterung des Berufseinstiegs, insbesondere in männerdominierten Berufsfeldern.

4.3 Maßnahmen

Ein Schwerpunkt der Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile bei den Studierenden der MINT-Fächer sowie der Unterstützung der Studentinnen in ihrem weiteren Karriereweg bildet die Ansprache und Begleitung junger Frauen an der Schnittstelle zwischen Schule und Studium sowie später zwischen Hochschule und Beruf bzw. Wissenschaft.

Neben dem **Girls Day** und vielen Veranstaltungsformaten und Hochschulkontakten für Schüler*innen bzw. potentielle Studierende³ partizipiert die Hochschule seit 2018 am **Hessen Technikum**, in welchem Schulabsolventinnen mit (Fach-)Abitur das praktische Erleben von MINT durch eine Kombination aus Schnupperstudium und Unternehmenspraktika über ein halbes Jahr verbinden können.

Dieses soll zukünftig ergänzt werden durch ein **Mentoring- und Networkingprogramm** für Studienanfängerinnen, welche durch MINT-Studentinnen begleitet und unterstützt werden.

³ Z.B. Kinder-Uni Rüsselsheim; Campus 1318 - Berufe zum Anfassen; Projekt Lernbegleitung; Mathe-Mediathek; Projekt „Forschung ist cool“ in Kooperation mit Schulen; webbasierte Erwartungs-Checks für Studiengänge

Um kurz vor Ende des Studiums Orientierung für den Einstieg in das Berufsleben und Informationen über weitere Qualifikationswege und Karriereoptionen zu bieten, partizipiert die Hochschule bereits seit einigen Jahren am **MentoringHessen ProCareer.MINT**.

Dieses Maßnahmenpaket ermöglicht es der Hochschule, interessierte, potentielle Studentinnen frühzeitig anzusprechen, sie als Studentinnen durch ihr Studium zu begleiten und ihnen Orientierung und Unterstützung zur Vorbereitung ihrer beruflichen oder wissenschaftlichen Karriere zu bieten.

	Inhalt	verantwortlich	Kosten p.a.
Bereits implementiert			
Girls Day	Ca. 90 Mädchen p.a., 12 Angebote an 3 Standorten	FGB, FB	2.500 Euro
Hessen Technikum	FBs DCSM, ING und A+B	FGB, FB DCSM, ING, A+B	34.200 Euro (bis 2021/ESF)
Mentoring Hessen ProCareer.MINT	8-10 Frauen p.a.	FGB, FB, MH	16.050 Euro
Postkarten-Aktion	Portraits mit Zitaten von MINT-Studentinnen und Professorinnen	Studienberatung	2.000 Euro einmalig
Seminarangebote für Studentinnen	Bislang vereinzelte Angebote kostenneutral durch Kooperationen	CCC, FB	---
Frauen in Ingenieurwissenschaften	Seminar für Studentinnen des FB ING Jedes Wintersemester	Prof.in Anspach, zukünftig integriert in HT	---
Zukünftig geplante Maßnahmen			
Image-Kampagne	Image-Filme/Werbematerialien in MINT Studiengängen zur Abbildung der (Geschlechter-)Vielfalt in Wort und Bild.	HK, FGB, FB	---
Genderthemenbezogene Veranstaltungen für Schüler*innen	Am Vorabend des Girls Day und am International Day of Women and Girls in Science	IMPACT RheinMain, FB	Noch unklar
Projekt Start.MINT (Arbeitstitel)	Mentoring und Networking für Studienanfängerinnen MINT – ½ Koordinierung plus Sachmittel	FB	40.000 Euro
Seminarprogramm zur beruflichen Qualifizierung und SoftSkills	Z.B. Gehaltsverhandlung, Rhetorik ...	CCC, FB	4.000 Euro

