



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

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Hochschule RheinMain

2024-2029

Inhalt

0	Vorbemerkungen	1
1	Allgemeines	3
2	Bestandsanalyse und Analyse der Beschäftigtenstruktur	5
2.1	Beschäftigte gesamt	5
2.2	Hochschulverwaltung und Zentrale Einrichtungen	8
2.3	Fachbereiche	9
	2.3.1 Architektur und Bauingenieurwesen	10
	2.3.2 Design Informatik Medien	12
	2.3.3 Ingenieurwissenschaften	14
	2.3.4 Sozialwissenschaften	16
	2.3.5 Wiesbaden Business School	18
2.4	Frauen in Gremien und Führungspositionen	20
3.	Ziele und Maßnahmen	22
	3.1 Gleichstellung als strategische Querschnittsaufgabe	22
	3.2 Chancengleichheit und gendergerechte (Personal-)Entwicklung	25
	3.3 Antidiskriminierungsstrukturen und diskriminierungssensible Organisationskultur	31
	3.4 Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	32
	3.5 Gender und Diversity in Lehre und Forschung	33
4.	Grundlagen für die Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans	35

0 Vorbemerkungen

„Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung sind für die Hochschule RheinMain ebenso wie Diversität Querschnittsaufgabe und integraler Bestandteil ihres Selbstverständnisses. Gleichermaßen im Fokus der hochschulstrategischen Ausrichtung wie als Bestandteil der Qualitätssicherung sind beide Aspekte mit ihren Facetten sowohl institutionell als auch im Hochschul-Alltag verankert.

Dennoch besteht trotz erheblicher Anstrengungen nach wie vor signifikanter Handlungsbedarf. Das Bekenntnis der Hochschule zur Gleichstellung manifestiert sich im 2018 von der Hochschule beschlossenen Frauenförder- und Gleichstellungsplan, der bisher und noch bis 2023 als Zielmarke der Hochschule fungiert und postuliert, dass ein diskriminierungsfreier Zugang zu Studium, Führungspositionen und Ämtern gewährleistet sein muss.“

(Auszug Strategiekonzept 2020 der HSRM, S. 35)

Im Folgenden wird zunächst ein kursorischer Blick auf die wesentlichen Fortschritte, die zwischen 2018 und 2023 erzielt werden konnten, geworfen. Dem schließt sich ein kurzer Abschnitt zu den gesetzlichen Grundlagen des Gleichstellungsauftrags sowie den hochschulintern geltenden Regelungen, Verordnungen und Vereinbarungen, die zur Erfüllung des Auftrags beitragen sollen, an. In Abschnitt 2 erfolgt die Bestandsanalyse gemäß §6 HGlG, in deren Rahmen auch ein Abgleich mit den Zahlen aus 2017 erfolgt. Daraus lassen sich sowohl der Ist-Zustand und die Entwicklung ablesen als auch die künftigen Ziele und Maßnahmen in Abschnitt 3 ableiten.

In der Zwischenevaluation für den Zeitraum 2018 bis 2020 des Frauenförder- und Gleichstellungsplans (2018-2023), konnten bereits erkennbare Fortschritte verzeichnet werden. Die hier vorliegende abschließende Evaluation zeigt, dass die Hochschule RheinMain einen guten Weg eingeschlagen hat, ihren gesetzlichen Auftrag der Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, des Abbaus von Unterrepräsentanzen sowie der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erfüllen. Diesen Weg gilt es in den nächsten Jahren konsequent und zielgerichtet weiter zu verfolgen.

Kurzportrait der Hochschule

Die Hochschule RheinMain bietet an sechs Standorten in Wiesbaden und Rüsselheim attraktive Studien- und Arbeitsbedingungen im Rhein-Main-Gebiet. An den fünf Fachbereichen Architektur und Bauingenieurwesen (FB A+B), Sozialwesen (FB SW), Design, Informatik, Medien (FB DCSM), Wiesbaden Business School (FB WBS) und den Ingenieurwissenschaften (FB ING) werden rund 80 Studiengänge, auch berufsintegrierte, duale oder Blended-Learning-Formate angeboten. Im WS 2022/23 waren knapp 13.000 Studierende eingeschrieben. Die Zahl der Beschäftigten beträgt aktuell (Stand 01.06.2023) ca. 1.000, davon sind 263 Professor:innen.

Maßgebliche Erfolge während der Laufzeit (2018-2023)

Erstmalig hat sich die HSRM erfolgreich für das **Professorinnenprogramm III** beworben. Die Bewilligung von drei Formanträgen für Regelprofessuren erfolgte im Sommer 2021: Die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die dadurch umgesetzt werden konnten, haben maßgeblich zur Erreichung der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan (2018-2023) formulierten Ziele beigetragen. U.a. konnte eine Stelle zur weiteren Umsetzung gendergerechter Berufungsverfahren und aktiver Rekrutierung sowie eine Stelle für die Implementierung von Gender in der Lehre besetzt werden.

Die Gleichstellungsstrukturen wurden ab Frühjahr 2020 durch die Einstellung einer Referentin für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und einer hauptamtlichen Stellvertreterin ab Herbst 2021

gestärkt. Im Sommer 2022 konnte zudem eine weitere Stelle zur Koordination der (zusätzlichen) Gleichstellungsmaßnahmen besetzt werden. Im Jahr 2022 durchlief die **Satzung für dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** erfolgreich die Gremien und wurde im August amtlich veröffentlicht. Inzwischen sind jeweils Teams von vier Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den FBen ING, A+B sowie der WBS bestellt und auch an den anderen beiden Fachbereichen (SW, DCSM) ist der Prozess angestoßen. Bis Frühjahr 2024 werden voraussichtlich an allen Fachbereichen Bestellungen erfolgt sein. Damit werden die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit erstmals an der HSRM auch an den Fachbereichen hochschulweit strukturell und personell verankert sein.

Für die Amtszeit von drei Jahren wurde Mitte 2021 erstmals eine **Diversitäts- und Antidiskriminierungsbeauftragte** bestellt. Gemäß § 6 HessHG Abs. 2 kommt die Hochschule damit ihrem Auftrag nach, ihre Angehörigen im Studium sowie in ihrer beruflichen/wissenschaftlichen Tätigkeit vor Diskriminierungen zu schützen und bestehende Benachteiligungen abzubauen. Seit Oktober 2022 durchläuft die HSRM das Zertifizierungsverfahren des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands.

Bereits zum 6. Mal in Folge seit 2007 wurde die Hochschule RheinMain 2023 als **familiengerechte Hochschule** im Rahmen der Auditierung des Kuratoriums berufundfamilie Service GmbH ausgezeichnet. Am Dialogverfahren mit dem thematischen Schwerpunkt „Studien- und Arbeitsbedingungen im Wandel: New Normal im Studium, der Arbeit und der Führung an der familiengerechten Hochschule RheinMain“ beteiligten sich alle Statusgruppen der Hochschule. Im November 2022 unterzeichnete die Präsidentin die Charta „Familie in der Hochschule“. Seither ist die HSRM Mitglied im gleichnamigen Netzwerk und verpflichtet sich den darin vereinbarten Standards.

Während der Anteil von Frauen bei den **Professuren** zwischen 2017 und 2020 um zwei Prozentpunkte von 15 auf 17 Prozent erhöht werden konnte, lässt sich für die Jahre 2021 bis 2023 eine beachtliche Steigerung auf **23,6 Prozent** verzeichnen. Im Jahr 2022 wurden zehn Frauen und zehn Männer berufen. Mit dem aktuellen Wert liegt die Hochschule zwar noch immer unter dem bundesweiten Durchschnittswert von 26,0 Prozent (GWK 2023)¹, aber es zeigt sich, dass die ergriffenen Maßnahmen wirksam sind und die HSRM aufholt. In der Gruppe des wiss. Personals unterhalb der Professur (WiMis/LfbAs) liegt mit einem Anteil von 52,3 Prozent aktuell keine Unterrepräsentanz vor. Der positive Trend lässt sich auch am **Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (2023)** des CEWS ablesen, das im Turnus von zwei Jahren erscheint und die Entwicklung der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung mittels quantitativer Faktoren sichtbar und vergleichbar macht. Rangierte die HSRM 2019² noch auf einem der hinteren Rangplätze (8 von 9), konnte sie sich 2023³ auf einen Platz im Mittelfeld vorarbeiten (Rang 5 von 9).

Orientiert an den Zielvereinbarungen (ZV) der HSRM mit dem HMWK zur Ausgestaltung des Hessischen Hochschulpakts 2021-2025 (HHSP) hat das Präsidium mit allen Fachbereichen verbindliche Vereinbarungen getroffen, die auch die strategischen Ziele Diversität, Gleichstellung und Personalentwicklung umfassen. Darin sind sowohl konkrete Zielzahlen zur Erhöhung des Frauentils in den Professuren des jeweiligen Fachbereichs als auch weitere Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie benannt, die jährlich im Rahmen eines Monitoring ZV überprüft werden.

¹ In der 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) wird für 2021 der Frauenanteil über alle Hochschularten hinweg auf 27,2% beziffert. An Universitäten und gleichgestellten Hochschulen lag der Wert bei 28% und an Verwaltungsfachhochschulen bei 31,3%.

² [Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten \(2019\)](#)

³ [Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten \(2023\)](#)

Wichtigste Ziele und Handlungsfelder der nächsten Jahre

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**:

- Gleichstellung als strategische Querschnittsaufgabe
- Chancengleichheit und gendergerechte (Personal-)Entwicklung
- Antidiskriminierungsstrukturen und diskriminierungssensible Organisationskultur
- Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie
- Gender und Diversity in Lehre und Forschung

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, Antidiskriminierung und partnerschaftliches Verhalten sowie Gender und Diversity in Lehre und Forschung.

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 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 20.12.2015, zuletzt geändert durch die Novellierung vom 21.07.2023, 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 zur Frauenförderung an der Hochschule RheinMain basieren auf den 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), § 6
- 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
- Zielvereinbarungen mit dem HMWK und den Fachbereichen
- Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms III (2019)
- Handlungsprogramm „Familiengerechte Hochschule“ (2023-2026)
- Entsprechende Dienstvereinbarungen (Mobile Arbeit, partnerschaftliches Verhalten, flexible Arbeitszeit...)
- Kodex gute Arbeit
- Personalentwicklungskonzept (in Überarbeitung)
- Strategisches Konzept der HSRM – Kooperative Rekrutierungs- und Qualifizierungslinien
- Regelung zur aktiven Rekrutierung von Frauen
- Forschungsstrategie der HSRM

Geltungsbereich und Fortschreibung

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan 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 sechs Jahren in einer angepassten Version fortgeschrieben.

