

Gleichstellungskonzept für Parität der Hochschule RheinMain

im Rahmen des **Professorinnenprogramms 2030 des Bundes und der Länder** zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

Inhalt

1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule RheinMain.....	1
2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der HSRM	3
2.1 Studierende.....	3
2.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs/wissenschaftliches Personal	5
2.3 Professuren	8
2.4 Leitungsebenen und Gremien	10
3. Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele der HSRM	11
4. Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen an der HSRM	12
4.1 Handlungsfeld: Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen der Unterrepräsentanz.....	13
4.2 Handlungsfeld: Unterstützung und Sichtbarkeit von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen	17
4.3 Handlungsfeld: Gleichstellung als Organisations- und Führungsaufgabe	17
4.4 Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Hochschulkultur	19
5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen	24
6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene	25
7. Geplante Förderung im Professorinnenprogramm 2030	25
Anhang.....	26
Abbildungsverzeichnis	26
Tabellenverzeichnis	26
Abkürzungsverzeichnis	26

1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule RheinMain

Die Hochschule RheinMain (HSRM) bietet an sieben Standorten in Wiesbaden und Rüsselsheim attraktive Studien- und Arbeitsbedingungen im Rhein-Main-Gebiet. An den fünf Fachbereichen Architektur und Bauingenieurwesen (FB A+B), Design Informatik Medien (FB DCSM), Ingenieurwissenschaften (FB ING), Sozialwesen (FB SW) und der Wiesbaden Business School (WBS) gibt es rund 70 Studienangebote. Neben den Bachelor- und Masterstudiengängen werden auch berufsintegrierte, duale und Blended-Learning-Formate angeboten. Im WS 2023/24 waren 12.255 Studierende (Frauenanteil 49%) aus 106 Nationen eingeschrieben. Die Zahl der Beschäftigten beträgt aktuell (Stand 01.12.2023) 1.100, davon sind 269 Professor:innen (Frauenanteil 25,7%), 190 Beschäftigte im wissenschaftlichen Mittelbau (Frauenanteil 49,5%) und 479 Lehrbeauftragte (Frauenanteil 32,2%). Mit dieser Dimension zählt die HSRM zu den zwanzig größten Hochschulen für angewandte Wissenschaften bundesweit.

Als erstes Bundesland hat Hessen 2016 den forschungsstarken Fachrichtungen an HAWen die Möglichkeit gegeben, ein eigenständiges Promotionsrecht zu beantragen, das entweder in hochschulinternen oder hochschulübergreifenden Promotionszentren ausgeübt wird. Seit 2017 ist die HSRM in den Fachrichtungen Soziale Arbeit und Angewandte Informatik und seit 2020 im Bereich Mobilität und Logistik an drei hochschulübergreifenden Promotionszentren beteiligt. Aktuell ist ein weiteres hochschulübergreifendes Promotionszentrum in den Ingenieurwissenschaften beantragt. An der HSRM promovieren derzeit rund 130 Nachwuchswissenschaftler:innen (Frauenanteil 46%) entweder in einem der drei Promotionszentren, einem kooperativen Einzelverfahren oder einem von fünf strukturierten Promotionsprogrammen (in den Bereichen Sozialwesen, Informatik, Nanostrukturphysik, Bauingenieurwesen oder Mobile Media). Hochschulübergreifend bietet ein Graduierten-netzwerk den Promovierenden und Promotionsinteressierten die Möglichkeit, sich weiterzubilden, sich zu vernetzen und auszutauschen.

Neben der praxisbezogenen Lehre zeichnet sich die Hochschule durch einen starken Fokus auf innovative anwendungsbezogene Forschung aus. In drei profilbildenden Forschungsschwerpunkten forschen Studierende, wiss. Mitarbeiter:innen und Professor:innen interdisziplinär an zukunftsweisenden Forschungsfragen u.a. zu den Themen „Smarte Systeme für Mensch und Technik“, „Professionalität in der Sozialen Arbeit“ und Engineering 4.0“.

Gleichstellung(sarbeit) an der HSRM

Erstmals hat sich die HSRM 2019 erfolgreich für das **Professorinnenprogramm III (PPIII)** 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 Gleichstellungskonzept 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 zur Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 an allen Fachbereichen jeweils Teams von zwei bis fünf dezentralen Frauen- und Gleichstellungs-

beauftragten bestellt. Damit sind die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit erstmals an der HSRM zentral und dezentral strukturell und personell flächendeckend verankert.

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 2018 und 2020 um lediglich einen Prozentpunkt von 16 auf 17% erhöht werden konnte, lässt sich für die Jahre 2021 bis 2024 eine beachtliche Steigerung auf **25,7%** verzeichnen. Im Jahr 2022 wurden zehn Frauen und zehn Männer berufen. Mit dem aktuellen Wert liegt die Hochschule nur knapp unter dem bundesweiten Durchschnittswert von 26,0 Prozent (GWK 2023)¹. Es zeigt sich, dass die ergriffenen Maßnahmen wirksam sind und die HSRM enorm aufgeholt hat. In der Gruppe des wiss. Personals unterhalb der Professur (WiMis/LfbAs) ist mit einem Anteil von 49,5% ein paritätisches Geschlechterverhältnis erreicht. 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 Frauenteils bei 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 Monitorings ZV überprüft werden.

Im Dezember 2023 beschloss der Senat den **Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2024-2029** (FFGP), der die maßgebliche Grundlage für die Gleichstellungsarbeit der nächsten fünf Jahre markiert. Die grundlegenden Gleichstellungsziele der Hochschule finden in sämtlichen strategischen Grundsatzpapieren ihren Niederschlag.

Seit Oktober 2022 durchläuft die HSRM das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands und begeht somit einen weiteren Schritt auf dem Weg zu mehr Chancengerechtigkeit sowie einer Kultur der Wertschätzung und Toleranz.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität bilanziert die Daten und Ergebnisse des Gleichstellungskonzepts der HSRM, das beim PPIII positiv begutachtet wurde und formuliert die Ziele und Maßnahmen für die nächste Programmlaufphase.

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 \(2019\)](#)

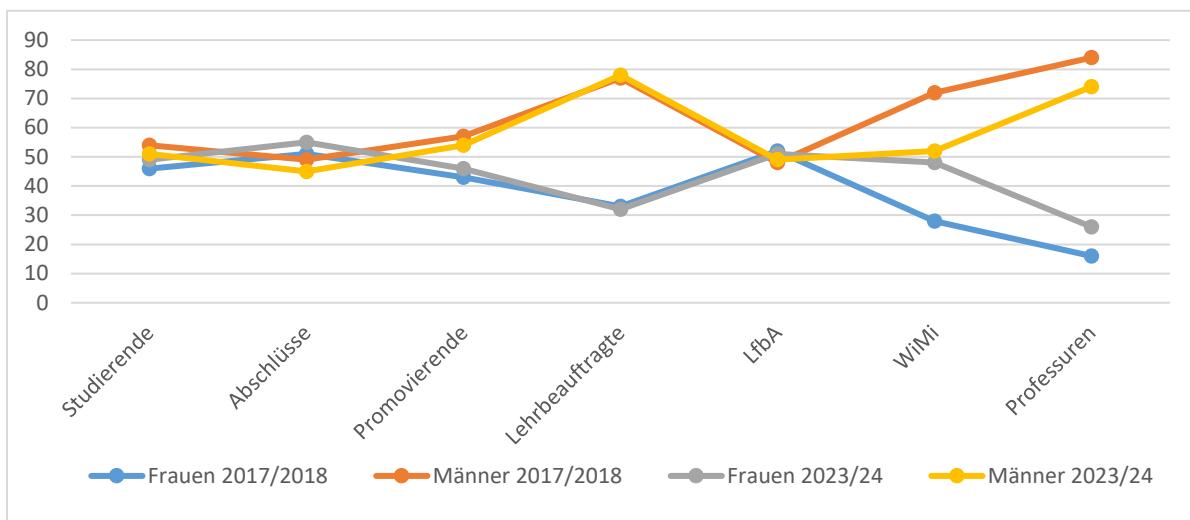
³ [Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten \(2023\)](#)

2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der HSRM

In der Gesamtschau der Daten für die Studierenden und Beschäftigten weist die HSRM ein paritätisches Geschlechterverhältnis auf. Bei einer differenzierten Betrachtung zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede, zum einen nach Fachbereichen bzw. Studiengängen und zum anderen bei den Spitzen- und Leitungspositionen in den Fachbereichen und Gremien. In den MINT-Fächern mit deutlichen Unterrepräsentanzen bei den Studentinnen setzt sich das sozialisationsbedingte Poolproblem, dem mit Maßnahmen an der Hochschule nur bedingt entgegengewirkt werden kann, auf den weiteren Qualifikationsstufen fort. Das Phänomen der Leaky-Pipeline lässt sich vor allem in jenen Bereichen beobachten, in denen Studentinnen und WiMi's nicht unterrepräsentiert sind, die Schere jedoch bei den Professuren erheblich auseinandergeht. Während der Frauenanteil in Leitungsfunktionen im administrativen zentralen Bereich an der HSRM bei über 60% liegt, ist die HSRM bei den wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und Leitungspositionen auf dezentraler Ebene noch weit von einer paritätischen Verteilung entfernt.

Im Folgenden wird der aktuelle Stand und die Entwicklung im Zeitverlauf (seit 2018) für die Studierenden, den wiss. Nachwuchs, die Professuren und die zentralen und dezentralen Leitungen aufgezeigt.

Abb. 1: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf (2017/18; 2023/24 in Prozent)



2.1 Studierende

Im WS 2023/24 lag der Frauenanteil bei den Studierenden insgesamt bei 49% und damit geringfügig höher als zum Zeitpunkt der Bewerbung für das PPIII (46%). Auch hinsichtlich der Absolventinnen setzt sich das Muster, dass Frauen das Studium vergleichsweise erfolgreicher abschließen, fort. Während 2018 der Frauenanteil der Absolvent:innen bereits 51% betrug, lag er im SS 2023 mit knapp 55% deutlich über dem der Studentinnen.

Tab. 1: Frauenanteile bei Studierenden und Absolvent:innen nach FBen (2017/18; 2023/24 in Prozent)

FBe	Studentinnen		Absolventinnen	
	2017/18 (%)	2023/24 (%)	2017/18 (%)	2023/24 (%)
A+B	44	46	44	50
DCSM	48	48	67	62
ING	22	23	18	23
SW	78	79	78	87
WBS	59	56	59	58
HSRM	46	49	49	55

An den drei Fachbereichen mit MINT-Studiengängen besteht Handlungsbedarf, auch wenn sich das lediglich für den FB Ingenieurwissenschaften mit einem Frauenanteil von 23% auf den ersten Blick erschließt. Aufgrund der **heterogenen Struktur innerhalb der Fachbereiche A+B sowie DCSM** und den stark variierenden Frauenanteilen in den einzelnen Studiengängen ist es unabdingbar, gezielte Maßnahmen orientiert an den jeweiligen Befunden zu konzipieren. Dort, wo der Frauenanteil schon zu Studienbeginn extrem niedrig ist, müssen weitere Anstrengungen unternommen werden, Mädchen und Frauen für ein Studium zu begeistern. In MINT-Studiengängen mit höheren bzw. gestiegenen Frauenanteilen wird daran gearbeitet, dass Niveau zu halten bzw. auszubauen.

Am FB **A+B** sind Frauen im B. Eng. Bauingenieurwesen, dem zahlenmäßig stärksten Studiengang, mit 28% und im M. Eng. Konstruktiver Ingenieurbau /Baumanagement mit 31% noch immer deutlich unterrepräsentiert, auch wenn in diesen beiden Studiengängen in den letzten Jahren eine leichte Steigerung erzielt werden konnte und sich die Hochschule in diesen Fächern auf bundesweitem Niveau bewegt (30% WS 2022/23)⁴. Im vergleichsweise „kleinen“ Studiengang B. Eng. Mobilitätsmanagement sind Frauen mit einem Anteil von 30% ebenfalls noch deutlich in der Minderheit. Allerdings fällt auf, dass mit der neuen Prüfungsordnung seit 2023 auch ein deutlich höherer Frauenanteil einhergeht (45%). Ebenfalls bemerkenswert ist der Befund, dass im M. Eng. Nachhaltige Mobilität mit einem Frauenanteil von 51% ein paritätisches Geschlechterverhältnis besteht. Da die absoluten Zahlen in diesen beiden Studiengängen (noch) relativ gering sind, lässt sich nur vermuten, was die Ursachen für die größere Anziehungskraft dieser Studiengänge für Frauen sein könnten. Seit 2021 lehrt erstmals eine Professorin im Studiengang Mobilitätsmanagement. Sie hat eine der sieben bundesweiten Stiftungsprofessuren für Radverkehr inne, engagiert sich im Promotionszentrum Mobilität und Logistik und thematisiert u.a. genderspezifische Forschungsthemen. Außerdem wurde mit der geänderten Prüfungsordnung im Mobilitätsmanagement eine größere Anschlussfähigkeit an den Master Nachhaltige Mobilität hergestellt.