5 Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen

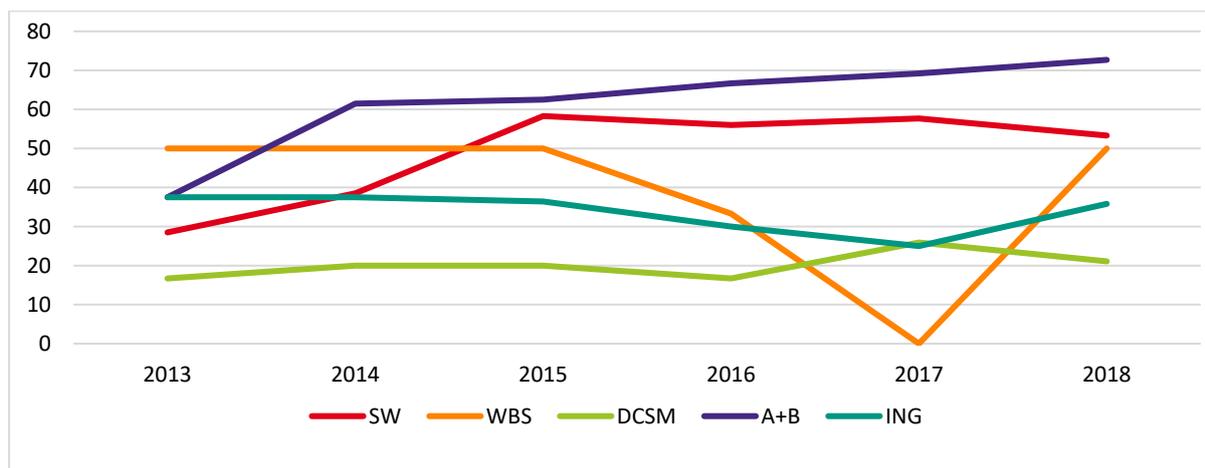
Die Hochschule RheinMain sieht in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses einen zentralen Aspekt ihrer Forschungsaktivitäten und bietet Nachwuchswissenschaftler*innen die Möglichkeit, in einem interdisziplinären, praxis- und anwendungsorientierten Umfeld ihre Promotion durchzuführen. Promotionen sind als essenzieller Baustein in Lehr- und Forschungsaktivitäten eingebunden.

5.1 Statistische Bestandsaufnahme und Analyse

2018 gab es an der Hochschule in den Fachbereichen 65 registrierte laufende **Promotionen**, 43 Prozent davon von Frauen. In den Promotionszentren „Soziale Arbeit“ und „Angewandte Informatik“ (seit 2017) promovierten im gleichen Jahr 21 Personen, davon 38 Prozent Frauen. Von den insgesamt neun abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2018 waren 44 Prozent von Frauen.

Zwar sind die Zahlen insgesamt in einigen Fachbereichen sehr gering und somit schwierig interpretierbar, doch zeigt sich in den letzten 5 Jahren bis auf einen Einbruch in der Business School in 2017 ein Positivtrend hinsichtlich der Promotionen von Frauen.

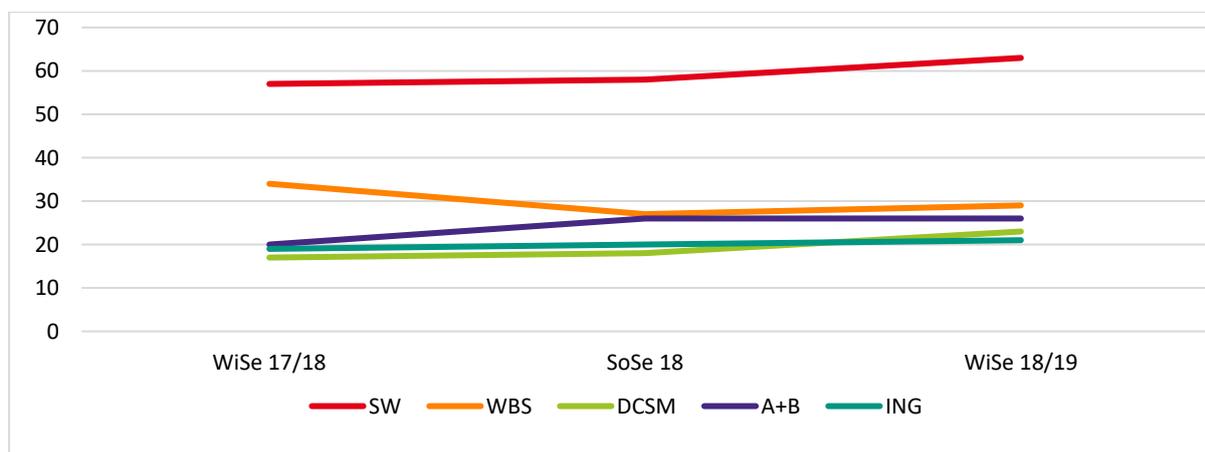
Abb. 3: Frauenanteil bei den Promotionen 2013-2018 in den Fachbereichen in Prozent