2 Bestandsanalyse und Analyse der Beschäftigtenstruktur

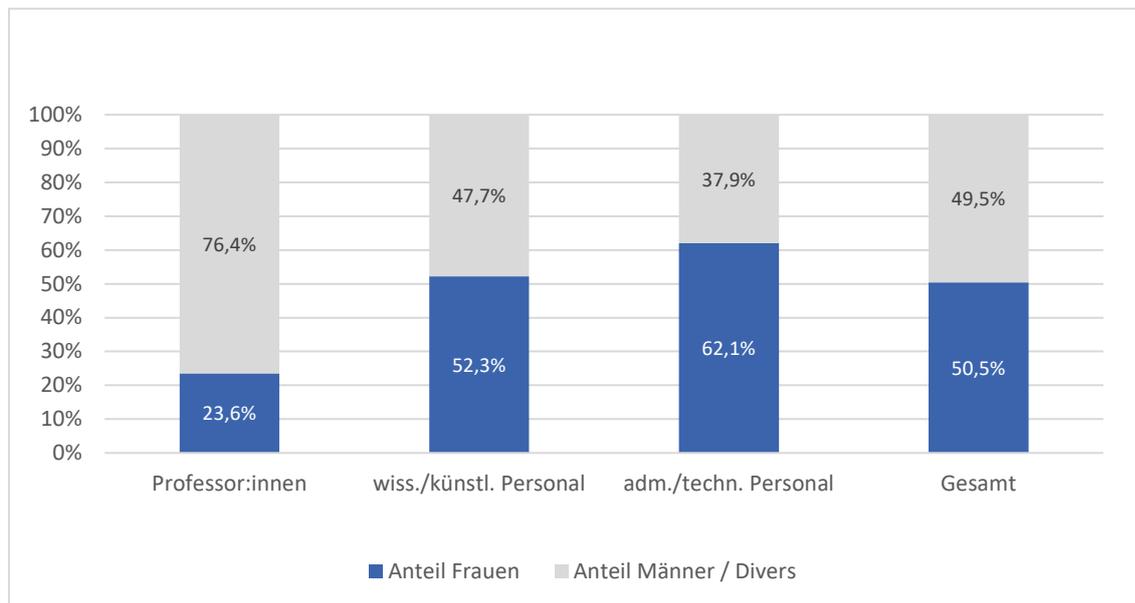
Die Bestandsanalyse bildet die Frauenanteile nach Beschäftigtengruppen, Beschäftigungsumfang sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen⁴ ab. Zunächst wird ein Überblick über die gesamte Hochschule gegeben und im Folgenden nach Organisationseinheiten und Fachbereichen differenziert, wobei auch die wissenschaftlichen Qualifikationsphasen beleuchtet werden. Darüber hinaus werden die Frauenanteile in Führungspositionen, in Gremien sowie der Hochschulleitung und dem Hochschulrat beziffert. Es zeigt sich, an welchen Stellen und in welchen Bereichen die Gleichstellungsziele (derzeit) erreicht sind bzw. wo weiterer Handlungsbedarf besteht.

Im Folgenden wird ein Überblick über die zentralen Ergebnisse der Bestandsanalyse gegeben. Eine detaillierte Darstellung sämtlicher Zahlen zu Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigten, zu Befristungen und Besoldungs- und Entgeltgruppen inklusive der zu erwartenden Personalabgänge in den nächsten Jahren findet sich im quantitativen Teil des Förderplans im Anhang.

2.1 Beschäftigte gesamt

Zum Stichtag 01.06.2023 hatte die HSRM 1.042 Beschäftigte⁵, davon waren 526, also gut die Hälfte, Frauen. Über alle Bereiche und Beschäftigtengruppen hinweg besteht somit derzeit eine paritätische Verteilung.

Abbildung 1: Anteil Frauen je Mitarbeiter:innengruppe

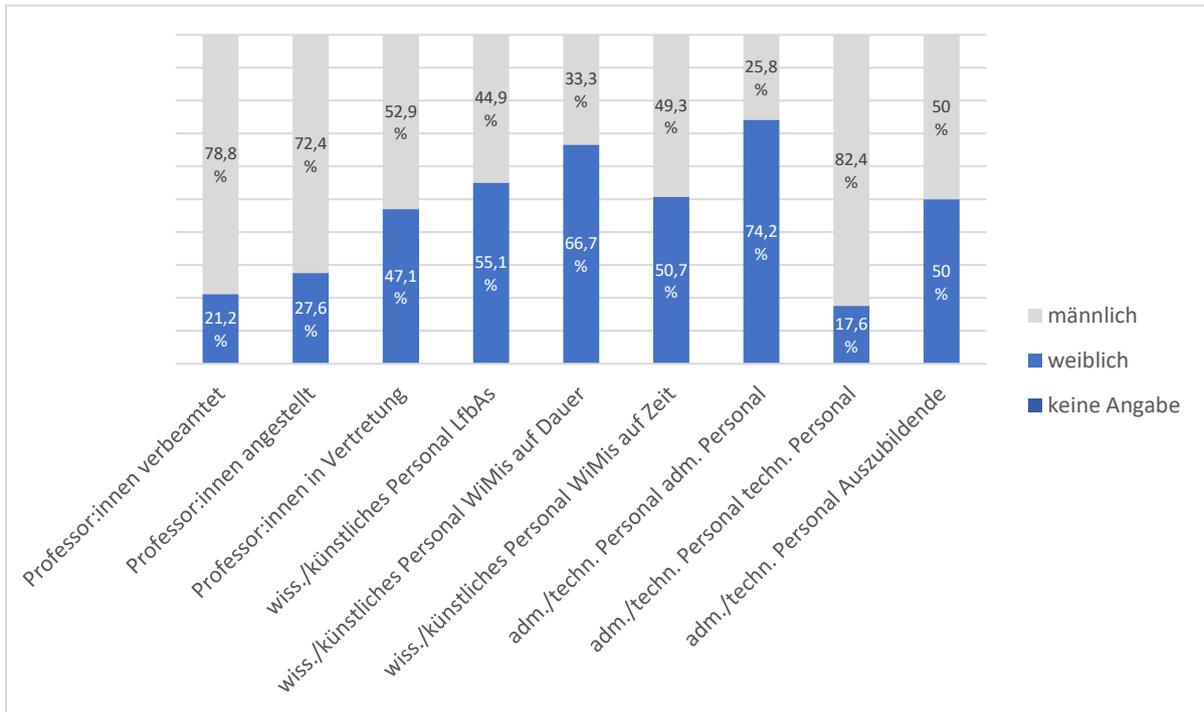


⁴ Personen, die sich keiner Geschlechtskategorie zugeordnet haben, wurden erfasst. Ihre Daten sind in die Gesamtbilanz eingeflossen.

⁵ Bei der Gesamtbetrachtung der Beschäftigten sind die Lehrbeauftragten und die studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräfte (zunächst) nicht berücksichtigt. Bezieht man diese beiden Gruppen mit ein, verringert sich der Frauenanteil um drei Prozent. Während Frauen bei den Hilfskräften mit 57,2% überrepräsentiert sind, sind sie bei den Lehrbeauftragten mit 33,5% deutlich unterrepräsentiert.

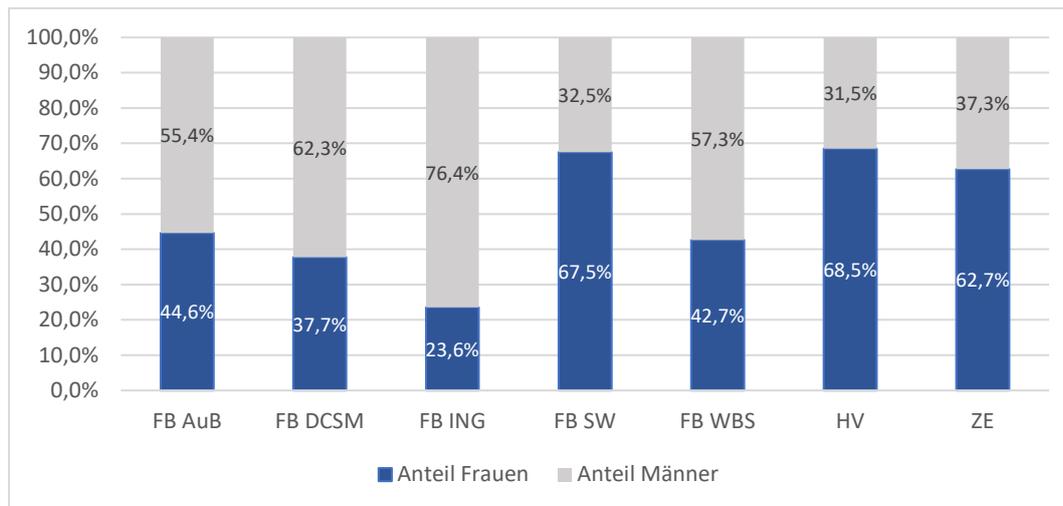
Betrachtet man die einzelnen Beschäftigungsgruppen differenzierter, zeigen sich zum Teil signifikante Unterschiede: Je höher die Hierarchiestufe im Wissenschaftsbereich, desto weniger Frauen und zwar in allen Fachbereichen mit Ausnahme FB SW. Im Bereich des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur sowie beim administrativ/technischen Personal liegt keine Unterrepräsentanz vor. Frauen sind beim administrativen Personal deutlich über- und beim technischen Personal deutlich unterrepräsentiert. Bei den Auszubildenden verzeichnen wir aktuell hochschulweit ein paritätisches Geschlechterverhältnis.

Abbildung 2: Anteil Frauen je Mitarbeiter:innengruppe (differenziert)



Über alle Mitarbeiter:innengruppen hinweg variiert der Frauenanteil sowohl innerhalb der Fachbereiche als auch zwischen den Fachbereichen, der Hochschulverwaltung und den zentralen Einheiten erheblich. Während in der Verwaltung mit 68,5%, den zentralen Einheiten mit 62,7% und FB SW mit 67,5% hohe Frauentile zu verzeichnen sind, weist FB ING mit 23,6% den niedrigsten Frauenanteil auf. Eine Betrachtung getrennt nach Fachbereichen und Organisationseinheiten erfolgt in den nächsten Abschnitten.

Abbildung 3: Anteil Frauen je Organisationseinheit



Im Höheren Dienst sind Frauen in Vollzeitbeschäftigung mit einem Anteil von 30,4% deutlich unterrepräsentiert. Dieser Wert resultiert im Wesentlichen aus den Frauenanteilen bei den Professuren, der bei 23,6% liegt. Bei den verbeamteten C3/C2/W2 Professuren liegt der Anteil mit 21,2% noch etwas niedriger während das Geschlechterverhältnis bei Vertretungsprofessuren nahezu ausgeglichen ist. Auf den weiteren Besoldungs- und Entgeltstufen im Höheren Dienst finden wir entweder keine Unterrepräsentanz oder nur sehr geringe Fallzahlen vor. Einzig in Entgeltgruppe E13 sind Frauen mit einem Anteil von 37,8% unterrepräsentiert. Im Gehobenen Dienst liegt mit 53,3% keine und im Mittleren Dienst mit 45,7% eine geringfügige Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Von den Vollzeitbeschäftigten sind Frauen häufiger befristet beschäftigt. Im Höheren Dienst fällt die Differenz zwischen dem Frauenanteil insgesamt und dem Anteil befristet beschäftigter Frauen mit rund 6% geringer aus als im Gehobenen Dienst mit rund 28%. Je geringer die Entgelt- und Besoldungsgruppe desto häufiger sind Frauen befristet beschäftigt.

In allen Besoldungs- und Entgruppen sind Frauen häufiger in Teilzeit⁶ beschäftigt. Im Höheren Dienst liegt der Frauenanteil der in Teilzeit Beschäftigten bei 62,1%, im Gehobenen Dienst bei 73,6% und im Mittleren Dienst bei 86,4%. Diese Werte sind ein Indiz dafür, dass Vereinbarkeit und Sorgearbeit noch immer zu einem großen Teil in den Verantwortungsbereich von Frauen fällt. Es ist auch zu bemerken, dass mehr Frauen in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeitmodellen arbeiten. Im Gehobenen Dienst beträgt die Differenz rund 10 Prozentpunkte.

Nachdem der Blick zunächst auf die Beschäftigungssituation von Frauen an der gesamten Hochschule geworfen wurde, erfolgt eine Darstellung der Frauenanteile in den einzelnen Organisationseinheiten: Hochschulverwaltung, Zentrale Einheiten und Fachbereiche.

⁶ Eine detaillierte Darstellung der Zahlen mit Aufschlüsselung des Beschäftigungsumfangs nach Köpfen und Stellenanteilen befindet sich im Anhang.

2.2 Hochschulverwaltung und Zentrale Einrichtungen

In der **Hochschulverwaltung** beträgt der Frauenanteil 67,6%. Beim administrativen Personal, das zahlenmäßig in der Verwaltung deutlich überwiegt, sind Frauen mit einem Anteil von 75,7% deutlich überrepräsentiert.

Tabelle 1: Anteil Frauen Hochschulverwaltung

Hochschulverwaltung	Frauen in %
administratives Personal	75,7
technisches Personal	18,9
Auszubildende	100,0
Gesamt	67,6

Im Höheren Dienst liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten in Vollzeit bei 54,2%, im Gehobenen Dienst bei 65,2% und im Mittleren Dienst bei 35,1%. Die Unterrepräsentanz im Mittleren Dienst resultiert daraus, dass Frauen seltener in den Entgeltstufen E4-7 beschäftigt sind. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten liegt im Höheren sowie im Gehobenen Dienst jeweils bei 84% und im Mittleren Dienst bei 92,3.