Am FB **DCSM** sind Frauen in den Studiengängen Medien, Design und Innenarchitektur z. T. deutlich überrepräsentiert, während sie in den 11 Studiengängen der Informatik mit einem Anteil von durchschnittlich 18% deutlich unterrepräsentiert sind. Damit liegt der Wert um rund vier Prozent unter dem Bundesdurchschnitt. Die Varianz hinsichtlich der einzelnen Studiengänge innerhalb der Informatik zeigt sich nach wie vor. Wie vor fünf Jahren liegt der Frauenanteil im B.A. Angewandte Informatik mit 14% auf einem sehr niedrigen Niveau, auch wenn er um 4 Prozentpunkte angestiegen ist. Im Studiengang B.A. Medieninformatik liegt der

⁴ Angaben zum Bundesvergleich vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) 2024: [Studierende in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft \(\) und Technik-Fächern - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](#)

Frauenanteil mit 32% aktuell auf einem mit den Daten von 2017/18 vergleichbaren Niveau. In sämtlichen Studiengängen der Informatik besteht nach wie vor Handlungsbedarf.

In den **Ingenieurwissenschaften** bewegt sich die HSRM mit einem Frauenanteil von 23% annähernd auf Bundesniveau (WS 2022/23: 24%). Auch in diesem Fachbereich variieren die Daten für die verschiedenen Studiengänge erheblich. Die Angewandte Mathematik weist mit 44% im B.A. und 57% im M.A. Studiengang, wie bereits vor fünf Jahren, vergleichsweise hohe Frauenanteile auf. Allerdings ist hier anzumerken, dass die Studierendenzahlen insgesamt gering und zudem in den letzten Jahren rückläufig sind. Die HS hat inzwischen beschlossen, den Studiengang einzustellen. Im B. Eng. Umwelttechnik beträgt der Frauenanteil 38% und liegt damit um vier Prozentpunkte unter dem Wert von 2017/2018. Im M. Eng. Bio- und Umwelttechnik, einem sehr kleinen Studiengang, beträgt der Frauenanteil aktuell 62%. Im ebenfalls zahlenmäßig überschaubaren M.A. Studiengang der Medizintechnik beträgt der Frauenanteil 58%. Eine erfreuliche Entwicklung kann für den Studiengang B. Eng. Interdisziplinäre Ingenieurwissenschaften konstatiert werden. In diesem Studiengang konnte der Frauenanteil im Vergleich zum WS 2017/18 um knapp fünf Prozent auf rund 40% gesteigert werden. Im B. Eng. Medientechnik ist hingegen ein Einbruch des Frauenanteils um rund zehn Prozent zu beklagen. Mit einem Anteil weiblicher Studierender von 20% fällt die HSRM deutlich hinter das bereits vor zehn Jahren erreichte Niveau zurück. Im B. Eng. Elektrotechnik ging der ohnehin niedrige Frauenanteil um drei Prozentpunkte zurück und fiel auf 13%. Unter den größeren Studiengängen ist es im B. Eng. Maschinenbau zwar gelungen die Beteiligung von Frauen fast zu verdoppeln, aber mit knapp 8% liegt der Wert deutlich unter dem Bundesdurchschnitt.

Es bestehen somit weiterhin Handlungsbedarfe in Studiengängen mit rückläufigen Frauenanteilen, in Bereichen der z.T. extremen Unterrepräsentanz sowie in Studiengängen, die sich im Aufwind befinden. Angebote zum Girl's Day und die Beteiligung am landesweiten Mentoring für Studentinnen werden beibehalten und das Engagement auf schulischer Ebene ausgebaut. Begegnungs- und Austauschräume mit weiblichen Role-Models in traditionellen Männerdomänen spielen offensichtlich eine wichtige Rolle. Diesbezüglich werden die Aktivitäten intensiviert.

2.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs/wissenschaftliches Personal

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

Im hessischen Hochschulpakt 2021-2025 wurde vereinbart, dass die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften schrittweise und strukturiert einen **akademischen Mittelbau aufbauen**. Das Land Hessen stellt den HAWs hierfür in diesem Zeitraum Mittel in Höhe von 53 Mio. € zur Verfügung, die HSRM erhält davon 10,6 Mio. €.

Die HSRM sieht den Aufbau des akad. Mittelbaus als dauerhafte und stete Aufgabe an. Neben der gesicherten Durchführung von Qualifikationsverfahren (was auch die Schaffung von unterstützenden Angeboten und die Sicherung einer guten Betreuung einschließt) sind ebenfalls der Aufwuchs und die Weiterentwicklung des akademischen Umfelds und die Stärkung der Forschungsleistung wichtige Elemente für die Zielsetzung. Dafür wird die Stärkung der Forschung in den Promotionszentren und den Forschungsschwerpunkten der Hochschule durch die Schaffung von Promotionsstellen verfolgt, darüber hinaus soll die Verbesserung der Betreuung Studierender durch die Einbindung des akademischen Mittelbaus in die Lehre erreicht werden.

Die **Mittelbaustrategie der HSRM** umfasst dabei die Maßnahmen:

- Strukt_WiN (Schaffen von Strukturen für den Aufbau eines akademischen Mittelbaus, Vergabe im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens)
- Die Förderung erfolgt über die Finanzierung von Qualifikationsstellen, die in einem Ausschreibungsverfahren an die Fachbereiche vergeben werden. Der Endausbau, der 2023/24 erreicht wurde, umfasst derzeit 22,5 VzÄ für Promotionsstellen, 6 VzÄ für Postdoc-Stellen (in Verbindung mit dem Konzept REQUAS (FH-Personal)) und 0,75 VzÄ für Qualifikationsstellen im künstlerisch-gestalterischen Bereich.
- Ein Brückenfonds dient zur kurzfristigen Überbrückung von drittmittelfinanzierten Qualifikationsstellen (Projektstellen) zwischen Drittmittelprojekten, um eine durchgehende Finanzierung während der Promotionsphase abzusichern. Es sind 3 VzÄ / Jahr für den Brückenfonds vorgesehen. Die Unterstützung erfolgt durch Finanzierung von Personalkosten von mind. 50% TV-H 13 für 6 Monate. Die Entscheidung über die Mittelvergabe erfolgt antragsbasiert durch den Vizepräsidenten für Forschung.
- Zentrale Angebote sind die Weiterentwicklung des Graduiertennetzwerk GRAIN (Nachwuchsnetzwerk) als Service- und Anlaufstelle und Angebote zur Didaktik im Rahmen des Programms „Fit für die Lehre“.

Eine im August 2024 startende **Befragung** von **Nachwuchswissenschaftler:innen** und Multiplikator:innen an vier hessischen Hochschulen (Frankfurt University of Applied Sciences, Hochschule Darmstadt, Hochschule Fulda und HSRM) verfolgt das Ziel, relevante Daten zu Promovierenden und Postdocs auf Qualifikationsstellen zu sammeln, um besser einschätzen zu können, wie sich diese Gruppe zusammensetzt, welche Anforderungen und Bedürfnisse sie hat und welchen Einfluss sie auf die Hochschule und insbesondere deren Forschungslandschaft nimmt.

Derzeit sind 81 Doktorand:innen an der HSRM zur Promotion zugelassen und weitere rund 50 Promotionsinteressierte arbeiten in einem kooperativen Einzelverfahren, in einem der strukturierten Programme oder in einem Promotionszentrum an ihrer Promotion. Im Vergleich zu 2018 mit 65 laufenden Promotionen und circa 20 Promotionsinteressierten lässt sich ein deutlicher Aufwuchs erkennen. Der Frauenanteil bei den zugelassenen Promotionen ist von 43% in 2018 auf 46% gestiegen. Die Verteilung auf die verschiedenen Promotionsmodelle hat sich innerhalb der letzten Jahre deutlich zugunsten der Promotionszentren (PZ) verschoben. Von den 81 laufenden Promotionen sind zwei Drittel in einem der drei PZen angesiedelt (Frauenanteil 44%). Die Zahlen zeigen, dass die beiden 2017 gestarteten PZen Soziale Arbeit und Angewandte Informatik inzwischen gut etabliert sind. Die vergleichsweise hohe Zahl der Promotionsinteressierten am FB ING (14 von insgesamt 50) lässt vermuten, dass diese planen, ihre Promotion im künftigen PZ anzumelden.

Im Vergleich zu 2018, mit bereits sehr positiven Werten, sind die Frauentile bei den Promovierenden insgesamt leicht gestiegen und nähern sich mit 46% einer paritätischen Verteilung an. Erfreulicherweise sind neben der Sozialen Arbeit auch am FB A+B die Frauen bei den Promovierenden überproportional vertreten. Der im Vergleich zu Studierenden vergleichsweise hohe Frauenanteil am FB ING (35%) konnte gehalten werden und bei DCSM ist eine deutliche Erhöhung von 21% in 2018 auf 36% zu verzeichnen. In der Informatik ist eine positive Entwicklung zu beobachten. Hier gilt es, sich weiterhin darum zu bemühen, Frauen für eine Promotion zu gewinnen. An der WBS ist der Anreiz zur Promotion generell ausbaufähig. Insgesamt lässt sich sagen, dass an der HSRM attraktive Promotionsbedingungen für Promovendinnen herrschen. Diese Stärke gilt es auszubauen und Frauen weiter für eine wissenschaftliche Karriere zu motivieren und zu qualifizieren.

Zwischen 2018 und 2024 wurden insgesamt 41 Promotionen abgeschlossen (Frauenanteil 27%). Der Frauenanteil variierte innerhalb dieser Zeitspanne mit Werten zwischen 20 und 44% sehr stark. Künftig wird die HSRM im Rahmen des auszubauenden Gender-Controllings (siehe Kapitel 4.3) den Blick intensiver auf die Entwicklung der Frauenanteile bei den Promotionen sowie beim Promotionserfolg richten. Diesbezüglich kann die geplante Befragung der

Nachwuchswissenschaftler:innen Aufschluss über mögliche Ursachen für diesen Befund geben und Unterstützungsbedarfe ermitteln, die im Rahmen der Gleichstellungsaktivitäten aufgegriffen werden.

Tab. 2: Frauenanteile Promovierende/Promotionsinteressierte nach FBen/PZ 2018 und 2024

Promotionszentren/Fachbereiche	2018		2024	
	abs.	%	abs.	%
PZ Angewandte Informatik	7	0	23	13
PZ Soziale Arbeit	14	57	30	67
PZ Mobilität/Logistik (seit 2020)	-	-	5	40
FB A+B	11	72	18	61
FB DCSM	19	21	11	36
FB ING	14	35	20	35
FB SW	15	53	17	59
FB WBS	6	50	3	67
HSRM gesamt	86	42	127	46

Die Entwicklung beim **wissenschaftlichen Personal** unterhalb der Professur ist seit 2018 sowohl durch einen enormen Aufwuchs als auch durch eine bemerkenswerte Erhöhung des Frauenanteils gekennzeichnet. Zum Zeitpunkt der Bewerbung zum PPIII waren 72 WiMi's an den Fachbereichen beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 28%. Mit einem deutlichen Zuwachs seit 2021 hat sich die Zahl der wiss. Beschäftigten an den fünf Fachbereichen zum Stichtag 01.12.2023 auf 181⁵ erhöht. Die Frauenanteile bewegen sich seit 2021 konstant zwischen 48 und 51%. Aktuell liegt der Wert für die **WiMi's**, die knapp drei Viertel aller wiss. Beschäftigten ausmachen, bei 48% und bei den **LfbA's** bei 51%. Diese erfreuliche Bilanz gilt es künftig zu konsolidieren und dabei die Frauenanteile in den einzelnen Fachbereichen im Blick zu behalten. Während am FB SW mit einem Frauenanteil von 75% das Geschlechter-verhältnis auf Ebene der Studierenden annähernd erreicht ist, verzeichnen FB A+B und die WBS mit Frauenanteilen von 53 bzw. 58% sogar leicht höhere Werte und am FB ING liegt der Frauenanteil bei den WiMi's mit 33% sogar um 10 Prozentpunkte höher als bei den Studierenden. Derzeit ist die Schere bei den WiMi's an der HSRM (s. Abb. 1) praktisch geschlossen und ein paritätisches Geschlechterverhältnis auf dieser Qualifikationsstufe erreicht. Künftig muss weiter daran gearbeitet werden, den weiblichen Wissenschaftsnachwuchs auf diesem Niveau zu halten.