Einen ausgeprägten wissenschaftlichen Mittelbau gibt es an der Hochschule bislang nicht, aktuell (2018) arbeiten 72 **wissenschaftliche Mitarbeiter*innen** in den Fachbereichen, der Frauenanteil beträgt 28 Prozent.

Ein weiterer Blick im Bereich Nachwuchsentwicklung liegt auf den **Lehrbeauftragten**.

Abb. 4: Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten der letzten drei Semester in Prozent



Hier sind die Frauenanteile um einiges positiver als die Frauenanteile bei den Professuren. Zudem steigt ihr Anteil in den letzten Semestern kontinuierlich leicht an. Somit wäre potentieller professoraler Nachwuchs und Interesse an der Lehre vorhanden.

Bei den **Lehrkräften für besondere Aufgaben** sieht es sehr gut aus. Es gibt über alle Fachbereiche insgesamt nur 31 Personen mit diesen Aufgaben, doch liegt der Frauenanteil bei positiven 52 Prozent.

5.2 Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung

Die Zahl Promovierender an der Hochschule ist insgesamt (noch) sehr niedrig, insbesondere an der Business School. Offenbar ist für Frauen eine Promotion in einigen Bereichen attraktiv, in anderen dagegen kaum. Auch eine Lehrtätigkeit an unserer Hochschule scheint für Frauen attraktiv zu sein, wie der recht positive Anteil bei den Lehrbeauftragten vermuten lässt. Dies möchte die Hochschule nutzen und plant hier zum einen Informationsangebote um Frauen zu einer wissenschaftlichen Karriere zu ermutigen sowie unterstützende Qualifizierungsprogramme und -maßnahmen.

Weiterbildungsangebote gibt es an der Hochschule bzw. hessenweit. Der inhaltliche Schwerpunkt beim internen Weiterbildungsangebot liegt auf den überfachlichen Kompetenzen, bei den Angeboten der hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (AGWW) auf der Hochschuldidaktik.

Es fehlt bislang noch an einem fundierten Personalentwicklungskonzept auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs, doch plant die Hochschule sich an dem so genannten **FH-Professorenprogramm** zu beteiligen. Hier sollen Gender Equality und alternative Beschäftigungsmodelle integraler Bestandteil sein um die Chance zu nutzen, insbesondere weiblichen Wissenschaftsnachwuchs zu akquirieren.

Des Weiteren achtet die Hochschule zur besseren Planbarkeit von Karrierewegen und zum Zwecke der Vermeidung prekärer Beschäftigungsverhältnisse, dass sich Befristungen an den **Grundsätzen der hessischen Hochschulen** für angewandte Wissenschaften zur Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur orientieren.

Zukünftige Ziele werden sein:

- Erhalt bzw. Erhöhung der Attraktivität einer Promotion sowie Schaffung gesicherter Betreuungsverhältnisse und -strukturen
- Rekrutierung und Qualifizierung des weiblichen internen wie externen Wissenschaftsnachwuchs Richtung FH-Professur
- Unterstützung und Begleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer Karriereplanung

5.3 Maßnahmen

Aktuell bietet die Hochschule ihren Doktorandinnen die Teilnahme an dem Programm **Mentoring Hessen ProCareer.Doc** und stellt **Einzelcoaching** zur Verfügung.

Perspektivisch ist auch die Partizipation an den Förderlinien **ProAcademia** und **ProProfessur** angedacht. Im Zuge dieser Bewerbung möchte die Hochschule zusätzlich ein **Lehrbeauftragtenprogramm** initiieren, um Frauen die Möglichkeit zu geben noch nicht ausreichende Lehrerfahrung für eine FH-Professur zu erlangen.

