

**Hochschule Fulda**  
*University of Applied Sciences*



**Frauenförder- und  
Gleichstellungsplan  
der Hochschule Fulda  
2020 - 2025**

# Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Hochschule Fulda

Für den Zeitraum vom 01.01.2020 – 31.12.2025

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2020 – 2025 schreibt die vorangegangenen Frauenförderpläne der Hochschule Fulda fort. Er wurde auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) erstellt mit dem Ziel der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sowie dem Ziel der Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen im Wissenschaftssystem (vgl. § 1 HGIG Abs. 1). Basierend auf einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie den zu erwartenden personellen Veränderungen legt der Frauenförder- und Gleichstellungsplan verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, für den Zeitraum von 2020 bis 2025 fest. Darüber hinaus orientiert er sich an den rechtlichen Vorgaben und konkretisiert sowie ergänzt diese für den Hochschulbereich. Um deutlich zu machen, dass der Plan nicht nur ausschließlich Frauen betrifft, wurde die Bezeichnung von „Frauenförderplan“ in „Frauenförder- und Gleichstellungsplan“ gemäß HGIG-Novellierung vom 01.01.2016 geändert.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2020 – 2025 führt zum ersten Mal alle bestehenden strategischen Konzepte und Initiativen der Hochschule Fulda zusammen. Hierzu gehören u. a. das Gleichstellungszukunftskonzept der Hochschule Fulda, Zielvereinbarungen im Rahmen des audits familiengerechte hochschule, Zielvereinbarungen zwischen der Hochschule Fulda und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) sowie Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen für die kommenden Jahre, Hochschulentwicklungsplan 2021 – 2025, Aktionspläne und Ziele im Rahmen des Projektes Charter & Code<sup>1</sup> sowie der Diversity-Strategie der Hochschule Fulda. Er bietet somit als wegweisender Rahmenplan eine gute Grundlage, Chancengleichheit im Wissenschaftssystem auf allen Stausebenen sowie eine gendergerechte Personalentwicklung verbindlich voranzutreiben.

---

<sup>1</sup> Die Hochschule Fulda ist bestrebt, die europäische Initiative „Human Resources Strategy for Researchers“ (HRS4R) umzusetzen. Die Hochschule Fulda bekennt sich zu den Prinzipien der Europäischen Charta für Forschende und dem Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden. Im Rahmen einer Arbeitsgruppe „Charter & Code“ wurde ein hochschulinterner Aktionsplan entwickelt und im April 2020 als Gesamtkonzept bei der Europäischen Kommission eingereicht.

# Inhalt

1 Präambel.....	4
2 Bestandsanalyse der umgesetzten Maßnahmen des vorangegangenen Frauenförderplans 2014 bis 2019 .....	5
2.1 Professorinnen .....	5
2.2 Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung.....	5
2.3 Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	6
2.4 Studentinnen .....	7
2.5 Wissenschaftliche und technisch-administrative Mitarbeiterinnen .....	8
2.6 Familiengerechte Hochschule .....	9
2.7 Integration von Gleichstellung in die Organisationsstrukturen .....	10
2.8 Gender-Kompetenz .....	11
2.9 Sexuelle Belästigung und Diskriminierungen aller Art .....	12
3 Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur an der Hochschule Fulda .....	13
3.1 Frauenanteile unter den Beschäftigten .....	13
3.2 Frauenanteile in den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen .....	16
4 Hochschulentwicklung an der Hochschule Fulda und die daraus resultierenden Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit für den Zeitraum 2020 bis 2025 .....	19
5 Ziele und Maßnahmen an der Hochschule Fulda 2020 - 2025.....	21
5.1 Strategisches Ziel I – Unterrepräsentanzen von Frauen im Wissenschaftssystem beseitigen ..	22
5.1.1 Konkretes Ziel 1: Am Kaskadenmodell orientierte Gleichverteilung der professoralen Lehrkräfte, hervorragende Wissenschaftlerinnen gewinnen und halten, gendersensible Berufungsverfahren .....	22
5.1.2 Konkretes Ziel 2: Abflachung der vertikalen und horizontalen Segregation, MINT-Förderung von Frauen.....	25
5.1.3 Konkretes Ziel 3: Qualitätssicherung im Bereich Gleichstellung.....	27
5.2 Strategisches Ziel II: Gendersensible Arbeits- und Studienbedingungen gestalten.....	27
5.2.1 Konkretes Ziel 1: Entwicklung einer gendersensiblen Führungskultur, Stärkung der Führungsmotivation bei Frauen .....	28
5.2.2 Konkretes Ziel 2: Eine gender- und diversitätssensible Campuskultur fördern .....	30
5.3 Strategisches Ziel III: Geschlechtergerechte Personalgewinnung und Personalentwicklung etablieren .....	32
5.3.1 Konkretes Ziel 1: Karriereförderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich .....	32
5.3.2 Konkretes Ziel 2: Unterstützung herausragender Nachwuchswissenschaftler*innen bei einer Wissenschaftskarriere bis hin zur HAW-Professur .....	33
5.3.3 Konkretes Ziel 3: Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung vielfältiger Erwerbsbiografien, gendersensible Leistungsbeurteilung.....	34
5.3.4 Konkretes Ziel 4: Weiterentwicklung des Fortbildungsangebotes.....	35

5.4 Strategisches Ziel IV: Gender in Forschung, Lehre und Studium fördern .....	36
5.4.1 Konkretes Ziel 1: Frauen- und Geschlechterforschung vorantreiben .....	36
5.4.2 Konkretes Ziel 2: Forschungsaktivitäten von Wissenschaftlerinnen erhöhen .....	38
5.4.3 Konkretes Ziel 3: Förderung von (MINT-)Studentinnen, Verbesserung der Chancen beim Berufseinstieg .....	39
5.5 Strategisches Ziel V: Vereinbarkeit von Fürsorgeverantwortung und Studium bzw. Beruf.....	40
5.5.1 Konkretes Ziel 1: Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur .....	40
5.5.2 Konkretes Ziel 2: Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen bzw. Unterbrechungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben .....	42
5.6 Strategisches Ziel VI: Diversitätssensibilisierung und Antidiskriminierung stärken.....	43
5.6.1 Konkretes Ziel 1: Wissensvermittlung zum Umgang mit Diversität und Antidiskriminierung.....	43
5.6.2 Konkretes Ziel 2: Lösungsorientierte Begleitung bei Diskriminierungen .....	44
6. Bestandsaufnahme und Zielvorgabe für Stellenbesetzungen (Tabellenteil) .....	46
6.1 C-Besoldung – Ist-Analyse .....	46
6.1 C-Besoldung – Abschätzung .....	47
6.2 W-Besoldung – Ist-Analyse.....	48
6.2 W-Besoldung – Abschätzung.....	49
6.3 Besoldungsgruppe A.....	50
6.3.1 Höherer Dienst (Beamte) – Ist-Analyse .....	50
6.3.1 Höherer Dienst (Beamte) – Abschätzung .....	51
6.3.2 Gehobener Dienst (Beamte) – Ist-Analyse .....	52
6.3.2 Gehobener Dienst (Beamte) – Abschätzung .....	53
6.4 Entgeltgruppen TV-H – Ist-Analyse .....	54
6.4 Entgeltgruppen TV-H – Abschätzung .....	55
6.5 Promovierende.....	57
6.6 Studentische Hilfskräfte ohne Abschluss .....	58
6.7 Auszubildende – Ist-Analyse.....	59
6.7 Auszubildende – Abschätzung.....	60

## 1 Präambel

Gleichstellung und Frauenförderung wird an der Hochschule Fulda seit mehr als 30 Jahren aktiv vorangetrieben und gelebt. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern, Familienfreundlichkeit, Karriereförderung und Gender Mainstreaming bilden dabei wesentliche Leitprinzipien und werden von allen Hochschulangehörigen im Sinne einer Gemeinschaftsaufgabe unterstützt. Das Präsidium bekennt sich zu einer konsequenten Gleichstellungspolitik und unterstützt die Arbeit mit entsprechenden finanziellen und personellen Ressourcen.

Die Gleichstellungsarbeit der Hochschule Fulda erweist sich seit Jahren als nachhaltig und wirksam. Prägende Maßnahmen und Entwicklungen in den letzten Jahren waren u. a. erfolgreiche Zertifizierungen mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat sowie dem audit familiengerechte hochschule® in 2015 und 2018, die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm II und III, Spitzenpositionen im Hochschulranking des Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) und die Verankerung von Gleichstellungszielen in den Zielvereinbarungen mit dem HMWK sowie in dem Hochschulentwicklungsplan für den Zeitraum 2016 – 2020. Eine gut integrierte Gleichstellungspolitik schlägt sich dabei auch in den Kennzahlen nieder. Der Professorinnenanteil liegt bei herausragenden 47,17 Prozent [Stand 01.01.2020] und bei den im höheren Dienst zusammengefassten Entgeltgruppen liegt bereits seit Beginn des Frauenförderplan 2014 – 2019 keine Unterrepräsentanz von Frauen nach dem HGIG vor. An diese Erfolge gilt es anzuschließen.

Die Hochschule Fulda arbeitet stetig daran, gesetzte Gleichstellungsziele und bestehende Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit sowie nachhaltige Verankerung hin zu überprüfen. Das in den letzten Jahren entstandene Konzept mit Blick auf aktuelle und zukünftige Handlungsfelder zeigt sich als durchdacht und erfolgversprechend: Im November 2018 erhielt die Hochschule Fulda als einzige Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) bundesweit im Rahmen des Professorinnenprogramm III das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet“. Im Begutachtungsschreiben zum Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder wird das Gleichstellungszukunftskonzept der Hochschule Fulda als ein herausragendes Beispiel für die Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur gewürdigt. Weiterhin wird hervorgehoben, dass das Konzept das Potenzial besitzt, die in der Hochschule verankerten Gleichstellungsbemühungen zur nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu gewährleisten und Gleichstellung an der Hochschule Fulda strukturell sehr gut verankert ist.

Eine wirksame Gleichstellungsarbeit muss sich auch in der zukünftigen Hochschulentwicklung wiederfinden. Für den Zeitraum von 2020 bis 2025 gilt es, das für das Professorinnenprogramm III entwickelte Gleichstellungszukunftskonzept umzusetzen. Ein übergeordnetes Ziel ist, die Chancen für Frauen im Wissenschaftssystem weiter zu erhöhen und diese entsprechend ihrer Lebenswirklichkeiten zu fördern sowie eine geschlechtergerechte Personalentwicklung voranzutreiben. Ebenso sollen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Frauenförderung enger mit den Querschnittsthemen Diversität, Antidiskriminierung und Interkulturalität zusammengedacht und sich daraus ergebene Synergien besser genutzt werden.

Das Präsidium als auch die Führungskräfte der Hochschule Fulda tragen aktiv zur Umsetzung der in diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2020 – 2025 aufgeführten Maßnahmen bei. Darüber hinaus sind alle Hochschulangehörigen dazu aufgefordert, ihren Beitrag zum erfolgreichen Erreichen der Gleichstellungsziele zu leisten.

## **2 Bestandsanalyse der umgesetzten Maßnahmen des vorangegangenen Frauenförderplans 2014 bis 2019**

Bereits zu Beginn des Frauenförderplans 2014 – 2019 konnte die Hochschule Fulda an eine gut integrierte und durchdachte Gleichstellungsarbeit anknüpfen, die sich sowohl qualitativ in nachhaltigen Gleichstellungsmaßnahmen als auch quantitativ in herausragenden Zahlen widerspiegelt. Dies bestätigt auch die Jurybegründung für das vierte TOTAL E-QUALITY-Prädikat für den Zeitraum 2015 – 2018: „Die hervorragende gleichstellungspolitische Arbeit der Hochschule Fulda der vergangenen Jahre zeigt sich auch in der aktuellen Bewerbung, worin das nachhaltige Engagement für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit durch stimmige und strategisch abgeleitete Angebote und Maßnahmen in sämtlichen Aktionsfeldern sichtbar wird. Diese konsequente Umsetzung schlägt sich in der erfolgreichen Steigerung des Professorinnenanteils über die Jahre hinweg auf aktuell 44 Prozent [Stand 01.01.2018] und einem Anteil von 66 Prozent an Promovendinnen [Stand 01.12.2017] nieder.“ In Bezug auf die im Frauenförderplan 2014 – 2019 niedergeschriebenen Maßnahmen lässt sich festhalten, dass alle genannten Vorhaben im Geltungszeitraum fortgeführt oder umgesetzt wurden oder sich im Umsetzungsstadium befinden. Nachfolgend sollen die prägenden Ergebnisse und Entwicklungen für die unter Kapitel 4.1 bis 4.9 des Frauenförderplans 2014 – 2019 aufgeführten Maßnahmen zusammengefasst werden.

### **2.1 Professorinnen**

Ziele 2014 – 2019: Umsetzung einer gendersensiblen Berufungspolitik; Steigerung des Frauenanteils unter den Professuren; angemessene Beteiligung von Frauen an Auswahlverfahren

In 2015 unterzeichnete die Hochschule Fulda die Vereinbarung *Hessenweite Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren* mit dem HMWK und setzt diese konsequent um. Die Prozesse der Berufungsverfahren sowie mitgeltende Dokumente wurden in den letzten Jahren stetig optimiert, transparent gemacht und gendersensibel gestaltet. Hierzu zählen beispielsweise die angemessene Berücksichtigung der Geschlechter bei der Besetzung von Berufungskommissionen sowie bei der Beauftragung von externen Gutachter\*innen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten begleiten den gesamten Berufungsprozess und unterstützen beratend bei der Gewinnung und Rekrutierung hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen. Insbesondere Wiederholungsausschreibungen in Berufungsverfahren mit wenigen Bewerbungen von qualifizierten Frauen zeigten sich in den letzten Jahren als sehr erfolgreich. Diese an der Hochschule Fulda geübte Praxis führte in den Jahren 2013 – 2018 dazu, dass in 11 Berufungsverfahren mit Wiederholungsausschreibung die Besetzung der Professur mit einer Frau erfolgte.

### **2.2 Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung**

Ziele 2014 – 2019: Integration von Gender in das Lehr- und Forschungsprofil der Hochschule Fulda sowie in die Gleichstellungsarbeit der Hochschule Fulda; Nutzung der Erkenntnisse zur Erhöhung der Gender-Kompetenz aller Hochschulangehörigen

Im Bereich der Forschung ist die Hochschule erfolgreich bei der Teilnahme an Ausschreibungen wie dem Förderprogramm des HMWK „Genderforschung und Gleichstellung der Geschlechter“ und beteiligt sich personell und materiell aktiv am Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen (gFFZ). In den Bereichen Lehre und Studium setzt die Hochschule Fulda vor allem auf

die Sensibilisierung von Lehrenden für Gender und Diversität und unterstützt sie mithilfe unterschiedlicher Formate (Bsp. Workshops<sup>2</sup>, Handbücher<sup>3</sup>) bei der Implementierung von Gender in der Hochschuldidaktik sowie in Forschungsprojekten. In der Zeit von 2015 bis 2018 stellte die Hochschule Fulda hochschulintern einen Innovationsfonds für neue Lehr- und Lernmethoden zur Verfügung, u. a. mit dem Ziel der Integration von Gender- und Diversityaspekten in die Lehre. Darüber hinaus finden jedes Semester inner- als auch außerhalb der Lehrpläne zahlreiche Veranstaltungen mit Genderbezug statt (Bsp. Vortragsreihe „Migration, Gender und soziale Praxis“ des Forschungsverbundes Sozialrecht und Sozialpolitik (FoSS) seit 2016; Gastdozenturen mit Gender- und Diversitybezug<sup>4</sup>). Um die Repräsentanz von Frauen in (drittmittelbezogenen) Forschungsprojekten weiter zu erhöhen, werden Forschungsinteressierte aktiv bei der Beantragung von Mitteln unterstützt sowie über ausgeschriebene Forschungsprogramme informiert. Ein weiterer Fokus liegt auf der Vernetzung von Nachwuchswissenschaftler\*innen und der Erhöhung der Sichtbarkeit von Gender-interessierten Forscher\*innen. Um dieses Ziel zu erreichen, finden regelmäßig intern und extern organisierte Veranstaltungen an der Hochschule Fulda statt (Bsp. jährliche Netzwerkveranstaltung „forschen & vernetzen“; gFFZ-Fachtagung „Fokus Gender“ in 2016). Herausragende Leistungen von (Nachwuchs-)Wissenschaftler\*innen werden aktiv sichtbar gemacht<sup>5</sup> und mithilfe von verfügbaren Preisen (Bsp. Henriette-Fürth-Preis für Abschlussarbeiten mit Genderbezug) honoriert.

## 2.3 Nachwuchswissenschaftlerinnen

Ziele 2014 – 2019: Schaffung und Ausbau zentraler und dezentraler Nachwuchs- und Promotionsförderung; Verbesserung der Karrierechancen von Nachwuchswissenschaftlerinnen

In dem Kalenderjahr 2016 wurde das Ziel der Förderung von herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen sowohl in den Zielvereinbarungen zwischen der Hochschule Fulda und dem HMWK als auch dem Entwicklungsplan der Hochschule Fulda für den Zeitraum 2016 – 2020 verbindlich festgelegt. Hierzu gehörte ebenfalls die Entwicklung von Förderprogrammen für Promovendinnen, insbesondere im MINT-Bereich. In 2015 wurden erstmalig zwei halbe MINT-Promotionsstellen für Promovendinnen aus Frauenfördermitteln für 3 Jahre teilfinanziert. Die Mittel gingen an die Fachbereiche Angewandte Informatik (AI) und Lebensmitteltechnologie (LT). Als Fördervoraussetzung mussten die beiden Fachbereiche ein eigenes Fachbereichsgleichstellungskonzept erstellen und darin Maßnahmen zur Förderung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen benennen. Mit dem eigenständigen Promotionsrecht hat sich die Promotionsförderung in den letzten Jahren ausgeweitet. Seit 2017 gibt es ergänzend zu der Stelle einer Promotionsbeauftragten eine Promotionskoordinationsstelle sowie eine Vielzahl an

---

<sup>2</sup> Vgl. bspw. Workshop „Doing Gender while Doing Research“ des Fachbereichs Sozialwesen (SW) am 02.06.2018; Workshop der Arbeitsgruppe wissenschaftliche Weiterbildung (AGWW) „Diversität in der Lehre als Chancen für Hochschulen“ im August 2020.

<sup>3</sup> Vgl. bspw. gFFZ-Online Handreichung „Gender in der MINT-Lehre“, online verfügbar unter: <https://www.gffz.de/gender-in-die-lehre-der-mint-faecher/willkommen> [16.06.2020]; Landeskongress der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten (LaKoF Hessen): Broschüre „GENDERkompetent“, online verfügbar unter [https://www.hs-fulda.de/fileadmin/user\\_upload/Unsere\\_Hochschule/Gleichstellungsbuero/Genderkompetent.pdf](https://www.hs-fulda.de/fileadmin/user_upload/Unsere_Hochschule/Gleichstellungsbuero/Genderkompetent.pdf).

<sup>4</sup> Vgl. bspw. Gastdozentur des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) am Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften (SK) mit dem Schwerpunkt „Diversity Studies“, Wintersemester (WiSe) 2017/2018.

<sup>5</sup> Vgl. bspw. Homepage der Hochschule Fulda unter: <https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/alle-meldungen>.