Im WS 2023/24 waren 479 **Lehrbeauftragte** an der HSRM beschäftigt. Der Frauenanteil bewegt sich seit einigen Jahren zwischen 30 und 35 Prozent und liegt aktuell bei 32%. Hinsichtlich der Gewinnung potentieller Bewerberinnen für Professuren sowie der Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrender sollten weitere Anstrengungen unternommen werden, den Frauenanteil vor allem in Bereichen deutlicher Unterrepräsentanz (FB ING: 21% und WBS:19%) zu erhöhen.

5 Weitere 9 WiMi's sind in den zentralen Einheiten und der Hochschulverwaltung beschäftigt (Frauenanteil 89%). Von insgesamt 190 WiMi's an der HSRM sind 51 LfbA's, 135 WiMi's auf Zeit und 4 WiMi's auf Dauer an den Fachbereichen beschäftigt.

2.3 Professuren

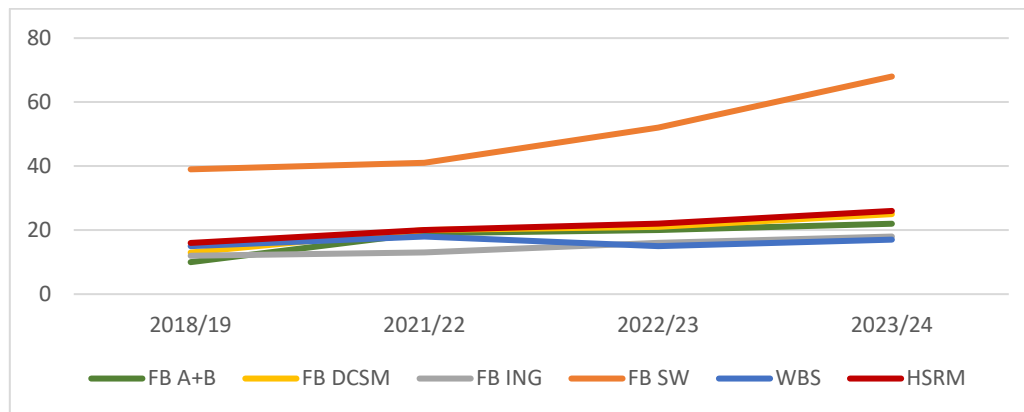
Bei den **Professuren** hat die HSRM im Vergleich zu 2018 (Frauenanteil 16%) deutlich zugelegt und liegt aktuell mit einem Frauenanteil von knapp 26% in etwa auf dem Niveau der bundesdeutschen Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Da der Anteil von C2/C3 und W1-Professuren an der HSRM äußerst gering ist und sowohl in den letzten Jahren wie auch künftig nahezu ausschließlich W2 Professuren besetzt wurden bzw. werden, nehmen wir keine gesonderte Betrachtung nach den Besoldungsgruppen vor. Mit einem Anteil von 82% aller Professuren bilden die verbeamteten Professor:innen die größte Gruppe. Hier beträgt der Frauenanteil derzeit rund 23%. Bei den Professuren im Angestelltenverhältnis sind Frauen zu knapp 29% vertreten und bei der kleinsten Gruppe, den Vertretungsprofessor:innen, erreicht die HSRM mit rund 53% derzeit ein paritätisches Geschlechterverhältnis. Aufgrund der bereits erwähnten heterogenen Struktur der Fachbereiche ist es auch auf dieser Ebene unabdingbar, die Entwicklung in den einzelnen Bereichen differenziert zu betrachten.

Die Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren lässt sich, anders als es u.s. Grafik (Abb. 2) auf den ersten Blick vermuten lässt, keineswegs in erster Linie auf den Anstieg im FBSW um rund 30 Prozent im Vergleich zu 2018 zurückführen. Zum einen handelt es sich um den mit Abstand kleinsten Fachbereich der HSRM, in dem zum Stichtag (01.12.2023) lediglich 10 Prozent aller Professuren angesiedelt waren. Zum anderen zeigen sich rückblickend erhebliche Schwankungen. Im Jahr 2014 lag der Frauenanteil im FB SW bereits bei 59%, sank in den folgenden Jahren kontinuierlich bis auf 39% in 2018 und stieg dann zwischen 2021 und 2024 auf knapp 68% an. Aktuell besteht somit kein Handlungsbedarf in FB SW, allerdings sollte die Entwicklung beobachtet und der Status Quo gehalten werden. Dieses Ziel ist auch in der Zielvereinbarung des FBs mit der Hochschulleitung formuliert.

Während die Frauenanteile in den anderen vier Fachbereichen im Jahr 2018 zwischen 10% (A+B) und 15% (WBS) lagen und konstatiert werden musste, dass keine nennenswerte Steigerung im Vergleich zu den Daten von 2013 feststellbar war, zeigt sich seither eine sehr erfreuliche Entwicklung. Alle Fachbereiche haben zugelegt. Bei A+B und DCSM sind mit jeweils 12 % Zuwachs (von 10 auf 22% und von 13 auf 25%) die größten Steigerungen zu verbuchen. Bei ING konnte der Frauenanteil von 12 % auf 18% gesteigert werden. An den FBen DCSM und ING trägt u.a. die erfolgreiche Besetzung der Gender Equality-Linie, die im Rahmen des BMBF Programms „FH-Personal“ aufgesetzt wurde, zur positiven Entwicklung bei. In beiden Fachbereichen werden jeweils zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen für vier Jahre auf einer Vertretungsprofessur gefördert und für die Bewerbung auf eine Professur qualifiziert. Vergleichsweise gering fällt der Zuwachs um 2% seit 2018 an der WBS aus. Mit einem Frauenanteil von aktuell 17% liegt die WBS sogar noch hinter FB ING (18%) und bleibt deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Allerdings ist an dieser Stelle anzumerken, dass die Wirtschaftswissenschaften an anderen Hochschulen häufig mit den Rechts- und/oder Sozialwissenschaften zusammengefasst werden und daraus höhere Frauenanteile resultieren. An der WBS bedarf es künftig entschlossener Anstrengungen, um die Frauenanteile zu erhöhen und die ZV auch nur annähernd zu erreichen.

Insgesamt muss der eingeschlagene Weg, die Frauenanteile bei den Professuren zu erhöhen und jene Bereiche in den Blick zu nehmen, in denen die Schere im Qualifikationsverlauf besonders weit auseinandergeht, konsequent weiterverfolgt werden. Von FB SW abgesehen, trifft das auf alle Fachbereiche zu, wobei auch auf der Ebene der Professuren die Situation in den einzelnen Fachdisziplinen differenziert betrachtet muss. Im Fachbereich A+B reicht die Spanne von 33% Frauenanteil in der Architektur bis zu 0% im Immobilienmanagement. Dem stehen hohe Frauenanteile bei den Studierenden in diesen beiden Bereichen (58 bzw. 56%) gegenüber. Im Bauingenieurwesen konnte der Frauenanteil durch drei Berufungen von Frauen seit 2021 auf 27% gesteigert werden und erreicht damit nahezu den Frauenanteil bei den Studierenden. Bei DCSM reicht der Anteil von 33% in Media Management bis 11% in der Informatik, wobei in der Informatik ohne die beiden Vertretungsprofessorinnen lediglich 4% erreicht wurden.

Abb. 2: Frauenanteile bei den Professuren nach FBen im Vergleich 2018/19 und 2023/24



Die Entwicklung zeigt, dass die HSRM auf einem guten Weg ist und die Gleichstellungsmaßnahmen, die u.a. im Rahmen der Beteiligung am PPIII implementiert bzw. ausgebaut werden konnten, wirksam sind. Das Ziel der geplanten Berufungen von 30 Frauen zwischen 2018 und 2023 konnte in Summe erreicht werden, auch wenn im Zeitraum von 2018-2020 von den geplanten 21 Berufungen lediglich 4 realisiert wurden. Dagegen wurde das geplante Soll von 9 Berufungen von Frauen zwischen 2021-2023 mit 26 mehr als erfüllt. Von den 76 Berufungen zwischen 2018 und 2023 entfielen 30 auf Frauen, d.h. es wurde eine Quote von 39% erreicht. Zur dynamischen Entwicklung seit 2021 haben unterschiedliche Faktoren beigetragen. Die HSRM hat im Rahmen des sog. 300-W-Stellen-Programms des Landes Hessen zusätzliche 28 Stellenhülsen zur Verfügung gestellt bekommen und konnte in den letzten drei Jahren mehr Stellen als noch 2018 geplant besetzen. Ein strategisches Berufungsmanagement wurde aufgebaut und um das Projekt „Professionalisierung geschlechtergerechter und diversitätssensibler Personalrekrutierung“ erweitert. Im QM-Portal stehen sämtliche Dokumente zu Berufungsverfahren, u.a. zur aktiven Rekrutierung und zur Zusammensetzung der Berufungskommissionen zur Verfügung. Berufungskommissionen sind grundsätzlich paritätisch zu besetzen. Wo dies nicht möglich ist, soll die Besetzung mindestens nach Proporz erfolgen. Die Aktivitäten zur aktiven Rekrutierung sind in den Berufungsberichten dokumentiert. Erste Auswertungen eines im Aufbau befindlichen Monitorings des Bewerbungs- und Berufungsgeschehens zeigen, dass im Vergleich zum noch ausbaufähigen Frauenanteil bei den Bewerbungen die Chancen von Bewerberinnen während des Auswahlprozesses (Einladungen, Listenplätze, Ruferteilungen, Rufannahme) steigen. Die seit 2020 erhobenen Kennziffern (Bewerbungen, Einladungen, Listenplätze, Berufungen) lassen positive Tendenzen erkennen und weitere Handlungsfelder ableiten. Schließlich ist es mit dem personellen Ausbau der Gleichstellungsstrukturen (stellvertretende Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte seit 2021 und seit 2023/34 dezentrale Teams an allen Fachbereichen) möglich, sämtliche Berufungsverfahren von Beginn an (Zuweisung) bis zur Berufung beratend zu begleiten.

Es zeichnet sich ab, dass alle Fachreiche bis auf die WBS die ZVen mit der Hochschulleitung im Bereich Gleichstellung im Rahmen des HHSP bis 2026 (mindestens in Höhe der Gesamtzahl der ausscheidenden Frauen nachzubesetzen und mindestens 25% der übrigen neu zu besetzenden Professuren mit Frauen zu besetzen) umsetzen werden. Es scheint jedoch kaum realistisch, die dynamische Entwicklung der letzten Jahre (Steigerungen bis zu 12%) bis 2030 fortschreiben zu können. Anvisiertes Ziel wird es sein, den Frauenanteil bei den Professuren weiter zu steigern und in der Programmlaufzeit einen Wert von 30% anzustreben.

2.4 Leitungsebenen und Gremien

Auf **zentraler** und **dezentraler Leitungsebene** und in den **Gremien** sind im Vergleich zu 2018 zwar Tendenzen zu einer höheren Beteiligung von Frauen zu erkennen, allerdings ist eine paritätische Geschlechterverteilung vor allem auf dezentraler Ebene und im Senat bei Weitem noch nicht erreicht.

Das **Präsidium** der HSRM war seit 2015, mit Ausnahme des Jahres 2020 als drei der vier Positionen von Männern bekleidet waren, kontinuierlich paritätisch besetzt. Im Jahr 2021 wurde erstmals eine Frau zur Präsidentin ernannt und mit der Ernennung der Kanzlerin im April 2024 ist das Präsidium aktuell zu drei Viertel weiblich besetzt. Die Hochschule ist bestrebt, bei künftigen Neubesetzungen mindestens Parität zu halten.