	Inhalt	verantwortlich	Kosten p.a.
Bereits implementiert			
Einzelcoaching	Karriere-Coaching für den weiblichen Wissenschaftsnachwuchs	FGB	Kostenneutral
Mentoring Hessen ProCareer.DOC	2 Frauen p.a.	FGB, Abt. VI FNT, MH	16.050 Euro (inkl. Career.MINT)

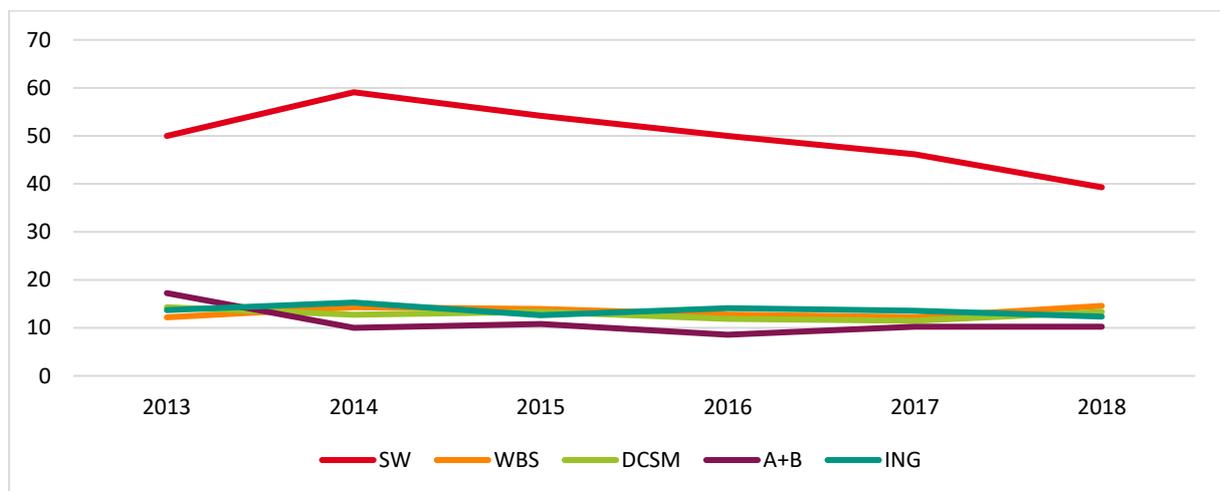
Zukünftig geplante Maßnahmen			
Info-Abende FH-Professur (in Koop. mit Unis)	Professorinnen (Vorbilder) erläutern ihren Karriereweg	FGB, Koop. FB, Unis	2.000
Lehrbeauftragtenprogramm	Kosten für Lehraufträge wenn im betreffenden Studiengang Frauen als Lehrende unterrepräsentiert sind	FGB, KGL	25.000 Ca. 13-25 Lehraufträge p.a.
Mentoring Hessen Pro Career Academia sowie mittelfristig auch ProProfessur	Zukünftige Partizipation an den Linien	HL, FB	Noch unklar