Qualifizierungsstellen im Zuge der neu eingerichteten Promotionszentren<sup>6</sup> und Forschungseinrichtungen (Bsp. Regionales Innovationszentrum Gesundheit und Lebensqualität Fulda (RIGL-Fulda)<sup>7</sup>). Mit dem Anstieg der Promotionsstellen entwickelten sich in den letzten Jahren immer mehr Unterstützungsstrukturen, bspw. in Form von fachbereichsspezifischen und -übergreifenden Workshops<sup>8</sup>, Promotionskollegs (Bsp. Doktorand\*innen-Kolleg des Fachbereichs Oecotrophologie (Oe)) oder auch Promotionsstipendien. Ein weiterer Schwerpunkt der letzten Jahre lag auf der Karriereentwicklung von Postdocs. In 2017 wurde eine erste Postdoc-Stelle im Fachbereich Sozialwesen (SW) geschaffen und mit einer Frau besetzt. Darüber hinaus beteiligt sich die Hochschule Fulda an unterschiedlichen Programmen zur Karriereförderung von Postdocs (Bsp. Marie-Sklodowska-Curie-Actions). Die Hochschule Fulda ist um die Ausschöpfung und bedarfsgerechte Anpassung des Plätzekontingents für Promovendinnen und weibliche Postdocs in den seit 2017 umgestalteten Förderlinien ProCareer.Doc, ProAcademia und ProProfessur von Mentoring Hessen<sup>9</sup> bemüht. Die Teilnahme an den Linien wurde Ende 2017 mit einem Präsidiumsbeschluss als Weiterbildung anerkannt mit der Folge, dass Arbeitszeit angerechnet und Reisekosten erstattet werden. Entwicklung der eigenständigen Forschungs-, Lehr- und Publikationsfähigkeit bei Nachwuchswissenschaftler\*innen unterstützt die Hochschule Fulda u. a. mittels Publikationsfonds (Bsp. Open Access), fachlicher Unterstützung bei der Beantragung von Forschungsprojekten sowie einer Vielzahl von hochschuldidaktischen Workshops und Weiterbildungen (Bsp. Zertifikatsweiterbildung „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschullehre“; Hochschuldidaktische Woche der Arbeitsgruppe wissenschaftliche Weiterbildung (AGWW)).

## 2.4 Studentinnen

Ziele 2014 – 2019: Gewinnung und Förderung von Studentinnen, insbesondere im MINT-Bereich, sowie Gewinnung und Förderung von Männern in unterrepräsentierten Fachbereichen; Verbesserung der Integration von Studentinnen in das Wissenschaftssystem; Erhöhung der Chancen auf eine berufliche Karriere

Ziel der unterschiedlichsten Maßnahmen für Studentinnen aller Fachbereiche ist es, das Kompetenzprofil in Bezug auf die eigene berufliche und wissenschaftliche Orientierung zu stärken und zu unterstützen. Die jedes Semester stattfindende frauen@hs-fulda-Veranstaltungsreihe für Studentinnen aller Fachbereiche wurde in 2015 als Daueraufgabe in das Gleichstellungsbüro überführt und mit zusätzlichen Zeitressourcen ausgestattet. Jedes Semester nehmen rund 60 Studentinnen an den thematisch wechselnden Veranstaltungen teil. Seit 2002 erhalten Studentinnen der naturwissenschaftlich-technischen Fachbereiche Unterstützung bei ihrer Karriere- und Studienplanung in der Förderlinie ProCareer.MINT (ehemals MentorinnenNetzwerk) von Mentoring Hessen. Darüber hinaus unterstützt die Hochschule Fulda ihre Absolvent\*innen mit zahlreichen

---

<sup>6</sup> Promotionszentrum Angewandte Informatik, Promotionszentrum Public Health, Promotionszentrum Sozialwissenschaften mit den Schwerpunkten Globalisierung, Europäische Integration und Interkulturalität, Promotionszentrum Soziale Arbeit.

<sup>7</sup> Zum 01.01.2018 ist das RIGL-Fulda als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Hochschule Fulda eingerichtet worden. Gefördert wird das RIGL-Fulda mit insgesamt fünf Innovationsschwerpunkten und darin enthalten zehn Umsetzungsprojekten durch das Bund-Länder-Programm "Innovative Hochschule".

<sup>8</sup> Vgl. bspw. Workshop für alle Promovierende „Mit der Promotion in die Berufspraxis - Wege aus der Wissenschaft“, 16.06.2020; Forschungswerkstatt des Promotionszentrums Globalisierung, Europäische Integration, Interkulturalität, 08.11.2019.

<sup>9</sup> Mentoring Hessen ist das Verbundprojekt der hessischen Hochschulen zur Förderung von Frauen auf ihren Karrierewegen in Wissenschaft und Wirtschaft und beinhaltet vier passgenaue Förderlinien für die individuelle Karriereplanung - von der Studentin bis zur angehenden Professorin.

Angeboten beim Berufseinstieg (Bsp. Firmenkontaktmesse, START-Agentur für Existenzgründungen, Career Service für internationale Absolvent\*innen). Das Angebot an Bachelor- und Masterstudiengängen wurde in den letzten Jahren ausgebaut. Im Wintersemester (WiSe) 2019/2020 umfasste es 41 Bachelor- und 20 Master-Programme. Ebenso erfolgte in den letzten Jahren ein Ausbau interdisziplinärer Studiengänge (Bsp. 2015 B. Sc. Gesundheitstechnik) sowie eine Ausweitung von Blended-Learning-Formaten und berufsbegleitenden Studienformen. Die konsequente Maßnahme, bei der Neueinrichtung von Studiengängen zu prüfen, ob die verschiedenen Zielgruppen sich gleichermaßen angesprochen fühlen, hat sich bewährt. Gendergerechte Marketingkonzepte der Fachbereiche<sup>10</sup> und Beratungsangebote sollen ebenfalls geschlechtsatypische Berufs- und Studienwahlen von Studieninteressierten unterstützen.

Im Bereich der Schnittstelle Schule – Hochschule wurden die bereits seit Jahren erfolgreich angebotenen Maßnahmen um weitere Formate ergänzt: Zur Förderung der naturwissenschaftlich-technischen Interessen bei jungen Frauen ist die Hochschule Fulda in 2017 dem Nationalen Pakt „komm, mach MINT“ beigetreten und beteiligt sich seit 2018 am hessischen Verbundprojekt Hessen Technikum. Ebenso hat die Hochschule Fulda die Zahl ihrer Schulkooperationen<sup>11</sup> in den letzten Jahren ausgebaut. Angeboten werden weiterhin außerschulische Formate wie der Girls´ und Boys´ Day, der MINTmachClub Fulda (mit erweiterten gendergerechten Angeboten wie Workshops, MINT-Labortagen, Science Slams und Lehrkräftefortbildungen) und die Kinderuniversität.

## **2.5 Wissenschaftliche und technisch-administrative Mitarbeiterinnen**

Ziele 2014 – 2019: Förderung von Frauen beim beruflichen Ein- und Aufstieg; Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen sowie vorurteilsfreie gleichstellungsorientierte Förderung aller Hochschulangehörigen

In dem Frauenförderplan 2014 – 2019 wurden bereits zahlreiche erfolgreich umgesetzte Maßnahmen zur Erreichung der o. g. Ziele vorgestellt. Diese wurden während der Gültigkeit des Frauenförderplans fortgeführt und entsprechend der Hochschulentwicklungen erweitert. Die Prozesse der Einstellungsverfahren sowie der Stellenausschreibungen wurden in den letzten Jahren stetig optimiert und transparent gestaltet, um die Personalauswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sicherzustellen. Erklärtes Ziel der Personalentwicklung ist es, alle Beschäftigten, insbesondere auch Führungskräfte, in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen und zu fördern. Die Hochschule Fulda kann in den letzten Jahren auf erfolgreiche Karriereförderung und Personalentwicklung zurückblicken. Hierzu gehörten die Eröffnung neuer Berufsperspektiven durch die Übertragung höherwertiger Funktionen und Tätigkeiten (Bsp. Leitung einer Abteilung oder eines Aufgabenbereichs) sowie die Überprüfung und Neustrukturierung von Aufgabenbereichen. Von dieser Praxis profitierten insbesondere herausragende Mitarbeiterinnen der technisch-administrativen Einrichtungen.

Die Förderung und Entwicklung der Beschäftigten ist der Hochschule Fulda ein wichtiges Anliegen. Ein wesentlicher Baustein der Personalentwicklung ist die interne sowie externe Fort- und Weiterbildung. Durch die Erweiterung des Inhouse-Schulungsprogramms im Jahr 2018 soll Beschäftigten an der Hochschule vor Ort ein interessantes und breitgefächertes Fortbildungsangebot

---

<sup>10</sup> Vgl. bspw. Studiengangsw Webseiten der Fachbereiche AI und Oe: AI: <https://www.hs-fulda.de/angewandte-informatik/studium/studiengaenge> [16.06.2020]; Oe: <https://www.hs-fulda.de/oecotrophologie/studium/bachelor-studiengaenge> [16.06.2020].

<sup>11</sup> Vgl. <https://www.hs-fulda.de/kooperieren/schulen/schulkooperationen/kooperationsschule-werden> [16.06.2020].

bereitgestellt werden. Davon sollen insbesondere Mitarbeitende profitieren, die bspw. durch Familienverpflichtungen in ihrer Reisefähigkeit eingeschränkt sind. Zu den Handlungsfeldern der Personalentwicklung gehören außerdem Querschnittsthemen aus dem Bereich Gesundheit (Bsp. Betriebliches Eingliederungsmanagement u. v. m.) mit dem Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und zu fördern.

Das Personalentwicklungskonzept bildet zusammen mit dem Fortbildungskonzept die Grundlage für die Personalentwicklung an der Hochschule Fulda. Es gilt für alle Professor\*innen und Mitarbeiter\*innen, die in einem Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit der Hochschule Fulda stehen (ausgenommen Lehrbeauftragte und studentische Hilfskräfte). Bei der Überarbeitung des bestehenden Personalentwicklungskonzepts ist vorgesehen, Forschende explizit in das Konzept einzubeziehen und Besonderheiten dieser Beschäftigungsgruppe zu betrachten. Um die Arbeitsbedingungen für Forschende an der Hochschule Fulda nachhaltig zu verbessern, werden folgende Dokumente selbstverpflichtend umgesetzt: „*Grundsätze der hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) zur Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur*“ (seit 2019), hochschulinternes Diskussionspapier „Post-Docs an der Hochschule Fulda“ (2017) sowie die in 2019 beschlossene *Richtlinie zur offenen-transparenten und leistungsbezogenen Rekrutierungsverfahren von Forschenden (OTM-R)*<sup>12</sup>. Der im Rahmen des Projekts Charter und Code (vgl. Fn. 1) entwickelte Aktionsplan mit konkreten Maßnahmen<sup>13</sup> wurde am 13.02.2019 vom Senat beschlossen und ein Gesamtkonzept am 03.04.2020 offiziell bei der Europäischen Kommission eingereicht. All diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Beschäftigungsverhältnisse von Forschenden an der Hochschule Fulda zu verbessern sowie einen verantwortungsvollen Umgang mit angemessenen und planungssicheren Zeiträumen, (familiären) Unterbrechungen und mit transparenten Qualifizierungs- und Karrierewegen zu entwickeln. Gleichstellungsaspekte sowie Familienfreundlichkeit werden berücksichtigt.

In 2018 rückte durch eine gemeinsame Initiative der Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF Hessen), der hessischen Hochschulen und des HMWKS das Thema gendergerechte Führungskultur in den Fokus. Als Auftakt fanden zwei Workshops „Geschlechtergerechte und diversitätssensible Führungskultur“ mit unterschiedlichen Inhalten statt. Ziel des Projekts ist es, eine gemeinsame Strategie zu entwickeln und diese an den Hochschulen umzusetzen. Eine Handreichung<sup>14</sup> zu den Ergebnissen der Workshops wurde im Juli 2020 veröffentlicht.

## 2.6 Familiengerechte Hochschule

Ziele 2014 – 2019: Ermöglichung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium für alle Hochschulangehörigen; Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten

Die Hochschule Fulda fördert eine angemessene Integration von Frauen und Männern mit Familienverpflichtungen in das Berufsleben bzw. Studium und erhöht ihre Chancen auf einen

---

<sup>12</sup> Vgl. OTM-R Richtlinie der Hochschule Fulda, online verfügbar unter: [https://www.hs-fulda.de/fileadmin/user\\_upload/Unsere\\_Hochschule/Hochschulverwaltung/Personalmanagement/HRS4R/PM-4910-RL-OTM-R\\_HFD.pdf](https://www.hs-fulda.de/fileadmin/user_upload/Unsere_Hochschule/Hochschulverwaltung/Personalmanagement/HRS4R/PM-4910-RL-OTM-R_HFD.pdf) [16.06.2020].

<sup>13</sup> Mehr Informationen unter: <https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/a-z-alle-institutionen/personalmanagement/arbeitgeber-hochschule/hrs4r-human-resources-strategy-for-researchers> [16.06.2020].

<sup>14</sup> LaKoF Hessen (2020): Broschüre "Gendergerechte und diversitätssensible Führungskultur". Online verfügbar unter: [http://lakof-hessen.de/files/other/LAKOF\\_Handreichung.pdf](http://lakof-hessen.de/files/other/LAKOF_Handreichung.pdf) [10.11.2020].

erfolgreichen Wiedereinstieg während und nach der Familienphase. Die regelmäßige Teilnahme an dem Audit von berufundfamilie® seit 2006 sichert und optimiert dabei das Gesamtkonzept der Hochschule Fulda. Mit der in 2018 nunmehr vierten Re-Auditierung geht es in den nächsten Jahren um die strategische Sicherung und Konsolidierung der vorhandenen Maßnahmen in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege. Ergänzend dazu ist die Hochschule Fulda in 2019 dem Verein Familie in der Hochschule e. V. beigetreten und sieht sich der Charta des Vereins verpflichtet. Insbesondere der spezifische Best-Practice-Austausch mit anderen Hochschulen bietet stets neue Impulse. Der Campus bietet Spiel- und Rückzugsmöglichkeiten für Familien, es gibt eine Vielzahl von verstetigten Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Studierende und Beschäftigte und das in 2014 neu errichtete Familienzentrum als Anlauf- und Beratungsstelle wird gut angenommen. Die Sichtbarkeit der familienfreundlichen Angebote wurde in den letzten Jahren in Form von neuen Web- und Campuspräsenzen (Bsp. Info-Stände) erhöht. Eine offene Sprechstunde ermöglicht seit 2014 eine niederschwellige Beratung für Studierende.

In 2017 wurde eine „Dienstvereinbarung zum Umgang mit alternierender Telearbeit zwischen dem Präsidenten und dem Personalrat der Hochschule Fulda“ unterzeichnet. Diese regelt ein transparentes Verfahren der Antragsstellung wegen Kinderbetreuung oder Pflege. Ebenso besteht nun die Möglichkeit einer mobilen Notfalllösung für bis zu fünfmal pro Jahr. Weiterhin stehen den Beschäftigten flexible Gleitzeit und Teilzeitmöglichkeiten zur Verfügung. Aktuell wird das seit 2010 vorliegende Personalentwicklungskonzept überarbeitet.

Bezüglich der familienfreundlichen Studienorganisation finden neben der Überprüfung vorhandener Maßnahmen und auch verbindlichen Regelungen (Bsp. Prüfungsordnungen) ebenfalls in regelmäßigen Abständen Vernetzungstreffen mit Vertreter\*innen aller Fachbereiche statt. Neben der Sensibilisierung der Lehrenden geht es ebenfalls um die Erarbeitung bedarfsgerechter Lösungen für Studierende mit Vereinbarkeitsschwierigkeiten. Darüber hinaus baut die Hochschule Fulda ihre flexiblen Studienformen stetig aus. Um Studierenden und Nachwuchswissenschaftler\*innen bei ihrer Lebens- und Karriereplanung zu unterstützen, wurde im WiSe 2017/2018 ein Workshop „Wissenschaft und Elternschaft erfolgreich vereinbaren“ angeboten. Ziel war es, ein individuelles und realistisches Vereinbarkeitsmodell zu entwickeln. Eine Fortführung ist angestrebt.

## **2.7 Integration von Gleichstellung in die Organisationsstrukturen**

Ziele 2014 – 2019: Verankerung von Gleichstellung in den Organisationsstrukturen; Umsetzung von Gender Mainstreaming von allen Hochschulangehörigen

In 2016 wurden Gleichstellungsziele nachhaltig in verbindlichen Regelungen verankert. Hierzu gehören u. a. die Zielvereinbarungen mit dem HMWK 2016 – 2020, der Hochschulentwicklungsplan 2016 – 2020 und die Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen 2016 – 2020. Darüber hinaus ist Gleichstellung und Gender Mainstreaming ein fester Bestandteil in den zentralen Dokumenten und Prozessen aus den Bereichen Lehre und Studium sowie der Verwaltung. Um eine wirksame Gleichstellungsarbeit zu gewährleisten, sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beratend in die laufenden Entwicklungsprozesse und -projekte mit eingebunden. Hierzu wurde in 2015 der Entlastungsumfang der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf ein Vollzeitäquivalent (1,0 VZÄ) erhöht. Um den Frauenanteil in den Gremien zu erhöhen, bemüht sich die Hochschule Fulda bei der Neubesetzung von Ämtern um eine aktive Ansprache geeigneter Frauen. Im Zuge des in 2014 bereits erwähnten Diversitätsprozesses erfolgte in den letzten Jahren eine Profilschärfung der Gleichstellungsarbeit auf zwei Schwerpunkte: „Frauenförderung & Karriere“ sowie „Gleichstellung & geschlechtliche Vielfalt“. Zur nachhaltigen Sicherung der Gleichstellungsbestrebungen wurde in 2018

die Konzeption eines regelmäßigen Gleichstellungsmonitorings erfolgreich abgeschlossen sowie in 2019 erstmals veröffentlicht. Ziel ist u. a. die bessere Sichtbarmachung der vertikalen und horizontalen Segregation in den Fachbereichen als auch die Sichtbarmachung der Wirksamkeit von Maßnahmen. Das Gender Monitoring ist ein geeignetes Instrument zur regelmäßigen Überprüfung der gesetzten Ziele des Frauenförder- und Gleichstellungsplans.

## 2.8 Gender-Kompetenz

Ziele 2014 – 2019: Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für Gender und Diversität; Berücksichtigung und Integration von Genderaspekten im Prozess der Lehre; Angebot von Veranstaltungen zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen

Zur Erhöhung der Gender-Kompetenz aller Hochschulangehörigen wurden je nach Zielgruppe unterschiedliche Maßnahmen angeboten und umgesetzt: Studierende wurden in einem Workshop zur Lebensgestaltungskompetenz<sup>15</sup> für die Auswirkung von Gender in der Lebensverlaufsperspektive sensibilisiert. Der Workshop zu Chancen und Risiken von familiären Lebensmodellen für Karriere, Existenzsicherung und Rente im Umfang von 90 bzw. 180 Minuten wurde an allen Fachbereichen durchgeführt und fand im Zeitraum von 2014 – 2018 insgesamt 29 Mal statt. Für Beschäftigte aller Statusgruppen stehen regelmäßig verschiedene Fortbildungen und Veranstaltungen zur Sensibilisierung für Gender und Diversität zur Verfügung (Bsp. Gender Mainstreaming, Kommunikationstrainings, interkulturelle Trainings; angeboten als Inhouse-Schulungen der Zentralen Fortbildung Hessen (ZF) sowie der AGWW). Der Hochschule Fulda ist es wichtig, auch mit unterschiedlichen Formaten auf Gender-Themen hinzuweisen, die außerhalb der konkreten Arbeitsinhalte der Beschäftigten liegen und für die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern sensibilisieren (Bsp. Workshops der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) zum Thema „Altersarmut und unbezahlte Arbeit“ in 2015 und 2016; Frauenkalender von Gleichberechtigung und Vernetzung e. V. 2017 zum Thema Frauen und Flucht). Um Gender in der Lehre voranzutreiben, beteiligt sich die Hochschule Fulda seit 2016 finanziell an dem gFFZ-Projekt „Gender in MINT“ zur systematischen und fachlichen Integration von Genderaspekten in der MINT-Lehre.

Ein wesentlicher Beitrag zur nachhaltigen Weiterentwicklung der Schlüsselqualifikationen „Gender- und Diversity-Kompetenz“ sowie einer wertschätzenden und Vielfalt anerkennenden Hochschulkultur stellt der vom Präsidium in 2017 beschlossene Leitfaden für einen respektvollen Sprach- und Schriftgebrauch dar. Um die Reichweite der Maßnahme zu maximieren, wurde an alle Hochschulbeschäftigten und Lehrbeauftragten des WiSe 2017/2018 ein Handbuch „Sprach- und Kommunikationsleitfaden – Gender und Diversität“ ausgegeben und für die Studierenden aller Fachbereiche steht eine kompakte Handreichung im Flyer-Format zur Verfügung. Seit 2018 regelt die Verwaltungsgeschäftsordnung den verbindlichen gender- und diversitätssensiblen Sprachgebrauch<sup>16</sup> an der Hochschule Fulda.