In der Verwaltung besetzen Frauen zu 58,5% Fachvorgesetztenpositionen.

In den **zentralen Einrichtungen** ergibt sich ein ähnliches Bild, wie in der Hochschulverwaltung. Auch in diesem Bereich sind Frauen mit einem Anteil von 58% überrepräsentiert. Lediglich bei den Auszubildenden sind die Frauen deutlich in der Unterzahl. Grund dafür ist, dass die Ausbildungsplätze, die in den zentralen Einrichtungen angesiedelt sind, hauptsächlich im IT Bereich angesiedelt sind.

Tabelle 2: Anteil Frauen Zentrale Einrichtungen

Zentrale Einrichtungen	Frauen in %
administratives Personal	57,5
technisches Personal	0,0
WiMi's auf Zeit/Dauer & LfbA's	100,0
Auszubildende	28,6
Gesamt	58,0

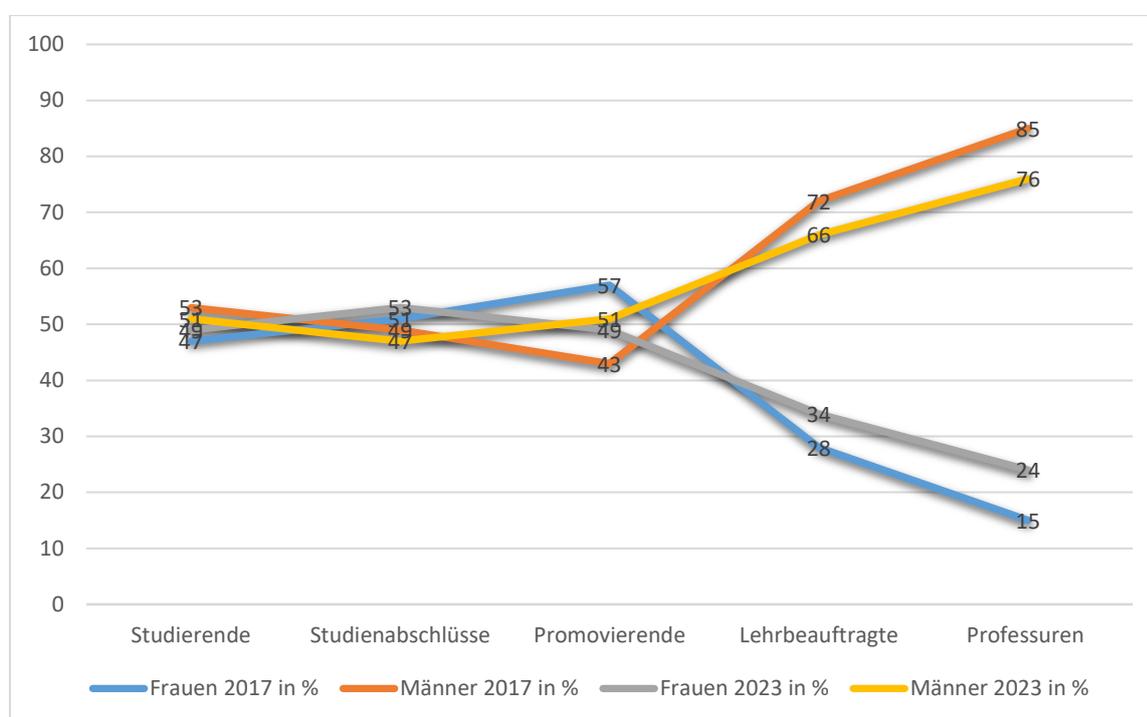
In den zentralen Einrichtungen liegt der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten bei 44%. Die geringfügige Unterrepräsentanz resultiert aus den Anteilen der Auszubildenden sowie den Beschäftigten im Mittleren und im Gehobenen Dienst. Im Höheren Dienst liegt der Frauenanteil bei 57,9%. Bei den Teilzeitbeschäftigten ergibt sich ein deutlich anderes Bild. Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil bei 100 Prozent und im Gehobenen und Mittleren Dienst bei 86,7 bzw. 80,0%.

In den zentralen Einrichtungen besetzen Frauen zu 68,2% Fachvorgesetztenpositionen.

2.3 Fachbereiche

Neben der Verpflichtung zur Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bereich der Beschäftigten müssen Hochschulen auch Studierende und den wissenschaftlichen Nachwuchs in den Blick nehmen. Daher werden im Folgenden die Beschäftigten und Lehrenden sowie die Studierenden und Promovierenden an den Fachbereichen gesondert betrachtet. Für die Fachbereiche sind zudem die Daten der Lehrbeauftragten und studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräfte von Interesse⁷. Obwohl innerhalb der letzten Jahre Fortschritte auf dem Weg zur Herstellung von Chancengleichheit zu verzeichnen sind, zeigt ein Blick auf u.s. Grafik, dass die Schere im Qualifikationsverlauf noch immer deutlich auseinandergeht, vor allem bei den Professuren.

Abbildung 4: Anteile Frauen im Qualifikationsverlauf



Die Grafik veranschaulicht, dass sich die Schere im Qualifikationsverlauf innerhalb der letzten sechs Jahre leicht geschlossen hat. Der Frauenanteil bei den Studierenden ist von 47% auf 49% gestiegen und somit ist ein nahezu paritätisches Verhältnis erreicht. Auch bei den Abschlüssen ist der Frauenanteil, der bereits 2017 bei 51% lag, um zwei Prozentpunkte ausgebaut worden und liegt 2023 bei 53%. Bei den Promovierenden, deren Zahl insgesamt in den letzten Jahren gestiegen ist, sank der Frauenanteil hingegen von 57% in 2017 auf 49% in 2023. Bei den Lehrbeauftragten konnten zwar sechs Prozent zugelegt werden, aber mit 34% sind Frauen noch immer deutlich unterrepräsentiert. Auch wenn der Frauenanteil bei den Professuren innerhalb des Berichtszeitraum um insgesamt knapp neun Prozent in einem nennenswerten Umfang gesteigert werden konnte, ist die Hochschule mit einem Anteil von knapp 24% noch weit vom Ziel der Parität oder einer zumindest proportionalen Verteilung im Verhältnis zur vorherigen Qualifikationsstufe (Kaskadenmodell) entfernt.

⁷ Lehrbeauftragte können zum einen als Role Models fungieren, zum anderen spielen Lehraufträge keine unwesentliche Rolle beim Qualifikationserwerb auf dem Weg zur (HAW) Professur. Durch eine Tätigkeit als stud./wiss. Hilfskraft erhält man tiefere Einblicke in den Wissenschafts- und Lehrbetrieb.

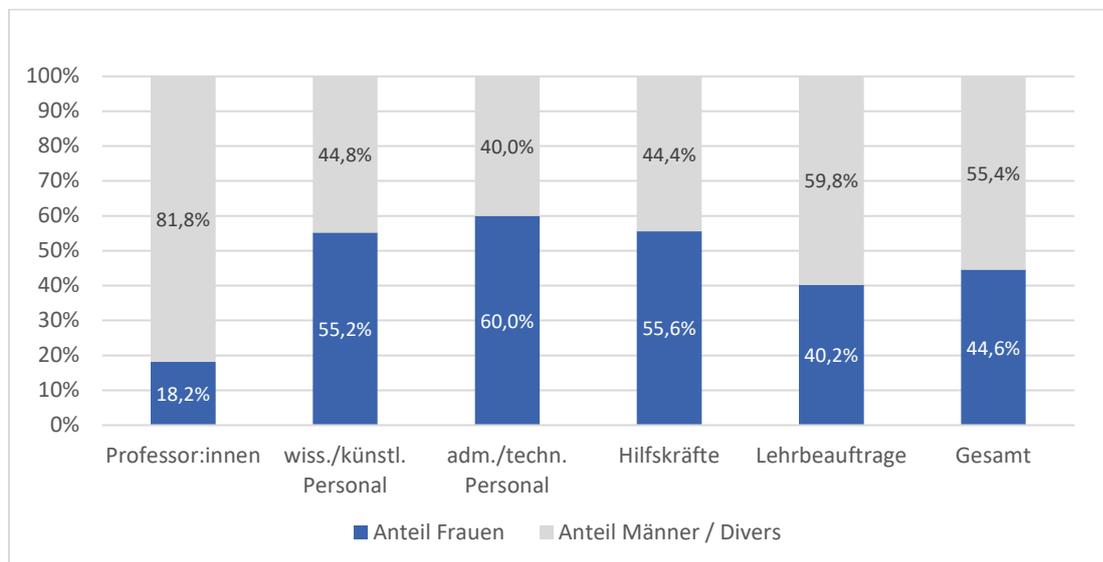
Die folgende Darstellung der Beschäftigtenstruktur sowie der Qualifikationsstufen getrennt nach Fachbereichen gibt Aufschluss über die künftigen Handlungsfelder und Schwerpunktsetzungen.

2.3.1 Architektur und Bauingenieurwesen

Beschäftigte

Im Fachbereich A+B liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten bei 44,6%. Während beim wiss./künstl. und adm./tech.Personal keine Unterrepräsentanz vorliegt, besteht auf der Ebene der Professuren nach wie vor Handlungsbedarf, obwohl der Fachbereich im Vergleich zu 2017 beachtliche acht Prozent zugelegt hat. Allerdings liegt der Anteil mit 18,2% (17,1 % verbeamtet) rund fünf Prozent unter dem hochschulweiten Durchschnitt.

Abbildung 5: Anteil Frauen je Mitarbeiter:innengruppe FB A+B



Eine deutliche Unterrepräsentanz in den Gruppen unterhalb der Professur ist lediglich, wie über die gesamte Hochschule hinweg, beim technischen Personal feststellbar. Dagegen ist eine sehr positive Entwicklung bei den Lehrbeauftragten festzustellen. Hier wurde der Frauenanteil von 20 Prozent in 2017 auf 40 Prozent in 2023 erhöht.

Während gleich viel Frauen wie Männer in Vollzeit im Gehobenen Dienst beschäftigt sind, beträgt der Frauenanteil im Höheren Dienst lediglich 22%. Aufgrund einer sehr geringen Fallzahl ist der Mittlere Dienst zu vernachlässigen. Frauen sind sowohl im Höheren (55,6%) als auch im Gehobenen Dienst (66,7%) häufiger von Befristung betroffen.

Im Unterschied zur Verwaltung und den zentralen Einheiten sind Männer und Frauen in der Gesamtbetrachtung aller Entgelt- und Besoldungsgruppen zu gleichen Teilen teilzeitbeschäftigt, allerdings überwiegt ihr Anteil im Mittleren Dienst mit 76,9% deutlich und im Gehobenen Dienst mit 65,2% nennenswert. Am Fachbereich liegt der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten im Höheren Dienst mit knapp 41% deutlich unter dem Durchschnitt an der Hochschule.

Am Fachbereich besetzen Frauen zu 15,8% Fachvorgesetztenpositionen.

Studierende, Abschlüsse und Promovierende

Im WS 2022/23 lag der Frauenanteil unter den Studierenden am Fachbereich bei rund 45%. Von den MA-Studierenden waren fast die Hälfte Frauen. Das entspricht in etwa dem Wert der weiblichen Studierenden in 2017/18. Erhebliche Unterrepräsentanzen bestehen nach wie vor in den Studiengängen Bauingenieurwesen, Mobilitätsmanagement und Konstruktiver Ingenieurbau-Baumanagement. In Abschnitt 3 werden konkrete Maßnahmen zur Rekrutierung von Studentinnen für diese Bereiche benannt. Der positive Trend, dass in einigen Studiengängen vergleichsweise mehr Frauen ihr Studium erfolgreich abschließen, der bereits 2017 erkennbar war, setzt sich dynamisch fort.