Der **Hochschulrat**, bestehend aus zehn Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Wissenschaft, die die Hochschule in sämtlichen Belangen von Studium, Lehre und Forschung beraten, ist seit 2023 erstmals paritätisch besetzt. Den Vorsitz hat eine Frau inne. 2018 betrug der Frauenanteil in diesem Gremium 20%. Die Hochschule strebt an, das erreichte Geschlechterverhältnis auch künftig zu halten. Somit ist der gemäß HessHG geforderte Anteil von 40% mehr als erfüllt und die Hochschule liegt im Bundesvergleich in der Spitzengruppe. An lediglich 44 bundesdeutschen Hochschulen aller Hochschultypen war 2023 eine paritätische Verteilung erreicht.⁶

Im **Senat** konnte der Frauenanteil im Vergleich zu 2018 zwar um 5% gesteigert werden, allerdings ist die Hochschule in diesem Gremium mit einem Frauenanteil von 31% noch immer weit von einer paritätischen Besetzung entfernt. In der zahlenmäßig am stärksten vertretenen Gruppe der Professor:innen liegt der Frauenanteil aktuell bei 11%. Hier gilt es herauszufinden, was Frauen dazu motivieren könnte bzw. was sie davon abhält sich in diesem wichtigen Entscheidungsgremium zu engagieren. Bei den WiMi's und beim adm./tech. Personal liegt keine Unterrepräsentanz vor, bei den Studierenden beträgt der Frauenanteil derzeit 40%.

Auf dezentraler Ebene bewegte sich der Frauenanteil in den **Dekanatsleitungen** zwischen 2018 und 2023 bei Werten zwischen 13 und 20%. Im Jahr 2024 ist ihr Anteil zwar auf 27% gestiegen, bleibt damit allerdings noch weit vom Ziel einer paritätischen Besetzung entfernt. Lediglich 4 von 15 Dekanatsmitgliedern sind Frauen und nur FB SW wird von einer Dekanin geleitet. Bei A+B und DCSM gibt es kein weibliches Dekanatsmitglied.

In den **Fachbereichsräten** sind Frauen im FB SW mit 71% in etwa auf Niveau der Studierenden- und der Professorenschaft vertreten. Am FB ING liegt der Frauenanteil mit 19% noch immer auf einem sehr niedrigen Niveau. An den FBen DCSM und A+B liegen die Frauenanteile mit 33% und 20% zum Teil deutlich unter den Werten von vor fünf Jahren, während die WBS mit derzeit 35% eine leichte Steigerung verzeichnen kann.

Somit bleibt festzuhalten, dass die Frauenanteile im Senat und in den dezentralen Entscheidungsgremien ausgebaut werden müssen. Allerdings ist es unrealistisch, in den nächsten Jahren das Ziel einer paritätischen Besetzung zu erreichen. Es wird angestrebt, mehr Frauen für die Gremienarbeit zu gewinnen und deren Anteil im Senat und in den Fachbereichsräten zumindest auf das Niveau ihrer Repräsentanz auf professoraler Ebene zu steigern. Weiterhin sollte künftig in allen Dekanatsleitungen mindestens eine Frau vertreten sein.

6 Vgl. Löther, A. (2024): Geschlechtsspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2023. (cews.publik, 31. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-93840-1>

3. Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele der HSRM

An der Hochschule werden quantitative Zielwerte zur Erhöhung der Frauenanteile fachspezifisch in den Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen sowie hochschulweit im Frauenförder- und Gleichstellungsplan festgelegt. Diese Werte werden regelmäßig evaluiert und angepasst. Vor dem Hintergrund dieser Ziele und auf Basis der vorhergehenden Stärken- und Schwächenanalyse verfolgt die HSRM folgende qualitative und quantitative Zielsetzungen, um bis 2030 die Erhöhung der Frauenanteile mit dem Ziel der Parität oder orientiert am Kaskadenmodell in allen Qualifikationsstufen zu erreichen:

Qualitatives Ziel	Quantitatives Ziel
Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen unterstützt und ihre Sichtbarkeit gesteigert werden.	Im Rahmen des neuen Projekts „Women in Academia“ wird ein Maßnahmenportfolio (u.a. regelmäßige Angebote zur Vernetzung, Führungskompetenz, Gremienbeteiligung, sowie Formate zur Steigerung der Sichtbarkeit der Professorinnen) konzipiert und umgesetzt.
Der Anteil der Professorinnen soll kontinuierlich gesteigert werden.	30% Professorinnen an der HSRM bis 2030 Begleitende Maßnahmen sind u.a.: Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Ausbau des Projekts Gendergerechte Berufungsverfahren und Aktive Rekrutierung
Nachwuchswissenschaftlerinnen auf den Weg zur HAW-Professur sollen gezielt gefördert werden.	Gezielte Förderung und Begleitung erfolgt über Maßnahmen wie Mentoring Hessen, die im Rahmen des neuen Projekts „Women in Academia“ gebündelt und ausgebaut werden.
Frauenanteil bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, Promovendinnen und Lehrbeauftragten soll erhöht, bzw. gehalten werden.	Aktuelle Frauenanteile konsolidieren. Maßnahmen, u.a.: Mentoring Hessen, Lehrbeauftragtenprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, weitere Vernetzungs- und Unterstützungsangebote.
MINT-Studentinnen sollen frühzeitig Einblick in die wissenschaftlichen Karrierestufen erhalten.	Im Rahmen des Projekts Koordination Gleichstellungsmaßnahmen werden die Maßnahmen für MINT-Studentinnen, wie Pro.CareerMINT (Mentoring Hessen) gebündelt und um weitere wie Vernetzungs- und Softskill-Formate an der HS ergänzt.
Die Anzahl der Studentinnen in den MINT-Studiengängen soll erhöht werden.	Frauenanteile sollen mindestens auf Bundesniveau erhöht bzw. gehalten werden. Bisherige Maßnahmen (u.a. Girls'Day, Kinderuni, Hessen Technikum) werden im Rahmen des Projekts Koordination Gleichstellungsmaßnahmen gebündelt und um weitere wie „Mädchen in MINT“, #empowergirl und Aktionstage zum internationalen Tag von Mädchen und Frauen in der Wissenschaft (11.02.) ergänzt.

Beteiligung von Frauen an Gremien und Leitungsebenen soll erhöht werden.	Die Beteiligung von Frauen am Senat und den dezentralen Entscheidungsgremien soll auf mindestens das Niveau ihrer Repräsentanz auf professoraler Ebene gesteigert werden und die paritätische Beteiligungsquote in Hochschulleitung und Hochschulrat auch künftig das Ziel sein. Hierzu wird ein neues Maßnahmenbündel aufgelegt, welches die Identifizierung der Barrieren, eine Analyse der bisherigen Rekrutierungspraxis bei Wahlämtern, eine direkte Ansprache von potentiellen Kandidatinnen sowie Informations- und Entlastungsangebote für Wissenschaftlerinnen vorsieht. Hierzu plant die HSRM u.a. ein Forschungsprojekt durchzuführen.
Die HSRM ermöglicht eine chancengerechte, diskriminierungsfreie und familiengerechte Studien-, Forschungs- und Arbeitsumgebung.	Die neuen dezentralen Gleichstellungsstrukturen werden gestärkt. Im Rahmen des neuen Projekts Gendercontrolling wird ein jährliches Gendercontrolling durchgeführt und in den Entscheidungsgremien besprochen. Maßnahmen im Bereich familiengerechte Hochschule werden kontinuierlich ausgebaut und im 3 Jahresturnus im Rahmen des Audits evaluiert und angepasst. 2024 wird ein hochschulweites Antidiskriminierungskonzept erstellt und eine hochschulweite Antidiskriminierungsstelle eingerichtet. Das Projekt Gender in der Lehre und Forschung wird fortgeführt und erweitert.

4. Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen an der HSRM

Die HSRM verfolgt ihre Gleichstellungsziele durch eine flächendeckende Gleichstellungsstrategie. Diese umfasst zum einen die Umsetzung konkreter Maßnahmen auf verschiedenen Qualifikationsstufen, um Frauen gezielt auf ihrem Weg vom Studium bis zur HAW-Professur fördern und HAW-Professorinnen zu unterstützen. Zum anderen verfolgt die HSRM im Rahmen von Maßnahmen auf individueller sowie organisationaler Ebene den kontinuierlichen Wandel hin zu einer geschlechtergerechten Hochschulkultur und -organisation. Um die im Kapitel 3 formulierten quantitativen und qualitativen Gleichstellungsziele erreichen zu können, setzt die HSRM in den kommenden Jahren auf ein breites, vielfältiges und qualitätsgesichertes Maßnahmenportfolio, welches sich auf folgende Handlungsfelder (HF) aufteilt:

1. HF: Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen der Unterrepräsentanz,
2. HF: Qualifizierung, Unterstützung und Sichtbarkeit von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen,
3. HF: Gleichstellung als Organisations- und Führungsaufgabe,
4. HF: Geschlechtergerechte Hochschulkultur.

4.1 Handlungsfeld: Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen der Unterrepräsentanz

Eine ganzheitliche und langfristige Strategie ist erforderlich, um Frauen, insbesondere im MINT-Bereich sowie in Führungspositionen, zu fördern. Hochschulen spielen aufgrund ihres gesamtgesellschaftlichen Bildungsauftrags und ihrer Rolle als Bindeglied zwischen schulischer Laufbahn und beruflicher Karriere eine entscheidende Rolle bei der Etablierung von Frauen in diesen Bereichen. Die HSRM setzt hier auf eine Vielzahl von Maßnahmen und kooperiert mit verschiedenen Partner:innen (Hochschulen und Unternehmen), um den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs auf seinem Weg von der Schule bis zur Professur kontinuierlich begleiten, unterstützen und qualifizieren zu können. Auf diese Weise strebt sie an, die Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen langfristig zu steigern.

Leider konnten die Anteile bei den **MINT-Studentinnen** im Vergleich zu 2018 nur gering gesteigert werden (siehe Kapitel 2.1). Daher hat die HSRM bereits begonnen, u.a. über die Koordinationsstelle Gleichstellungsmaßnahmen (TV-H 13, 50%, seit 2022) bestehende Maßnahmen stärker zu bündeln und zu bewerben sowie zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen, um Schülerinnen besser über MINT-Studiengänge zu informieren. Ziel ist es, bestehenden Unkenntnisse und Vorurteilen entgegenzuwirken und Begeisterung für diese Fachrichtungen zu wecken. Um die Anteile bei den MINT-Studentinnen erhöhen zu können, setzt die HSRM mit den Maßnahmen bereits in der Kindheit und Jugend an, um frühzeitig das Interesse an Studienfächern und potentiellen Lebensplanungen zu wecken, die möglicherweise in der Sozialisation ausgeblendet blieben. 2023 ist die HSRM der Initiative Klischeefrei⁷ beigetreten, um über den Austausch innerhalb des Netzwerks weitere Impulse für einen Kulturwandel hin zum Abbau von Geschlechterstereotypen auf allen Ebenen der HSRM zu erhalten und auf dieser Basis eigene Maßnahmen (weiter-) zu entwickeln. Im Rahmen der Adressierung von Schülerinnen bietet die HSRM regelmäßige Angebote im Rahmen der Kinderuni an und beteiligt sich bereits seit 2005 jährlich mit unterschiedlichsten Formaten am Girls' Day. Ergänzend wurde 2023 von den Frauen- und Gleichstellungs-beauftragten des FB ING das neue Projekt „Mehr Mädchen in MINT“ initiiert. Die Idee des Projekts ist, dass MINT-Studentinnen der HSRM Schulen in der Region besuchen, um dort mit MINT-Experimenten, Informationsveranstaltungen und dem direkten Austausch zum Thema MINT-Studium gezielt junge Schülerinnen für den MINT-Bereich zu begeistern. Zudem ist geplant, dass die HSRM im Rahmen der bundesweiten Praktikumskampagne #empowerGirl MINT-Praktika an der HSRM anbietet, um auf diesem Weg weitere Schülerinnen für diese Bereiche zu begeistern. Neu ist auch ein Projekt im Rahmen des Seminars „Projekt- und Kampagnenplanung“, in welchem Studierende vom FB DCSM eine Kampagne planen, die gezielt Schülerinnen adressiert, um Vorurteile wie auch Ängste zum Thema MINT-Studium abzubauen und Begeisterung zu entfachen. Mit dem direkten Kontakt der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen können hier gemeinsam mit der Koordinationsstelle Gleichstellungsmaßnahmen in den kommenden Jahren noch zusätzliche zielgruppenspezifische Maßnahmen konzipiert und initiiert werden.