---

<sup>15</sup> Mehr Informationen dazu online verfügbar unter: <https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/a-z-alle-institutionen/gleichstellungsbuero/angebote/workshop-strategien-zur-gestaltung-von-lebensverlaeuften>.

<sup>16</sup> Mehr Informationen zum Thema online verfügbar unter: <https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/a-z-alle-institutionen/gleichstellungsbuero/angebote/sprach-und-kommunikationsleitfaden-gender-und-diversitaet>.

## 2.9 Sexuelle Belästigung und Diskriminierungen aller Art

Ziele 2014 – 2019: Schutz aller Hochschulangehörigen vor sexueller Belästigung und Diskriminierung aller Art

Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversität gehören für die Hochschule Fulda denknottwendig zusammen. Ein wesentlicher Meilenstein im Diversitätsprozess war neben der erfolgreichen Auditierung „Vielfalt gestalten“ Anfang 2017 der Beschluss einer hochschulweit geltenden Anti-Diskriminierungsrichtlinie im Mai 2017. Diese Richtlinie soll dazu beitragen, Diskriminierung und Mobbing (u. a. wegen des Geschlechts) innerhalb der Hochschule zu unterbinden. Sie umfasst erstmals auch Personen, die bislang nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erfasst sind, insbesondere die Studierenden. Mit der Errichtung einer Antidiskriminierungs- und Beratungsstelle im März 2018 hat die Hochschule Fulda einen wichtigen Schritt in Richtung einer diskriminierungsfreien Lern- und Arbeitsumwelt geschaffen.

In 2017 wurde das Thema „Sexualisierte Belästigung“ in der Gleichstellungskommission diskutiert und Maßnahmen im Bereich Empowerment vorgeschlagen. Das seit Jahren existierende Sportangebot eines Selbstverteidigungskurses für Frauen wurde daraufhin um ein Selbstsicherheitstraining in Form eines WenDo-Kurses ergänzt. Beide Kursangebote werden aus Mitteln der Frauenförderung mitfinanziert und regelmäßig angeboten. In 2016 wurde hochschulweit die Frage der Campussicherheit diskutiert. Angst- und gefahrenenerzeugende Orte sowie das Sicherheitskonzept wurden von der Abteilung Gebäudemanagement überprüft. Seit dem Sommersemester (SoSe) 2016 gibt es in der Hochschul- und Landesbibliothek einen ganztägigen Wachdienst, der bei grenzüberschreitenden Verhalten angesprochen werden kann und regelmäßig im Gebäude kontrolliert.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Hochschule Fulda auf die Umsetzung des Frauenförderplans 2014 – 2019 erfolgreich zurückblickt. Die Teilnahme an Zertifizierungen im Bereich Gleichstellung und Familie, aber auch die Bewerbungen für das Professorinnenprogramm II und III forderten und fordern die Hochschule Fulda in regelmäßigen Abständen dazu auf, die eigene Gleichstellungsarbeit einem kritischen Soll-Ist-Vergleich zu unterziehen und mögliche Desiderate zu erkennen. Das Resultat dieser Gleichstellungsbemühungen ist ein durchdachtes und stimmiges Gesamtkonzept an der Hochschule Fulda. Auch wenn alle Maßnahmen grundsätzlich umgesetzt werden, so sieht die Hochschule Fulda die im Frauenförderplan 2014 – 2019 beschriebenen Maßnahmen als eine Daueraufgabe, die auch in der zukünftigen Gleichstellungsarbeit mindestens gehalten und ggf. weiterbearbeitet werden sollten.

### 3 Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur an der Hochschule Fulda

Grundlage der Analyse der Beschäftigtenstruktur sind die hochschulinternen Personalstatistiken (Stand: 01.01.2020) sowie zum Vergleich die Daten des Frauenförderplans der Hochschule Fulda der Jahre 2014 bis 2019. Für die Analyse der Frauenanteile in den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen werden entsprechend Statistiken zu Studierenden (Stand: 15.11.2019) und Promovierenden (Stand: 01.12.2019) herangezogen.

#### 3.1 Frauenanteile unter den Beschäftigten

Die Beschäftigtenzahl von 731 unterteilt sich in 159 Professor\*innen, 274 wissenschaftliche und 298 technisch-administrative Mitarbeitende. 48,5 Prozent der wissenschaftlichen und lediglich 16,1 Prozent der technisch-administrativ Beschäftigten sind befristet eingestellt. In 2014 lag der Anteil der befristet Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich bei 55,1 Prozent und im technisch-administrativen Bereich bei 19,7 Prozent.

##### Professor\*innen:

Die Anzahl der Frauen unter den Professor\*innen konnte in den vergangenen Jahren weiter gesteigert werden. Derzeit sind 75 von insgesamt 159 Professuren mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Professorinnenanteil von 47,17 Prozent. Auf Basis des Stellenumfangs aller Professuren (n = 157,25) ergibt sich ein Frauenanteil von 47,38 Prozent. Dies ist eine Steigerung um 5,89 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2014. Die Professor\*innen im Angestelltenverhältnis sind in der Tabelle der Entgeltgruppen des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) als „außertariflich“ erfasst. Der Frauenanteil unter den Professuren im Angestelltenverhältnis liegt bei 56,76 Prozent (n = 20). Die Zahl der C2-Professuren ist von 15,5 in 2014 auf 7 in 2020 gesunken. Der Frauenanteil liegt bei 71,43 Prozent. Der Frauenanteil unter den besser bezahlten C3-Professuren ist im Vergleich zu 2014 um 7,78 Prozentpunkte auf 27,78 Prozent gestiegen (n = 18). Unter den W2-Professuren ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen weiterhin nahezu ausgeglichen. Der Frauenanteil ist dort um 1,48 Prozentpunkte auf 47,89 Prozent gestiegen (n = 131,25). Zwischen 2014 und 2019 gingen insgesamt 33 von 61 Neuberufungen an Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil unter den Neuberufenen von 54,1 Prozent. Der Anteil an weiblichen Listenplatzierten lag im Zeitraum 2015 – 2019 bei insgesamt 45,8 Prozent. In den letzten beiden Jahren 2018 und 2019 konnte dieser Frauenanteil aber um durchschnittlich 7 Prozentpunkte auf 52,8 Prozent gesteigert werden.

##### Vertretungs- und Gastprofessuren:

Der Frauenanteil an Vertretungsprofessuren liegt aktuell bei 33 Prozent (Stand: 01.01.2020). In dem Zeitraum von 2014 bis 2019 wurden insgesamt 6 von 18 Vertretungsprofessuren mit Frauen besetzt. Dies entspricht ebenfalls einem Frauenanteil von 33 Prozent. Die drei Gastprofessuren der Jahre 2014, 2017 und 2019 hatten allesamt Männer inne.

##### Präsidium:

Das Präsidium besteht insgesamt aus vier Ämtern, von denen derzeit eines mit einer Frau besetzt ist. Hauptamtliche Präsidiumsmitglieder sind der Präsident und der Kanzler. Seit 2014 wird das

Vizepräsident\*innenamt für Lehre und Studium von einer Frau und das Amt für Forschung und Entwicklung seit 2015 von einem Mann übernommen.

Die Vizepräsidentschaft für Forschung und Entwicklung wird im Zeitraum 2020 – 2022 erneut zur Wahl stehen, die Vizepräsidentschaft für Lehre und Studium daran anschließend im Zeitraum 2023 – 2025. Die Ämter von Präsident\*in und Kanzler\*in werden ebenfalls im Zeitraum 2020 – 2022 (Präsident\*in) und 2023 – 2025 (Kanzler\*in) neu besetzt. Alle vier Ämter sind Wahlämter. Sie werden bei der Festlegung der Zielvorgaben aus Gründen der Wissenschaftsfreiheit nicht einbezogen. Unabhängig hiervon begrüßt die Hochschule Fulda die Bewerbung von weiblichen Kandidat\*innen ausdrücklich.

#### Fachbereichsleitungen:

Von den 8 Fachbereichen werden derzeit 3 von Frauen in der Funktion der Dekanin geleitet. Die weiteren Leitungsfunktionen wie Prodekanat und Studiendekanat sind zur Hälfte auf Frauen und Männer verteilt. In den 8 Fachbereichen gibt es bei den Fachbereichsleitungen immer wieder personelle Verschiebungen. Während in 2014 lediglich eine Dekanin mit der Fachbereichsleitung befasst war, so erreichte der Frauenanteil in 2018 mit 4 von 8 Fachbereichsleitungen erstmalig 50 Prozent. Mit Neuwahlen der Dekanatsleitungen liegt der Frauenanteil unter den Dekan\*innen aktuell wieder bei 37,5 Prozent. Der Frauenanteil der beiden Leitungsfunktionen Prodekanat und Studiendekanat verteilen sich ungleich auf die beiden Ämter (37,5 Prozent Prodekaninnen und 62,5 Prozent Studiendekaninnen).

Durch die geringe Zahl an Fachbereichen und die vergleichsweise kurzen Amtszeiten wird es auch in den kommenden Jahren zu personellem Wechsel und weiteren Schwankungen des Frauenanteils kommen. Fünf der acht Dekan\*innen werden im Zeitraum 2020 – 2022 neugewählt, die drei anderen im Zeitraum 2023 – 2025. Ein stärkerer Rückgang des Frauenanteils ist aufgrund des hohen Professorinnenanteils an der Hochschule nicht zu erwarten.

#### Leitungspositionen in der Zentralverwaltung und den zentralen technischen Einrichtungen:

Der Frauenanteil unter den 24 Leitungspositionen in Abteilungen, Stabsstellen der Zentralverwaltung sowie den zentralen technischen Einrichtungen insgesamt beträgt 66,67 Prozent (2014: 57 Prozent). Von den insgesamt 16 Abteilungen und zentralen technischen Einrichtungen werden 11 von einer Frau geleitet. Dies entspricht einem Anteil von 68,75 Prozent. Der Frauenanteil bei den Leitungen der insgesamt 8 Stabstellen beträgt 62,5 Prozent.

Von den 16 Abteilungsleitungen werden im Zeitraum 2020 – 2022 keine Stellen frei. Im Zeitraum 2023 – 2025 werden voraussichtlich zwei Stellen neu besetzt werden. In beiden Fällen wird im Einzelnen eine Bestenauslese getroffen. Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist in dem Bereich Abteilungsleitung nicht gegeben und auch nicht zu erwarten.

Von den drei Stabstellen, die nicht mit einer Frau besetzt sind, werden zwei Stabstellenleitungen im Zeitraum 2020-2022 in den Ruhestand eintreten. Mindestens eine Stabstelle wird im Anschluss daran aufgelöst. Die dritte Stabstelle (Behördliches Gesundheitsmanagement) ist im Moment unbesetzt. Durch den hohen Frauenanteil bei den verbleibenden Stabstellenleitungen ist für die Gesamtlaufzeit des Frauenförder- und Gleichstellungsplans eine Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich nicht zu erwarten.

### Leitungspositionen in den wissenschaftlichen Zentren, Promotionszentren und Forschungsverbänden:

7 der insgesamt 9 zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Forschungsverbänden werden von Frauen geleitet (77,8 Prozent). Die Zentrumsleitungen der zwei hochschuleigenen Promotionszentren sind beide mit einer Frau besetzt. In den Leitungsgremien der zwei hochschulübergreifenden Promotionszentren ist die Hochschule Fulda einmal durch einen Mann und einmal durch eine Frau vertreten.

Für die kommenden Jahre sind stärkere Veränderungen zurzeit weder in den Leitungspositionen der wissenschaftlichen Einrichtungen und Forschungsverbänden, noch in den Leitungspositionen der Promotionszentrum abzusehen oder zu erwarten.

### Beamt\*innen:

Der Frauenanteil unter den Beamt\*innen im gehobenen Dienst liegt bei 83,98 Prozent bezogen auf einen Stellenumfang von 4,87 VZÄ. Im höheren Dienst ist der Frauenanteil von 47,77 Prozent in 2014 auf 79,59 Prozent in 2020 gestiegen. Der Stellenumfang insgesamt ist jedoch von 7,66 auf 4,9 VZÄ zurückgegangen.

### Angestellte, nach TV-H Entgeltgruppen 1 – 15:

Unter den Angestellten an der Hochschule Fulda in den TV-H Entgeltgruppen 1 – 15 insgesamt liegt der Frauenanteil unter Berücksichtigung der Stellenanteile bei 63,9 Prozent. Der Anteil von Frauen unter den Vollzeitbeschäftigten liegt bei 52,6 Prozent.

Mit Ausnahme der Entgeltgruppen 7, 12 und 14 liegt der Frauenanteil in allen Entgeltgruppen bei über 50 Prozent. In der Entgeltgruppe 7 ist nur eine Person beschäftigt. Die Entgeltgruppen 12 und 14 werden i. d. R. nur über langjährige Bewährungen im Rahmen von Aufstiegen erreicht. In der Entgeltgruppe 12 liegt der Frauenanteil bei 36,62 Prozent (n = 29,71). Ohne Berücksichtigung der Stellenanteile liegt der Frauenanteil in dieser Entgeltgruppe bei 44,11 Prozent (n = 34) und konnte somit im Vergleich zu 2014 zumindest gehalten werden. Der Frauenanteil in der Entgeltgruppe 14 konnte im Vergleich zu 2014 um 12,38 Prozentpunkte auf 45,71 Prozent erhöht werden. In der Entgeltgruppe 13 liegt der Frauenanteil bei 64,32 Prozent (n = 130,78), in der Entgeltgruppe 13 Ü bei 86,57 Prozent (n = 18,62).

Diese Entwicklungen bedeuten für die Hochschule Fulda, dass für die im höheren Dienst zusammengefassten Entgeltgruppen keine Unterrepräsentanz von Frauen nach HGIG vorliegt.

### Auszubildende:

Insgesamt sind an der Hochschule Fulda 12 Auszubildende, verteilt auf 3 Ausbildungsberufe, angestellt. Der Frauenanteil unter den Auszubildenden liegt bei 75 Prozent. Alle Auszubildende sind derzeit in Vollzeit beschäftigt. Im Ausbildungsfeld Fachinformatik sind alle 3 Auszubildenden männlich und alle 8 Auszubildende im Bereich Verwaltungsfachangestellte weiblich. Die Ausbildungsstelle „Fachangestellte\*r für Medien und Informationsdienste“ ist mit einer Frau besetzt.

### Alternierende Telearbeit:

Die alternierende Telearbeit wird aktuell von 57 Beschäftigten genutzt. Die Teilnahme steht Frauen und Männern gleichermaßen offen. Insgesamt nutzen 38 Frauen diese Maßnahme (67 %). Seit 2014 ist die Zahl der telearbeitenden Männer von 7 auf aktuell 19 gestiegen.

## 3.2 Frauenanteile in den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

Die Hochschule Fulda orientiert sich bei der Bewertung ihres Gleichstellungserfolges im Wissenschaftssystem an dem Kaskadenmodell der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Danach ergeben sich die zu erreichenden Zielvorgaben für die Frauenanteile der wissenschaftlichen Karrierestufen durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifikationsstufe. Die aktuellen Frauenanteile innerhalb der Fachbereiche und der Hochschule Fulda insgesamt, aufgeschlüsselt nach Qualifikationsstufen, lassen sich in der nachfolgenden Tabelle veranschaulichen:

Qualifikationsstufe	Fachbereich								Insg.
	AI	ET	LT	Oe	PG	SK	SW	W	
Studentinnen insgesamt	25 %	18 %	59 %	78 %	80 %	77 %	75 %	50 %	59 %
davon Bachelor	27 %	18 %	56 %	80 %	79 %	76 %	76 %	50 %	58 %
1. FS Bachelor	31 %	25 %	51 %	81 %	79 %	76 %	76 %	48 %	60 %
davon Master	15 %	16 %	74 %	72 %	83 %	80 %	72 %	51 %	62 %
1. FS Master	13 %	20 %	74 %	64 %	84 %	84 %	96 %	48 %	63 %
Absolventinnen Bachelor	26 %	17 %	58 %	88 %	84 %	85 %	78 %	50 %	67 %
Absolventinnen Master	9 %	11 %	81 %	95 %	76 %	67 %	79 %	49 %	55 %
Promovendinnen (kooperativ & eigenständig)	15 %	0 %	54 %	78 %	59 %	58 %	62 %	33 %	51 %
Wiss. Mitarbeiterinnen	22 %	14 %	71 %	73 %	81 %	76 %	69 %	27 %	65 %
Post-Doktorandinnen	-	-	-	-	-	-	100 % (n = 1)		100 % (n = 1)
Professorinnen	17 %	15 %	23 %	69 %	64 %	65 %	72 %	40 %	47 %

Tabelle 1: Frauenanteile innerhalb der Fachbereiche nach Qualifikationsstufen, in Prozent (gerundet)<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Datengrundlage: Personalstatistik Stand 01.01.2020; Promotionsstatistik Stand 01.12.2019; Studierendenstatistik Stand WiSe 2019/2020; Studienabschlüsse Berichtsemester SoSe 2019 und WiSe 2019/2020.

### Student\*innen:

Der Anteil von Frauen unter den Studierenden liegt bei aktuell 58,9 Prozent (WiSe 2019/2020). Der Studentinnenanteil variiert jedoch nach Fachbereichen. Der Fachbereich Pflege und Gesundheit (PG) hat mit 79,8 Prozent weiterhin den höchsten Studentinnenanteil an der Hochschule Fulda. Diese Überrepräsentanz konnte im Vergleich zum WiSe 2013/2014 mit 3,4 Prozentpunkten erneut etwas abgebaut werden. Die Fachbereiche Oe, Sozial- und Kulturwissenschaften (SK) sowie SW haben einen ähnlich hohen Frauenanteil unter ihren Studierenden (Oe mit 78,1 Prozent, SK mit 77,1 Prozent und SW mit 75,5 Prozent). Den niedrigsten Studentinnenanteil hat der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik (ET) mit 18,2 Prozent. Der Fachbereich AI konnte den Anteil von Studentinnen im Vergleich zum WiSe 2013/2014 um 7,5 Prozentpunkte auf 25,3 Prozent steigern. Der Studentinnenanteil im Fachbereich LT liegt bei 59,4 Prozent und im Fachbereich Wirtschaft (W) bei 50,1 Prozent.

Der Frauenanteil unter den Bachelorstudierenden liegt an der Hochschule Fulda insgesamt bei 58,2 Prozent und unter den Masterstudierenden bei 61,9 Prozent.

Der Anteil der Studienanfängerinnen insgesamt beträgt 60,3 Prozent (WiSe 2019/2020). Dass die Maßnahmen zur Abflachung der vertikalen Segregation in den MINT-Fachbereichen wirken, macht die Zahl der Studienanfängerinnen deutlich: Der Frauenanteil unter den Erstsemesterstudierenden liegt im Fachbereich AI mit 29,2 Prozent und im Fachbereich ET mit 24,2 Prozent deutlich über dem Frauenanteil der Fachbereiche (AI: 25,3 Prozent; ET: 18,2 Prozent) insgesamt. In den frauendominierten Fachbereichen konnte der Fachbereich Oe den Männeranteil im 1. Fachsemester auf 24,5 Prozent erhöhen.

### Absolvent\*innen:

Der Anteil der Absolventinnen im SoSe 2019 und WiSe 2019/2020 beträgt 64,5 Prozent und liegt damit noch über dem Anteil der Studentinnen an der Hochschule Fulda insgesamt. Seit Jahren zeigt sich, dass insgesamt mehr Frauen als Männer an der Hochschule Fulda ihr Studium mit einem Abschluss beenden. So liegt die Absolventinnenquote seit 2014 bei durchschnittlich 65 Prozent. Besonders erfreulich sind die hohen Absolventinnenquoten des Fachbereichs ET mit 29 Prozent sowie des Fachbereichs AI mit 27 Prozent.

### Studentische Hilfskräfte:

Im Jahr 2019 wurden entsprechend § 6 Abs. 6 S. 3 HGIG die Mittel für studentische Hilfskräfte ohne Abschluss mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet, den sie an den Studierenden des jeweiligen Fachbereichs stellen. Besonders hervorzuheben ist, dass der Fachbereich AI im gleichen Jahr bei einem Studentinnenanteil von 25 Prozent rund 43 Prozent seiner für studentische Hilfskräfte angesetzten Mittel auf weibliche Hilfskräfte verwendet hat.