6 Erhöhung von Frauen in Berufungsverfahren und bei den Professuren

6.1 Statistische Bestandsaufnahme und Analyse

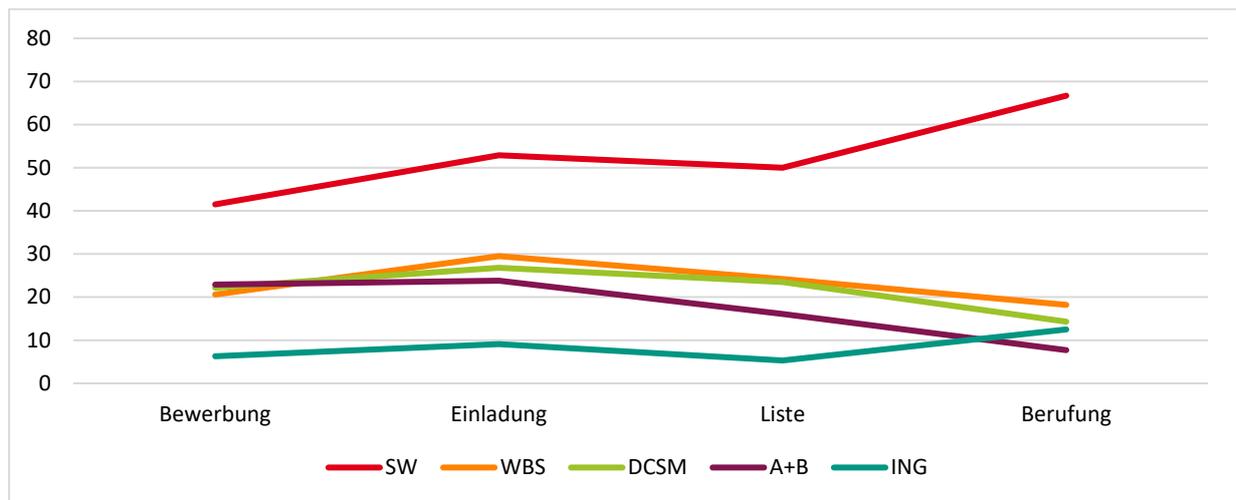
Der exakte Vergleich der Frauenanteile bei den Professuren mit den Bundeszahlen ist aufgrund der unterschiedlichen Fächerzusammensetzung Bund-Hochschule nicht sauber möglich, doch hat die Hochschule ganz klar Nachholbedarf bei den Professuren. Insgesamt beträgt der Frauenanteil bei den Professuren 16 Prozent über alle Fachbereiche.

Abb. 5: Frauenanteile bei den Professuren 2013-2018 in den Fachbereichen in Prozent



Favorit ist der Fachbereich Sozialwesen, wobei hier der Anteil leider gesunken ist (auf 39 Prozent in 2018 im Vergleich zu 59 Prozent in 2014). In den anderen Fachbereichen liegt der Anteil relativ ähnlich mit kleinen jährlichen Schwankungen auf recht niedrigem Niveau zwischen aktuell 10 Prozent (A+B) und maximal 15 Prozent (WBS).

Wir haben die Verfahren der letzten vier Jahre statistisch dahingehend überprüft, in welchen **Stadien des Prozesses** die Frauen diesen verlassen. Je nach Fachbereich bewarben sich zwischen 6 und 42 Prozent Frauen und wurden zu einem leicht höheren Prozentanteil gegenüber den Bewerbungen auch eingeladen und kamen dementsprechend auch auf die Liste. Allerdings wurde letztlich nur ein kleiner Prozentanteil berufen. Auffällig ist, dass der Fachbereiche Ingenieurwissenschaften zwar mit wenigen Bewerbungen anfängt, dafür jedoch eine weitaus bessere Berufungsquote vorweisen kann als die anderen Fachbereiche (ausgenommen insgesamt Sozialwesen).

Abb. 6: Frauenanteile in den Stadien der Berufungsverfahren 2015-2018 in Prozent

6.2 Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung

Der Fokus der kommenden Jahre liegt ganz klar auf der **Optimierung des Berufungsprozesses**, wobei insgesamt leider recht wenig Professuren frei werden.

Auch wenn man von einer durchschnittlichen jährlichen Steigerung von etwa 0,2 Prozentpunkten an Fachhochschulen bei Berufungen ausgeht, ist eine Orientierung an den Bundeszahlen auch unabhängig von der unterschiedlichen Fächerzusammensetzung Bund-Hochschule nicht realistisch, da die Hochschule dies in vielen Fächern allein von den Ausgangszahlen her in der Laufzeit des Konzepts nicht aufholen bzw. erreichen kann.

Im bereits erwähnten **Frauenförder- und Gleichstellungsplan** der Hochschule sind strategische Ziele benannt und Maßnahmen beschrieben, die dazu dienen sollen die hochschulweite Professionalisierung geschlechtergerechter Personalrekrutierung weiter voran zu treiben.