Seit 2018 können Schulabsolventinnen an der HSRM am Hessen-Technikum (TV-H 12, 60%), ein sechsmonatiges MINT Schnupperstudium mit begleitenden Praktika für Schulabsolventinnen, teilnehmen, bei dem sie MINT-Studiengänge der FB ING, DCSM und A+B kennenlernen. Seit 2024 bietet die HSRM ein Talentscouting an, wobei die Talentscouts (TV-H 13, 100% + TV-H 12, 50%) junge Menschen vor allem aus bildungsfernen Familien begleiten und die Möglichkeit, ihre Bildungsbiografien individuell, ergebnisoffen und an ihren persönlichen Wünschen ausgerichtet zu gestalten.

2023 hat die HSRM zum ersten Mal Veranstaltungen rund um den internationalen Tag von Frauen und Mädchen in der Wissenschaft angeboten. Ziel ist es, jährlich Aktionstage rund um den 11.02. mit verschiedenen Veranstaltungsformaten anzubieten, insbesondere in

⁷ https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_107364.php

Zusammenarbeit mit den dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen. Diese Aktionstage sollen gleichermaßen Schülerinnen ansprechen und an die Hochschule bringen, Studentinnen für eine akademische Karriere sensibilisieren und die Arbeit wie auch Forschung von Wissenschaftlerinnen sichtbar machen.

Zur **Stärkung von MINT-Studentinnen** hält die HSRM bisher 9 Plätze im landesweiten Mentoring Programm ProCareer.MINT vor. Ergänzend hierzu sollen im Rahmen der in PP2030 geplanten Maßnahme Koordination Gleichstellungsmaßnahmen (TV-H 13, 50%) weitere Maßnahmen konzipiert und etabliert werden, um Studentinnen eine intensivere Unterstützung während des Studiums, des Studienabschlusses und über diesen hinaus anbieten zu können. Ihnen soll dadurch frühzeitig ein Einblick in die wissenschaftlichen Karrierestufen gegeben sowie der Übergang in die Arbeitswelt nach dem Studium erleichtert werden und sie erhalten in den ersten Berufsjahren strategische Unterstützung. Geplant sind in erster Linie Vernetzungs-, Coaching-, Informations- und Fortbildungsangebote, die in Zusammenarbeit mit den dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten konzipiert werden.

In Kooperation mit dem Soroptimisten-Club Wiesbaden wird 2024 zum ersten Mal der Jahrespreis (1.111 €/Jahr) für eine herausragende Abschlussarbeit zu innovativen Ideen von Frauen im Bereich Soziales der HSRM verliehen. Ziel der HSRM ist es, weitere Kooperationspartner:innen zu akquirieren, um ebenfalls Preise in den anderen Fachbereichen verleihen und somit weitere Studentinnen fördern zu können.

Die HSRM konnte den Frauenanteil bei den Professorinnen in den letzten 5 Jahren um ca. 10% steigern (siehe Kapitel 2.3). Um die Anteile von Frauen an Professuren, in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebenen an der HSRM sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene in Richtung Parität steigern zu können, setzt die HSRM an unterschiedlichen Ebenen an. Eine Ebene ist die **Unterstützung und Entwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen** auf den Weg zur HAW-Professur. Seit 2018 konnte die HSRM in einigen Bereichen die Schere bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen schließen (siehe Kapitel 2.2). Dies eröffnet für die weiteren Qualifikationsstufen ein großes Potenzial. Im Rahmen der weiblichen Nachwuchsförderung beteiligt sich die HSRM seit 2005 an Mentoring Hessen, dem landesweiten Mentoring Programm, welches neben MINT-Studentinnen auch Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Förderlinien ProCareer.DOC, ProAcademia und ProProfessur fördert. Neben den diversen Förderlinien des Mentoring Programms hat die HSRM im Rahmen des Programms FH-Personal eine Genderlinie eingerichtet, bei der gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen auf einer Tandem-Professur (max. 50% Vertretungsprofessur an der HSRM und gleichzeitig Mitarbeiterinnenstelle an einem der beteiligten Fraunhofer-Institute) in Richtung HAW-Professur qualifiziert werden. Für Nachwuchswissenschaftlerinnen gibt es bereits einige Workshop- und Vernetzungsangebote verschiedener Organisationseinheiten (FGB, REQUAS, PZen, Abteilung Forschung und Transfer) die bis dato allerdings weder inhaltlich und zeitlich aufeinander abgestimmt sind, noch übergreifend abgebildet und kommuniziert werden. Im Kontext der Kooperation mit weiteren HAWen (HS Mainz, KH Mainz, TH Bingen) ist aktuell ein gemeinsames Informations-, Vernetzungs- und Schulungsprogramm geplant, welches im jährlichen Turnus wiederholt werden soll. Der Start des Pilotdurchgangs dieser Reihe ist für November 2024 geplant. Über dieses Angebot sollen neben den Nachwuchswissenschaftlerinnen ebenfalls gezielt Alumnae der HSRM, die bereits außerhalb der Hochschule Berufserfahrungen sammeln konnten, erreicht werden.

Im Rahmen des PPIII konnte die HSRM ein Lehrbeauftragtenprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen einführen. Dieses Programm zielt darauf ab, den Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit zu geben, ihre Lehrerfahrungen während ihrer Qualifikationsphase zu erweitern und gleichzeitig weibliche Vorbilder in der Lehre zu gewinnen. Im Rahmen des PP2030 soll dieses weitergeführt werden. Zudem soll geprüft werden, ob z.B. die Einführung von Stipendien für Promovendinnen oder die Implementierung

einer Gastprofessur eine zielführende ergänzende Maßnahme im Rahmen des Förderkatalogs für Nachwuchswissenschaftlerinnen und der Alumnae sein könnte.

Bereits in der Antragstellung zum PPIII im Jahr 2019 hat die HSRM das Thema Gendergerechte Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung als eine zentrale Maßnahme markiert. Berufungsverfahren sind ein wichtiger Kernprozess an der HSRM und ein entscheidender Faktor zur Erhöhung des Frauenanteils der Professor:innenschaft. Über die Förderung des PPIII konnte die HSRM 2022 die Maßnahme **Gendergerechte Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung** an der HSRM einführen und personell besetzen. Parallel konnte der Bereich des Berufungsmanagements über das Förderprogramm FH Personal erweitert werden, sodass der Prozess der Berufungsverfahren seit 2022 durch ein Strategisches Berufungsmanagement qualitätsgesichert und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Zwei wesentliche Zielstellungen haben sich seitdem unter Gleichstellungsaspekten herausgebildet:

- Ein überproportionales Ausscheiden von Frauen im Berufungsverfahren soll eingedämmt werden.
- Die Grundgesamtheit am Ausgangspunkt des Berufungsverfahrens, der Frauenanteil unter den Bewerber:innen, soll gesteigert werden.

Im Hinblick auf die formulierten Ziele werden erste Zahlen des begleitend aufgebauten Monitorings verständlich. Sie verweisen sowohl auf bereits erreichte Erfolge wie auch auf Potentialbereiche des gendergerechten professoralen Recruitings an der HSRM. So betrug im Jahr 2023 über alle Fachbereiche hinweg der Frauenanteil unter den Bewerbungen 27,5%. Demgegenüber waren 36,7% aller Eingeladenen weiblich, 37,1% aller Listenplätze der Berufungsvorschläge wurden an Frauen vergeben und 35,7% aller Neuberufenen waren Frauen. Der Anteil an den Bewerbungen ist also grundsätzlich niedrig. Frauen werden an der HSRM gegenüber ihrem Anteil an den Gesamtbewerbungen überproportional häufig zu Probelehrveranstaltungen eingeladen und ihr Anteil unter den eingeladenen Bewerber:innen, den Listenplatzierungen und den Neuberufenen bleibt – wenngleich auf einem noch deutlich zu erhöhenden Niveau – über den Verlauf der Berufungsverfahren weitestgehend konstant.

Einerseits legen die genannten Zahlen also nahe, dass die durch das Strategische Berufungsmanagement bereits implementierten Maßnahmen (insbesondere die strukturell gesicherte Beteiligung der zentralen und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an allen Phasen des Berufungsverfahrens, die paritätische bzw. fachbereichsspezifisch geschlechterproportionale Besetzung der Berufungskommissionen, die Erstberatung und die kontinuierliche prozessbegleitende Beratung der Berufungskommissionsvorsitzenden hinsichtlich der gendergerechten Ausgestaltung solcher Verfahren, die Schulungen der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche, die Überarbeitung der prozessbegleitenden Dokumente und Informationsmaterialien) geeignet sein können, das überproportionale Ausscheiden von Frauen im Berufungsverfahren einzudämmen. Entscheidend ist daher in Zukunft, die Effizienz der genannten Maßnahmen in der Hochschule zu bewerten und zudem deren Verbindlichkeit im Rahmen des Berufungsverfahrens für die Verfahrensbeteiligten weiter zu erhöhen. Gleichstellungsaspekte sind in dieser Blickrichtung in einem ausgewogenen Dreiklang von sachhaltigem Appell, prozesstechnischer Unumgebarkeit und formaler Anforderung in die Berufsordnung aufzunehmen. Darüber hinaus gilt es, die positiven Effekte der bislang implementierten Schritte durch weitere geeignete Maßnahmen auszubauen, um so den Frauenanteil über den Verlauf der Verfahren noch zu erhöhen. Angestrebt wird hierzu u.a. die Weiterentwicklung des Angebots entsprechender Informations- und Fortbildungsmöglichkeiten zum Thema Gendergerechtigkeit in Berufungsverfahren für Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen sowie weiteren an der Auswahlentscheidung beteiligten Personen.

Andererseits verweisen die Daten auf die zentrale Bedeutung der Erhöhung der Grundgesamtheit qualifizierter Bewerberinnen am Ausgangspunkt des Berufungsverfahrens. Diese soll zunächst mittels neuer Wege zur professoralen Nachwuchsgenerierung erreicht

werden. So wird in Aussicht gestellt, den Pool potentieller Bewerberinnen durch Ausbau von zur Professur führenden Formaten, wie der Gastprofessur, zu erhöhen. Zudem soll eine zielgruppenspezifischere Ansprache von Kandidatinnen mit Maßnahmen des Personalmarketings und des Performance Recruitings erfolgen. Darüber hinaus sollen bereits implementierte Maßnahmen der Aktiven Rekrutierung zu einem gestuften/modularen Recruiting-Konzept ausgebaut werden, das in Abhängigkeit von der jeweiligen Bewerberinnenlage des konkreten Verfahrens verschiedene Maßnahmen der Aktiven Rekrutierung vorsieht. Insbesondere letzteres soll mit der Perspektive erfolgen, die für die HSRM geeignete Zusammenstellung von Maßnahmen des Aktiven Rekrutierens evaluieren zu können. Sie reichen von der durch die Berufungskommission durchgeführten verpflichtenden Aktiven Rekrutierung via Peer-Group-Netzwerke, Fachgesellschaften, Berufsverbänden und persönlichen sowie beruflichen Netzwerken über die standardisierte Bespielung zentraler nationaler wie internationaler auf Frauen spezialisierter Plattformen und Jobportalen durch die Personalabteilung, über zentral gestützte Maßnahmen des Active Sourcing in relevanten Karrierenetzwerken bis hin zur Beauftragung spezialisierter externer Personalrekrutierungsagenturen zur Rekrutierung qualifizierter Bewerberinnen. Ergänzend wurde ein Berufsportal erstellt, das eine Informationsgrundlage für Bewerber:innen darstellt. Geplant ist eine Erweiterung um die Darstellung der Gleichstellungsaktivitäten der HSRM sowie eine tagesaktuelle und transparente Abbildung des Stands, in dem sich das jeweilige Berufungsverfahren befindet. Es dient Bewerber:innen sowie Berufungskommissionsmitgliedern zur Orientierung.

Begleitet und gesteuert wird der Einsatz der unterschiedlichen Maßnahmen durch den weiteren Ausbau des bereits implementierten Verfahrensmonitorings zu einem umfassenderen Monitoring. Dieses wird wesentliche Indikatoren der Berufungsverfahrens, des Recruiting Prozesses und des Bewerber:innenverhaltens erfassen. Die hier gewonnenen Daten und Erkenntnisse fließen dann in die (Weiter-)Entwicklung, Evaluation und ggf. die Nachsteuerung von Regelungen und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Neuberufenen ein.

Um das Projekt Gendergerechte Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung fortführen und weiter entwickeln zu können, möchte die HSRM dieses im Rahmen des PP2030 weiterführen und plant hierfür eine 0,5 TV-H 13 Stelle sowie insgesamt 50.000 € Sachmittel ein.