Für die angesetzten Mittel für studentische Hilfskräfte strebt die Hochschule an, dass der Anteil dieser Mittel, der auf Frauen verwendet wird, in den kommenden drei Jahren weiterhin mindestens dem Studentinnenanteil der jeweiligen Fachbereiche entspricht.

### Promovend\*innen:

Im WiSe 2019/2020 sind 67 kooperative und 41 eigenständige (d. h. in den hochschuleigenen und hochschulübergreifenden Promotionszentren betreute) Promotionen an der Hochschule Fulda gemeldet. Insgesamt sind es 108 Promotionen, darunter 55 Promotionsprojekte von Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 50,9 Prozent. Der Frauenanteil unter den kooperativen Promotionen beträgt 50,7 Prozent und unter den eigenständigen Promotionen 51,2 Prozent. In den Fachbereichen LT, Oe, PG, SK sowie SW liegt der Promovendinnenanteil über 50 Prozent. Im Fachbereich AI liegt der Anteil mit 15,4 Prozent leicht über dem Frauenanteil der Masterstudierenden am Fachbereich (14,9 Prozent). Im Fachbereich ET sowie im Fachbereich W konnte dies nicht erreicht werden. Die beiden Fachbereiche stellen derzeit jedoch mit fünf bzw. sechs Promotionen zusammen nur rund 10 Prozent der gesamten Promotionen an der Hochschule Fulda dar.

## **4 Hochschulentwicklung an der Hochschule Fulda und die daraus resultierenden Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit für den Zeitraum 2020 bis 2025**

Die letzten Jahre der Hochschule Fulda waren geprägt von Wachstum, Innovation und Fortschritt: Neben der steten Erhöhung der Studierendenzahl kam es ebenfalls zu einem enormen Aufwuchs der Beschäftigtenzahlen. Das Studienangebot wurde stark ausgeweitet, Forschungs- und Transferaktivitäten wurden intensiviert und das Profil der Hochschule Fulda wurde prägend weiterentwickelt. Herausragendes Ereignis war 2016 die Verleihung des eigenständigen Promotionsrechts für die forschungsstarken Fachrichtungen. Mit der Einrichtung von Promotions- und Forschungszentren wurden ideale Voraussetzungen für den Ausbau von Forschungsstrukturen sowie ein Aufwuchs an Qualifizierungsstellen für (Nachwuchs-)Wissenschaftler\*innen aller Fachbereiche geschaffen. Erwartete Mittelzuweisungen von Bund und Land<sup>18</sup> werden künftig zu einem weiteren Aufwuchs an Promotionsstellen, zusätzlichen Professuren sowie der Einrichtung dauerhafter Stellen im Mittelbau führen. Es ergeben sich neue Möglichkeiten für die Hochschule Fulda, angewandte Forschung auszubauen, das eigene Forschungsprofil weiter zu schärfen und den eigenen Nachwuchs auf hochwertigem Niveau aus- und weiterzubilden. Gleichzeitig eröffnen sich auch neue Karrierewege und interessante Berufsfelder in der Wissenschaft.

Die hochschulpolitischen Entwicklungen zeigen vor allem eins: Personalentwicklung an HAWs wird sich ändern. Dies betrifft insbesondere die Spitzenpositionen des Wissenschaftssystems. Die Hochschule Fulda setzt sich konsequent dafür ein, die Repräsentanz von Frauen in den Wissenschaftsbereichen weiter zu stärken und herausragende (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen bei ihrer Karriere bis hin zur HAW-Professur zu unterstützen.

Die Hochschule Fulda arbeitet an unterschiedlichen Stellen daran, eine Karriere im Wissenschaftssystem gleichermaßen attraktiv zu gestalten und im Sinne von Gender Mainstreaming bei der Gestaltung neuer Karrierewege von Wissenschaftler\*innen auf vergeschlechtlichte Unterschiede zu achten. Hierzu gehört es, zum einen Frauen frühzeitig auf Karrierewege in der Wissenschaft aufmerksam zu machen und diese so zu gestalten, dass sie sich angesprochen fühlen. Zum anderen wird es darum gehen, das attraktive Berufsfeld einer HAW-Professur bekannt zu machen und geeignete Frauen zu unterstützen, eine Berufungsfähigkeit zu erlangen.

In diesem Zusammenhang wird vor allem eine familienfreundliche Hochschule an Bedeutung gewinnen. Planbarkeit der Karriereschritte und angemessene Zeiträume für Qualifizierungszeit bilden den Grundstein für ein familienfreundliches Wissenschaftssystem. Hierbei gilt ebenfalls zu berücksichtigen, dass die Qualifizierungszeit oftmals mit der Familienplanungsphase zusammentrifft. Die Hochschule Fulda strebt eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen an und unterstützt in hohem Maße ihre Forschenden mit familiären Aufgaben bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Weitere Herausforderungen der Hochschule Fulda legt der Hochschulentwicklungsplan für die Jahre 2021 – 2025 fest. Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sollen u. a. als Querschnittsthemen verstärkt gefördert werden. Dies bedeutet die strategischen Zielsetzungen unter gleichstellungs- und diversitätsorientierter Perspektive zu betrachten und weiterzudenken.

Mit dem Ausbau der Forschungsaktivitäten und der Intensivierung der Publikationstätigkeiten an der Hochschule Fulda gilt es, das Innovationspotenzial für die Frauen- und Geschlechterforschung weiter

---

<sup>18</sup> Vgl. bspw. Hessischer Hochschulpakt 2021-2025; Bund-Länder-Förderprogramm zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen (FH-Personal).

auszuschöpfen. Bei der Entwicklung von Qualitätskriterien für gute Lehre sollen Genderaspekte in der Lehre angemessen berücksichtigt werden. Darüber hinaus ist die Hochschule Fulda bestrebt, die Zahl der Forschungen mit Genderbezug sowie die Anzahl der forschenden Frauen in den Fachbereichen weiter zu erhöhen.

Mit der Erstellung einer hochschulweiten Digitalisierungsstrategie für die Bereiche Lehre, Forschung und Verwaltung sind die sich daraus ergebenden Chancen und Risiken für die Arbeitswelt 4.0 für beide Geschlechter ausreichend zu analysieren und entsprechend zu berücksichtigen. Gerade unter dem Stichwort Weiterqualifizierung und lebenslanges Lernen soll vor allem das technisch-administrative Personal auf den Wandel der Arbeitswelt ausreichend und zukunftsweisend vorbereitet werden.

Neben der Förderung einer gendersensiblen Führungskultur an der Hochschule Fulda wird es ebenfalls darum gehen, geeignete Maßnahmen zur Karriereförderung zu entwickeln mit dem Ziel der Erhöhung der Führungskompetenz und -motivation von herausragenden Mitarbeiterinnen, aber auch bereits im Studium bei den Studentinnen.

Im Bereich Studium und Lehre soll bei der Weiterentwicklung und Schärfung der Fachbereichsprofile darauf geachtet werden, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden und qualifizierende und zukunftsweisende Studienabschlüsse erworben werden können. Neben der Abflachung der vertikalen Segregation in den Fachbereichen soll es ebenfalls darum gehen, bspw. durch die Einrichtung von konsekutiven Masterstudiengängen oder wissenschaftlicher Weiterbildung eine hochwertige Weiterqualifizierung zu ermöglichen. Dies betrifft insbesondere die durch die Akademisierung der Gesundheitsberufe entstandenen neuen Studiengänge mit vergleichsweise hohen Frauenanteilen unter den Studierenden.

Im Zuge der zunehmenden Internationalisierung der Hochschule Fulda ergeben sich für alle Hochschulangehörigen neue Herausforderungen, die sich vor allem für Personen mit familiären Verpflichtungen potenzieren. Gerade für Student\*innen, Nachwuchswissenschaftler\*innen und (Post-)Docs sind Auslandsaufenthalte ein wichtiger Bestandteil in der akademischen Karriereentwicklung. Hier gilt es vor allen Dingen Formate zu finden, die für Menschen mit Familienverpflichtungen aus zeitlich-örtlicher, aber auch aus finanzieller Perspektive (Bsp. Kosten für Kinderbetreuung oder für die Mitnahme der Kinder bei längeren Auslandsaufenthalten) möglich sind.

In allen Bereichen des Wissenschaftssystems verfügt die Hochschule Fulda über herausragende Zahlen bei den Frauenanteilen. Dies bedeutet, dass bei allen Maßnahmen und zukünftigen Entwicklungen Frauen überproportional davon profitieren können. Die bereits vorhandenen Maßnahmen bieten ein gutes Fundament, die zukünftige Gleichstellungsarbeit erfolgreich fortzuführen. Zur nachhaltigen Sicherung der Gleichstellungsbestrebungen strebt die Hochschule Fulda an, die Gleichstellungsarbeit in den nächsten Jahren stärker in die Planungs- und Steuerungssysteme zu integrieren. Insbesondere auf Fachbereichsebene sollen im Zuge der Zielvereinbarungen eigene gleichstellungsorientierte Ziele, vor allem mit Bezug auf die Förderung von herausragenden Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, benannt werden. Zur Unterstützung wurde in 2018 ein Gender Monitoring mit überprüfbareren Zahlen konzipiert und in 2019 die erste Auswertung veröffentlicht.

## 5 Ziele und Maßnahmen an der Hochschule Fulda 2020 – 2025

Für die kommenden Jahre wurden in Abstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben (vgl. insbesondere § 6 Abs. 4 des HGIGs), der Hochschulentwicklungsplanung, den Maßnahmen im Rahmen von Charter & Code als auch auf Grundlage der vorangegangenen Bestandsanalyse (Kapitel 3) grundsätzlich **sechs strategische Ziele** identifiziert. Diese werden **im nächsten Schritt konkretisiert** sowie um **Maßnahmen zur Erreichung** ergänzt.

### Sechs strategische Ziele und daraus abgeleitete konkrete Ziele der Hochschule Fulda:

- I. Unterrepräsentanzen von Frauen im Wissenschaftssystem beseitigen
  - Am Kaskadenmodell orientierte Gleichverteilung der professoralen Lehrkräfte, herausragende Wissenschaftlerinnen gewinnen und halten, gendersensible Berufungsverfahren
  - Abflachung der vertikalen und horizontalen Segregation, MINT-Förderung von Frauen
  - Qualitätssicherung im Bereich Gleichstellung
- II. Gendersensible Arbeits- und Studienbedingungen gestalten
  - Entwicklung einer gendersensiblen Führungskultur, Stärkung der Führungsmotivation bei Frauen
  - Gender- und diversitätssensible Campuskultur fördern
- III. Geschlechtergerechte Personalgewinnung und Personalentwicklung etablieren
  - Karriereförderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich
  - Unterstützung herausragender Nachwuchswissenschaftler\*innen bei einer Wissenschaftskarriere bis hin zur HAW-Professur
  - Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung vielfältiger Erwerbsbiografien, gendersensible Leistungsbeurteilung
  - Weiterentwicklung des Fortbildungsangebotes
- IV. Gender in Forschung, Lehre und Studium fördern
  - Frauen- und Geschlechterforschung vorantreiben
  - Forschungsaktivitäten von Wissenschaftlerinnen erhöhen
  - Förderung von (MINT-)Studentinnen, Verbesserung der Chancen beim Berufseinstieg
- V. Vereinbarkeit von Fürsorgeverantwortung und Studium bzw. Beruf gewährleisten
  - Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur
  - Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen bzw. Unterbrechungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben
- VI. Diversitätssensibilisierung und Antidiskriminierung stärken
  - Wissensvermittlung zum Umgang mit Diversität und Antidiskriminierung
  - Lösungsorientierte Begleitung bei Diskriminierungen

## 5.1 Strategisches Ziel I – Unterrepräsentanzen von Frauen im Wissenschaftssystem beseitigen

Die Bestandsanalyse für die Beschäftigtenstruktur zeigt sich durchweg positiv. In fast allen Entgeltgruppen des Tarifvertrages liegt nach HGIG keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Eine marginale Unterrepräsentanz von Frauen an der Hochschule Fulda zeigt sich trotz herausragender Zahl weiterhin im Bereich der Professuren. Die Hochschule Fulda hat in den vergangenen Jahren mit ihren Maßnahmen deutliche Erfolge erzielt, diese Unterrepräsentanz zu beseitigen. In den kommenden Jahren strebt die Hochschule Fulda an, die Gleichverteilung von Männern und Frauen unter den Professor\*innen zu erreichen, der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen im MINT-Bereich entgegenzuwirken und den Anteil von Frauen in Führungspositionen mindestens zu halten. Zur Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele soll sich aufgrund der fächerbedingten Unterschiede am Kaskadenmodell auf der Basis der hochschuleigenen Daten orientiert werden.

### 5.1.1 Konkretes Ziel 1: Am Kaskadenmodell orientierte Gleichverteilung der professoralen Lehrkräfte, hervorragende Wissenschaftlerinnen gewinnen und halten, gendersensible Berufungsverfahren

Trotz der bereits starken Annäherung der Geschlechteranteile an eine Gleichverteilung von Frauen und Männern sind Frauen in der Gruppe der Professor\*innen noch unterrepräsentiert. Zur Gewährleistung exzellenter Lehre und Forschung ist die Gewinnung von hervorragenden Wissenschaftlerinnen für die Hochschule Fulda ein zentrales Anliegen. In den kommenden Jahren gilt es, die in der Vergangenheit gelegten Grundsteine für gendersensible Berufungsverfahren weiter auszubauen. Insbesondere zählen hierzu die weitere konsequente Umsetzung der *Hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren*, die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten am gesamten Prozess des Berufungsverfahrens, die angemessene Beteiligung von Frauen und Männern, sowohl in Berufungskommissionen als auch in der Rolle von Gutachter\*innen, sowie die gezielte Ansprache von Frauen und die Platzierung von Stellenausschreibungen in entsprechenden Netzwerken.

Maßnahmen 2020 – 2025:

#### Gewinnung geeigneter Bewerberinnen für Professuren

Die Hochschule Fulda wird in den kommenden Jahren ihre Strategien zur Gewinnung von Professor\*innen weiter ausbauen. Durch die Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) der Europäischen Kommission und der Beteiligung am Bund-Länder-Programm zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen (FH-Personal) sind die Maßnahmen dazu konzeptionell stärker in die Hochschulentwicklung eingebunden und werden voraussichtlich positive Synergieeffekte im Bereich Gleichstellung erzeugen. Ebenfalls positiv auf die Personalgewinnung wird sich voraussichtlich die Internationalisierungsstrategie der Hochschule Fulda auswirken. Die Stellenausschreibung erfolgt in geeigneten Medien und Portalen (u. a. EURAXESS) für eine angemessene Dauer und wird in relevanten Fällen auch international in englischer Sprache veröffentlicht.

Arbeitsschritte:

- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden in die Projekt- und Arbeitsgruppen zu den o. g. Programmen<sup>19</sup> mit aufgenommen und stehen beratend zur Verfügung.

---

<sup>19</sup> Projekt Charter & Code; Projekt FH-Personal.

- In allen o.g. Programmen werden Genderaspekte berücksichtigt und konkrete Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit integriert.
- Sowohl bei deutschen als auch bei englischen Ausschreibungstexten wird auf gender- und diversitätssensible Formulierungen geachtet.
- Die Fachbereiche betreiben eine aktive Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen, wenn wenige Bewerbungen von Frauen zu erwarten sind. Hier gilt es bereits frühzeitig geeignete Netzwerke anzusprechen (Bsp. Netzwerk „Frauen im Ingenieurberuf“ des VDI – Verein Deutscher Ingenieure e. V. für Professuren im MINT-Bereich).

### **Gendersensible Gestaltung von Stellenausschreibungen**

Auf eine gendersensible Gestaltung von Stellenausschreibungen unter Berücksichtigung der Einbeziehung explizit proaktiver Elemente für unterrepräsentierte Gruppen wird geachtet. Stellenausschreibungen enthalten darüber hinaus Informationen zu Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Ausschreibungstext.

Arbeitsschritte:

- Bei der Erstellung von Stellenprofilen ist insbesondere darauf zu achten, dass in Fachrichtungen mit vergleichsweise wenigen weiblichen Bewerberinnen die geschlechertypischen Karrierewege von Frauen in diesem Forschungsbereich berücksichtigt werden.
- Bei Wiederholungsausschreibungen ist zu überprüfen, ob eine Änderung der Denomination oder des Stellenprofils zu mehr Bewerbungen von Frauen führen könnten.

### **Chancengerechte Weiterentwicklung des Berufungsprozesses**

Der Berufungsprozess sowie alle im Berufungsverfahren zu beachtenden Dokumente (Bsp. Mindeststandards für Berufungen) sind transparent im IT-gestützten Qualitätsmanagementsystem der Hochschule Fulda veröffentlicht. Er wurde 2018 überarbeitet und aktualisiert. Den Berufungskommissionsmitgliedern steht ebenfalls das Dokument „Beteiligung der Frauenbeauftragten an Berufungsverfahren“ zur Verfügung. Hierin sind alle Rechte und die zu berücksichtigenden Beteiligungsprozesse der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aufgelistet. Darüber hinaus wird die Vereinbarung *Hessenweite Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren* mit dem HMWK konsequent an der Hochschule Fulda umgesetzt. Auch wenn der Prozess zu Berufungsverfahren im Bereich Gleichstellung bereits hervorragend gestaltet ist, so soll dieser in den kommenden Jahren stärker unter dem Aspekt von Familienfreundlichkeit betrachtet werden. Ein weiteres Anliegen ist die angemessene Beteiligung von Frauen bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen, wie es die Grundordnung der Hochschule Fulda in § 6 Abs. 4 regelt. Gerade in Fachbereichen mit vergleichsweise wenigen Frauen ist darauf zu achten, dass eine angemessene Beteiligung ohne Überlastung von weiblichen Berufungskommissionsmitgliedern möglich ist.

Arbeitsschritte:

- Der Prozess des Berufungsverfahrens wird durch die Abteilung Personalmanagement kontinuierlich auf Aktualität überprüft und bei Bedarf angepasst.
- Bei der Gestaltung von Berufungsverfahren wird auf familienfreundliche Rahmenbedingungen geachtet und entsprechende Empfehlungen werden im QM-Prozess ergänzt.

- Das o. g. Dokument der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird regelmäßig auf Aktualität überprüft und bedarfsweise angepasst.
- Bei der Besetzung von Berufungskommissionen ist darauf zu achten, dass in Bereichen mit wenigen Frauen die jeweiligen weiblichen Mitglieder durch Mehrfachbeteiligung in laufenden Kommissionen nicht überlastet werden. Hier gilt es seitens der Fachbereiche geeignete Lösungen zu erarbeiten, um den Berufungsprozess und den Arbeitsaufwand für die betroffenen Frauen insgesamt zu verschlanken.

### **Gender-Kompetenz als Auswahlkriterium**

Gender-Kompetenz ist ein Auswahlkriterium bei den Auswahlgesprächen mit den Bewerbenden in Berufungsverfahren und entsprechend in dem im Intranet hinterlegten Gesprächsleitfaden angegeben.

Arbeitsschritte:

- Der Gesprächsleitfaden wird um das Thema gender- und diversitätssensible Lehrgestaltungsideen ergänzt.
- Gender- und Diversity-Kompetenz wird im Rahmen der Hochschuldidaktischen Wochen der AGWW thematisiert.

### **Professorinnenprogramm**

Durch die überaus erfolgreiche Teilnahme am Bund-Länder-Programm „Professorinnenprogramm“ in 2018 hat die Hochschule Fulda die Maximalförderung von vier Professuren für fünf Jahre erhalten. Alle vier Professuren konnten erfolgreich besetzt werden. Das Professorinnenprogramm hat sich in der Vergangenheit auch dadurch bewährt, dass eine Bedingung für die Förderung ist, dass die frei werdenden Mittel in Gleichstellungsaktivitäten investiert werden.