Diese Ziele hat sich die Hochschule in den folgenden Jahren gesetzt:

- Steigerung der Frauenanteile bei den Professuren im Rahmen der Möglichkeiten durch Altersweggänge und auslaufende Befristungen

Fachbereich	Einstellungen 2018-2020	Einstellungen 2021-2023
SW	3 Frauen	1 Frau
WBS	5 Frauen	3 Frauen
DCSM	3 Frauen	2 Frauen
A+B	6 Frauen	1 Frau
ING	4 Frauen	2 Frauen

- 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.

6.3 Maßnahmen

Die Hochschule bildet ihren **Berufungsprozess** als einen ihrer wichtigsten Kernprozesse in all seinen Verfahrensschritten im QM-Portal der Hochschule ab. Dadurch wird ermöglicht, dass Berufungskommissionsmitglieder mit dem notwendigen Wissen ausgestattet werden und Auswahl- und Berufungsverfahren strukturiert, transparent und geschlechtergerecht durchgeführt werden können. Die erforderlichen Abläufe sind beschrieben, notwendige Checklisten, Dokumente sind als Hilfestellung für die agierenden Gremien hinterlegt. Hierdurch wird ein hoher Professionalisierungsgrad erzielt.

Unter Verweis auf die Vereinbarung von **hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren** muss zur Vorlage im Fachbereichsrat und im Senat die aktive Suche potentieller Kandidatinnen dokumentiert werden. Die derzeitigen Unterlagen wurden aktualisiert und stehen kurz vor der Neu-Veröffentlichung in unserem QM-Portal. Mit diesen aktualisierten Unterlagen ist die aktive Akquise von Kandidatinnen ausführlich darzustellen.

Weiterhin wurde in der Hochschule eine **Satzung zur Befangenheit** von Mitgliedern der Berufungskommissionen sowie von Gutachter*innen beschlossen und in den Amtlichen Mitteilungen der Hochschule veröffentlicht. Die Satzung orientiert sich an den Befangenheitsregelungen der DFG.

Selbstverständlich wird als langfristiges Ziel die **paritätische Beteiligung beider Geschlechter** in Berufungskommissionen angestrebt. Dies ist aber derzeit angesichts der vorhandenen Personalstruktur nicht immer möglich. Auch gilt es eine Überlastung der vorhandenen Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit zu vermeiden.

Weiterhin ist im QM-Portal eine **Checkliste** hinterlegt, in der die formalen und fachlichen Voraussetzungen/die Prüfung der Berufungsfähigkeit in jedem Berufungsverfahren festzuhalten sind. Die frühzeitige Erstellung eines Anforderungsprofils und die Festlegung der relevanten Auswahlkriterien zur Hinterlegung in einer geschlechtergerechten Stellenausschreibung wird für notwendig erachtet. **Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** ist konstant in allen Phasen der Rekrutierungsverfahren eingebunden.

Im Rahmen des **hochschulinternen Budgetierungssystems** werden die Mittel aus dem Erfolgsbudget anteilig an die „verursachenden“ Fachbereiche weitergegeben. Insofern bestehen für die Fachbereiche Anreizstrukturen zur Berufung von Frauen, da diese einen eigenen Leistungsparameter im Erfolgsbudget darstellen.

Ein wichtiger Meilenstein ist das geplante **Pilotprojekt zur Professionalisierung geschlechtergerechter und diversitätssensibler Personalrekrutierung**.

	Inhalt	verantwortlich	Kosten p.a.
Bereits implementiert			
Aktive Rekrutierung	Implementierung ins QM Berichtspflicht und Dokumentation der BKs Prüfung durch den Senat	BK, Senat, Abt. III	---
Beteiligung von Frauen in den BKs	Mind. Eine Professorin pro Berufungskommission	Vorsitz BK, P	---
Einbezug FB	Kein Personal/Berufungsverfahren ohne Stellungnahme der FB	Vorsitz BK, Abt. III	---
Erfolgsbudget	Anreizstruktur zur Berufung von Frauen	HL, Abt. III, FB	Je nach Anzahl der Berufungen