Da die Bemühungen und Ziele der HSRM sich mit der im Mai 2024 beschlossenen Selbstverpflichtung der HRK „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“ decken und die HSRM die Möglichkeit der quantitativen und qualitativen Auswertung der eigenen Maßnahmen auf Systemebene über das CEWS nutzen möchte, ist sie dieser Selbstverpflichtung beigetreten.

Neben der Repräsentanz von Frauen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen muss auch die **Beteiligung von Frauen auf Gremien- und Leitungsebene** in den Blick genommen werden. An der Hochschule ist sowohl die Hochschulleitung als auch der Hochschulrat mindestens paritätisch besetzt. Dennoch besteht erheblicher Handlungsbedarf, um die Beteiligung von Frauen im Senat und in den dezentralen Entscheidungsgremien zu erhöhen (siehe Kapitel 2.4). Für die kommenden Jahre hat sich die HSRM daher das Ziel gesetzt, sich verstärkt für eine Gendergerechte Besetzung der Gremien einzusetzen und die Frauenanteile in den dezentralen und zentralen Entscheidungsgremien zu steigern. Wesentliche strategische und operative Entscheidungen werden in den Gremien der Hochschule getroffen. Die verstärkte Einbindung von Frauen in diese Gremien bringt zentrale und dezentrale Vorteile: Unterschiedliche Perspektiven fördern kreative Lösungen und eine ausgewogenere Hochschulpolitik. Insbesondere auf dezentraler Ebene ermöglicht die Beteiligung von Frauen und Professorinnen eine gezielte Gestaltung von Studiengängen und Lehrinhalten. Zudem stärkt die Präsenz von Frauen in den Gremien das Bewusstsein für Gleichstellung und trägt zum Abbau von Geschlechterstereotypen bei. Um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen in Gremien sicherzustellen und gleichzeitig ihre Karriereentwicklung zu fördern, wird die HSRM ein breites Maßnahmenbündel umsetzen. Dazu gehört, u.a.:

- Analyse der Prozesse zur Erstellung von Wahllisten in den Fachbereichen,
- Sensibilisierung in den Fachbereichen und der Hochschule insgesamt,
- Erarbeitung einer Diskussionsgrundlage zum Thema „Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien“ in der Senatskommission Gleichstellung (z.B. durch Flexibilisierung der Gremiensitzungen (Zeit und Ort) und Identifizierung weiterer Hindernisse für die Beteiligung von Frauen),
- Im Rahmen der Beteiligung am Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen: Anstoßen eines landesweiten Forschungsprojekts zu diesem Thema,
- Direkte Ansprache von Frauen und Informationsformate zur Vermittlung der Vorteile von Gremienbeteiligung für Wissenschaftlerinnen,
- Umsetzung familienfreundlicher Gremienzeiten.

Diese Maßnahmen sollen sicherstellen, dass Frauen gleichermaßen an strategischen Entscheidungen auf Fachbereichs- und Hochschulebene teilhaben können, ohne überlastet zu werden. Die Koordination, Umsetzung sowie Bewerbung der Maßnahmen ist Teil der im Rahmen des PP2030 geplanten Maßnahme Women in Academia (TV-H 13, 50%).

4.2 Handlungsfeld: Unterstützung und Sichtbarkeit von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen

Die HSRM konnte erfreulicherweise die Frauenanteile bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen teilweise stark erhöhen und die Schere bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen sogar nahezu schließen (siehe Kapitel 2.2). Um die Wissenschaftlerinnen langfristig an die Hochschule binden zu können, plant die HSRM, das Arbeitsumfeld für diese attraktiv zu gestalten (siehe Handlungsfelder 3 und 4) und gezielt neue Fördermaßnahmen zu implementieren. Hierzu gehört die Schaffung einer Willkommenskultur, die es den Wissenschaftlerinnen sowie neuberufenen Professorinnen erleichtert, sich an der Hochschule einzuleben. In diesem Zusammenhang ist ein Onboarding-, Mentoring- oder Patinnen-Programm für Professorinnen vorgesehen, das das allgemeine Neuberufenenprogramm der HSRM ergänzt.

Zusätzlich soll das 2022 durch die Präsidentin neu eingeführte Netzwerk für Professorinnen um informelle Vernetzungsformate erweitert werden, die regelmäßige kollegiale Beratungsmöglichkeiten bieten. Weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Professorinnen umfassen die Entwicklung von Führungskompetenzen sowie den Aufbau von Unterstützungs- und Coachingangeboten, um die Sichtbarkeit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen zu stärken.

Dieses neue Maßnahmenbündel soll im Rahmen der geplanten Maßnahme Women in Academia in Zusammenarbeit mit den dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet und umgesetzt werden.

4.3 Handlungsfeld: Gleichstellung als Organisations- und Führungsaufgabe

Die Grundlage aller gleichstellungsrelevanten Bestrebungen einer Hochschule besteht darin, Gleichstellung als übergeordnetes Ziel zu verankern und ausreichend Ressourcen bereitzustellen, um die Gleichstellungsziele zu verfolgen. In den letzten fünf Jahren hat die Hochschule verstärkt an der Entwicklung und Stärkung zentraler und dezentraler Gleichstellungsstrukturen sowie -maßnahmen gearbeitet. Ziel ist es, das Qualitäts-

management und die Qualitätssicherung der vielfältigen Gleichstellungsmaßnahmen zu gewährleisten und aktiv im gesamten Hochschulbereich zu wirken. In diesem Zusammenhang wurde das Team der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten um zwei Positionen erweitert: eine stellvertretende Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Referentin für Gleichstellung (unbefristete Stelle). Zudem wurde mit Verabschiedung der Satzung der **dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** im August 2022⁸ der Weg zur Implementierung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen geebnet. Die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden seitdem an allen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, Gremien sowie fachbereichsinternen Strategieprozessen und Entscheidungen beteiligt. Darüber hinaus sind sie stimmberechtigte Mitglieder der Senatskommission Gleichstellung und können so die fachbereichsbezogenen Aspekte in die hochschulweite Gleichstellungsarbeit transferieren und umgekehrt. Für die Umsetzung der Gleichstellungsziele auf Fachbereichsebene und die Entlastung der bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden von der Hochschulleitung jährlich pro Fachbereich bis zu 30.000 € zur Verfügung gestellt. Für die HSRM bedeuten diese neu geschaffenen Gleichstellungsstrukturen auf dezentraler Ebene, eine verstärkte Qualitätssicherung der Verfolgung der Gleichstellungsziele sowie der Gleichstellungsmaßnahmen. Da die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einen tieferen Einblick in die jeweiligen Fachkulturen haben, können sie Gleichstellungsaktivitäten gezielt mit- und weiterentwickeln sowie effektiv in ihren Bereichen vermitteln. Beispielsweise haben die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des FB Ingenieurwissenschaften mit dem regelmäßig stattfindenden Format Ladies' Afternoon eine neue statusübergreifende Austausch- und Vernetzungsplattform für Frauen des Fachbereichs Ingenieurwissenschaften eingeführt. In den kommenden Jahren wird es das Ziel der HSRM sein, diese neuen dezentralen Strukturen zu stärken und zu verstetigen. Hierfür plant die HSRM im Rahmen des PP2030 die Umsetzung der Maßnahme Women in Academia (TV-H13, 50%). Ein wichtiger Baustein dieses Projekts wird die Stärkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über eine kontinuierliche und koordinierte (Weiter-)Qualifizierung, Coaching, Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit sein, sowie deren Unterstützung bei der (Weiter-)Entwicklung und Durchführung dezentraler Gleichstellungsmaßnahmen in den Fachbereichen.

Die im Rahmen des PPIII neu eingeführten Gleichstellungsmaßnahmen wurden bewusst personell in den thematisch zugehörigen Abteilungen verortet (z.B. Projekt Gender in der Lehre in der Abteilung Studium und Lehre, Projekt Gendergerechte Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung in der Personalabteilung), um dadurch stärker mit den thematisch involvierten Kolleg:innen in diesen Bereichen wirken zu können.

Für die **Umsetzung von dezentralen Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung** hält die HSRM seit 2021 Mittel – anfangs in Höhe von 6.000 € und seit 2023 in Höhe von 10.000 € pro Jahr vor, welche von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiter:innen beantragt werden können. Damit sollen dezentrale Projekte unterstützt und Maßnahmen angestoßen werden, die spürbar die Förderung von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter vorantreiben und die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie an der Hochschule erleichtern. Zielgruppen sind Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen. Diese partizipative Gestaltung der Gleichstellungsarbeit an der HSRM über Projekte und Maßnahmen engagierter Hochschulmitglieder und des gleichzeitigen Transfers dieser soll weitergeführt werden. Zudem plant die HSRM zukünftig die Projekte und Projektleitungen über die Koordination Gleichstellungsmaßnahmen (TV-H 13, 50 %) untereinander zu vernetzen sowie die Sichtbarkeit dieser Projekte und Maßnahmen über eine verstärkte und hochschulweite Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen.

8 https://www.hs-rm.de/fileadmin/Home/Hochschule/Veroeffentlichungen/Amtliche_Mitteilungen/750-799/AM_793_Satzung-Frauen_und_Gleichstellungsbeauftragte.pdf

Mit der Erstellung des Gleichstellungskonzepts für die Teilnahme am PPIII in 2019 hat die HSRM ein erstes hochschulweites Bewusstsein für die besondere Bedeutung der Implementierung eines hochschulspezifischen **Gendercontrollings und –monitorings** geschaffen, welches einen hochschulweiten Überblick gibt und gleichzeitig punktuell einen Fokus auf einzelne Fachbereiche und Studiengänge wirft. Seitdem wurden gemeinsam von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Personalabteilung, der Evaluationsstelle und der Abteilung Forschung und Transfer in einem fortführenden Prozess sukzessive regelmäßig abzubildende hochschulweite Kennzahlen und gleichstellungsrelevante Parameter erarbeitet, erfasst und ergänzt. Seit 2020 wird das Gendercontrolling und –monitoring um den Bereich der Berufungsverfahren ergänzt. Durch diese zielgruppenspezifischen Auswertungen werden bereits jetzt Erkenntnisse zu relevanten gleichstellungspolitischen Fragen gewonnen.

Im Rahmen der Zielvereinbarungen (2021 - 2025) und des Frauenförder- und Gleichstellungsplans (2024 - 2029) hat sich die HSRM klare Zielzahlen für die einzelnen Fachbereiche gesetzt. Diese werden jährlich auf zentraler und dezentraler Ebene u.a. auf Grundlage des Gendercontrollings evaluiert. Das Ziel der HSRM besteht darin, dieses effektive Überwachungs- und Qualitätsmanagementsystem im Rahmen des PP2030 kontinuierlich weiter zu entwickeln und auszubauen, um in Zukunft eine regelmäßige, qualitative und quantitative Überprüfung des Fortschritts bei der Erreichung der Geschlechtergleichstellung durchführen zu können. Die geplante Weiterführung und der potenzielle Ausbau des Gendercontrollings (u.a. auf der Fachbereichs- und Studiengangsebene sowie um Indikatoren der Berufungsverfahren, des Recruiting Prozesses und des Bewerber:innenverhaltens, Stellenbesetzungsverfahren nach Vorschlagsrecht, den Qualifikationsphasen, den Forschungsbereich und das Genderbudgeting) zielen auf die Implementierung eines standardisierten Berichtswesens mit Gleichstellungsdaten für verschiedene Entscheidungsgremien auf dezentraler und zentraler Ebene ab. Hierfür plant die HSRM im Rahmen des PP2030 die Maßnahme Gendercontrolling (TV-H 13, 25%) an die Personalwirtschaft anzudocken und so die Durchführung eines **jährlichen Gendercontrollings** zu gewährleisten und kontinuierlich ausbauen zu können. Das Gleichstellungscontrolling soll durch die **jährlichen Berichte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** in den zentralen und dezentralen Gremien ergänzt werden. Beides soll der vertieften Auseinandersetzung der Gremien sowie der Hochschulöffentlichkeit auf zentraler und dezentraler Ebene mit den aktuellen Gleichstellungszielen, der Überprüfung des Fortschritts bei der Erreichung der Geschlechtergleichstellung sowie der Überprüfung der Zielsetzungen und der Maßnahmen dienen. Zudem ist das Ziel, dass der Jahresbericht der Hochschule um die zentralen Ergebnisse des Gendercontrollings erweitert wird. Mit der Erweiterung der dezentralen Strukturen sollte geprüft werden, ob die zentralen Konzepte zur Gleichstellung (GK und FFGP) um dezentrale Gleichstellungskonzepte ergänzt werden sollten.