Arbeitsschritte:

- Zur Unterstützung der Umsetzung der im Gleichstellungszukunftskonzept genannten Gleichstellungsziele fließt ein Teil der frei werdenden Mittel in das Gleichstellungsbüro.
- Die im Rahmen des Professorinnenprogramm III geförderten Fachbereiche erarbeiten Maßnahmen für mindestens eines der im Gleichstellungszukunftskonzept genannten Ziele.
- Sollte das Programm in 2023 fortgesetzt werden, strebt die Hochschule eine weitere Bewerbung an.

### **Bund-Länder-Programm zur Personalgewinnung von Professor\*innen**

Mit der Beteiligung an der Ausschreibung im Rahmen des Bund-Länder-Programms FH-Personal hat die Hochschule Fulda ihre Personalgewinnungs- und -entwicklungsmaßnahmen für Wissenschaftler\*innen konzeptionell neu gerahmt. Schwerpunkte wurden u. a. gelegt auf: Promotionsstellen und Promotionsförderung in Bereichen mit vergleichsweise wenig promovierten Personen; Schaffung neuer Zugangswege zur Erlangung der Berufungsfähigkeit, insbesondere für qualifizierte Personen aus der Praxis, denen die Promotion noch fehlt, sowie qualifizierten Wissenschaftler\*innen, denen die geforderte Berufspraxis fehlt; Schwerpunktprofessuren in Bereichen mit hoher Konkurrenz zur Wirtschaft; Vernetzungsstrukturen und Kooperationen.

Arbeitsschritte:

- Ein Förderantrag wurde im Sommer 2020 eingereicht und im November 2020 bewilligt<sup>20</sup>.
- Im Rahmen der Förderung sind insbesondere zwei beabsichtigte Maßnahmen unter Gleichstellungsaspekten zu nennen, die umgesetzt werden sollen: (1) Initiierung eines Tandemprogramms, das drei MINT-Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt bis zur Berufungsfähigkeit führen soll und (2) eine systematische Begleitung des eigenen akademischen Nachwuchses auf allen Karrierestufen unter besonderer Berücksichtigung von Chancengerechtigkeit und familienfreundlicher Karriereplanung.

### **5.1.2 Konkretes Ziel 2: Abflachung der vertikalen und horizontalen Segregation, MINT-Förderung von Frauen**

Die vertikale Segregation, die Ungleichverteilung von Frauen auf niedrigen und hohen Qualifikationsstufen, ist je nach Fachbereich an der Hochschule Fulda unterschiedlich stark ausgeprägt. Als Zielgrößenermittlung zur Abflachung der vertikalen Segregation liegt die Orientierung am Kaskadenmodell nahe (vgl. Tab. 1). Danach ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe. Ebenso bietet dieses Modell erste Anhaltspunkte, an welchen Stellen im Hochschulsystem qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen ggf. ausscheiden. Zur Abschwächung der Ungleichverteilung von Frauen und Männern auf einzelne Fächergruppen (horizontale Segregation) wird an unterschiedlichsten Stellen darauf geachtet, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen. Ebenso bedarf es geeigneter Angebote, um Frauen und Männer in unterrepräsentierten Bereichen gezielt zu fördern. Dies betrifft insbesondere Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern.

Maßnahmen 2020 – 2025:

#### **Gleichstellungsorientierte Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen**

Die gleichstellungsorientierten Ziele der Hochschule Fulda sollen in Zukunft differenziert in die einzelnen Fachbereiche anhand der jeweiligen Stärken und Schwächen hineingetragen und dort auch in den Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereich verankert werden. Die Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen sollen weiterhin fächerspezifische Aktivitäten zu einer gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung benennen.

Arbeitsschritte:

- In den Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen sollen Ziele im Bereich von Gleichstellung und Nachwuchsförderung für die Jahre 2021 – 2025 aufgenommen werden.
- Die Entwicklung geeigneter fachbereichsspezifischer Maßnahmen soll durch einen Austausch zwischen Verantwortlichen in den Fachbereichen und Gleichstellungsakteur\*innen der Hochschule Fulda unterstützt werden.

---

<sup>20</sup> Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK (2020): Pressemitteilung vom 05.11.2020 „Expertengremium trifft Auswahl: 64 Hochschulen erhalten Förderung zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen. Online verfügbar unter: <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2020-08.pdf> [09.11.2020].

## **Ausbau an konsekutiven Masterstudiengängen und Weiterbildungen**

Um Frauen den Weg in eine höher mündende Qualifizierung zu ebnet, bedarf es eines weiterführenden Angebots, orientiert an den grundständigen Bachelorstudiengängen der Hochschule Fulda. Für Absolvent\*innen und Berufspraktiker\*innen soll unter dem Motto des lebenslangen Lernens das Angebot an Hochschulzertifikaten und beruflichen Weiterbildungen ausgebaut werden. Das in 2014 gegründete Projekt „FuBiLe – Fulda bildet Lebensbegleitend“ fördert den Ausbau von Weiterbildung als Möglichkeit des Lernens jenseits des klassischen Studiums.

Arbeitsschritte:

- Der Frauenanteil in Masterstudiengängen soll sich an dem Anteil an Frauen in den vorangegangenen Bachelorstudiengängen orientieren.
- Bei der Einrichtung sowie der Bewerbung von neuen Zertifikat-Studienprogrammen wird auf eine gendergerechte Gestaltung geachtet. Dies fördert insbesondere die Möglichkeit zur Teilnahme von Interessierten mit Familienaufgaben.

## **Genderatypische Studien- und Berufswahl**

Bei der Neueinrichtung sowie Weiterentwicklung von Studiengängen und wissenschaftlichen Weiterbildungsprogrammen wird darauf geachtet, geschlechtertypische Interessen zu berücksichtigen. Insbesondere die Entwicklung interdisziplinärer Studiengänge hat sich positiv auf die Erhöhung der Frauen- bzw. Männeranteile in geschlechtertypischen Fachbereichen ausgewirkt. Exemplarisch zu nennen sind die Bachelorstudiengänge Gesundheitstechnik mit einem aktuellen Frauenanteil von 43 Prozent, Sozialinformatik mit 39 Prozent Frauenanteil oder auch Gesundheitsökonomie & Gesundheitspolitik mit einem Männeranteil von 35 Prozent. Potenzielle MINT-Studentinnen sowie potenzielle Studenten der pflegerisch-erzieherischen Studiengänge sollen über stärkeres Marketing (bspw. über Social Media), Meet and Greet-Veranstaltungen sowie „Schnupperangebote“ angesprochen werden.

Arbeitsschritte:

- Bei der Gestaltung von Angeboten zur Studienorientierung, Veranstaltungen für regionale Schulen sowie bei Studienberatungen werden Gender-Aspekte ausreichend berücksichtigt.
- Bei der Neueinrichtung von Studiengängen wird weiterhin konsequent darauf geachtet, dass alle Geschlechter sich gleichermaßen angesprochen fühlen. Hierzu sind entsprechende Angaben bei der Studiengangskonzeption zu machen und dem Senat vorzulegen.
- Bei den Labortagen sowie Angeboten für Schulen wird auf gendergerechte Angebote geachtet.

## **MINT-Förderung bei Schülerinnen**

Die Hochschule Fulda bietet zur Förderung des MINT-Interesses bei Mädchen und jungen Frauen seit Jahren erfolgreiche Maßnahmen an. Hierzu gehören u. a. die Teilnahme am Girls´ und Boys´ Day, die Kinderuniversität und der MINTmachClub Fulda. Ein weiterer Meilenstein im Bereich MINT-Förderung war vor allem der Beitritt zum nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „komm, mach MINT“. Diese bundesweite Netzwerk-Initiative möchte Mädchen und Frauen für MINT-Studiengänge und -berufe begeistern. Seit 2018 beteiligt sich die Hochschule Fulda am Hessen Technikum, ein erster Durchlauf ist 2019 gestartet. Eine Fortsetzung wird nach erfolgreicher Beurteilung der Pilotphase angestrebt.

Arbeitsschritte:

- Die Hochschule Fulda intensiviert in den nächsten Jahren die Marketingmaßnahmen zum Hessen Technikum an den regionalen Schulen.
- Die Hochschule Fulda beteiligt sich weiterhin an bestehenden Angeboten zur Förderung des MINT-Interesses bei Schülerinnen und entwickelt bei Bedarf weitere Maßnahmen.

### **5.1.3 Konkretes Ziel 3: Qualitätssicherung im Bereich Gleichstellung**

Um einer quantitativen und qualitativen Unterrepräsentanz von Frauen an der Hochschule Fulda entgegenzuwirken, ist Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung unerlässlich. Zukünftig sollen Gleichstellungsmaßnahmen und die durch sie angestoßenen Prozesse und Entwicklungen stärker beobachtet und evaluiert werden.

Maßnahmen 2020 – 2025:

#### **Gender Monitoring**

Zur Beobachtung der durch Gleichstellungsmaßnahmen angestoßenen Prozesse wurde 2018 ein Gender Monitoring eingerichtet. Eine erste Auswertung hochschuleigener geschlechterdifferenzierter Daten erfolgte in 2019. Das Monitoring ermöglicht eine langfristige Beobachtung von Gleichstellungsentwicklungen sowie die gezielte Betrachtung von Stärken und Schwächen der Hochschule insgesamt als auch der einzelnen Fachbereiche. Die Datenauswertungen im Rahmen des Gender Monitorings beinhalten neben Zahlen zu Studierenden auch geschlechterdifferenzierte Daten zur Personalstatistik. Die Entwicklung der Gleichstellungsziele und die Erreichung von Zielzahlen sowie Zielkorridoren kann so regelmäßig und transparent verfolgt werden.

Arbeitsschritte:

- Folgeberichte sollen in einem Zwei-Jahres-Rhythmus erstellt werden.
- Das Gleichstellungsbüro unterstützt interessierte Fachbereiche dabei, aus den gewonnenen Auswertungen geeignete Gleichstellungsmaßnahmen abzuleiten.

#### **TOTAL E-QUALITY-Prädikat**

Zur Förderung der Gleichstellung bewirbt sich die Hochschule seit 2009 alle drei Jahre auf dieses Prädikat. 2018 wurde sie zum vierten Mal ausgezeichnet. Im Rahmen der Wiederholungsbewerbungen werden regelmäßig Personalstatistiken erhoben und Gleichstellungsmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin evaluiert. Für die Hochschule Fulda leisten Gleichstellungserfolge einen großen Beitrag zur Attraktivität der Hochschule als Arbeits- und Studienort.

Arbeitsschritte:

- Die Hochschule Fulda bewirbt sich erneut auf das Prädikat in 2021 und 2024.

## **5.2 Strategisches Ziel II: Gendersensible Arbeits- und Studienbedingungen gestalten**

Die Hochschule Fulda versteht sich als eine chancengleiche und bildungsgerechte Arbeits- und Lernstätte. Dieses Verständnis ist im Leitbild der Hochschule verankert. Die Hochschule Fulda wirkt

bei der Wahrnehmung ihrer bildungs- und wissenschaftspolitischen Aufgaben darauf hin, die für Frauen im Hochschulbereich und in der Gesellschaft bestehenden Nachteile zu beseitigen. Die kontinuierliche Einbindung von Gleichstellung als Querschnittsthema in die Gestaltung und Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen unter sich stetig verändernden Rahmenbedingungen und im Wettbewerb der Hochschulen untereinander spiegelt auch zukünftig diese im Leitbild verankerten Werte wider. Die Verbesserungen der Arbeits- und Studienbedingungen sollen auch Frauen mit oder mit bevorstehender Beeinträchtigung in den Blick nehmen.

### **5.2.1 Konkretes Ziel 1: Entwicklung einer gendersensiblen Führungskultur, Stärkung der Führungsmotivation bei Frauen**

Die Treibkraft einer Organisation, nicht nur im Bereich der Gleichstellungsarbeit, hängt maßgeblich auch von der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Führungskräfte und Mitarbeitenden ab. Neben der Personalauswahl und -entwicklung (siehe Strategisches Ziel III) gehört auch die Organisationskultur zu den Einflüssen, die sich positiv auf die Leistung aller Mitarbeiter\*innen sowie letztlich die der gesamten Organisation auswirken. Eine gendersensible Führungskultur setzt an der Schnittstelle zwischen Hochschule als Organisation, Hochschulleitung und Mitarbeitenden an. Durch gendersensible Führungskultur werden Gleichstellungsziele Teil der Handlungs- und Entscheidungsgrundlage für alle Führungskräfte, was die Erreichung dieser Ziele begünstigt und gleichzeitig die chancengleiche individuelle Entwicklung der Beschäftigten fördert sowie ihre Motivation und Leistungsbereitschaft erhöht.

Maßnahmen 2020 – 2025:

#### **Gendergerechte Führungskultur**

Die Hochschule Fulda möchte eine aktive Chancengleichheitspolitik bei Einstellung und weiteren Laufbahnetappen vorantreiben. Dazu gehört die Schulung von den am Personalauswahlprozess beteiligten Personen sowie Führungskräften zum Thema Implicit Bias. Hierzu hat sich die Hochschule Fulda 2019 am Projekt „Gendergerechte und diversitätssensible Führungskultur“ der LaKoF Hessen und des HMWK beteiligt. Die Ergebnisse des Austausches und die Handlungsempfehlungen aus dem Projekt „Gendergerechte und diversitätssensible Führungskultur an hessischen Hochschulen“ wurden mit Veröffentlichung einer Handreichung im Sommer 2020 allen Führungskräften an der Hochschule Fulda zur Verfügung gestellt.

Arbeitsschritt:

- Die Führungskräfte in Verwaltung und Fachbereichen sollen durch gezielte Austausch- und Weiterbildungsformate für die Umsetzung der Handlungsempfehlungen und zur konstruktiven Auseinandersetzung mit möglichen Umsetzungshürden geschult werden.

#### **Förderung der Führungsmotivation von Frauen**

Die Hochschule Fulda verfügt über einen hohen Anteil an weiblichen Führungskräften. Unter Führung fasst die Hochschule Fulda aber nicht nur reine Leitungspositionen von Abteilungen und Fachbereichen, sondern auch die Leitung von Projekten und Arbeitsgruppen sowie die Übernahme von verantwortungsvollen Ämtern und Funktionen. Die Hochschule Fulda möchte Frauen dazu

motivieren, höherwertige Leitungsaufgaben auf unterschiedlichen Ebenen zu übernehmen und unterstützt sie bei der Entwicklung und Stärkung ihres individuellen Führungsstils.

Arbeitsschritte:

- Zur Erhöhung der Führungsmotivation bei Mitarbeiter\*innen werden insbesondere für weibliche Mitarbeitende Schulungs- und Weiterbildungsangebote mit dem Themenschwerpunkt Führungskompetenz bereitgestellt.
- Die Hochschule Fulda strebt an, den Frauenanteil auf der Fachbereichsleitungsebene zu erhöhen und dass in allen Dekanaten mindestens ein Mann und eine Frau vertreten sind.

### **Führung und Teilzeit**

Die Hochschule Fulda bietet ihren Beschäftigten, einschließlich der Führungskräfte, zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in verschiedenen Lebensphasen zahlreiche individuelle Teilzeitmodelle sowie die Möglichkeit der Telearbeit an.

Arbeitsschritte:

- Mit der Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzeptes sollen weitere Formen für die Ausgestaltung von Teilzeit in Führungspositionen durchdacht werden.
- Vor der Ausschreibung von Führungsstellen sollen mögliche Umsetzungen in Teilzeit in Betracht gezogen werden, um somit auch Bewerbenden mit Teilzeitambitionen eine gerechte Chance zu bieten.

### **Entlastung von Frauen in Gremienarbeit**

Mitarbeit in Gremien und Kommissionen gehören zu den Aufgaben von Professor\*innen und wissenschaftlichem Personal jeder Hochschule und trägt ein hohes Potenzial für die Karriereentwicklung. Die Hochschule Fulda ist bestrebt, vor allem in jenen Gremien eine geschlechtergerechte Besetzung zu erreichen, die sich auf die weitere Karriereentwicklung der Amtsinhaber\*innen positiv auswirken können. Dennoch zeigt sich im Wissenschaftssystem generell, dass Gremientätigkeit oft in zeitlicher Konkurrenz zur wissenschaftlichen Arbeit steht und gleichzeitig unzureichend als wissenschaftliche Leistung honoriert und bewertet wird. Mit dem Bestreben nach einer angemessenen oder gar paritätischen Beteiligung beider Geschlechter in den Gremien kommt es daher oftmals auch zu einer überproportionalen Mehrbelastung der Frauen durch parallele Tätigkeit in mehreren Gremien und Kommissionen. Die Zusammenstellung der DFG zur "Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit", die 2019 im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards erstellt wurde, bietet einen guten Überblick über geeignete kompensatorische Maßnahmen für Hochschulen.

Arbeitsschritte:

- Die Gleichstellungskommission berät anhand des o. g. DFG-Syntheseberichts über die hochschulinterne Situation von Frauen im Zusammenhang mit Gremientätigkeiten und empfiehlt dem Präsidium bei Bedarf geeignete Ausgleichsmaßnahmen zum Schutz vor Überlastung.
- Vorsitzende von Kommissionen und Gremien achten auf eine Optimierung und Straffung der anfallenden Gremienarbeit und -abläufe. Des Weiteren werden familienfreundliche Sitzungszeiten angestrebt.

- Insbesondere Frauen, die in hohem Maße in Gremien und Kommissionen tätig sind, sollen anhand weiterer Maßnahmen aus dem DFG-Synthesebericht entlastet werden, sodass sie keine zeitlichen Einbußen bei ihrer persönlichen Karriereentwicklung haben. Ebenso soll die Relevanz der Ämter für die weitere Karriereentwicklung überprüft werden.

### **5.2.2 Konkretes Ziel 2: Eine gender- und diversitätssensible Campuskultur fördern**

Eine gender- und diversitätssensible Fach- und Campuskultur zu etablieren, ist ebenfalls Anliegen der hochschulweiten Gleichstellungsarbeit. Dies ist unter anderem aufgrund der unterschiedlichen Zielgruppen und dem begrenzten Einflussbereich ein entsprechend komplexer und langwieriger Prozess. Mittels gezielter Informations- und Wissensvermittlung und der Aktivierung von Multiplikator\*innen sollen weiterhin Sensibilisierungs- und Selbstverpflichtungsprozesse angestoßen werden. Die Hochschule Fulda sieht sich weiterhin verpflichtet, alle Hochschulangehörigen vor sexualisierter Belästigung und Diskriminierungen aller Art zu schützen.

Maßnahmen 2020 – 2025:

#### **Sensibilisierung für geschlechtliche Vielfalt**

Die Hochschule Fulda versteht sich als Ort des Lernens, Lehrens und Arbeitens für alle Geschlechter und legt diesem Verständnis eine nicht-binäre Geschlechterordnung zu Grunde. Mit der Referatsstelle „Gleichstellung und geschlechtliche Vielfalt“ hat sie dieses Verständnis in Form eines Schwerpunkts zukünftiger Gleichstellungsarbeit auch strukturell verankert. Die gesellschaftlichen und rechtlichen Veränderungen zum Geschlechterverständnis bringen Chancen und Herausforderungen auch im Verständnis von Geschlechtergleichstellung und erfordern zukünftig eine kritische Prüfung von bestehenden und zukünftigen Gleichstellungsmaßnahmen auf deren Auswirkungen auf eine zu schützende Geschlechtervielfalt.

Arbeitsschritte:

- Die Hochschule Fulda erarbeitet ein Konzept zur Einrichtung von All-Gender-Toiletten auf dem Campus.
- Neue Maßnahmen in Lehre, Forschung, Verwaltung an der Hochschule Fulda werden auf Diskriminierungsmomente in Bezug auf Geschlechtervielfalt überprüft.
- Gerade im Bereich von Familienarbeit wird oftmals die binäre Geschlechterordnung sowie ein heteronormatives Familienverständnis zugrunde gelegt. Die Hochschule Fulda achtet darauf, Familie und Familienarbeit im Sinne von geschlechtlicher Vielfalt zu betrachten.