Tabelle 3: Anteile Frauen bei Studierenden und Abschlüssen BA und MA in FB A+B

Studierende (WS 2022/23)	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Abschlüsse (SoSe 2022)	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BA	1651	716	43	BA	148	69	47
MA	502	248	49	MA	69	41	59
Gesamt	2153	964	45	Gesamt	217	110	51

Auch bei den Promotionen setzt sich die positive Tendenz, die bei den Abschlüssen erkennbar ist, fort. Seit 2018 sind stetig mehr Frauen als Männer zur Promotion eingeschrieben. Im Jahr 2023 beträgt der Frauenanteil der zur Promotion zugelassen Personen 60%. Im Promotionszentrum Mobilität und Logistik sind seit 2022 ausschließlich Frauen eingeschrieben. Bei den Promotionsinteressierten, die noch nicht zugelassen sind bzw. deren Status unbekannt ist, liegt die Frauenquote in 2023 bei 80%.

Es gilt die Promovendinnen und Interessentinnen während Ihrer Qualifikationsphase gezielt zu fördern und weiterhin Anreize für die Promotion zu setzen.

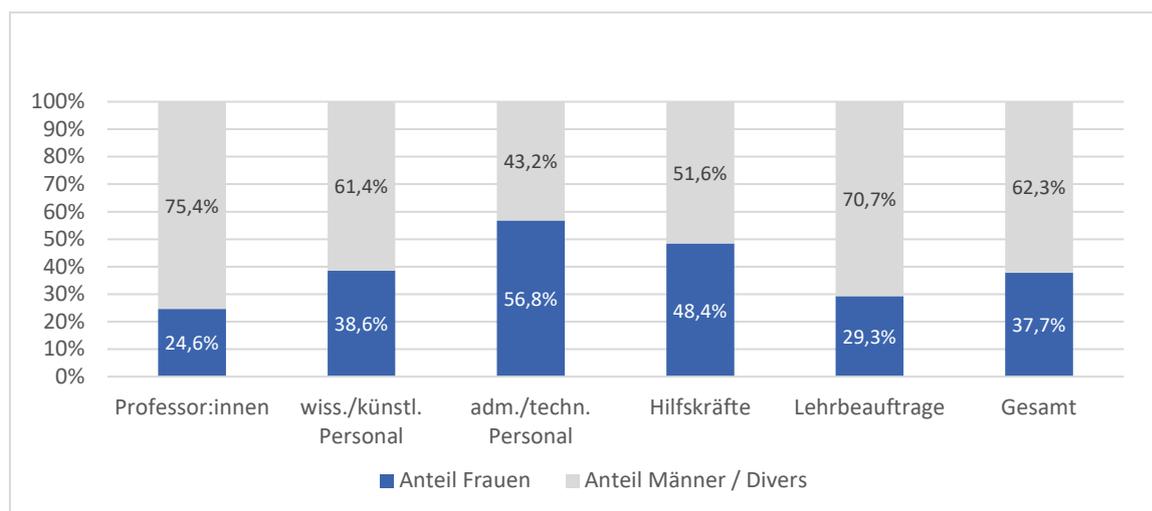
2.3.2 Design Informatik Medien

Beschäftigte

Im Fachbereich DCSM liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten insgesamt bei 37,7%. Während beim adm./techn. Personal insgesamt mit einem Anteil von 56,8% keine Unterrepräsentanz besteht, sind die Werte für die Bereiche Technik (22,7%) und Administration (90,9%) ein weiterer Beleg für eine nach wie vor stark geschlechtersegregierte Berufslandschaft. Auf der Ebene des wiss. Personals liegt der Frauenanteil mit 38,6% deutlich unter dem Durchschnittswert der Hochschule. Allerdings hat der Fachbereich beim wiss. Personal unterhalb der Professur im Vergleich zu 2017 deutlich aufgeholt und den Frauenanteil bei dem WiMi's und LfbA's um rund 20% gesteigert. Diesen Trend gilt es durch geeignete Maßnahmen fortzusetzen. Auch bei den Lehrbeauftragten, wo die Frauen mit knapp 30% noch deutlich unterrepräsentiert sind, ist eine Steigerung von über 10 Prozentpunkten zu verzeichnen. Von den stud./wiss. Hilfskräften sind etwa die Hälfte weiblich.

Obwohl der Fachbereich bei den Professuren insgesamt im Vergleich zu 2017 beachtliche neun Prozent zugelegt hat, besteht mit einem Frauenanteil von 20% bei den verbeamteten und angestellten Professor:innen weiterhin Handlungsbedarf. Derzeit sind die Vertretungsprofessuren zu 80% mit Frauen besetzt.

Abbildung 6: Anteil Frauen je Mitarbeiter:innengruppe FB DCSM



Im Höheren Dienst liegt der Frauenanteil (in Vollzeitbeschäftigung) bei 23,3%. Knapp die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten im Gehobenen Dienst ist weiblich und im Mittleren Dienst besteht eine paritätische Verteilung. Auch bei DCSM sind Frauen im Höheren und Gehobenen Dienst häufiger befristet beschäftigt. Im Mittleren Dienst ist das Verhältnis ausgeglichen.

Der Frauenanteil unter den Beschäftigten, die in Teilzeitmodellen arbeiten, liegt im Höheren Dienst bei über 60 %, im Gehobenen Dienst bei 43% und im Mittleren Dienst bei rund 89%.

Am Fachbereich besetzen Frauen besetzen zu 21,2% Fachvorgesetztenpositionen.

Studierende, Abschlüsse und Promovierende

Im WS 2022/23 lag der Frauenanteil unter den Studierenden bei 47%. Von den MA Studierenden waren 52% weiblich. Im Jahr 2017 wurden vergleichbare Werte erzielt. Nach wie vor sind in den Studiengängen Medien, Design und Innenarchitektur die Studentinnen mit Anteilen von bis zu 90% (Innenarchitektur) deutlich in der Mehrheit während sich die Werte im Bereich Informatik je nach

Studiengang von 0,5% (Wirtschaftsinformatik) bis 33% (Medieninformatik) im Bereich der deutlichen Unterrepräsentanz bewegen. Wie bereits 2017 schließen Frauen vergleichsweise häufiger das Studium sowohl im BA als auch im MA ab.

Tabelle 4: Anteile Frauen bei Studierenden und Abschlüssen BA und MA in FB DCSM

Studierende (WS 2022/23)	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Abschlüsse (SoSe 2022)	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BA	2735	1268	46	BA	159	96	60
MA	287	150	52	MA	47	27	57
Gesamt	3022	1418	47	Gesamt	206	123	60

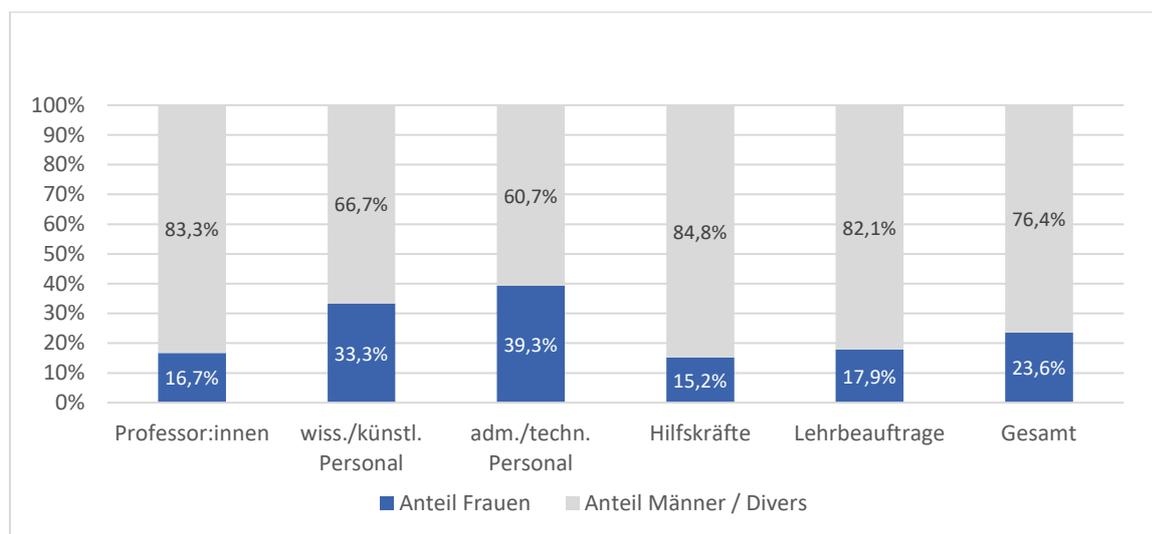
Seit 2017 ist eine leichte Steigerung des Anteils der zugelassenen Promovendinnen zu verzeichnen. Der Wert liegt jedoch unter 30%. Bei den Promotionsinteressierten zeichnet sich seit 2021 eine deutliche Veränderung und ein größeres Interesse von Frauen an einer Promotion ab. In den letzten drei Jahren waren Frauen entweder zu gleichen Anteilen vertreten oder sogar mehrheitlich. Die Motivation zur Promotion sollte weiterhin gestärkt und die Promovendinnen gefördert und vernetzt werden.

2.3.3 Ingenieurwissenschaften

Beschäftigte

Fachbereich ING verzeichnet mit 23,6% den hochschulweit niedrigsten Frauenanteil bei den Beschäftigten. Dieses Ergebnis ist in mehrfacher Hinsicht strukturell bedingt. Beim adm./techn. Personal überwiegt im Unterschied zu allen anderen Organisationseinheiten das techn. Personal mit 64% deutlich. In diesem Bereich beläuft sich der Frauenanteil auf 15,4%. Beim zahlenmäßig geringeren Anteil des adm. Personals sind 85,7% der Beschäftigten weiblich. Daher ergibt sich für den adm./techn. Bereich mit 39,3% der mit Abstand geringste Wert aller Organisationseinheiten. Auf der Ebene des wiss. Personals sind mit 33,3% ebenfalls die niedrigsten Frauenanteile zu verzeichnen. Allerdings ist eine Steigerung von drei Prozentpunkten im Vergleich zu 2017 zu bemerken und ein beachtlicher Frauenanteil bei den LfBAs von rund 46%. Bei den Lehrbeauftragten ist im Vergleich zu 2017 ein geringfügiger Rückgang, bei den stud./wiss. Hilfskräften ein Einbruch um 10 Prozent festzustellen. Obwohl der Fachbereich auch bei den Professuren mit 16,7% den geringsten Frauenanteil aller Fachbereiche aufweist, deutet die Steigerung im Vergleich zu 2017 um fast fünf Prozent auf eine positive Entwicklung hin.

Abbildung 7: Anteil Frauen je Mitarbeiter:innengruppe FB ING



Im Höheren und im Gehobenen Dienst belaufen sich die Frauenanteile (in Vollzeitbeschäftigung) auf 15 bzw. 17%, im Mittleren Dienst ist die Verteilung paritätisch. Bemerkenswert ist, dass keine Frau in Vollzeitbeschäftigung befristet beschäftigt ist.

Der Frauenanteil in Teilzeitbeschäftigung im Höheren Dienst beträgt rund 38%, im Gehobenen Dienst knapp 45% und im Mittleren Dienst knapp 77%.

Am Fachbereich besetzen Frauen zu 20,5% Fachvorgesetztenpositionen.

Studierende, Abschlüsse und Promovierende

Im WS 2022/23 lag der Frauenanteil der Studierenden bei 23%. Das bedeutet eine geringfügige Steigerung gegenüber 2017. Aufgrund des breiten Fächerspektrums variieren die Frauenanteile zwischen den Studiengängen erheblich. In der angewandten Mathematik, den interdisziplinären Ingenieurwissenschaften, Umwelttechnik und der angewandten Physik sind Frauen vergleichsweise

häufig vertreten. In der Elektrotechnik, der Mechatronik und im Maschinenbau sind nur sehr wenige Frauen zu finden. Während der Frauenanteil bei den BA Abschlüssen auf dem Niveau von 2017 gehalten wurde, ist ein Anstieg bei den MA Abschlüssen um fünf Prozentpunkte zu verzeichnen.