Zukünftig geplante Maßnahmen			
Ausbau der Aktiven Rekrutierung	Dokumentation der Recherche, Info-Blatt und Liste mit fachspezifischen und übergreifenden Datenbanken, Recherchemöglichkeiten	FGB, FB, QM	--
Projekt „Professionalisierung geschlechtergerechter und diversitätssensibler Personalrekrutierung“	Vorträge und Schulungen/Überprüfung des im QM abgebildeten Berufungsprozesses/Erstellung von Checklisten, Tools u.ä. ½ Stelle plus Sachmittel	Abt. III, FB	50.000 Euro

7 Weitere Gleichstellungsziele und Maßnahmen zur Umsetzung

7.1 Steigerung des Anteils von 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, in einem Fachbereich gibt es eine Professorin. Allerdings ist die professorale Statusgruppe die zahlenmäßig und somit stimmge- wichtig stärkste in allen Gremien.

Gremium	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen Prozent
Präsidium	4	2	2	50
Dekanate	15	12	3	20
Senat**	34	26	8	26
HS-Rat	10	8	2	20
FB Architektur und Bauingenieurwesen	15	11	4	27
FB Design Informatik Medien	11	6	5	45
FB Business School	11	8	3	27
FB Sozialwesen	12	5	7	58
FB Ingenieurwissenschaften	15	12	3	20

* inkl. Prodekan*innen/Studiendekan*innen

** stimmberechtigte Mitglieder, inkl. Stellvertreter*innen

Folgende Ziele hat sich die Hochschule gesetzt:

- Auswahlgremien bzw. Berufungskommissionen sind geschlechterparitätisch oder mindestens nach Proporz 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

	Inhalt	verantwortlich	Kosten p.a.
Bereits implementiert			
Aktive Rekrutierung	Direkte Ansprache von Frauen	Gremienvorsitz	---
Beteiligung von Frauen in den BKs	Mind. eine Professorin pro Berufungskommission	Vorsitz BK, P	---
Zukünftig geplante Maßnahmen			
Vermeidung der Mehrfachbelastung von weiblichen Mitgliedern in Gremien	V.a. in unterrepräsentierten Bereichen durch geeignete Maßnahmen z.B. mit Mitteln für Hilfskräfte	FB	5.000 Euro

7.2 Stärkung und Ausbau der Familiengerechten Hochschule

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

Aufgrund der dezentralen Struktur der Hochschule (vier Standorte in zwei Städten, ein Großteil Anmietungen) werden nach entsprechender Bedarfsanalyse je nach Standort Maßnahmen und Infrastrukturelle Möglichkeiten zur Familienfreundlichkeit umgesetzt. Dabei kooperiert die 2017 eingerichtete **Familienservice-Stelle** mit dem **Asta-Familienreferat** (seit 2018) sowie mit anderen Stellen der Hochschule um Ideen und Ressourcen zu bündeln und Netzwerke aufzubauen

Im Rahmen der **Dienstvereinbarungen zur Telearbeit und zur flexiblen Arbeitszeit** besteht für die Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen flexibel zu gestalten. Für die Studierenden wird sich durch den Ausbau der **e-Learning-Angebote**, u.a. durch die erfolgreiche Einwerbung von mehreren Projektstellen aus dem Projekt „Digital gestütztes Lehren und Lernen in Hessen“, die Vereinbarkeit von Studium und beruflichen oder familiären Pflichten künftig ebenfalls weiter verbessern.

Ziele für die kommenden Jahre:

- Familienfreundliche Angebote und Infrastruktur sind verstetigt und werden bedarfs- und zielgruppenorientiert weiterentwickelt.
- Personen mit Eltern-/Pflegerzeiten werden in ihrem Wiedereinstieg unterstützt
- Dual-Career-Partnerschaften werden unterstützt
- Prüfungs- und Studienorganisation sind familiengerecht gestaltet.