#### **Gendersensible Kommunikation**

Zur Verbesserung der Repräsentanz aller Geschlechter in der Sprache hat die Hochschule Fulda bereits 2017 einen Kommunikationsleitfaden Gender und Diversität herausgegeben. Ein gender- und diversitätssensibler Sprachgebrauch wurde 2018 verbindlich in der Verwaltungsgeschäftsordnung festgeschrieben und seither in der Hochschulverwaltung mit großem Erfolg implementiert. Der gender- und diversitätssensible Sprachgebrauch wird für den Bereich Vorlesungen und Seminare der Fachbereiche, für Vorträge, Seminar- und Abschlussarbeiten empfohlen.

Arbeitsschritte:

- Die Unterstützung bei der Anwendung einer gendersensiblen Kommunikation durch das Gleichstellungsbüro wird fortgeführt.

- Auf gendergerechtes Vokabular und gendersensible Formulierungen in sämtlichen Schriften und Dokumenten der Hochschule Fulda wird geachtet.
- Die Fachbereiche prüfen den Bedarf nach Lehreinheiten zu gender- und diversitätssensibler Sprache und intensivieren entsprechend das Angebot.

### **Empowerment der von Gewalt bedrohten Personen**

Beleidigungen, Bedrohungen sowie körperliche und psychische Gewalt findet in vielen Formen und an unterschiedlichen Orten unserer Gesellschaft statt. Die Hochschule Fulda möchte daher insbesondere jene Hochschulangehörigen stärken, die aufgrund bestimmter Zuschreibungen überproportional von grenzüberschreitenden Verhalten und Situationen betroffen sind und entsprechende Maßnahmen zur Antidiskriminierung und Sensibilisierung umsetzen. Seit 2018 bietet der Hochschulsport, finanziert aus Frauenfördermitteln, in jedem Semester einen WenDo-Kurs für Studentinnen an. Dieses Selbstbehauptungstraining ist für alle Frauen, unabhängig von der körperlichen und mentalen Verfassung, geeignet. Ergänzend dazu findet ein Selbstverteidigungskurs statt. Mit steigender Digitalisierung lässt sich beobachten, dass immer häufiger Menschen im Internet und insbesondere in Sozialen Medien verbal und deformierend angegriffen werden.

Arbeitsschritte:

- Das Kursangebot zu Selbstverteidigung und Selbstbehauptung soll weiterhin regelmäßig angeboten und aus Frauenfördermitteln mitfinanziert werden.
- Im WiSe 2020/2021 ist im Rahmen der frauen@-Reihe ein Vortrag zum Thema „Hate Speech im Internet“ geplant. Dieser soll für digitale verbale Gewalt sensibilisieren und Handlungsmöglichkeiten im Umgang damit aufzeigen.
- Zukünftig soll auch ein Angebot für Sensibilisierungstrainings zu Interkulturalität und Diversität sowie Antidiskriminierungstrainings für Studierende bereitgestellt werden.

### **Ausweitung der Barrierefreiheit in Arbeit und Studium**

Die Hochschule Fulda hat eine Schwerbehindertenvertretung für Studierende mit Behinderung / chronischer Erkrankung sowie eine Inklusionsbeauftragte. Darüber hinaus gibt es eine Fachkraft für Arbeitssicherung und eine Beauftragte für Betriebliches Eingliederungsmanagement. Im Bereich Studium und Lehre wurde im Rahmen des Audits Vielfalt gestalten das Thema barrierefreie Lehre in den Blick genommen. Im Juli 2019 wurde der Leitfaden für barrierefreie Lehre veröffentlicht. Dieser zielt auf die Sensibilisierung von Lehrenden und beinhaltet Informationen über verschiedene Beeinträchtigungen sowie hilfreiche Hinweise, Anregungen und Tipps.

Arbeitsschritte:

- Die Hochschule Fulda ist bestrebt, weiter an der Barrierefreiheit des Campus zu arbeiten. Stellen mit beratenden Funktionen und Studierendenkontakt werden vorrangig in barrierefreien Gebäuden untergebracht.
- Bei drohender oder eingetretener Behinderung oder chronischer Erkrankung erhalten die betroffenen Beschäftigten auf Wunsch eine niederschwellige Beratung und Unterstützung.
- Lehrende sollen stärker für den o. g. Leitfaden sensibilisiert werden.
- Bei dem Projekt zur Umstellung auf Digitalisierung soll das Thema Barrierefreiheit als Querschnittsthema aufgegriffen werden.

- Der Hochschulsport bemüht sich weiterhin um das Bereitstellen von inklusiven Sportangeboten. Mit dem Bau der neuen Sporthalle wird auch der Zugang für Menschen mit Beeinträchtigungen weiter verbessert.

### **5.3 Strategisches Ziel III: Geschlechtergerechte Personalgewinnung und Personalentwicklung etablieren**

Die berufliche Weiterentwicklung und die Förderung ihrer Beschäftigten ist der Hochschule Fulda ein essenzielles Anliegen. Von hochqualifizierten und motivierten Arbeitskräften profitiert die Hochschule in Forschung, Lehre und Verwaltung gleichermaßen. Dabei sind Gleichstellungsaspekte bei Personalgewinnung und -entwicklung zu berücksichtigen.

#### **5.3.1 Konkretes Ziel 1: Karriereförderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich**

Die Personalentwicklung des technisch-administrativen Personals erfolgt auf der Grundlage des Personalentwicklungs- und Fortbildungskonzeptes der Hochschule Fulda. Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse der Hochschule Fulda und ihren Beschäftigten. Fort- und Weiterbildung bietet die Möglichkeit, fachliche und soziale Kompetenzen für aktuelle und künftige Anforderungen zu entwickeln bzw. zu erweitern, und fördert die Motivation, die Arbeitszufriedenheit und den beruflichen Aufstieg. Diesen Bereich möchte die Hochschule Fulda im Rahmen der Personalentwicklung weiter ausbauen.

Maßnahmen 2020 – 2025:

#### **Aufstieg und Übernahme höherwertiger Aufgaben**

Um Beschäftigte zur Übernahme von höherwertigen Aufgaben zu befähigen, ist die Durchführung einer weiterqualifizierenden Weiterbildung denkbar. Die Hochschule kann bei weiterqualifizierenden Weiterbildungen, die mit einem Zertifikat oder mit einem höherwertigen Bildungsabschluss abschließen und im dienstlichen Interesse stehen, finanzielle und zeitliche Unterstützung leisten. Ziel ist es, die Ressourcen der bestehenden Mitarbeiter\*innen zu nutzen, ihre Kompetenzen auszubauen und ihnen Perspektiven innerhalb der Hochschule zu bieten.

Arbeitsschritte:

- Beschäftigte in vergleichsweise „klassischen“ Berufsfeldern erhalten transparente Informationen zur persönlichen Weiterentwicklungsmöglichkeit.
- Die Führungskräfte bemühen sich darum, engagierte Mitarbeitende entsprechend ihrer Möglichkeiten weiter zu fördern und zu fordern.

#### **Überprüfung der von Wandel betroffenen Arbeitsbereiche**

Die letzten Jahre an der Hochschule Fulda waren gekennzeichnet von einem enormen Aufwuchs an Studierenden, Beschäftigten und Infrastrukturen. Damit einhergehend führte dies in den Fachbereichen und in der Verwaltung an vielen Stellen zu veränderten Arbeitsinhalten. Im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung von Arbeitsinhalten und -prozessen ist auch zukünftig mit neuen Tätigkeiten zu rechnen. Veränderungen der Arbeitsinhalte sollen in die Tätigkeitsbeschreibungen der Beschäftigten entsprechend aufgenommen werden und somit transparent gemacht werden. Ebenso soll im Zuge von Veränderungen überprüft werden, ob Neustrukturierungen von Arbeitsbereichen sowie die Übernahme neuer Aufgaben mit einer Höhergruppierung einhergehen können.

Arbeitsschritte:

- Die Führungskräfte achten auf die angemessene Anpassung der Tätigkeitsbeschreibungen, wenn es bei den Beschäftigten zu Änderungen der Arbeitsinhalte kommt.
- Im Zuge neuer Tätigkeitsbeschreibungen soll die Eingruppierung in die Entgeltgruppe entsprechend der Tätigkeitsmerkmale des TV-H überprüft werden.
- Alle Beschäftigten werden für die bevorstehenden Veränderungen durch die Digitalisierung vorbereitet.

### **5.3.2 Konkretes Ziel 2: Unterstützung herausragender Nachwuchswissenschaftler\*innen bei einer Wissenschaftskarriere bis hin zur HAW-Professur**

Die Hochschule Fulda ist bestrebt, die Nachwuchsförderung sowie Karrierewege in der Wissenschaft geschlechtergerecht zu gestalten. Dabei möchte sie insbesondere für den Karriereweg mit Ziel HAW-Professur werben und Nachwuchswissenschaftler\*innen aller Geschlechter auf dem Weg bis hin zur Berufungsfähigkeit bestmöglich vorbereiten. Durch eine fachspezifische Nachwuchsförderung und die Promotionszentren sollen, insbesondere auch in den MINT-Bereichen, mehr Promovendinnen gewonnen werden. In den letzten Jahren hat die Hochschule Fulda gemeinsam mit den hessischen Hochschulen „*Grundsätze der hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) zur Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur*“ erarbeitet und in 2019 unterzeichnet. Neben der Verbesserung der Betreuungssituation bei Promotionsvorhaben entlastet die Umsetzung der Grundsätze auch wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen in Mutterschutzfristen und mit Fürsorgeverpflichtungen.

Maßnahmen 2020 – 2025:

#### **Promotionsstipendien für Frauen**

Im Rahmen der Professorinnenprogramme I, II und III wurden frei werdende Mittel in Promotionsstipendien für Frauen investiert. Zusätzlich dazu wurde erstmals in 2015 eine Teilfinanzierung von zwei MINT-Promotionsstellen für Frauen über drei Jahre aus Frauenfördermitteln übernommen.

Arbeitsschritte:

- Die Möglichkeit der Vorhaltung von hochschuleigenen Promotionsstipendien für Promovendinnen, insbesondere in MINT-Fächern, soll geprüft werden.
- Promotionsstipendien sollen orientiert am Kaskadenmodell an Frauen vergeben werden.
- Die Promovierenden werden bei der Antragstellung auf hochschuleigene Promotionsstipendien von den Fachbereichen unterstützt.

#### **Frühzeitige Karriereberatung auf dem Weg im Wissenschaftssystem bis hin zur HAW-Professur**

Bereits jetzt bietet jeder Fachbereich seinen (Nachwuchs-)Forschenden Laufbahnentwicklungsgespräche an. Ziel ist es, herausragende Nachwuchswissenschaftler\*innen bei der Karriereplanung bis hin zur HAW-Professur zu unterstützen und geeignete Wege aufzuzeigen. Dies betrifft insbesondere den Bereich der nötigen Berufspraxis zur Erlangung der Berufungsfähigkeit. Diese Maßnahme soll bereits bei Student\*innen ab Ende des Bachelorstudiums ansetzen.

Arbeitsschritte:

- Um die Karriereentwicklung von Forschenden zukünftig noch besser zu unterstützen, werden verschiedene weitere Maßnahmen ergriffen. So sollen unter anderem die Promotionszentren und -kollegs und weitere Vertreter\*innen der Hochschule zusammen eine Abstimmung der Laufbahnentwicklung für Nachwuchswissenschaftler\*innen herbeiführen und entsprechende Folgemaßnahmen umsetzen.
- Promovierende und Postdocs erhalten hochschulinterne und -externe Unterstützungsstrukturen in den Bereichen Publizieren, Forschungsförderungen und Weiterbildungen.
- Zur Unterstützung der Karriereplanung von Promovendinnen und weiblichen Postdocs beteiligt sich die Hochschule Fulda an den Förderlinien ProCareer.Doc, ProAcademia und ProProfessur von Mentoring Hessen.

### **Schaffung von Postdoc-Stellen**

Mit den hochschulpolitischen Entwicklungen ist eine Ausweitung sogenannter Postdoc-Stellen zu erwarten. Die erste Postdoc-Stelle wurde in 2017 im Fachbereich SW mit einer Frau besetzt.

Arbeitsschritt:

- Die Hochschule Fulda orientiert sich bei der Besetzung neu geschaffener Postdoc-Stellen am Kaskadenmodell.

### **5.3.3 Konkretes Ziel 3: Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung vielfältiger Erwerbsbiografien, gendersensible Leistungsbeurteilung**

In allen Maßnahmen im Rahmen von Personalgewinnungs- und -entwicklungsprozessen gilt das Leitprinzip von Chancengleichheit aller Geschlechter und eines wertschätzenden Umgangs mit Vielfalt und unterschiedlichen Lebensentwürfen. Eine regelmäßige Aktualisierung der Beurteilungsinstrumente in Einstellungsverfahren sowie eine gendersensible Leistungsbeurteilung sind wichtige Bausteine einer geschlechtergerechten und gleichstellungsorientierten Personalentwicklung.

Maßnahmen 2020 – 2025:

#### **Transparente Einstellungsverfahren**

Die Hochschule Fulda verfügt über konkrete inhaltliche Vorlagen zur Erstellung von Stellenausschreibungen. Sie enthalten neben dem genannten Aufgaben- und Anforderungsprofil zusätzlich Informationen zu Leistungsansprüchen, attraktiven Arbeitsbedingungen und in relevanten Fällen zur Laufbahnweiterentwicklung. Zur Wahrung der Chancengleichheit wird darauf geachtet, dass die in Einstellungsverfahren geforderten Qualifikationen und Kompetenzen den Anforderungen der Position entsprechen.

Arbeitsschritte:

- Informationen zu Einstellungs- und Auswahlverfahren sind für interne und externe Bewerber\*innen frei und gut auffindbar zugänglich.
- Bewerber\*innen werden weiterhin auf besondere Rahmenbedingungen (Bsp. attraktiver Campus mit der Möglichkeit der Vernetzung) und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und

Familie und Gesundheitsförderung im Ausschreibungstext aufmerksam gemacht sowie Bewerbungen von unterrepräsentierten Personen oder Gruppen aktiv gefördert.

- Anforderungsprofile einer vakanten Stelle werden auf Grundlage der Tätigkeitsbeschreibung des Arbeitsplatzes erstellt.
- Die Beteiligten an Personalauswahlverfahren werden durch Unterstützungs- sowie Schulungsangebote der Abteilung Personalmanagement vorbereitet und begleitet. Dies betrifft insbesondere auch das Thema des Implicit Bias.

### **Wertschätzungskultur vielfältiger Erwerbsbiographien**

Die Beurteilung von Eignungskriterien erfolgt differenziert nach quantitativen und qualitativen Erfahrungen im beruflichen Werdegang der Kandidat\*innen. Dabei liegt jedem Auswahlprozess eine Wertschätzungskultur von vielfältigen Erwerbsbiografien zugrunde, welche offen für das ganze Erfahrungsspektrum der Bewerber\*innen ist. Sie haben die Möglichkeit, neben den angeforderten Zeugnissen und Dokumenten weitere Nachweise wie Publikationen oder Evaluationen einzureichen, die von der Hochschule Fulda bei der Bewertung der Unterlagen einbezogen werden.

Arbeitsschritte:

- Außerberufliche Umstände wie Kinderbetreuung und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen werden in angemessener Form berücksichtigt. Eventuelle Lücken in Lebensläufen werden im Gesamtkontext gesehen und nicht unreflektiert negativ gewertet.
- Im Rahmen der Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden auch Erfahrungen und Fähigkeiten positiv berücksichtigt, die durch ehrenamtliches Engagement erworben wurden, sofern sie der vorgesehenen Tätigkeit dienlich sind. Ein entsprechender Hinweis ist in den Stellenausschreibungen integriert.

### **Jahres- und Entwicklungsgespräche zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten**

Das Jahresgespräch bildet einen Rahmen, außerhalb des Tagesgeschäfts über die Arbeitssituation, die Arbeitszufriedenheit und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten zu sprechen. Inhaltlich liegt es nahe, dass die Arbeitsergebnisse und die Arbeitssituation im Allgemeinen, aber insbesondere gegenseitige Erwartungen, die Vereinbarung künftiger Ziele und ein eventuell bestehender Qualifizierungs- oder Fortbildungsbedarf gemeinsam erörtert werden.

Arbeitsschritte:

- Die Gesprächsleitfäden für die Jahresgespräche werden durch die Abteilung Personalmanagement regelmäßig auf Aktualität geprüft und bei Bedarf angepasst.
- Teilzeit und Familienaufgaben werden bei der Karriereplanung berücksichtigt.

### **5.3.4 Konkretes Ziel 4: Weiterentwicklung des Fortbildungsangebotes**

Die Hochschule Fulda bietet ihren Beschäftigten auch weiterhin die Teilnahme an internen und externen Fort- und Weiterbildungsangeboten. Erklärtes Ziel der Personalentwicklung ist es, alle Beschäftigten, insbesondere auch Führungskräfte, in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern. Die Hochschule Fulda verfügt über herausragendes Personal, welches gehalten und entsprechend motiviert werden soll.

Maßnahmen 2020 – 2025:

### **Gendergerechte Fort- und Weiterbildung**

Im Zuge der Überarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes soll das Thema Gleichstellung- und Chancengerechtigkeit strategisch stärker eingebunden werden. Ebenso sollen Gleichstellungsaspekte bei der Planung von Fortbildungsveranstaltungen mitbedacht werden. Das Angebot von turnusmäßigen internen Schulungen wurde bereits seit 2018 deutlich erweitert. Dadurch soll insbesondere der Zugang zu Fortbildungsveranstaltungen für Teilzeitkräfte und durch Beeinträchtigung, Pflege- oder Betreuungsverpflichtungen in der Mobilität eingeschränkte Beschäftigte sichergestellt werden. Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung strebt die Hochschule Fulda den Ausbau von digitalen Lernplattformen an, um ihren Beschäftigten eine orts- und zeitunabhängige Alternative zur klassischen Fortbildung zu bieten.

Arbeitsschritte:

- Bei der Planung von Inhouse-Schulungen werden lebensphasenorientierte Bedürfnisse der Beschäftigten mitbedacht.
- Die Fortbildungsangebote werden regelmäßig auf Aspekte der Zugänglichkeit, Umsetzung und Effektivität geprüft, um diese so stärker an der tatsächlichen Nachfrage und den Bedürfnissen der Belegschaft auszurichten. Hierzu führt die Abteilung Personalmanagement regelmäßige Bedarfsanalysen in Form von Mitarbeitendenbefragungen durch. Im Intranet besteht außerdem die Möglichkeit, Seminarvorschläge über ein Kontaktformular an die Abteilung Personalmanagement zu übermitteln.

## **5.4 Strategisches Ziel IV: Gender in Forschung, Lehre und Studium fördern**

Die 8 Fachbereiche der Hochschule Fulda sind bemüht, Gender- und Diversityaspekte angemessen zu integrieren. Frauen- und Geschlechterforschung sind in allen Fachbereichen ein fester Bestandteil des Forschungs- und Lehrprofils. In den Bereichen Lehre setzt die Hochschule Fulda vor allem auf die Sensibilisierung von Lehrenden für Gender und Diversity und unterstützt sie mithilfe von unterschiedlichen Formaten bei der Implementierung von Gender in der Hochschuldidaktik. Zu der Förderung von Gender im Studium gehört darüber hinaus auch, Studentinnen bei ihrem Studium und Berufseinstieg zu unterstützen. Mit dem geplanten Ausbau der Forschungsstrukturen an der Hochschule Fulda soll ebenfalls eine Erhöhung von forschenden Frauen an der Hochschule Fulda angestrebt werden. Orientiert an dem Kodex der DFG „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ (2019) soll in den kommenden Jahren stärker darauf geachtet werden, dass Dimensionen von Geschlecht und Vielfältigkeit angemessen bei der Planung und Durchführung von Forschungsprojekten sowie bei der Übertragung und Anwendbarkeit von Forschungsergebnissen berücksichtigt werden.

### **5.4.1 Konkretes Ziel 1: Frauen- und Geschlechterforschung vorantreiben**

Die Hochschule Fulda fördert die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in das Forschungs- und Lehrprofil und ist bestrebt, sich auf Programme und Maßnahmen auf Bundes- und Landesebene zu bewerben, die die Genderforschung voranbringen. Die aus Gender und Diversity Studies resultierenden Forschungsergebnisse werden für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit und Gender-Kompetenzen an der Hochschule Fulda genutzt.