Am Fachbereich werden weiterhin Maßnahmen ergriffen, die das Ziel verfolgen, den Frauenanteil bei den Studierenden zu erhöhen.

Tabelle 5: Anteile Frauen bei Studierenden und Abschlüssen BA und MA in FB ING

Studierende (WS 2022/23)	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Abschlüsse (SoSe 2022)	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BA	2429	573	24	BA	148	36	24
MA	501	111	22	MA	61	11	18
Gesamt	2930	684	23	Gesamt	209	47	22

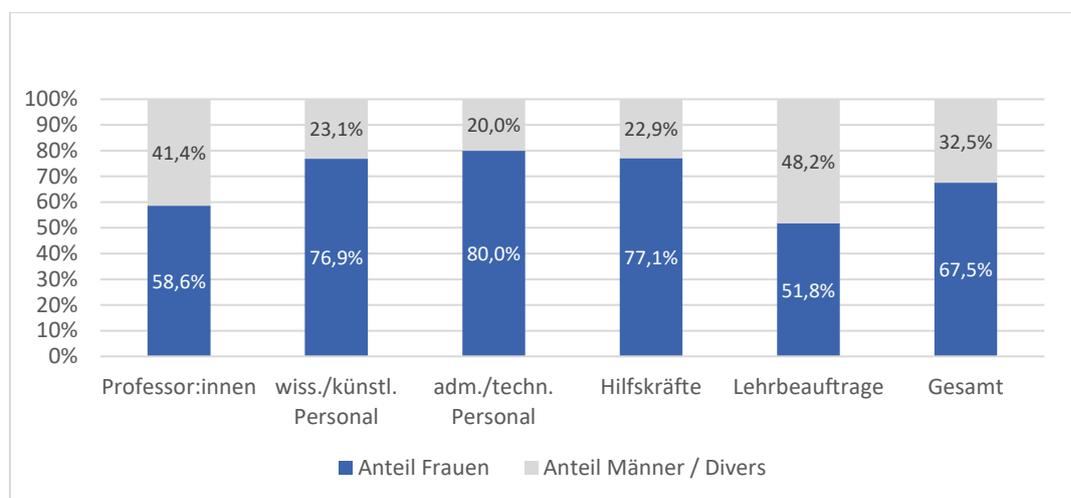
Die Zahl der laufenden Promotionen erhöhte sich in den letzten Jahren kontinuierlich. Der Frauenanteil bei den zugelassenen Promovend:innen beträgt kontinuierlich rund 30%. Bei den Promotionsinteressierten bewegte sich die Verteilung bis 2020 auf einem vergleichbaren Niveau. In den letzten beiden Jahren ist der Frauenanteil jedoch auf rund 15% und damit erheblich gesunken. Auch hier wird angestrebt, das Interesse an einer Promotion zu erhöhen.

2.3.4 Sozialwesen

Beschäftigte

Fachbereich SW verzeichnet mit 67,5% den höchsten Frauenanteil bei den Beschäftigten in den Fachbereichen. Außer bei den zahlenmäßig gering vorhandenen Vertretungsprofessuren sind Frauen in sämtlichen Beschäftigtengruppen überrepräsentiert. Beim adm./techn. Personal ist anzumerken, dass sich in dieser Gruppe ausschließlich adm. Personal und Auszubildende befinden. Obwohl auch am FB SW die Schere über die Qualifikationsstufen hinweg auseinandergeht, liegt selbst im Bereich der Professuren mit einem Frauenanteil von knapp 60% keine Unterrepräsentanz und somit aktuell kein Handlungsbedarf. Legt man als Bemessungsgrundlage das sog. Kaskadenmodell an, sollte jedoch auch künftig darauf geachtet werden, dass die vergleichsweise hohen Frauenanteile erreicht werden.

Abbildung 8: Anteil Frauen je Mitarbeiter:innengruppe FB SW



Über sämtliche Besoldungs- und Entgeltgruppen hinweg sind Frauen in Vollzeitbeschäftigung häufiger vertreten. Im Gehobenen Dienst sind die befristeten Vollzeitstellen ausschließlich mit Frauen besetzt. Über sämtliche Stufen hinweg übersteigt der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten den der weiblichen Beschäftigten insgesamt. Im Mittleren Dienst sind sämtliche Teilzeitbeschäftigten weiblich, im Gehobenen Dienst wird ein Anteil von über 90% und im Höheren Dienst von 75% erreicht.

Trotz der hohen Repräsentanz von Frauen, besetzen sie auch an diesem Fachbereich mit 33,3% sehr viel seltener Fachvorgesetztenpositionen.

Studierende, Abschlüsse und Promovierende

Im WS 2022/23 lag der Frauenanteil der Studierenden bei 80%. Damit lag der Anteil der Studentinnen rund drei Prozentpunkte über dem Wert von 2017. Frauen sind in allen Studiengängen überrepräsentiert. Bei den BA-Abschlüssen sind Frauen im Vergleich zu ihren Kommilitonen erfolgreicher. Bei den MA-Abschlüssen besteht ein ausgeglichenes Verhältnis, allerdings können aus diesem Befund aufgrund der geringen Fallzahl keine Rückschlüsse auf eine Tendenz geschlossen werden.

Nach wie vor sind die Studiengänge und Berufe im Bereich Sozialwesen/Soziale Arbeit eine Frauendomäne. Die Gründe dafür, dass Männer sich nach wie vor sehr viel seltener für diese Berufsfelder entscheiden, liegen nicht in strukturellen Barrieren.

Tabelle 6: Anteile Frauen bei Studierenden und Abschlüssen BA und MA in FB SW

Studierende (WS 2022/23)	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Abschlüsse (SoSe 2022)	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BA	1945	1549	80	BA	166	140	84
MA	134	106	79	MA	4	2	50
Gesamt	2079	1655	80	Gesamt	170	142	84

Der Frauenanteil bei den zugelassenen Promovend:innen am FB und im Promotionszentrum Soziale Arbeit unterscheidet sich gravierend. Für den Fachbereich liegen für die Jahre 2020 und 2021 keine Angaben vor und die Fallzahlen sind insgesamt sehr gering. In den Jahren 2018, 2019, 2022 und 2023 waren bis zum Stichtag (28.08.2023) ausschließlich männliche Promovenden zugelassen. Im Promotionszentrum waren in den Jahren 2017 bis 2020 in etwa gleich viele Frauen und Männer zur Promotion zugelassen. Seit 2021 hat sich der Frauenanteil kontinuierlich erhöht und liegt 2023 bei 66%. Insgesamt beläuft sich die Zahl der Promovend:innen am Promotionszentrum aktuell bei dreißig. Bei den Promotionsinteressierten finden wir eine konträre Verteilung vor. Von den im Durchschnitt vier bis fünf Personen im Promotionszentrum ist die Mehrzahl weiblich. Auch am Fachbereich, an dem 2023 fünfzehn Promotionsinteressierte erfasst sind, liegt der Frauenanteil über die letzten hinweg Jahre konstant bei über 60%.

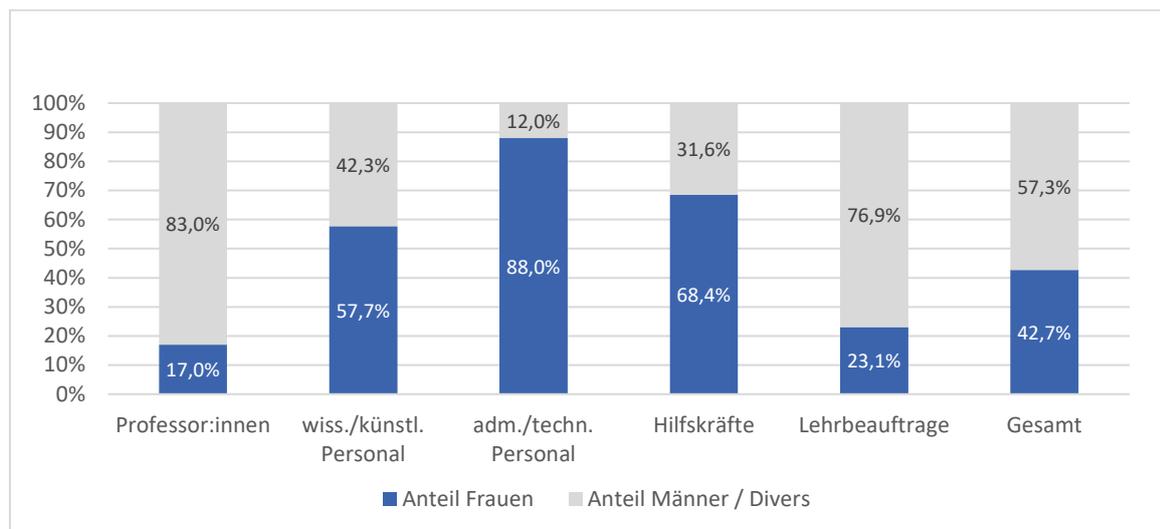
2.3.5 Wiesbaden Business School

Beschäftigte

Im Fachbereich WBS liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten insgesamt bei 42,7%. Beim adm./techn. Personal wird mit 88% der höchste Frauenanteil in allen Organisationseinheiten der Hochschule erreicht. Auch an diesem Fachbereich resultiert der hohe Wert daraus, dass die wenigen Beschäftigten im techn. Bereich männlich sind und fast alle im adm. Bereich Beschäftigten weiblich. Im Bereich des wiss. Personals liegt mit 57,7% insgesamt keine Unterrepräsentanz vor, allerdings sind die Frauen bei den LfbAs mit 35,7% in der Unterzahl während ihr Anteil bei den WiMis rund 90% beträgt. Beim wiss. Personal hat der Fachbereich im Vergleich zu 2017 deutlich aufgeholt. Dagegen ist der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten um rund 10 Prozentpunkte gesunken und beträgt 2023 rund 23%. Die stud./wiss Hilfskräfte sind zu gut zwei Drittel weiblich.

Obwohl der Fachbereich bei den Professuren insgesamt im Vergleich zu 2017 um fünf Prozentpunkte zugelegt hat, besteht mit einem Frauenanteil von aktuell 17% nach wie vor erheblicher Handlungsbedarf. Das gilt sowohl im Vergleich zu anderen Hochschulen ([z.B. University of Applied Sciences Frankfurt](#)) als auch mit Blick auf einen zweifellos vorhandenen Pool an qualifizierten potentiellen Kandidatinnen.

Abbildung 9: Anteil Frauen je Mitarbeiter:innengruppe FB WBS



Im Höheren Dienst sind Frauen in Vollzeitbeschäftigung mit einem Anteil von 22,4% deutlich unterrepräsentiert. Im Gehobenen und Mittleren Dienst sind sie hingegen deutlich überrepräsentiert. Im Höheren sowie im Gehobenen Dienst sind Frauen vergleichsweise häufiger befristet beschäftigt. Auf allen Besoldungs- und Entgeltgruppen sind Frauen überproportional häufig in Teilzeit beschäftigt.

Der Anteil von Frauen in Fachvorgesetztenpositionen am Fachbereich beträgt 45,5%.

Studierende, Abschlüsse und Promovierende

Im WS 2022/23 lag der Frauenanteil der Studierenden bei 58%. Damit lag der Anteil der Studentinnen rund vier Prozentpunkte unter dem Wert von 2017. Frauen sind in fast allen Studiengängen überrepräsentiert. Einzig in den Bereichen Insurance & Banking, Financial Services und Versicherungs- und Finanzwirtschaft liegen leichte bis mittlere Unterrepräsentanzen vor. Bei den BA-Abschlüssen sind

Frauen im Vergleich zu ihren Kommilitonen erfolgreicher. Bei den MA-Abschlüssen besteht ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis.

Im Bereich der Studierenden besteht kein konkreter Handlungsbedarf.