Maßnahmen

	Inhalt	verantwortlich	Kosten p.a.
Bereits implementierte Maßnahmen			
Familienservice-Stelle	Koordination familienfreundliche Hochschule (1,0, aktuell 75 Prozent Stelle)	FS, FGB	60.500 Euro (aktuell)
Familienkompass	Online-Info-Portal	FS	---
Flexible Kinderbetreuung	Für Eltern, die für ihre Kinder eine stundenweise Kinderbetreuung benötigen.	FS in Kooperation mit Studentenwerk	14.280 Euro
Netzwerktreffen	Monatlich für Studierende mit Kind	FS in Kooperation mit Asta-Familienreferat und KHG	500 Euro
Workshops	z.B. Zeitmanagement für Studierende oder Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	FS	2.500 Euro
Eltern-Kind-Raum Quantum	Für Treffen, zum Wickeln, spielen, stillen, arbeiten am Standort Rüsselsheim	FS	1.000 Euro
Kids Box	Mobiles Kinderzimmer am Standort „Unter den Eichen“	FS, Dekanat FB	3.500 Euro
Zukünftig geplante Maßnahmen			
Kids Box am KSR	Für Standort KSR in Planung	FS, Dekanat FB	3.500 Euro
Spielekoffer	Für alle Bibliotheken	FS	2.000 Euro
Wickeltische	Alle Standorte	FS in Kooperation mit Asta-Familienreferat	3.500 Euro
Pilotprojekt „Nanny auf Abruf“	In Notfällen durch qualifizierte Nanny stundenweise Betreuung im Eltern-Kind-Raum in Rüsselsheim	FS	Noch unklar, ca. 5.000 Euro
Dual Career Angebot	Partizipation an dem Netzwerk DualCareer Hessen	Noch zu bestimmen	---

7.3 Integration von Gender und Diversity in Lehre und Forschung

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.

Dies wird jedoch zur Schaffung eines attraktiven und vielfältigen Lernumfeldes, der Herausbildung transdisziplinärer Kompetenz, Analyse- und Problemlösefähigkeit sowie zur Entwicklung von Fachwissen über gesellschaftliche Dimensionen und Kategorisierungen von Gender und Diversity als notwendig erachtet.

Daher strebt die Hochschule an:

- Studiengänge und -inhalte berücksichtigen Aspekte von Gender und Diversity
- Unterstützung gender- und diversitätsrelevanter Forschung

Maßnahmen

	Inhalt	verantwortlich	Kosten p.a.
Bereits implementierte Maßnahmen			
GFFZ	Beteiligung am gFFZ - Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen.	Prof.in Dackweiler (SW)	21.400 Euro
Info-Portal	Infos zur Integration von Gender und Diversity in die Lehre	FGB	---
Einzelne Forschungsprojekte	Überwiegend im FB SW	Diverse	Drittmittel
Integration in Studiengang SW	Einzelne Veranstaltung sowie Modul „Gender und Diversity in der sozialen Arbeit“	FB SW	---
Zukünftig geplante Maßnahmen			
Antrag Forschungsprojekt	"Frauen- und Geschlechterforschung" des HMWK (Idee: Ursachenforschung zur Unterrepräsentanz an der HSRM). ½ Stelle plus Sachmittel	HL, FGB, Kooperation, gFFZ, FB	40.000 Euro (Drittmittel)
Projekt zu Gender und Diversity in der Lehre	½ Stelle plus Sachmittel zur Identifikation zur Integration von Gender und Diversity	HL, FGB, Kooperation, gFFZ, FB	40.000 Euro

8 Umsetzung der Gleichstellungsziele

Die Mitglieder der Hochschulleitung nehmen Gleichstellung im Sinne einer Querschnittsaufgabe in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet wahr. Durch die Verankerung von Gleichstellung beim Präsidenten sind die im Gleichstellungskonzept formulierten Ziele in besonderer Weise positioniert.

Die Umsetzung der Gleichstellungsziele wird begleitet vom Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen, welcher dem Präsidenten und dem Senat jährlich über die Umsetzung, Erfolge und Änderungsnotwendigkeiten berichtet.

Die operative Umsetzung und die damit verbundenen Managementaufgaben werden in den Fachabteilungen der Verwaltung, den Geschäftsstellen der wissenschaftlichen Einrichtungen, den Fachbereichen und im Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen. Zur Umsetzung einiger Projekte sind zudem Stellen vorgesehen.