Maßnahmen 2020 – 2025:

### **Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen (gFFZ)**

Die Hochschule Fulda beteiligt sich finanziell und personell am gFFZ. Das gFFZ unterstützt die beteiligten hessischen Hochschulen dabei, Frauen- und Genderforschungsprojekte durchzuführen und Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung zu implementieren. Es informiert, berät, koordiniert und vernetzt Genderforschungsaktivitäten in allen Bereichen. Darüber hinaus stellt das gFFZ eigene Forschungsmittel für kleinere Gender-Projekte zur Verfügung. Mit seinem reichhaltigen Leistungsspektrum ist das Zentrum eine Bereicherung für alle Gender-interessierten Forscher\*innen. Zur Nachwuchsförderung vergibt das gFFZ einmal jährlich den Henriette-Fürth-Preis für herausragende Abschlussarbeiten mit Gender-Thematik.

Arbeitsschritte:

- Die Hochschule Fulda bewirbt bei den Hochschulangehörigen das vielfältige Unterstützungsangebot des gFFZ.
- Die Hochschule Fulda ist bestrebt, weiterhin aktiv Veranstaltungen für Gender-Forscher\*innen sowie Nachwuchswissenschaftler\*innen in Kooperation mit dem gFFZ durchzuführen.
- Die Lehrenden werden regelmäßig über die Ausschreibung des Henriette-Fürth-Preises informiert und bemühen sich darum, dass herausragende Gender-Abschlussarbeiten ihrer Studierenden eingereicht werden.

### **HMWK-Forschungsprogramm „Genderforschung und Gleichstellung der Geschlechter“**

Die Hochschule Fulda beteiligt sich regelmäßig bei der Einwerbung von Drittmitteln des HMWK-Forschungsförderprogramms mit dem Schwerpunkt „Genderforschung und Gleichstellung der Geschlechter. Die Beantragung von Forschungsgeldern aus dem Programm erfolgte in der Vergangenheit unregelmäßig und es zeigte sich, dass nahezu ausschließlich Forscherinnen dieses Programm nutzen. Diese Entwicklungen gilt es in den nächsten Jahren stärker zu beobachten und ggf. entsprechende Werbemaßnahmen zu entwickeln. Die Hochschule Fulda strebt eine Erhöhung der Mittel aus Genderforschungsprogrammen sowie von Drittmittel-Anträgen an.

Arbeitsschritte:

- Die Mittelzuweisung aus dem o. g. Programm sowie eine geschlechterdifferenzierte Aufschlüsselung der Beantragenden werden in das Gender Monitoring aufgenommen.
- Zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung informiert die Hochschule Fulda regelmäßig über verfügbare Förderprogramme und Drittmittel. Hier gilt es auf eine geschlechtergerechte Ansprache zu achten, um auch die Nutzung durch männliche Wissenschaftler\*innen zu erhöhen.

### **Gendersensible Hochschuldidaktik**

Eine der wichtigsten Maßnahmen zur Entwicklung einer gendergerechten Hochschuldidaktik ist die Sensibilisierung der Lehrenden. Hierzu stehen den Hochschullehrenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden unterschiedliche Workshops im Rahmen der AGWW zur Verfügung. Um MINT-Lehrende bei der didaktischen Umsetzung zu unterstützen, beteiligt sich die Hochschule Fulda seit 2016 finanziell an dem gFFZ-Projekt „Gender in MINT“. Mittlerweile resultierten aus dem Projekt ein

Handbuch für die systematische Integration von Genderaspekten in der MINT-Lehre sowie mehrere Fachworkshops.

Arbeitsschritte:

- Die Hochschule Fulda stellt Mittel für die Entwicklung von gendersensiblen Lehr- und Lernmethoden zur Verfügung.
- Veranstaltungen im Rahmen des o. g. gFFZ-Projekts werden an der Hochschule bekannt gegeben und die Kosten zur Teilnahme ggf. aus Mitteln der Frauenförderung übernommen.

### **Gender-Professuren**

Seit 2013 gibt es im Fachbereich SK eine Professur „Soziologie mit dem Schwerpunkt Gender und Diversity Studies“. Ergänzend dazu werden regelmäßig Gastdozierende mit Genderbezug an die Hochschule Fulda eingeladen. Darüber hinaus erfolgte 2014 die Einrichtung einer Professur u. a. mit einem Schwerpunkt im Antidiskriminierungsrecht im Fachbereich SW. Aktuell läuft das Berufungsverfahren für die Professur "Geschlecht und Sexualität in der Sozialen Arbeit" des Fachbereichs SW. Eine Besetzung wird für 2021 angestrebt.

Arbeitsschritte:

- Die Hochschule Fulda ist bestrebt, ihr Lehrportfolio um die Forschungsschwerpunkte Gender und Diversität auszuweiten und weiterhin Gast-Professor\*innen mit entsprechender fachlicher Ausrichtung einzuladen.
- Bei der Einrichtung und Ausgestaltung von sog. Schwerpunktprofessuren im Rahmen des Bund-Länder-Programms FH-Personal sollen Gender-Aspekte inhaltlich ausreichend berücksichtigt werden.

### **5.4.2 Konkretes Ziel 2: Forschungsaktivitäten von Wissenschaftlerinnen erhöhen**

Um die Repräsentanz von Frauen in (drittmittelbezogenen) Forschungsprojekten zu erhöhen, bedarf es seitens der Forschungsinteressierten nicht nur Wissen und Transparenz über alle verfügbaren Forschungsprogramme, sondern auch der nötigen Unterstützung bei der Beantragung dieser Mittel. Ein weiterer Schritt ist, die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen und ihren Forschungsschwerpunkten zu erhöhen. So bietet die Hochschule Fulda regelmäßig interne und externe Netzwerkveranstaltungen (Bsp. „forschen & vernetzen“, gFFZ-Tagung „Fokus Gender“) an, um die aktuellen Forschungsprojekte aller Fachrichtungen sichtbar zu machen und den wissenschaftlichen Austausch zu fördern.

Maßnahmen 2020 – 2025:

#### **Promotionszentren und Forschungsprojekte**

Die Hochschule Fulda blickt mit Stolz auf eine hohe Beteiligung von Professorinnen in den Promotionszentren. Dieser Anteil soll gehalten werden, um Forschungsstärke, Expertise sowie Repräsentation von Geschlechtervielfalt in der Forschung zu erhalten. Dort soll ebenso eine stärkere aktive Einbindung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Lehre und Forschungsprojekte erfolgen.

Arbeitsschritte:

- Die Zahl der Professorinnen in den Promotionszentren und Forschungsprojekten wird im Rahmen des Gender Monitorings regelmäßig überprüft.

- In Forschungsprojekten mit mehreren Personen soll auf eine geschlechtergerechte Besetzung geachtet werden.

### **5.4.3 Konkretes Ziel 3: Förderung von (MINT-)Studentinnen, Verbesserung der Chancen beim Berufseinstieg**

Ziel der unterschiedlichsten Maßnahmen für Studentinnen aller Fachbereiche ist es, das Kompetenzprofil im Hinblick auf die eigene berufliche und wissenschaftliche Orientierung zu stärken und Schlüsselkompetenzen zu erwerben, die für die Karriere- und Berufsplanung von zentraler Bedeutung sind. Hierzu bietet die Hochschule Fulda zahlreiche Aktivitäten an, um junge Frauen für ein Studium zu gewinnen und die Einbindung in die Hochschule zu verbessern. Die Hochschule Fulda möchte ihre Student\*innen und Absolvent\*innen bestmöglich auf die sich ständig wandelnden Bedingungen in der Arbeitswelt von Wirtschaft und Wissenschaft vorbereiten. Sie erkennt die Gleichstellungshürden in Wirtschaft und Wissenschaft an und unterstützt insbesondere Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen bei deren Überwindung. Darüber hinaus fördert die Hochschule Fulda das lebenslange Lernen ihrer Absolvent\*innen.

Maßnahmen 2020 – 2025:

#### **Karriereförderung von Studentinnen**

Mit dem Thema „Frauenförderung und Karriere“ im Gleichstellungsbüro hat die Hochschule Fulda für alle zukünftigen Gleichstellungsaktivitäten gezielt einen Arbeitsschwerpunkt auf die Beseitigung bestehender Ungleichheiten an der Schnittstelle von Studium, Wissenschaft und Beruf gesetzt. Die frauen@hs-fulda-Veranstaltungsreihe unterstützt Studentinnen aller Fachbereiche bei ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung. Ziel ist es, die persönlichen Kompetenzen auszubauen und den Einstieg in das Berufsleben durch gezielte Beratungs-, Informations- und Trainingsangebote zu erleichtern.

Arbeitsschritte:

- Jedes Semester finden zu wechselnden Themen verschiedene außercurriculare Veranstaltungen wie Workshops und (Fach-)Vorträge statt. In Zukunft soll es nicht nur um den Berufseinstieg gehen, sondern auch der Führungsmut soll bei den Studentinnen in regelmäßigen Veranstaltungen gestärkt werden.
- Das Gleichstellungsbüro erarbeitet ein Kommunikationskonzept, um Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen regelmäßig Karrieretipps für eine Wissenschaftskarriere bis hin zur HAW-Professur (Bsp. über Social Media-Kanäle) bereitzustellen.

#### **Mentoring Hessen**

Mentoring Hessen beinhaltet vier passgenaue Förderlinien für die individuelle Karriereplanung - von der MINT-Studentin über (Post-)Doktorandinnen aller Fachrichtungen bis hin zur angehenden Professorin. Das Programm wird von den Teilnehmerinnen als hilfreich bei der persönlichen Karriereplanung und Orientierung betrachtet. Im Sommer 2020 erfolgte eine Anpassung des Plätzekontingents in den Förderlinien für die (MINT-)Studentinnen und (Post-)Doktorandinnen aufgrund des gestiegenen Bedarfs.

Arbeitsschritte:

- Das Plätzekontingent in allen Förderlinien wird ab dem Durchlauf 2021 um weitere Plätze erhöht.
- Um das Interesse an dem Mentoringprogramm weiter zu steigern, sorgt die Hochschule Fulda für ausreichend Werbung und Informationsweitergabe.

## **5.5 Strategisches Ziel V: Vereinbarkeit von Fürsorgeverantwortung und Studium bzw. Beruf**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Studierende und Beschäftigte mit Pflege- und Fürsorgeverantwortung zu gewährleisten, ist der Hochschule Fulda ein zentrales Anliegen. Die Anforderungen an ein gendersensibles und Vielfalt anerkennendes Vereinbarkeitskonzept sind gewachsen. Vereinbarkeitsstrukturen müssen zukünftig Geschlechtergrenzen und damit verbundene Rollenerwartungen sowie veraltete Familienmodelle überschreiten und Vereinbarkeit überall dort gewährleisten, wo Menschen füreinander Verantwortung übernehmen.

### **5.5.1 Konkretes Ziel 1: Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur**

Die Hochschule Fulda versteht sich als familienfreundliche Hochschule und hat das Ziel von Vereinbarkeit von Familie und Fürsorge mit dem Studium ebenfalls in ihrem Leitbild verankert. Die familienfreundliche Infrastruktur der Hochschule Fulda betrifft nicht nur studierende Eltern und Student\*innen mit Fürsorgeverantwortung, sondern selbstverständlich auch die Beschäftigten in den Fachbereichen und der Verwaltung.

Maßnahmen 2020 – 2025:

#### **Transparenz und Öffentlichkeitsarbeit**

An der Hochschule Fulda werden die Zuständigkeiten für Studierende und Beschäftigte voneinander getrennt. Dies führte in der Vergangenheit oftmals zu Unsicherheiten, wer an welcher Stelle Ansprech- und Beratungsfunktion übernehmen soll. Für den Bereich der Studierenden wurde in den letzten Jahren aktiv an der Bekanntmachung der Angebote des Familienbüros gearbeitet.

Arbeitsschritte:

- Die Transparenz über Zuständigkeiten in Bezug auf Belange von Studierenden und Mitarbeitenden wird erhöht. Insbesondere für den Bereich der Promovierenden soll ein Zuständigkeitskonzept entwickelt werden.
- Zudem ist die Erstellung eines Campusplans mit dem Fokus auf familien- und kindgerechte Aktivitäten geplant.

#### **Bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote**

Die Hochschule Fulda verfügt mit der Krabbelgruppe akadeMINIS und der stundenweise KinderStube über ein gutes Angebot im Bereich der U3-Betreuung. Durch den Geburtenzuwachs zeigte sich aber auch hier in den letzten Jahren eine erhöhte Nachfrage nach Betreuungsplätzen, die nach aktuellem Stand jedoch wieder langsam zurückgeht. Die Hochschule Fulda arbeitet daran, den Bedarf ihrer Hochschulangehörigen zu betrachten und wenn möglich entsprechend anzupassen.

Arbeitsschritte:

- In den kommenden Jahren ist eine erneute Prüfung des Ausbaus der Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Studierende und Beschäftigte vorgesehen. Darüber hinaus sollen die Bedarfe für Betreuungsmöglichkeiten im Bereich von Ü3 bis hin zur Ferienbetreuung für Schüler\*innen ebenfalls betrachtet werden.

### **Beruf und Pflegeverantwortung**

Ein Einbezug von Pflegeverantwortung in die Diskussion um Vereinbarkeit von Familie, Fürsorge und Beruf ist mittlerweile unerlässlich geworden. So wurde bspw. Pflege als Grund für die Nutzung von Telearbeit in der seit 2017 geltenden Dienstvereinbarung ergänzt und transparent gemacht. Die Hochschule ist bestrebt, alle bestehenden Maßnahmen dahingehend weiterzuentwickeln und für den Bereich Pflege auszuweiten.

Arbeitsschritte:

- Das Thema Pflege ist ein fester Bestandteil in den Zielvereinbarungen zum audit familiengerechte hochschule.
- Im Intranet sind alle wichtigen hochschulinternen als auch gesetzlichen Informationen zum Thema Pflege hinterlegt.

### **Flexibilisierung von Arbeit und Studium**

Die Hochschule Fulda bietet sowohl ihren Beschäftigten als auch ihren Studierenden flexible Formen des Arbeitens und des Lernens an. So stehen den Beschäftigten neben alternierender Telearbeit und einer mobilen Notfalllösung, flexible Arbeitszeitmodelle in Form von Teilzeit und Gleitzeit zur Verfügung. Für Studierende mit Familienverantwortung bieten die Fachbereiche unterschiedliche Unterstützungsformen an, wie bspw. Voreinwahlrecht bei Kursen oder familienfreundliche Seminarzeiten.

Arbeitsschritte:

- Die Möglichkeiten zu flexibler mobiler Arbeit als Lösung in Notfällen bleiben neben den Vereinbarungen zur Wahrnehmung von Teilzeit und Gleitzeit bestehen.
- Flexible Studienvarianten für bestehende und neue Studiengänge werden geprüft. Die Erweiterung von digital unterstützten Lehr- und Lernformaten ist geplant.
- Die Fachbereiche sind bestrebt, die bevorzugte Einwahl betreuungspflichtiger Studierender für alle Lehrveranstaltungen zu verbessern.

### **Familienfreundliches Wissenschaftssystem**

Gerade die Zeit der Qualifizierung trifft oftmals zeitlich mit der Familienplanungsphase zusammen. Die Hochschule Fulda ist bestrebt, (Nachwuchs-)Wissenschaftler\*innen bei der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere zu unterstützen. Mit zunehmender Internationalisierung sollen auch Vereinbarkeitsfragen für Studierende und Wissenschaftler\*innen mit Familienaufgaben mitbedacht werden.

Arbeitsschritte:

- Um Wissenschaftler\*innen mit Familienaufgaben bei der Vereinbarkeit zu unterstützen, bietet die Hochschule Fulda regelmäßig Workshops zu dem Thema an.
- Die für die Promovierenden und Wissenschaftler\*innen zuständige Stelle bei Familienfragen ist über alle relevanten Themen zu Mutterschutz, Elternzeit und Wissenschaftszeitgesetz informiert und kann entsprechend bei der weiteren Planung der Karriere unterstützen.
- Alle für Wissenschaftler\*innen relevanten Informationen zum Thema Familienaufgaben und Wissenschaft sind im Intranet hinterlegt.
- Internationale Wege ins und aus dem Ausland sollen unter der Perspektive von Menschen mit Familienaufgaben betrachtet und entsprechende Empfehlungen und Unterstützungen angeboten werden.

### **5.5.2 Konkretes Ziel 2: Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen bzw. Unterbrechungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben**

Damit Tätigkeitsunterbrechungen aufgrund von Familienaufgaben nicht zu einem Einbruch der Karrierechancen bzw. zu einem Stillstand der beruflichen Entwicklung führen, möchte die Hochschule Fulda ihren Beschäftigten nicht nur die Rückkehr aus Mutterschutz und Elternzeit bzw. aus Unterbrechungen zur Wahrnehmung von Pflegeverantwortung zukünftig weiter erleichtern, sondern auch die Kontakthaltmöglichkeiten während der Abwesenheit verbessern.

Maßnahmen 2020 – 2025:

#### **Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm**

Die Abteilung Personalmanagement hat im Jahr 2014 einen ersten Entwurf für ein Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm erstellt. Dieser Entwurf soll nun wieder aufgegriffen werden mit dem Ziel, ein Konzept zu Abschied (in Elternzeit, Ruhestand u. Ä.) oder Wiederkehr (aus Elternzeit, längerer Krankheit u. Ä.) zu erstellen und an der Hochschule Fulda zu etablieren.

Arbeitsschritte:

- Das Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm soll verabschiedet werden.
- Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll weiterhin im Rahmen des Inhouse-Schulungsprogramms (Bsp. Angebot der Inhouse-Schulung "Zeit- und Selbstmanagement im Homeoffice) berücksichtigt werden, um Beschäftigte mit Familienaufgaben bestmöglich zu unterstützen.

#### **Sensibilisierung für Familienaufgaben bei Studierenden und Promovierenden**

Um für die Belange Studierender sowie von Promovierenden mit Pflege- und/oder Fürsorgeverantwortung erfolgreich zu sensibilisieren, sollen in den nächsten Jahren Wege für einen verstärkten Austausch mit den Fachbereichen zu diesem Thema geebnet und gesichert werden. Ziel ist, dass sich die Fachbereiche mit Hilfe von Best-Practice-Beispielen bei der Findung von Lösungen unterstützen.

Arbeitsschritte:

- Im Rahmen des Arbeitskreises Familiengerechte Hochschule findet 1 x pro Semester ein Arbeitstreffen mit Vertreter\*innen aller Fachbereiche statt.

- Innerhalb der Fachbereiche soll es zukünftig vermehrt feste Ansprechpartner\*innen für den Bereich Familie und Beruf bzw. Studium geben. Diese Personen werden für die Belange von Menschen mit Familienaufgaben sensibilisiert. Dies betrifft auch den Bereich Pflege, der bei Studierenden aufgrund der demografischen Altersstruktur oftmals weniger in den Fokus rückt.

## **5.6 Strategisches Ziel VI: Diversitätssensibilisierung und Antidiskriminierung stärken**

Die Themen Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung haben starke Überschneidungspunkte. Alle drei sind Querschnittsthemen, die zukünftig an der Hochschule Fulda nicht nur zusammen gedacht, sondern auch aufgrund der bestehenden Synergien in allen strategischen Zielen konzeptionell zusammenfließen sollen.

### **5.6.1 Konkretes Ziel 1: Wissensvermittlung zum Umgang mit Diversität und Antidiskriminierung**

Ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit Vielfalt erfolgt an der Hochschule Fulda auf Grundlage eines Diversity-Strategiepapiers, welches in regelmäßigen Abständen aktualisiert wird. Darin heißt es:

„Die Hochschule Fulda geht von einem menschenrechtsbasierten Diversitätsverständnis aus [...]. Ein menschenrechtliches Diversity-Verständnis bezieht sich nicht auf „Merkmale“ von Personen oder Gruppen, sondern auf gesellschaftlich produzierte Ungleichheitsverhältnisse. [...] Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversität gehören für die Hochschule Fulda somit denkbildend zusammen. Denn ohne Anerkennung von Vielfalt keine Antidiskriminierung und ohne Antidiskriminierung keine Vielfalt.“

Um dieses Diversity-Verständnis auch in der Praxis umzusetzen, bedarf es neben der Bereitstellung von Wissen und einem Zugang zu diesem auch einer aktiven Wissensvermittlung.