Tabelle 7: Anteile Frauen bei Studierenden und Abschlüssen BA und MA in FB WBS

Studierende (WS 2022/23)	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Abschlüsse (SoSe 2022)	Gesamt	Frauen	Frauen in %
BA	2476	1442	58	BA	221	153	69
MA	201	110	55	MA	46	25	54
Gesamt	2677	1552	58	Gesamt	267	178	67

Die Zahl der Promovierenden an der WBS ist derzeit noch relativ gering und somit wenig aussagekräftig. 2018 waren fünf Promovierende zugelassen, 2019 waren es vier, 2020 und 2021 je drei, 2022 waren zwei Personen zugelassen und 2023 eine Person. Insgesamt betrug der Frauenanteil rund 45%. Bei den Promotionsinteressierten waren die absoluten Zahlen ebenfalls gering, allerdings der Frauenanteil über die letzten Jahre hinweg zwischen 50 und 100%.

Da die Zahl der Promovierenden in den letzten Jahren auf niedrigem Niveau stagniert, wäre zu überprüfen, wie Frauen für die Promotion vorbereitet und motiviert werden könnten.

Abschließend werden die Frauenanteile in den Gremien sowie in zentralen und dezentralen Führungs- und Leitungspositionen betrachtet.

2.4 Frauen in Gremien und Führungspositionen⁸

Hochschulleitung, Hochschulrat und Senat

Die **Hochschulleitung** der HSRM ist mit einer Präsidentin, einer Vizepräsidentin für Studium und Lehre, einem Vizepräsidenten für Forschung und wiss. Nachwuchs und einem Kanzler paritätisch besetzt.

Im **Hochschulrat** konnte erstmals eine paritätische Besetzung erreicht werden.

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. Dem **Senat** gehören auf professoraler Ebene von insgesamt achtzehn Mitgliedern (davon acht stellvertretend derzeit lediglich zwei Professorinnen als stellvertretende Mitglieder an. Waren 2017 in der Gruppe der Studierenden noch mehrheitlich Frauen im Senat vertreten, sind sie 2023 deutlich in der Unterzahl. Bei den wiss. sowie der adm./techn. Mitarbeiter:innen überwiegt der Frauenanteil dagegen.

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

Tabelle 8: Anteil Frauen in Gremien (Präsidium, Senat, Hochschulrat)

Gremium (stimmberechtigte Mitglieder)	Gesamt (inkl. stv.)	Frauen in Prozent	Frauen Profs	Frauen Profs stv.
Präsidium	4	50		
Senat	34	24	0	2
HS-Rat	10	50		

Führungs- und Leitungspositionen in den Organisationseinheiten

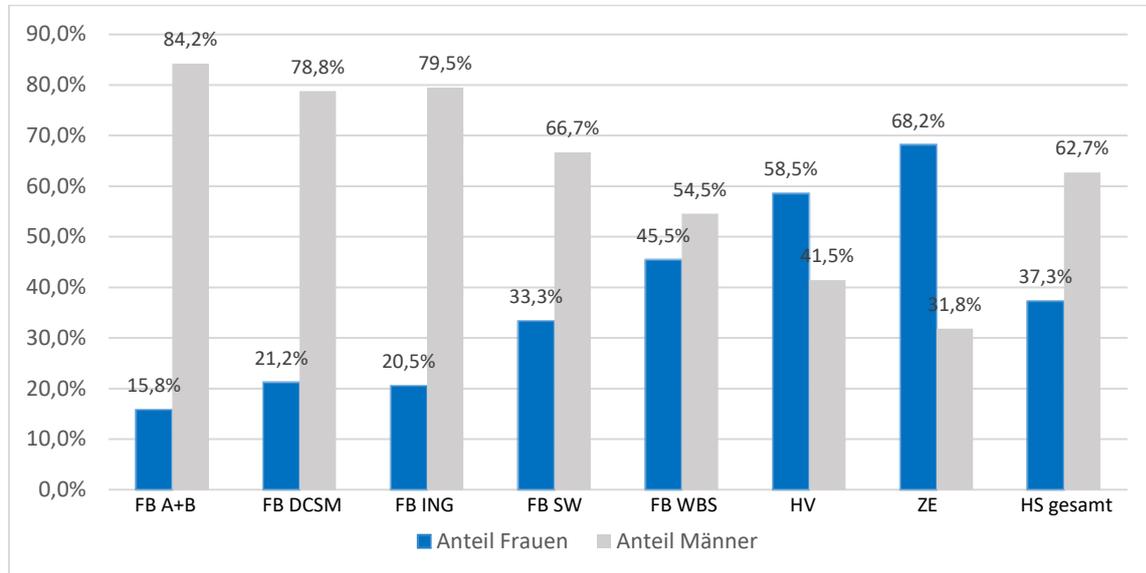
In der **Hochschulverwaltung** und den **zentralen Einheiten** haben mehrheitlich Frauen Leitungspositionen inne. Fünf von acht Abteilungen werden von Frauen geleitet. Jeweils zwei von drei **zentralen Einheiten** und **Stabsstellen** werden von Frauen geleitet. Auch auf der Ebene der Sachgebietsleitungen besteht keine Unterrepräsentanz.

In der **Verwaltung der Fachbereiche** sind Frauen mit Ausnahme des FB SW hingegen deutlich unterrepräsentiert. Alle fünf Dekane und Studiendekane sind männlich. Drei von fünf Prodekan:innen sind weiblich. Der Frauenanteil beim Führungspersonal in den Dekanaten liegt somit bei 20%. Auch in den Fachbereichsräten ist außer am FB SW mit 74% Frauenanteil bei weitem noch keine paritätische Verteilung erreicht. Die Frauenanteile in den weiteren vier Fachbereichen liegen zwischen 30% am FB ING und 39% am FB DCSM.

⁸ Stand 01.06.2023

Hinsichtlich der Frauenanteile bei den **Fachvorgesetzten** ergibt sich über die Organisationseinheiten hinweg folgendes Bild:

Abbildung 10: Anteil Frauen an Fachvorgesetzten in den Organisationseinheiten



Während in der Verwaltung sowie bei den zentralen Einheiten die Frauenanteile in vielen Bereichen deutlich überwiegen, bestehen an allen Fachbereichen Unterrepräsentanzen und somit Handlungsbedarf.

Aus der Bestandaufnahme lassen sich folgende quantitativ messbare Ziele für die nächsten Jahre ableiten:

- Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren in den Fachbereichen A+B, DCSM, ING und der WBS.
- Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien und Führungspositionen der Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- Erhöhung des Anteils von Studentinnen in Studiengängen, die bisher stark männerdominiert sind.

Eine tabellarische Darstellung der mit dem Gleichstellungsauftrag verbundenen Ziele und konkreten Maßnahmen erfolgt in Abschnitt 3.

3. Ziele und Maßnahmen

Ziele	Indikatoren zur Zielerreichung	Maßnahmen	Zuständige Stellen zur Umsetzung
3.1 Gleichstellung als strategische Querschnittsaufgabe			
Gleichstellung als zentraler Teil der Hochschulstrategie und -kommunikation	Gleichstellung ist integraler Bestandteil der Hochschuldiskussion sowie Hochschulstrategie	<ul style="list-style-type: none"> • Verankerung von Gleichstellung und konkreten und nachprüfbaren Gleichstellungszielen in Leitbild, Entwicklungsplan und Strategien der Hochschule. • Die Personalentwicklung unterstützt diesen Strategiebereich durch entsprechende Formulierungen in Instrumenten und Programmen der Personalentwicklung. • 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. 	Hochschulgremien, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FGB) mit Unterstützung der entsprechend zu involvierenden Fachabteilungen
Fortführung der Beteiligung am Professorinnenprogramm	Erfolgreiche Antragstellung im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030	<ul style="list-style-type: none"> • Fortführung der Teilnahme am Professorinnenprogramm III. • Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes für Parität an der Hochschule zur Förderung von Regelprofessuren sowie die Förderung einer Nachwuchswissenschaftlerinstelle bei Erreichung des Prädikats „Gleichstellungsstarke Hochschule“ 	Hochschulgremien, FGB mit Unterstützung der entsprechend zu involvierenden Fachabteilungen
Qualitätssicherung durch Gender Monitoring und Zielquoten	Gleichstellungsziele und Zielquoten als wesentliche Steuerungsinstrumente zur Erhöhung der Frauenanteile in unterrepräsentierten Bereichen sind	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung und Implementierung eines jährlichen zentralen und dezentralen Gender-Monitorings zur fundierten Analyse der Gleichstellungssituation und Ermittlung von Zielen bzw. Zielquoten und Maßnahmen. • Berücksichtigung der Zielquoten in den Zielvereinbarungen zwischen den Fachbereichen und der Hochschulleitung. 	Hochschulleitung, Fachbereiche, Abteilung III, Abteilung V.2, Abteilung VI,

Ziele	Indikatoren zur Zielerreichung	Maßnahmen	Zuständige Stellen zur Umsetzung
	integraler Bestandteil der Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen.	<ul style="list-style-type: none"> Die Fachbereiche nehmen gegenüber der Hochschulleitung alle zwei Jahre schriftlich Stellung zur Umsetzung der in den Zielvereinbarungen festgelegten Gleichstellungsziele und Zielquoten. 	zentrale Einrichtungen, FGB
Qualitätssicherung in den Fachbereichen durch Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	In jedem Fachbereich sind dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt und werden an allen Auswahlverfahren sowie Gremien des Fachbereichs als beratendes Mitglied beteiligt.	<ul style="list-style-type: none"> In allen Fachbereichen werden dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Beteiligung der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei allen Auswahl- und Berufungsverfahren sowie Gremien des Fachbereichs. Beteiligung der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an der Erstellung und Überprüfung der Zielvereinbarungen zwischen den Fachbereichen und der Hochschulleitung. Beteiligung der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an der Senatskommission Gleichstellung. Jährliche Durchführung einer Frauenvollversammlung im Fachbereich. Regelmäßiges Schulungsangebot der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. 	Fachbereiche, Senat, FGB
Besetzung der Gremien	Gremien sind nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt	<ul style="list-style-type: none"> Aktive Ansprache von Frauen zur Mitarbeit in Bereichen der Unterrepräsentanz. Transparente Kommunikation über die hochschul-internen Gremien, deren Aufgabenfelder sowie die Beteiligungsmöglichkeiten aller Hochschulmitglieder. Nach Möglichkeit Berücksichtigung der Wünsche von Personen mit Betreuungsaufgaben bei der Planung von Sitzungsterminen. Die Personalentwicklung berücksichtigt die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden in Richtung Übernahme von Verantwortung innerhalb HS-interner Gremien durch das Aufzeigen von Personen (i.S.v. „Testimonials“) innerhalb der Organisation, die erfolgreich diesen Weg gegangen sind. 	Fachbereiche, Senat, Hochschulkommunikation, Abteilung III, FGB

Ziele	Indikatoren zur Zielerreichung	Maßnahmen	Zuständige Stellen zur Umsetzung
Finanzielle Unterstützung von Gleichstellungsförderung	Fachbereiche und Studiengänge kennen entsprechende Instrumente zur Förderung, entwickeln eigene fach- und zielgruppenspezifische Maßnahmen und nutzen zentrale Angebote.	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterführung der Gleichstellungsförderung der HSRM zur Umsetzung von gleichstellungsfördernden Projekten und Maßnahmen zur Förderung von Frauen, Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und/oder zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie an der Hochschule. • 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 Personalentwicklung berücksichtigt die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden in Richtung Übernahme von Verantwortung innerhalb HS-interner Gremien durch das Aufzeigen von Personen (i.S.v. „Testimonials“) innerhalb der Organisation, die erfolgreich diesen Weg gegangen sind. • Es werden allen Mitarbeitenden Informationen zu den hochschul-internen Gremien, deren Aufgabenfelder sowie die Möglichkeiten der Teilhabe zur Verfügung gestellt. 	Hochschulleitung, FGB, Kommission Gleichstellung, Fachbereiche, Abt. III, Hochschulkommunikation
Gendersensible und klischeefreie Kommunikation	Alle Schriftstücke, Werbematerialien und Webauftritte werden gendergerecht gestaltet und alle Hochschulmitglieder verwenden eine vielfältige (Bild-)Sprache	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung einer Handreichung zur gendersensiblen Verwendung von Bild und Sprache. • Offizielle hochschulweite Veröffentlichung einer Handreichung zur gendersensiblen und klischeefreien Kommunikation. 	Diversity-Beauftragte, Hochschulkommunikation, FGB, Projekt Gender in der Lehre, alle Hochschulmitglieder