4.4 Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Hochschulkultur

Die HSRM verfolgt die weitere Dynamisierung des Kulturwandels hin zu einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschulkultur auf zentraler und dezentraler Ebene. Hierbei setzt die HSRM insbesondere auf die Querschnittsmaßnahmen **Familien-gerechte Hochschule**, **Gender in Lehre und Forschung** sowie **Antidiskriminierung**.

Das Ziel der **familiengerechten Hochschule** ist seit vielen Jahren fester Bestandteil des Leitbilds der HSRM⁹. Familienfreundlichkeit bzw. Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit familiären Aufgaben umfasst viele Aspekte auf unterschiedlichen Ebenen. Neben Möglichkeiten der flexiblen Kinderbetreuung gehören infrastrukturelle Aspekte sowie die Bereitstellung einer familienfreundlichen Arbeits- und Studienorganisation und ein

⁹ <https://www.hs-rm.de/de/hochschule/profil#leitbild-931>

institutionalisiertes Beratungsangebot zu dem Portfolio der HSRM. Bereits 2007 ließ sich die HSRM als eine der ersten Hochschulen für angewandte Wissenschaften von der berufundfamilie GmbH auditieren und erhielt im Jahr 2023 bereits zum 6. Mal das Zertifikat familiengerechte hochschule¹⁰. Die HSRM führt alle drei Jahre dieses Audit durch, um die Qualitätssicherung und Evaluation bestehender Ziele und Maßnahmen im Bereich der familiengerechten Hochschule zu gewährleisten. Gleichzeitig dient das Audit als Möglichkeit, bestehende sowie neue Ziele, Maßnahmen und Zielgruppen weiterzuentwickeln. Bereits seit 2020 führt die HSRM das dauerhafte Zertifikat „familiengerechte hochschule“.

Im Rahmen der Dienstvereinbarungen zur Mobilen Arbeit¹¹ und zur flexiblen Arbeitszeit¹² besteht für die Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen flexibel zu gestalten. Zudem unterstützt die HSRM Dual-Career-Partnerschaften und ist 2024 dem Dual Career Netzwerk Rhein-Main beigetreten. Die HSRM plant, diesen Bereich in den kommenden Jahren auszubauen.

Für die Studierenden konnte durch den Ausbau der digitalen Lehrveranstaltungen und -inhalte, die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und familiären Pflichten ebenfalls weiter verbessert werden. Zudem konnte 2024 nach einem längeren hochschulweiten Beteiligungsprozess eine Rahmenprüfungsordnung¹³ implementiert werden, die neben den Mutterschutzregelungen ebenfalls konkrete Kompensationsmöglichkeiten für Studierende mit Familien- und Care-Aufgaben vorsieht. Hier ist geplant, die Prüfungsausschussvorsitzenden regelmäßig zu den Mutterschutzregelungen und Kompensationsmöglichkeiten zu sensibilisieren und informieren.

Aufgrund der dezentralen Struktur der Hochschule (sieben 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 und nun verstetigte Familienservice-Stelle (TV-H 12, 100%, mit einem Jahresbudget von ca. 40.000 €) mit dem AStA-Familienreferat (seit 2018) sowie mit anderen Stellen der Hochschule. So konnten bereits an den Standorten Rüsselsheim und Kurt-Schumacher-Ring Eltern-Kind-Räume eingerichtet werden. Ein Weiterer am Standort Wiesbaden Business School ist in der Planung. Zudem befinden sich an den Standorten ohne Eltern-Kind-Räume mobile Kinderzimmer (Kidsboxen) sowie ausleihbare Spielekoffer. Auch im neuen Gebäude des Lehr- und Lernzentrums¹⁴ wird es eine Kidsbox sowie eine Spiele- und Lesecke für Kinder geben.

Die HSRM bietet Mitarbeiter:innen seit 2011 und Studierenden seit 2015 über eine externe Agentur eine flexible Kindernotfallbetreuung an. Von 2020 bis 2024 hat die HSRM dieses Angebot um ein zusätzliches Kindernotfallbetreuungsangebot für Studierende mit Kind/ern über eine externe Nanny-Börse erweitert. Dieses Angebot soll noch in diesem Jahr in einen Betreuungsfond zur Überbrückung von Betreuungsengpässen für Studierende mit Familien- und Pflegeaufgaben übergehen. Ziel ist es, dass Studierende in Notfallsituationen flexibel Zuschüsse für die Kinderbetreuung oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger beantragen können. Dies umfasst Unterstützung außerhalb der regulären Betreuungszeiten von Kitas und Tagespflegepersonen sowie bei Ausfällen oder Einschränkungen der Betreuungsangebote während der regulären Betreuungszeiten. Zudem ist am Standort Kurt-Schumacher-Ring ein Studierendenwohnheim inklusive Wohnräume für Studierende mit Kind/ern und Kindertagesstätte geplant, welches in den nächsten Jahren eröffnet wird. Hier werden zukünftig vor allem Plätze für Kinder der Studierenden und der Beschäftigten der HSRM vorgehalten.

10 Kurzportrait 2023: https://www.chancengleichheit.hs-rm.de/fileadmin/persons/mrimacxx/Kurzportraet_Audit23Z6_20230315-2895.pdf

11 Erweitert auf mobile Arbeit bis zu 60 % und Aktualisiert am 29.09.2023

12 Erweitert und Aktualisiert am 29.09.2023

13 https://www.hs-rm.de/fileadmin/Home/Hochschule/Veroeffentlichungen/Amtliche_Mitteilungen/900-949/900.pdf

14 Eröffnung geplant für 2025

Mit der Re-Auditierung in 2020 hat die HSRM ihre Handlungsfelder im Bereich Familiengerechte Hochschule um das Themenfeld Pflege erweitert. Hierzu werden seitdem regelmäßige Informationsveranstaltungen sowie Informationsbroschüren für Studierende und Beschäftigte angeboten. Zudem hat die HSRM seit 2023 in der Familienservicestelle eine ausgebildete Pflegelotsin.

In den letzten Jahren wurde die Sichtbarkeit des Familienservice sowie der Angebote im Rahmen der familiengerechten Hochschule stark ausgebaut. 2022 wurde ein Familienservice-Logo entwickelt, welches sich in allen öffentlichkeitswirksamen Meldungen und Publikationen als Wiedererkennungswert findet. Neben der Homepage hat die familiengerechte Hochschule nun eine eigene Rubrik im monatlich erscheinenden hochschulinternen Beschäftigten-Newsletter. Zudem wurde ein Filmclip (2021) und eine Broschüre (2023) über die infrastrukturellen Angebote erstellt. Die Broschüre wird neben den weiteren Informationsmaterialien des Familienservice-Büros regelmäßig aktualisiert und um aktuelle Angebote und Themenfelder ergänzt, an zentralen und dezentralen Stellen ausgelegt. Neue Studierende und Beschäftigte erhalten diese Informationsmaterialien standardmäßig. Seit 2022 bietet die HSRM zudem zur Stärkung der Sichtbarkeit und Sensibilisierung des Bereichs und der Angebote jährlich hochschulweit rund um die internationalen Tage „Pflege“ und „Familie“ die Familienaktionstage an. Hier werden verschiedene Veranstaltungsformate zum Thema Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familien- sowie Care-Aufgaben angeboten. Dazu zählen Sensibilisierungsworkshops, Informationsveranstaltungen, Familienfeste und Netzwerktreffen.

Über die Hochschule hinaus engagiert sich die HSRM im Bereich der familiengerechten Hochschule in überregionalen Netzwerken. So ist die HSRM langjähriges Mitglied im hessenweiten Netzwerk der Familienservicestellen an Hochschulen und ist im November 2022 mit der Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ dem bundesweiten Netzwerk Familie in der Hochschule beigetreten.

Seit 2021 bietet die HSRM ihren Beschäftigten sowie deren Angehörigen ein externes Mitarbeiter:innenberatungsangebot, welches rund um die Uhr u.a. für Vereinbarkeitsfragen und Vermittlung von Pflegeplätzen erreichbar ist. Zusammen mit der Einführung der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurden die Ansprechpartner:innen und Anlaufstellen im Bereich familiengerechte Hochschule damit stark erweitert.

Durch gut sichtbare Strukturen und Anlaufstellen, eine intensive Vernetzung aller beteiligten Beratungsstellen, einer offensiven Kommunikation und einer familienfreundlichen Infrastruktur möchte die HSRM ein attraktiver und unterstützender Arbeits- und Studienort für Menschen mit Familienpflichten sein und bleiben. Das aktuell gültige Handlungsprogramm (2023 - 2025) hat folgende Handlungsfelder als Schwerpunkte:

- Ausbau der Familienfreundlichen Hochschul- und Führungskultur durch Führungsentwicklung,
- Erhöhung der Flexibilisierung des Studiums, z.B. durch Planungssicherheit bei Lehrveranstaltungen und Prüfungen, orts- und zeitunabhängige Lernmöglichkeiten,
- Ausbau von Möglichkeiten und Handlungsspielräumen, um das Arbeitsumfeld und die Arbeitszeit für Beschäftigte, insbesondere mit Care-Aufgaben, flexibel zu gestalten,
- 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“.

2025 erfolgt die nächste Re-Auditierung und damit eine Evaluation der bisherigen Maßnahmen und Zielerreichung.

Genderrelevante Forschung unterstützt die HSRM durch ihre Beteiligung am Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen (gFFZ) bereits seit 2001. Die dort gewonnenen Erkenntnisse kann sie wiederum für sich nutzen, beispielsweise bei der Gestaltung von Lehrangeboten für MINT-Lehrende. Zur Umsetzung einer chancengleichen

und vielfältigen Forschungslandschaft ist Gleichstellung zudem Bestandteil der neu formulierten und abgestimmten Forschungsstrategie der HSRM (2023)¹⁵. So sollen zunehmend Genderaspekte in den Forschungsvorhaben sowie bei der Besetzung der Forschungsteams berücksichtigt werden. Ziel ist es, die Fachbereiche und Wissenschaftler:innen hochschulweit für die Vielfalt der Gender-Forschung zu sensibilisieren und Beispiele aufzuzeigen, wie gendersensibel in den unterschiedlichen Fachbereichen und Fachkulturen geforscht werden kann. Darüber hinaus sollen Forscher:innen bereits bei der Erstellung der Forschungsvorhaben und -anträge regulär durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten begleitet werden, um so den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards Rechnung zu tragen. Zum anderen soll eine verbesserte Sichtbarkeit von gendersensibler Forschung an der HSRM über Kampagnen (in den Sozialen Medien), Ausstellungen und Veranstaltungen wie z.B. Ringvorlesungen aktuelle Forschungsprojekte und deren Ergebnisse hochschulweit aber auch in der Region hergestellt werden.

Durch die Förderung über das PP111 konnte die HSRM 2020 die Maßnahme **Gender in der Lehre** neu einführen und personell besetzen. Ziel der Maßnahme ist es, Genderaspekte, Genderkompetenzen sowie die Gestaltung gendersensibler Lernumgebungen an Lehrende zu vermitteln sowie in die Lehre zu integrieren. Dies erfolgt über Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Informationsveranstaltungen mit dem Schwerpunkt „gendersensible Lehre“, aber auch über eine hochschuldidaktische Beratung, Begleitung und Unterstützung von Lehrenden rund um genderrelevante Themen als Kursinhalte. Darüber hinaus werden in einem kontinuierlichen Prozess die Modulhandbücher der einzelnen Studiengänge nach und nach kommentiert, sodass die Genderaspekte auch dort Berücksichtigung finden.

Bei einer erneuten Förderung über das PP2030 hat die HSRM das Ziel, die Maßnahme Gender in der Lehre (TV-H 13, 50%) fortzuführen und dieses neben den bereits benannten Handlungsfeldern um folgende Arbeitsschwerpunkte zu erweitern:

Im Bereich der Weiterbildungsangebote zu gendersensibler Hochschuldidaktik für Hochschuldidaktiker:innen soll über ein Train-the-Trainer Format eine stärkere Integration von Genderthematiken in die Hochschuldidaktischen Angebote erfolgen, u.a. über Workshops, Selbstlernkurse, Beratungen und Handreichungen. Ziel ist es, eine Genderperspektive in allen hochschuldidaktischen Angeboten zu verankern und nicht als Zusatzangebot für Interessierte zu verstehen. Aus diesem Grund ist es notwendig nicht nur Lehrende, sondern, im Sinne von Train-the-Trainer, auch Hochschuldidaktiker:innen für Ungleichheiten und Genderthematiken zu sensibilisieren. Zudem ist geplant, einen digitalen Selbstlernkurs zu verschiedenen Aspekten gendersensibler Lehre inklusiver Reflexionsportfolio zu diskriminierungssensibler Lehre für Lehrende anzubieten, welcher um eine wöchentlich angebotene Sprechstunde ergänzt wird.