Ziele	Indikatoren zur Zielerreichung	Maßnahmen	Zuständige Stellen zur Umsetzung
3.2 Chancengleichheit und gendergerechte (Personal-)Entwicklung			
Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge und technische Ausbildungsstellen	Weiterentwicklung eines geschlechtersensiblen Hochschulmarketings sowie Einrichtung und Weiterentwicklung von Schülerinnenprogrammen und Angeboten für Frauen in der Studieneingangsphase	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme der HSRM an der bundesweiten MINT-Praktikumsoffensive #empowerGIRL. • Weiterführung des Girls Day an allen Standorten der Hochschule. • Weitere Unterstützung des landesweiten Hessen Technikum (seit 2018). • Aufbau eines Talentscouting. • Mitgliedschaft der Hochschule bei der Initiative Klischeefrei (seit 2023). • Image-Filme/Werbematerialien in technischen Studiengängen zur Abbildung der Vielfalt am Fachbereich und der Repräsentation von Frauen wie Männer in Wort und Bild. • Förderung von und Unterstützung bei der Durchführung von Maßnahmen und Projekten zur Sensibilisierung und Gewinnung von Schülerinnen für ein MINT-Studium in den Ingenieurwissenschaften, z.B. dem Projekt „Mehr Mädchen in MINT“. • Die Personalentwicklung ist mit dem Bereich Berufsausbildung auch integraler Bestandteil der MINT-ausgerichteten Werbekampagnen (z.B. Azubis im ITMZ). 	Hochschulkommunikation, Fachbereiche, Projekt Übergang Schule/Studium, Projekt Talentscouting, Abteilung III
Unterstützung von Studentinnen - insbesondere in MINT-Studiengängen	<p>Studentinnen der HSRM schaffen einen erfolgreichen Übergang vom Studium in den Beruf oder die wissenschaftliche Qualifikation</p> <p>Fortführung und Erweiterung von Angeboten zur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortführung der Partizipation der Hochschule beim landesweiten Mentoring-Programm ProCareerMINT, sowie Förderung der hochschul-internen Vernetzung der teilnehmenden Studentinnen der HSRM. • 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, Projekt Gender in der Lehre und der Diversity-Beauftragten). 	Hochschulleitung, FGB, Competence & Career Center, Projekt Gender in der Lehre, Diversity-Beauftragte, Studienerfolgsmanagement, Fachbereiche

Ziele	Indikatoren zur Zielerreichung	Maßnahmen	Zuständige Stellen zur Umsetzung
	<p>Erleichterung des Berufseinstiegs, insbesondere in männerdominierten Berufsfeldern</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung von genderspezifischen Seminarangeboten im Rahmen des Competence & Career Center, insbesondere in Bezug auf die berufliche Positionierung z.B. im Bereich Gehaltsverhandlung. • Weiterführung und Verstetigung bereits bestehender Maßnahmen wie z.B. der Stammtisch für Informatik-Studentinnen. • Ausschreibung eines Förderpreises an der Hochschule RheinMain für herausragende Abschlussarbeiten zu Bereichen wie z.B. Häusliche Gewalt, Frauen- und Mädchenarbeit oder der Gewinnung von Männern für Studiengänge und Berufe im Bereich der Sozialen Arbeit (Bachelor/Master/Promotion) z.B. in Kooperation mit den Soroptimisten Wiesbaden. • Entwicklung gender- und diversitätssensibilisierender sowie geschlechtsspezifischer Angebote im Bereich Gründung (z.B. in Kooperation mit Competence & Career Center, Abteilung Forschung und Transfer, Projekt Gender in der Lehre und der Diversity-Beauftragten). Hierzu ist eine Antragsstellung im Rahmen der Ausschreibung EXIST Women des Bundeswirtschaftsministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz geplant. 	
<p>Qualifizierung des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses für HAW-Professur</p>	<p>Die Hochschule rekrutiert und qualifiziert erfolgreich eigenen und hochschulfremden weiblichen Wissenschaftsnachwuchs</p> <p>Doktorandinnen der Hochschule werden eigens qualifiziert und für die Hochschule als Lehrende rekrutiert</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortführung der Partizipation der Hochschule des landesweiten Mentoring-Programms auf die Programmlinien Pro CareerDoc und Academia und ProProfessur. • Verstetigung von sowie Erweiterung der Angebote zur Erleichterung des Einstiegs in die wissenschaftliche Qualifikation (z.B. Info-Abende HAW-Professur). • Flexibilisierung des Professurmodells entlang der gesetzl. Möglichkeiten des HessHG (Schwerpunkt-, Teilzeit-, Gast-, Tandemprofessur, Hochschullektor). • Finanzielle Unterstützungsangebote wie z.B. ein Lehrbeauftragtenprogramm für den weiblichen Wissenschaftsnachwuchs. 	<p>FGB, Fachbereiche, Qualitätsmanagement (QM), Abteilung III, Abteilung VI "Forschung, Transfer & wissenschaftlicher Nachwuchs (FTN)"</p>

Ziele	Indikatoren zur Zielerreichung	Maßnahmen	Zuständige Stellen zur Umsetzung
		<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau eines hochschul-internen Frauennetzwerks für Nachwuchswissenschaftlerinnen. • Die Personalentwicklung hat mit den Bereichen „wissenschaftlicher Nachwuchs“ und „Didaktik in der Lehre“ für die Mitarbeiterinnen der Hochschule im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses spezielle Inhalte konzipiert und zur Teilnahme angeboten, um die Doktorandinnen weiter zu qualifizieren. 	
<h3>3.2.3 Erhöhung des Frauenanteils bei den Beschäftigten in Bereichen der Unterrepräsentanz</h3>			
<p>Gendergerechte Stellenplanung und Ausschreibungen</p>	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierte Überprüfung der gendergerechten, zielgruppenspezifischen und klaren Formulierung des Ausschreibungstextes. • Integration von Aspekten zur inhaltlichen und formalen geschlechtergerechten, diskriminierungsfreien Gestaltung von Stellenausschreibungen in den zu erarbeitenden Leitfaden zur Personalgewinnung sowie in den Berufungsprozess und Aufnahme in das Qualitätsmanagement der Hochschule. • Fortführung der Praxis, dass bei Stellenausschreibungen und -veröffentlichungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, im Ausschreibungstext explizit zum Ausdruck gebracht wird, dass die Dienststelle besonders an der Einstellung von Frauen interessiert ist. • Integration von inhaltlichen wie formalen Aspekten der geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Gestaltung der Stellenausschreibungen in den Leitfaden zur Personalgewinnung sowie in Berufungsverfahren und Aufnahme in das Qualitätsmanagement der Hochschule. 	<p>Abteilung III, FGB, Fachbereiche, Einrichtungen, QM, Hochschulleitung</p>

Ziele	Indikatoren zur Zielerreichung	Maßnahmen	Zuständige Stellen zur Umsetzung
		<ul style="list-style-type: none"> • Bei der Besetzung von Ausbildungsstellen und im Vorbereitungsdienst sollen Frauen bei gleichwertiger Eignung mit mindestens 50 % berücksichtigt werden. 	
<p>Gendergerechte Auswahl- und Berufungsverfahren</p>	<p>Die Hochschule kennt die neuralgischen Punkte innerhalb ihrer Auswahl- und Berufungsverfahren, an denen geschlechtsspezifische Aspekte und Benachteiligungen greifen.</p> <p>Alle für Personalrekrutierung zuständigen Personen und Mitglieder von Auswahlgremien kennen die psychologischen, sozialen, strukturellen und kulturellen Verzerrungsfaktoren in Auswahlverfahren, reflektieren diese im Auswahlprozess und gewährleisten so eine objektive, chancengleiche, gendersensible, diskriminierungsfreie und transparente Personalauswahl.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterführung und Ausbau des Projekts Gendergerechte Berufungsverfahren und Aktive Rekrutierung. • Einführung eines Gender-Monitorings im Bereich der Berufungsverfahren sowie Weiterentwicklung des Berufungsprozesses der Hochschule mit Blick auf den Schwund der weiblichen Bewerberinnen in den verschiedenen Stadien der Verfahren. • Erstellung einer Berufsordnung als Grundlage chancengleicher, gendersensibler, diversitätsorientierter und transparenter Berufungsverfahren. • Stärkere Formalisierung und Transparenz der Auswahlverfahren auf Grundlage der Kriterien des Ausschreibungstextes zur Gewährleistung eines chancengleichen und fairen Auswahlverfahren. • Einbindung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ab der strategischen Planung der Berufungen (ab Erstellung des Profilpapiers). • Ausbau und Optimierung des Berufungsportals. • Erstellung von Informationsmaterialien zu den Themen <ul style="list-style-type: none"> • „Rechtlich unzulässige Fragen im Bewerbungsverfahren“ • Eignungsdiagnostische Fragetechniken im Auswahl- und Berufungsverfahren • Potenziell diskriminierende Auswahlkriterien im Berufungsverfahren, wie z.B.: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lebensalter vs. Akademisches Alter ▪ Unterbrechung der Erwerbsbiographien und Care-Arbeit ▪ Geschlechtsspezifische Publikationsstrategien ▪ Geschlechtsspezifische Mobilitätsmuster ▪ Teilzeit vs. Vollzeit 	<p>Abteilung III, Projekt Gendergerechte Berufungsverfahren und Aktive Rekrutierung, FGB, Fachbereiche, Einrichtungen, QM</p>

Ziele	Indikatoren zur Zielerreichung	Maßnahmen	Zuständige Stellen zur Umsetzung
	<p>Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind von der strategischen Planung an in die Verfahren integriert</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung des Angebots entsprechender Fortbildungsmöglichkeiten für Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen sowie weiteren an der Auswahlentscheidung beteiligten Personen. • Standardisierte, den Auswahlprozess abbildende Dokumentation in den Protokollen und Berufungsberichten, die zugleich die Möglichkeit bieten abweichende Perspektiven/Meinungen mitabzubilden und zu integrieren. • Bei der Auswahl und Gewinnung von Gutachtenden wird auf ein paritätisches Geschlechterverhältnis geachtet und die Gutachtenden werden über die Gleichstellungsziele der Hochschule informiert. • Aufnahme des folgenden Passus in Stellenausschreibungen: 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. 	
<p>Erhöhung der Bewerberinnenzahlen sowie des weiblichen Personals durch Aktive Rekrutierung</p>	<p>Alle für Personalrekrutierung verantwortlichen Stellen und Personen kennen Instrumente und Maßnahmen chancengleicher, gendersensibler, und diskriminierungsfreier Personalrekrutierung und wenden diese durchgängig an</p> <p>In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Explizite Aufnahme der Aktiven Rekrutierung in die Berufsordnungsverordnung. • Aufnahme einer standardmäßigen Verlängerung des Bewerbungszeitraums bei unzureichender Bewerberinnenzahl in die Berufsordnungsverordnung, um der Berufungskommission die Möglichkeit einer intensivierten, über die bereits ergriffenen Maßnahmen hinausgehenden Aktiven Rekrutierung zu ermöglichen. • Die Hochschule und die Fachbereiche legen Maßnahmen fest, durch die die aktive Akquise von Frauen für Professuren verstärkt wird, u.a. stetige Weiterentwicklung und Präzisierung der 2016 beschlossenen aktiven Rekrutierung von Frauen in Berufsordnungsverfahren. • Öffentliche Ausschreibung aller freien Stellen in geeigneten Publikationsorganen und auf entsprechenden Online-Plattformen. • Pilothaft werden zur Unterstützung externe Rekrutierungsagenturen eingesetzt, welche die Berufungskommissionen unterstützen. 	<p>Hochschulleitung, Abteilung III, FGB, Qualitätsmanagement</p>