Da studentische Tutor:innen Studierenden im Idealfall auf Augenhöhe begegnen und sich aufgrund einer ähnlichen Erfahrungsebene gut in diese hineinversetzen können, werden diese zunehmend als Unterstützung in der Lehre eingesetzt. Um in diesem vertrauensvollen Lehr-Lern-Umfeld nicht ungewollt Diskriminierung zu reproduzieren, sollen Tutor:innen zukünftig als Zielgruppe für Sensibilisierungs-Workshops/-Inputs adressiert werden. Für studentische Tutor:innen der Fachbereiche und Fachabteilungen sollen daher Workshops zur diskriminierungssensiblen Weiterbildung angeboten sowie ergänzende Handreichungen erstellt werden.

Außerdem ist geplant, die Maßnahme um Angebote zu aktuellen Schwerpunktsetzungen an der Hochschule, wie z.B. die Verwendung von Künstlicher Intelligenz und die Sensibilisierung der Lehrenden für die hohe Anfälligkeit bei der Verwendung von KI in Bezug auf die Reproduktion von Geschlechter-/Ungleichheiten und Diskriminierungen, zu ergänzen.

¹⁵ <https://www.hs-rm.de/de/hochschule/profil/forschungsstrategie>

Um einen geschlechtergerechten und diskriminierungssensiblen Lehr-, Lern- und Arbeitsraum zu schaffen, baut die HSRM neben dem Projekt Gender in der Lehre seit Jahren den Bereich der **Antidiskriminierung** aktiv aus. So hat die HSRM am 25.02.2020 eine eigene Richtlinie zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz¹⁶ verabschiedet und somit die Schutzlücke für Studierende geschlossen. Ergänzt wurde diese Richtlinie 2021 um „Regeln für die Nutzung von Global Blubber“¹⁷ auf den hochschulweiten Lernportal stud.ip, sowie 2023 um die „Satzung zur Regelung von Ordnungsverstößen an der HSRM“¹⁸. Mit dem Wintersemester 2023/24 wurde im Bereich des Hochschulsports ein „Ehrenkodex“ sowohl für Übungsleiter:innen als auch für Teilnehmer:innen implementiert, um jeglicher Form von Gewalt (physischer, psychischer oder sexueller Art) wie auch Diskriminierung vorzubeugen.

Mit der hessischen Hochschulgesetznovellierung in 2022 und der damit einhergehenden Einführung einer Ansprechperson für Antidiskriminierung an den hessischen Hochschulen hat die HSRM eine Professorin mit den Schwerpunkt Organisation und Personal als Beauftragte für die Bereiche Antidiskriminierung und Diversity bestellt und über Landesmittel der Beauftragten eine Referentin (TV-H 13, 50%) zur Seite gestellt. Seitdem beteiligt sich die HSRM ebenfalls am Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes. Ein Schwerpunkt im Rahmen des Audits ist die Erarbeitung und Implementierung eines hochschulweiten Antidiskriminierungskonzepts, welches alle bisherigen Ordnungen und Richtlinien in eine gemeinsame Antidiskriminierungsstrategie zusammenführt, die Befähigung, Vernetzung und Sichtbarkeit der bestehenden Anlaufstellen sicherstellt und gerahmt wird von Sensibilisierungsmaßnahmen, wie z.B. Schulungen, Workshops, Handreichungen und Kampagnen. Um diesen Bereich zu stärken, wird die HSRM noch in diesem Jahr eine Stelle (TV-H 13, 50%) aus Landesmitteln besetzen, die folgende Schwerpunkte bearbeiten soll:

- Prävention durch Kompetenzausbau,
- Sensibilisierung sowie Handlungsfähigkeit stärken durch Ausbau von Antidiskriminierungsstrukturen.

Dies wird auch die hochschulweite Auseinandersetzung mit dem Bereich Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der HSRM stärken. Im Bereich der Sensibilisierung zu diesem Bereich konnten in den letzten Jahren bereits kleinere Initiativen wie z.B. ein jährlich stattfindender Selbstverteidigungskurs zu hochschulweiten Aktions- und Thementagen rund um den internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen (25.11.) ausgebaut werden. So finden seit 2022 in diesen Rahmen jährlich Vorträge, Workshops, Selbstverteidigungskurse sowie Vorstellungen von aktuellen Forschungsinhalten, um für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen zu sensibilisieren und auf die bestehenden Anlaufstellen und Unterstützungsstrukturen hinzuweisen. Diese Sensibilisierungsmaßnahmen sollen in den kommenden Jahren in Zusammenarbeit mit den dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fortgeführt und erweitert werden.

Parallel verfolgt die HSRM im Rahmen des Audits Vielfalt gestalten das Ziel der Implementierung und Ausbau einer gendersensiblen und klischeefreien Kommunikation an der HSRM sowie begleitende Sensibilisierungsmaßnahmen. Hier ist eine enge Zusammenarbeit mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie dem Projekt Gender in der Lehre geplant.

¹⁶ https://www.chancengleichheit.hs-rm.de/fileadmin/Satellitenseiten/Chancengleichheit/AM_647_Richtlinie_zum_allgemeinen_Gleichbehandlungsgesetz_AGG-1.pdf

¹⁷ https://filer-studip.hs-rm.de/datenschutz/Regeln_fuer_die_Nutzung_von_Blubber.pdf

¹⁸ https://www.hs-rm.de/fileadmin/Home/Hochschule/Veroeffentlichungen/Amtliche_Mitteilungen/850-899/AM_874_Ordnungssatzung.pdf

5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

Für dezentrale und zentrale Gleichstellungsmaßnahmen sind jährlich ca. 175.500 Euro an Haushaltsmitteln und zur Finanzierung der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind im Haushalt weitere Mittel in Höhe 150.000 Euro pro Jahr vorgesehen. Eine Vielzahl von Maßnahmen sowie Beratung ist im Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, das neben Projektmitteln über jährliche unbefristete Personalmittel in Höhe von ca. 275.000 Euro verfügt. Insgesamt ergibt sich daraus ein Budget aus Haushaltsmitteln von ca. 600.500 Euro pro Jahr, das die HSRM dafür einsetzt, aktiv die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Dies wird durch zahlreiche Drittmittelprojekte ergänzt.

Die HSRM strebt an, im Rahmen des PP2030 voraussichtlich drei Regelprofessuren fördern zu lassen und plant in Ergänzung zu den bereits bestehenden und etablierten Gleichstellungsmaßnahmen, die Förderung folgender Projekte und Maßnahmen:

Maßnahme	Personal	Sachmittel
Gendergerechte Berufungsverfahren und Aktive Rekrutierung: Fortführung und Erweiterung der Maßnahme um Aktivitäten wie z.B. Active Sourcing in relevanten Karrierenetzwerken bis hin zur Beauftragung spezialisierter externer Personalrekrutierungsagenturen	0,5 TV-H 13	50.000 €
Lehrbeauftragtenprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen: Eventuell ergänzt um Stipendien, Gastprofessur für die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen	-	50.000 €
Women in Academia: Gezielte Unterstützungs- und Vernetzungsformate für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen sowie für dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Koordination des Maßnahmenbündels im Bereich gendergerechte Besetzung der Gremien und Leitungsebenen.	0,5 TV-H 13	50.000 €
Koordination Gleichstellungsmaßnahmen: Koordination und Bündelung sowie Marketing rund um Gleichstellungsmaßnahmen u.a. um Schülerinnen zu erreichen und Studentinnen zu unterstützen.	0,5 TV-H 13	25.000 €
Gendercontrolling: Jährliche Erstellung eines Genderberichts für die zentralen und dezentralen Gremien sowie die Hochschulöffentlichkeit. Hierbei sollen die Indikatoren stets geprüft und kontinuierlich erweitert werden.	0,25 TV-H 13	10.000 €
Gender in der Lehre: Fortführung der Maßnahme und Erweiterung um Formate und Zielgruppen (wie z.B. Train-the-Trainer für Hochschuldidaktiker:innen, Weiterbildung für Tutor:innen)	0,5 TV-H 13	50.000 €

6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene

Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung sind für die HSRM ebenso wie Antidiskriminierung und Diversität Querschnittsaufgabe und integraler Bestandteil ihres Selbstverständnisses. Gleichmaßen im Fokus der hochschulstrategischen Ausrichtung wie als Bestandteil der Qualitätssicherung sind beide Aspekte mit ihren Nuancen sowohl institutionell als auch im Alltag verankert. Die Mitglieder der Hochschulleitung nehmen Gleichstellung im Sinne einer Querschnittsaufgabe in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet wahr. Durch die Verankerung von Gleichstellung, Antidiskriminierung und Familiengerechte Hochschule bei der Präsidentin sind die im Gleichstellungskonzept für Parität formulierten Ziele in besonderer Weise positioniert. Die Umsetzung der Gleichstellungsziele wird begleitet von der aus allen Statusgruppen der Hochschule zusammengesetzten Senatskommission Gleichstellung, welche der Präsidentin und dem Senat jährlich über die Umsetzung, Erfolge und Änderungsnotwendigkeiten berichtet. Die zentrale und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind zudem an allen strategischen Prozessen und Gremien beteiligt. Gleichstellungsziele der HSRM werden zudem in den Zielvereinbarungen der Hochschule mit dem HMWK sowie im Frauenförder- und Gleichstellungsplan festgelegt und regelmäßig evaluiert und angepasst. Hier wird der Ausbau des Gendercontrollings sowie die regelmäßige Berichterstattung vonseiten der dezentralen und zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einen zusätzlichen Eckpfeiler in der Qualitätssicherung bieten.

7. Geplante Förderung im Professorinnenprogramm 2030

Die HSRM plant im Rahmen des PP2023 drei Regelprofessuren vorzugsweise in den Fachbereichen A+B, DCSM, ING oder an der WBS fördern zu lassen. Sollte die HSRM das Prädikat „gleichstellungsstarke Hochschule“ erhalten und eine zusätzlich wissenschaftliche Stelle fördern lassen können, so wäre hier das Ziel eine Wissenschaftlerin am FB SW mit einem Promotionsthema mit gesellschaftlicher Relevanz (z.B. im Bereich Antidiskriminierung, Soziale Gerechtigkeit, Frauenförderung oder hochschulspezifisch: Frauenbeteiligung an Gremien und Leitungsebenen an der HSRM) zu fördern.

Anhang

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf (2017/18; 2023/24 in Prozent)	S. 3
Abb. 2: Frauenanteile bei den Professuren nach FBen im Vergleich 2018/19 und 2023/24	S. 9

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Frauenanteile bei Studierenden und Absolvent:innen nach FBen (2017/18; 2023/24 in Prozent)	S. 4
Tab. 2: Frauenanteile Promovierende/Promotionsinteressierte nach FBen/PZen (2018 und 2024)	S. 7

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung	HS	Hochschule
abs.	absolut	HSRM	Hochschule RheinMain
admin./tech.	administrative-technische	ING	Ingenieurwissenschaften
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss	KH	Katholische Hochschule
CEWS	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung	LfbA	Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben
DCSM	Design, Informatik und Medien	MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
FB	Fachbereich	PP	Professorinnenprogramm
FFGP	Frauenförder- und Gleichstellungsplan	PZ	Promotionszentrum
FGB	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	QM	Qualitätsmanagement
FS	Familienservice	REQUAS	Professorales Personal rekrutieren und qualifizieren
gFFZ	Gender- und Frauenforschungs-zentrum der Hessischen HSen	SW	Sozialwesen
GK	Gleichstellungskonzept	Tab.	Tabelle
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz	TV-H	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst des Landes Hessen
HAW	Hochschule für Angewandte Wissenschaften	WBS	Wiesbaden Business School
Hess. HG	Hessisches Hochschulgesetz	WiMi	Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen
HHSP	Hessischer Hochschulpakt	ZV	Zielvereinbarungen
HMWK	Hessisches Ministerium für Wissenschaft, Kunst und Kultur		