Ziele	Indikatoren zur Zielerreichung	Maßnahmen	Zuständige Stellen zur Umsetzung
	<p>sind, ergreifen die jeweiligen Auswahlkommissionen aktive Rekrutierung und dokumentieren ihre diesbezüglichen Bemühungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 mit einem Berufungsvorschlag fest, dass die von der Berufungskommission ergriffenen Maßnahmen der aktiven Rekrutierung unzureichend waren, kann von einer erneuten Ausschreibung nur im Einvernehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden. Bei der Überarbeitung des Berufungsprozesses wird geprüft, ob nachsteuernde Maßnahmen auch zu einem früheren Zeitpunkt im Berufungsverfahren möglich sind. • Einführung eines Controllings zur aktiven Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren. • Weiterentwicklung der Willkommenskultur an der Hochschule, z.B. über das hochschulzentrale Neuberufenenprogramm und fachbereichsspezifische Onboarding-Programme und Buddy-/Mentoring-Programme. 	
<p>Entwicklungsmöglichkeiten für tarifbeschäftigte Frauen</p>	<p>Vorgesetzte und weibliche Beschäftigte der HSRM kennen, unterstützen und partizipieren an passgenauen Maßnahmen zur Personalentwicklung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transparente Kommunikation der Zugänge zur Fort- und Weiterbildung sowie der Jahressprache. • Angebot eigener zielgruppenspezifische Fortbildungen, z.B. in den Bereichen Wissenschaftsmanagement, Führung und Selbstmarketing. • Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten. • In den Bereichen, in denen Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, werden den Mitarbeiterinnen des Bereichs Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen und –fortbildungen angeboten. 	<p>Abteilung III, LLZ, FGB</p>

Ziele	Indikatoren zur Zielerreichung	Maßnahmen	Zuständige Stellen zur Umsetzung
		<ul style="list-style-type: none"> • Coaching-Maßnahmen im Rahmen des zur Verfügung stehenden Budgets zur gezielten Karriereentwicklung. • Weiterentwicklung der Willkommenskultur an der Hochschule, u.a. über Aufbau eines Onboarding-Programms. 	
3.3 Antidiskriminierungsstrukturen und diskriminierungssensible Organisationskultur			
Hochschulweites Schutz- und Eskalationskonzept zu Diskriminierung, Mobbing, Stalking, sexualisierter Belästigung und Gewalt inklusive Anlauf- und Beratungsstrukturen	<p>Ein offizielles Beschwerdeverfahren ist implementiert, hochschulweit kommuniziert und bietet Betroffenen Rechtssicherheit</p> <p>Anlauf- und Beratungsstellen sind geschult, etabliert und bekannt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Überarbeitung der AGG-Richtlinie von 2020 im Rahmen des Audits Vielfalt gestalten mit dem Ziel, ein Schutz- und Eskalationskonzept für eine diskriminierungssensible Hochschule zu erstellen und zu implementieren. • Zusätzliche Bereitstellung eines Handlungsleitfadens zur Umsetzung des Schutz- und Eskalationskonzepts. 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 Sensibilisierung und Prävention betrieben wird. • Aufbau eines qualifizierten Beratungsangebots sowie sensibilisierender und präventiver Maßnahmen. • Benennung von Ansprechpersonen, sowie Qualifizierungs- und Supervisionsangebote dieser Ansprechpersonen mittels Fortbildungsmaßnahmen, die im Budgetplan der Personalentwicklung zu berücksichtigen sind. Vernetzungsangebote für Ansprechpersonen. • Benennung einer koordinierenden Stelle sowie Aufbau einer Arbeitsgruppe Antidiskriminierung zur Umsetzung des Schutz- und Eskalationskonzept für eine diskriminierungssensible Hochschule. • Budgetplanung erfolgt über die koordinierende Stelle. 	Kommission Gleichstellung, Diversity-Beauftragte und Arbeitsgruppe 2 des Audits Vielfalt gestalten, FGB, Senat, Justizariat, Personalentwicklung /LLZ
Sicherheitskonzept für alle Hochschulmitglieder und Gäste der Hochschule	Das Sicherheitskonzept der Hochschule berücksichtigt auch Aspekte des subjektiven Sicherheitsempfindens auf den Außen- und	<ul style="list-style-type: none"> • Begehungen in der dunklen Jahreszeit zur Überprüfung der Lichtverhältnisse von „toten Winkeln“ und bauliche Vorkehrungen, wie z.B. Notfallknöpfe, für Bereiche mit Publikumsverkehr. • Geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zur Gewaltprävention werden für Hochschulmitglieder angeboten, die u. U. aggressiven Angriffen im Publikumskontakt ausgesetzt sind. 	Koordinierende Stelle zur Umsetzung des Schutz- und Eskalationskonzept für eine

Ziele	Indikatoren zur Zielerreichung	Maßnahmen	Zuständige Stellen zur Umsetzung
	Innengeländen der Hochschule	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterführung des jährlichen Angebots an Selbstverteidigungs- bzw. Selbstbehauptungskursen für Frauen. • Entwicklung weiterer sensibilisierender und präventiver Maßnahmen. 	diskriminierungs-sensible Hochschule/Vertrauensrat, Diversity-Beauftragte, FGB
3.4 Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie			
Familienfreundliche Angebote und Infrastruktur sind verstetigt und werden bedarfs- und zielgruppenorientiert weiterentwickelt	<p>Familienfreundliche Angebote und Infrastruktur sind allen Hochschulmitgliedern bekannt</p> <p>Zur Qualitätssicherung wird die Hochschule seit 2007 in einem 3-Jahres-Turnus re-auditiert (Audit Beruf und Familie) und die Maßnahmen regelmäßig evaluiert und angepasst</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung der Ziele und den dazugehörigen Maßnahmen des Handlungsprogramms audit familiengerechte hochschule (2023 – 2026): <ul style="list-style-type: none"> ○ Ausbau der familienfreundlichen Hochschul- und Führungskultur durch Führungskräfteentwicklung ○ Ausbau der Familiengerechten Gestaltung der Prüfungs- und Studienorganisation ○ Ausbau der Familiengerechten Gestaltung des Arbeitsumfelds und der Arbeitszeit ○ Ausbau von Unterstützungsangeboten und der Infrastruktur für alle Statusgruppen an der HSRM mit dem Ziel einer Enttabuisierung und guten Sichtbarkeit des Themas "Care Aufgaben" ○ Ausbau der Kommunikation und Information zur „familiengerechten Hochschule“ • Zur Qualitätssicherung und (Weiter-)Entwicklung von Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Regelmäßige Auditierung und die Einführung eines Monitorings im Bereich Familie sowie Durchführungen von Bedarfs-ermittlungen. ○ Prüfung einer Arbeitsgruppe Familiengerechte Hochschule zur Unterstützung des hochschulweiten Prozesses • Fortführung der Mitgliedschaft im Dual-Career-Netzwerk Rhein-Main inklusive Ausbau der Kommunikation dieses Angebots sowie Prüfung der Erweiterung dieser Angebote zur Verbesserung der Attraktivität von Bewerbungen auf Berufungen und Stellen an der Hochschule RheinMain. 	Abteilung III; Hochschulleitung, FGB, Familienservicestelle

Ziele	Indikatoren zur Zielerreichung	Maßnahmen	Zuständige Stellen zur Umsetzung
		<ul style="list-style-type: none"> • Weiterführung der aktiven Vernetzung und Zusammenarbeit im landesweiten Netzwerk der Familienservicebüros an hessischen Hochschulen sowie in den bundesweiten Netzwerken „Familie in der Hochschule e.V.“ und in der bukof-Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“ 	
3.5 Gender und Diversity in Lehre und Forschung			
Methodische und inhaltliche Integration von Gender und Diversity in der Lehre	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	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterführung und Ausbau des Projekts Gender in der Lehre. • Erarbeiten von individuellen Beratungsformaten sowie zeit- und ortsunabhängigen Weiterbildungsformaten für Lehrende (OER, Lehrvideos), die eine gender- und diversitätssensible Vermittlung und Erarbeitung themenspezifischer Lehrinhalte unterstützen. • Revision bestehender Weiterbildungsangebote und Ergänzung um gender- und diversitätssensible Inhalte für Lehrende • Veranstaltungen zum Themenfeld Gender in der Lehre. 	Hochschulleitung, Projekt Gender in der Lehre, FGB in Kooperation, gFFZ, Fachbereiche
Die Hochschule unterstützt gender- und diversitätsrelevante Forschung	Gleichstellungsaspekte werden in allen Forschungsvorhaben berücksichtigt Die Hochschule nutzt die Erkenntnis aus gender- und diversitätsrelevanter Forschung zur Entwicklung entsprechender Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Etablierung des Gleichstellungsaspekts der neuen Forschungsstrategie der HSRM (von 2023) und Beratung bei der Antragstellung. • Weiterführung der Beteiligung der Hochschule am gFFZ - Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen. • Unterstützung der Hochschule von Beteiligungen der Hochschulmitglieder an der jährlichen Ausschreibung des Forschungsschwerpunkts "Frauen- und Geschlechterforschung" des HMWK 	FGB in Kooperation, Abteilung VI - Forschung, Transfer und wissenschaftlicher Nachwuchs, gFFZ

Ziele	Indikatoren zur Zielerreichung	Maßnahmen	Zuständige Stellen zur Umsetzung
		<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="869 272 1715 370">Entwicklung eines hochschulweiten Forschungsprojekts im Forschungsschwerpunkt "Frauen- und Geschlechterforschung" des hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst. 	

4. Grundlagen für die Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Gleichstellung ist integraler Bestandteil der hochschulinternen Qualitätssicherung. Folgende quantitativen und qualitativen Grundlagen dienen der Hochschulleitung, den Fachbereichen, der Hochschulverwaltung, den zentralen Einheiten, den Gremien und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur regelmäßigen Überprüfung der Entwicklung bestehender Unterrepräsentanzen und gleichstellungspolitischer Ziele:

- **Jährliches Gender Monitoring:**
 - **Personal** (unter Berücksichtigung von Eingruppierung, Vollzeitäquivalenz, Status (MTV, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Professor:innen), mittlerer/gehobener Dienst, organisationale Zuordnung (Fachbereiche, Hochschulverwaltung, Zentrale Einheiten):
 - Bestehendes Personal
 - Abgänge und Neuzugänge
 - Stellenbesetzungen nach Vorschlagsrecht
 - Ausschreibungen und Bewerbungen
 - Fokus Berufungen: Bestand, Abgänge, Besetzungen der Kommissionen und Kommissionsvorsitz, Gutachter:innen, Ausschreibungen, aktive Rekrutierung, Bewerbungen, Einladungen zu Probelehrveranstaltungen, Listenplatzierungen und Berufungen.
 - Systematische Auswertung von Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. Coaching, interne Weiterbildungen, Führungskräfteentwicklung). Entsprechende Datensets sind weiter zu entwickeln.
 - Systematische Dokumentation und Auswertung von Programmen und Fördermaßnahmen mit einer Mindestlaufzeit von drei Jahren soweit eine automatisierte Erfassung möglich und sinnvoll ist.
 - **Studierende** (unter Berücksichtigung von Fachbereiche, Bachelor/Master, Erstsemester:innen/Abschlüsse und Abbrüche)
 - **Gremienbesetzung**
 - **Entwicklung und Einführung eines Monitorings im Bereich Vereinbarkeit** (u.a. Kennzahlen bei Beschäftigten und Studierenden zu Schwangerschaftsmeldungen, Elternzeit, Beratungen)

- **Qualitätsprüfung und –sicherung über Berichtspflichten und Auditierungen:**

- Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an strategischen Planungen zur Genderproblematik sowie der Entwicklung des darauf bezogenen Gesamtkonzepts zur Qualitätssicherung.
- Bericht des Präsidiums gegenüber dem Senat im 2-jahres-Turnus im Rahmen seiner Berichtserstattungspflichten über die Erfüllung der Ziele und Aufgaben im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung.
- Tätigkeitsbericht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gegenüber dem Senat im 2-jahres-Turnus.
- Überprüfung und Anpassung der Maßnahmen und Ziele des Bereichs Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie (siehe Kapitel 3.4) über das audit familiengerechte hochschule in einem 3-Jahresturnus: Die nächste Auditierung wird im Wintersemester 2025/2026 durchgeführt.