Maßnahmen 2020 – 2025:

#### **Teilnahme am Audit „Vielfalt gestalten“**

Um das Thema Diversität und Chancengleichheit, insbesondere mit Blick auf Studierende, an der Hochschule Fulda systematisch voranzutreiben, nimmt die Hochschule seit 2015 am Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft teil. Die Re-Auditierung ist im Jahr 2020 angelaufen.

Arbeitsschritte:

- Die Hochschule Fulda nimmt an der Re-Auditierung 2020 teil und setzt die im Selbstreport festgelegten Ziele systematisch um.

#### **Öffentlichkeitsarbeit**

In 2018 hat die Antidiskriminierungsstelle ihre Tätigkeit aufgenommen und ein erstes Konzept ausgearbeitet. Nun gilt es die Angebote den Hochschulangehörigen bekannt zu machen und in den Strukturen der Hochschule zu verankern.

Darüber hinaus beteiligt sich die Hochschule Fulda seit 2018 jährlich am Diversity-Tag der Charta der Vielfalt. Sie nimmt diesen Aktionstag zum Anlass, Diversität in den Fokus der Hochschulöffentlichkeit zu rücken, für Vielfalt zu werben und zu sensibilisieren.

Arbeitsschritte:

- Die Hochschule Fulda ist bestrebt, auch weiterhin Aktionen im Rahmen des Diversity-Tages anzubieten. Hierbei werden die Synergien zwischen den Themen Gleichstellung, Diversität, Antidiskriminierung und Interkulturalität genutzt.
- Das Beratungsangebot sowie die Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle werden ausgebaut.

### **Sensibilisierungstrainings**

Für einen diskriminierungsfreien Umgang werden Austauschformate für Lehrende geschaffen sowie ein umfassendes Fortbildungsangebot zu Diversität, Interkulturalität und Antidiskriminierung für alle Hochschulmitglieder und -angehörigen entwickelt. Dies soll auch Anti-Bias-Trainings für Studierende, Mitarbeitende und Lehrende beinhalten.

Arbeitsschritte:

- Die Austauschformate für Lehrende sollen in verschiedenen Fachbereichen 2020 als Pilot starten und zunächst für alle hauptamtlich Lehrenden angeboten werden.
- Die Hochschule Fulda bildet erste Studierende als interkulturelle Peer-Multiplikator\*innen aus. Dies qualifiziert sie dazu, interkulturelle Trainings in kleinen Formaten selbstständig zu konzipieren und für andere Studierende durchzuführen.
- Für die Beschäftigten der Hochschule werden als Weiterbildungsmaßnahme regelmäßig interkulturelle Workshops, bei Bedarf auch mit länderspezifischem Fokus, angeboten.
- Interkulturelle Workshops für den professionellen Umgang mit Interkulturalität in der Lehre werden regelmäßig für Lehrende in den Fachbereichen organisiert.
- Die Hochschule Fulda unterstützt die Durchführung einer Veranstaltungsreihe im Rahmen des Projekts „Akzeptanz und Vielfalt in Fulda und Region“, gefördert durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration, um für die Vielfalt sexueller und geschlechtlicher Identitäten in Fulda und Region zu sensibilisieren.

### **5.6.2 Konkretes Ziel 2: Lösungsorientierte Begleitung bei Diskriminierungen**

Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Fulda sind dazu aufgefordert, einen konstruktiven Umgang mit Konflikten zu pflegen und die Antidiskriminierungsstelle bei ihrer Arbeit gegen Diskriminierung zu unterstützen. Im Regelfall strebt die Hochschule Fulda eine gütliche Einigung zwischen den Konfliktparteien an.

Maßnahmen 2020 – 2025:

#### **Ausbau der Antidiskriminierungsmaßnahmen**

Seit 2017 arbeitet die Hochschule aktiv an der Implementierung der Antidiskriminierungsrichtlinie und seit 2018 an der Implementierung der Antidiskriminierungsstelle. Die Antidiskriminierungsrichtlinie soll aufbauend auf den Erfahrungen der letzten Jahre konkretisiert und erweitert werden. Auch das Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle wird ausgebaut. Sie berät Hochschulangehörige aller Statusgruppen.

#### Arbeitsschritte:

- Es finden regelmäßige Austauschformate zwischen Antidiskriminierungsstelle, Personalrat und Interessenvertretung statt.
- Um Betroffenen einen niederschweligen Zugang zur Antidiskriminierungsstelle zu ermöglichen, wird eine offene Sprechstunde angeboten.
- Bei den Beratungen wird auf einen diskreten Kontakt geachtet, um Betroffene zu schützen.
- Die Antidiskriminierungsrichtlinie sowie das Beschwerdeverfahren werden transparent an der Hochschule Fulda bereitgestellt. Eine Erprobung von alternativen Konfliktlösungsverfahren wird angestrebt.

## 6. Bestandsaufnahme und Zielvorgabe für Stellenbesetzungen (Tabellenteil)

### 6.1 C-Besoldung – Ist-Analyse

Dienststelle:	Hochschule Fulda																			
Personalstellen:	Besoldungsgruppe C																			
Ist-Analyse zum Stichtag:	01.01.2020																			
Besoldungsgruppe	Vollzeitbeschäftigte					Teilzeitbeschäftigte										Gesamt				
	St-anteil insges.	Befristet davon		Unbefristet davon		St-anteile insges.	Frauen	Befristet davon			St-anteile insges.	Frauen	Unbefristet davon			insges.	Frauen in % davon		Männer in % davon	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer			St-anteile	Männer	St-anteile			Männer	St-anteile	mit*		ohne*	mit*	ohne*	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
C3	18	0	0	5	13	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	18,00	27,78	27,78	72,22	72,22
C2	7	0	0	5	2	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	7,00	71,43	71,43	28,57	28,57
C-Besoldung insq.	25	0	0	10	15	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	25,00	40,00	40,00	60,00	60,00

mit\* = Mit den Langzeitabwesenden  
 ohne\* = Ohne die Langzeitabwesenden

## 6.1 C-Besoldung – Abschätzung

<b>Dienststelle:</b>		Hochschule Fulda										
<b>Personalstellen:</b>		Besoldungsgruppe C										
		<b>Abschätzung freierwerdender Stellen</b>				<b>Zielvorgaben</b>	<b>Bericht</b>					
<b>Besoldungsgruppe</b>		<b>Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr</b>	<b>neue, freie und frei-werdende Stellen</b>	<b>zu besetzende Stellen</b>	<b>Frauenanteil nach Ist-Analyse (Stichtag 01.01.2020)</b>	<b>Zielvorgabe: davon Frauen in %</b>	<b>tatsächlich besetzte Stellen</b>					<b>Zielvorgabe erfüllt ja/nein</b>
			insgesamt		in %	Stellenbesetzung	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	davon Männer	in %	Stellen- besetzung
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1. Abschnitt	C 3	01_20 - 12_22	7	0	27,78							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	8	0								
1. Abschnitt	C 2	01_20 - 12_22	0	0	71,43							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	0	0								
1. Abschnitt	C-Besoldung insq.	01_20 - 12_22	7	0	40,00							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	8	0								

## 6.2 W-Besoldung – Ist-Analyse

Dienststelle:	Hochschule Fulda																			
Personalstellen:	Besoldungsgruppe W																			
Ist-Analyse zum Stichtag:	01.01.2020																			
Besoldungsgruppe	Vollzeitbeschäftigte					Teilzeitbeschäftigte										Gesamt				
	St-ante insqes.	Befristet davon		Unbefristet davon		St-anteile insqes.	Befristet davon				St-anteile insqes.	Unbefristet davon				insqes.	davon			
		Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	St-anteile	Männer	St-anteile		Frauen	St-anteile	Männer	St-anteile		Frauen in % mit*	ohne*	Männer in % mit*	ohne*
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
WL3	1	0	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
W3	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W2	112	0	0	54	58	0,00	0	0,00	0	0,00	0,75	0	0,00	1	0,75	112,75	47,89	47,89	52,11	52,11
WL1	1	0	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
W1	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
W-Besoldung insq.	114	0	2	54	58	0,00	0	0,00	0	0,00	0,75	0	0,00	1	0,75	114,75	47,06	47,06	52,94	52,94

mit\* = Mit den Langzeitabwesenden  
ohne\* = Ohne die Langzeitabwesenden

## 6.2 W-Besoldung – Abschätzung

<b>Dienststelle:</b>		Hochschule Fulda										
<b>Personalstellen:</b>		Besoldungsgruppe W										
		<b>Abschätzung freierwerdender Stellen</b>				<b>Zielvorgaben</b>		<b>Bericht</b>				
<b>Besoldungsgruppe</b>		<b>Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr</b>	<b>neue, freie und frei- werdende Stellen</b>	<b>zu besetzende Stellen</b>	<b>Frauenanteil nach Ist-Analyse (Stichtag 01.01.2020)</b>	<b>Zielvorgabe: davon Frauen in %</b>	<b>tatsächlich besetzte Stellen</b>					<b>Zielvorgabe erfüllt ja/nein</b>
			insgesamt		in %	Stellenbesetzung	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	davon Männer	in %	Stellen- besetzung
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1. Abschnitt	WL3	01_20 - 12_22	1	1	0,00	Wahlamt						
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	0	0								
1. Abschnitt	W 3	01_20 - 12_22	0	0	0,00							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	0	0								
1. Abschnitt	W 2	01_20 - 12_22	46	46	47,89	52,0						
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	32	32		54,0						
1. Abschnitt	WL1	01_20 - 12_22	0	0	0,00							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	1	1		Wahlamt						
1. Abschnitt	W 1	01_20 - 12_22	0	0	0,00							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	0	0								
1. Abschnitt	W-Besoldung insq.	01_20 - 12_22	47	47	47,06							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	33	33								

## 6.3 Besoldungsgruppe A

### 6.3.1 Höherer Dienst (Beamte) – Ist-Analyse

<b>Dienststelle:</b>	Hochschule Fulda																			
<b>Personalstellen:</b>	Besoldungsgruppe A - Höherer Dienst																			
Ist-Analyse zum Stichtag:	01.01.2020																			
Besoldungsgruppe	Vollzeitbeschäftigte					Teilzeitbeschäftigte										Gesamt				
	St-anteile insges.	Befristet davon		Unbefristet davon		St-anteile insges.	Befristet davon				Unbefristet davon				St-anteile insges.	davon				
		Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	St-anteile	Männer	St-anteile	insges.	Frauen	St-anteile	Männer		St-anteile	insges.	Frauen in % mit*	ohne*	Männer in % mit*
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
A15 Verwaltungsdienst	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A15 Bibliotheksdienst	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,90	1	0,90	0	0,00	0,90	100,00	100,00	0,00	0,00
A14 Verwaltungsdienst	3,00	0	0	3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	3,00	100,00	100,00	0,00	0,00
A14 Bibliotheksdienst	1,00	0	0	0	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
A13 HD Verwaltungsdienst	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A13 HD Bibliotheksdienst	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Verwaltungsdienst insq.	3,00	0	0	3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	3,00	100,00	100,00	0,00	0,00
Bibliotheksdienst insq.	1,00	0	0	0	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0,90	1	0,90	0	0,00	1,90	47,37	47,37	52,63	52,63
höherer Dienst insq.	4,00	0	0	3	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0,90	1	0,90	0	0,00	4,90	79,59	79,59	20,41	20,41

mit\* = Mit den Langzeitabwesenden  
 ohne\* = Ohne die Langzeitabwesenden

### 6.3.1 Höherer Dienst (Beamte) – Abschätzung

Dienststelle:		Hochschule Fulda																			
Personalstellen:		Besoldungsgruppe A - Höherer Dienst																			
		Abschätzung freierwerdender Stellen						Zielvorgaben		Bericht											
Besoldungsgruppe		Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und frei- werdende Stellen	Stellen- besetzung	Beför- derung*	Frauenanteil nach Ist- Analyse (Stichtag 01.01.2020)		Zielvorgabe: davon Frauen in %		tatsächlich besetzte Stellen					tatsächliche Beförderungen ohne Stellenbesetzung					Zielvorgabe erfüllt ja/nein	
			insgesamt			gleiche Besoldungs- gruppe (für Stellenbe- setzung)	darunter- liegende Besoldungs- gruppe (für Beför- derungen*)	Stellen- besetzung	Beför- derung*	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	davon Männer	in %	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	davon Männer	in %	Stellen- besetzung	Beför- derung
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1. Abschnitt	A15	01_20 - 12_22	0	0		(0,00)	100,00														
2. Abschnitt	Verwaltungsdienst	01_23 - 12_25	0	0																	
1. Abschnitt	A15	01_20 - 12_22	0	0		100,00	(0,00)														
2. Abschnitt	Bibliotheksdienst	01_23 - 12_25	1	1																	
1. Abschnitt	A14	01_20 - 12_22	0	0		100,00	(0,00)														
2. Abschnitt	Verwaltungsdienst	01_23 - 12_25	0	0																	
1. Abschnitt	A14	01_20 - 12_22	0	0		(0,00)	(0,00)														
2. Abschnitt	Bibliotheksdienst	01_23 - 12_25	0	0																	
1. Abschnitt	A13 HD	01_20 - 12_22	0	0		(0,00)	100,00														
2. Abschnitt	Verwaltungsdienst	01_23 - 12_25	0	0	1																
1. Abschnitt	A13 HD	01_20 - 12_22	0	0		(0,00)	47,37														
2. Abschnitt	Bibliotheksdienst	01_23 - 12_25	0	0																	
1. Abschnitt	Verwaltungsdienst	01_20 - 12_22	0	0	0	100,00															
2. Abschnitt	insq.	01_23 - 12_25	0	0	1																
1. Abschnitt	Bibliotheksdienst	01_20 - 12_22	0	0	0	47,37															
2. Abschnitt	insq.	01_23 - 12_25	1	1	0																
1. Abschnitt	höherer Dienst	01_20 - 12_22	0	0	0	79,59															
2. Abschnitt	insq.	01_23 - 12_25	0	0	1																

Beförderung\*      Beförderung ohne Stellenbesetzung

### 6.3.2 Gehobener Dienst (Beamte) – Ist-Analyse

<b>Dienststelle:</b>	Hochschule Fulda																			
<b>Personalstellen:</b>	Besoldungsgruppe A - Gehobener Dienst																			
Ist-Analyse zum Stichtag:	01.01.2020																			
Besoldungsgruppe	Vollzeitbeschäftigte					Teilzeitbeschäftigte										Gesamt				
	St-anteile insges.	Befristet davon		Unbefristet davon		St-anteile insges.	Frauen	Befristet davon			St-anteile insges.	Frauen	Unbefristet davon			insges.	Frauen in % davon		Männer in % davon	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer			St-anteile	Männer	St-anteile			Männer	St-anteile	Männer		mit*	ohne*	mit*	ohne*
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
A13 GD Verwaltungsdienst	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A13 GD Bibliotheksdienst	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A12 Verwaltungsdienst	1,00	0	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,78	0	0,00	1	0,78	1,78	56,18	56,18	43,82	43,82
A12 Bibliotheksdienst	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A11 Verwaltungsdienst	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A11 Bibliotheksdienst	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A10 Verwaltungsdienst	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A10 Bibliotheksdienst	2,00	0	0	2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1,09	2	1,09	0	0,00	3,09	100,00	100,00	0,00	0,00
Verwaltungsdienst insq.	1,00	0	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,78	0	0,00	1	0,78	1,78	56,18	56,18	43,82	43,82
Bibliotheksdienst insq.	2,00	0	0	2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1,09	2	1,09	0	0,00	3,09	100,00	100,00	0,00	0,00
gehobener Dienst insq.	3,00	0	0	3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1,87	2	1,09	1	0,78	4,87	83,98	83,98	16,02	16,02

mit\* = Mit den Langzeitabwesenden  
 ohne\* = Ohne die Langzeitabwesenden

### 6.3.2 Gehobener Dienst (Beamte) – Abschätzung

Dienststelle:		Hochschule Fulda																			
Personalstellen:		Besoldungsgruppe A - Gehobener Dienst																			
Abschätzung freierwerdender Stellen								Zielvorgaben		Bericht											
Besoldungsgruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und frei- werdende Stellen	Stellen- besetzung	Beförde- rung*	Frauenanteil nach Ist- Analyse (Stichtag 01.01.2020)		Zielvorgabe: davon Frauen in %		tatsächlich besetzte Stellen					tatsächliche Beförderungen ohne Stellenbesetzung					Zielvorgabe erfüllt ja/nein		
					gleiche Besoldungs- gruppe (für Stellenbe- setzung)	darunter- liegende Besoldungs- gruppe (für Beför- derungen*)	Stellen- besetzung	Beför- derung*	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	davon Männer	in %	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	davon Männer	in %	Stellen- besetzung	Beför- derung	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1. Abschnitt	A13 GD	01_20 - 12_22	0	0	1																
2. Abschnitt	Verwaltungsdienst	01_23 - 12_25	0	0	0	(0,00)	56,18														
1. Abschnitt	A13 GD	01_20 - 12_22	0	0	0																
2. Abschnitt	Bibliotheksdienst	01_23 - 12_25	0	0	0	(0,00)	(0,00)														
1. Abschnitt	A12	01_20 - 12_22	0	0	1																
2. Abschnitt	Verwaltungsdienst	01_23 - 12_25	0	0	0	56,18	(0,00)														
1. Abschnitt	A12	01_20 - 12_22	0	0	0																
2. Abschnitt	Bibliotheksdienst	01_23 - 12_25	0	0	0	(0,00)	(0,00)														
1. Abschnitt	A11	01_20 - 12_22	1	1	0																
2. Abschnitt	Verwaltungsdienst	01_23 - 12_25	0	0	0	(0,00)	(0,00)														
1. Abschnitt	A11	01_20 - 12_22	0	0	0																
2. Abschnitt	Bibliotheksdienst	01_23 - 12_25	0	0	0	(0,00)	100,00														
1. Abschnitt	A10	01_20 - 12_22	0	0	0																
2. Abschnitt	Verwaltungsdienst	01_23 - 12_25	0	0	0	(0,00)	(0,00)														
1. Abschnitt	A10	01_20 - 12_22	0	0	0																
2. Abschnitt	Bibliotheksdienst	01_23 - 12_25	2	0	0	100,00	(0,00)														
1. Abschnitt	Verwaltungsdienst	01_20 - 12_22	1	1	2	56,18															
2. Abschnitt	insq.	01_23 - 12_25	0	0	0																
1. Abschnitt	Bibliotheksdienst	01_20 - 12_22	0	0	0																
2. Abschnitt	insq.	01_23 - 12_25	2	0	0	100,00															
1. Abschnitt	gehobener	01_20 - 12_22	1	1	2																
2. Abschnitt	Dienst insq.	01_23 - 12_25	2	0	0	83,98															

Beförderung\*      Beförderung ohne Stellenbesetzung

## 6.4 Entgeltgruppen TV-H – Ist-Analyse

Dienststelle:	Hochschule Fulda																			
Personalstellen:	Entgeltgruppen TV-H																			
Ist-Analyse für den Stichtag:	01.01.2020																			
Entgeltgruppen	Vollzeitbeschäftigte					Teilzeitbeschäftigte										Gesamt				
	Befristet		Unbefristet			Befristet					Unbefristet					davon				
	insqes.	Frauen	Männer	Frauen	Männer	insqes.	Frauen	St-anteile	Männer	St-anteile	insqes.	Frauen	St-anteile	Männer	St-anteile	insqes.	Frauen in % mit*	ohne*	Männer in % mit*	ohne*
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Ausserordentlich	17	0	2	10	5	1,00	1	0,50	1	0,50	0,50	0	0,00	1	0,50	18,50	56,76	56,76	43,24	43,24
E14	8	0	0	4	4	0,25	0	0,00	1	0,25	0,50	0	0,00	1	0,50	8,75	45,71	45,71	54,29	54,29
E13UE	9	0	0	8	1	2,67	3	1,92	1	0,75	6,95	9	6,20	1	0,75	18,62	86,57	86,57	13,43	13,43
E13	67	20	16	16	15	40,19	55	31,16	20	9,03	23,59	27	16,96	11	6,63	130,78	64,32	64,32	35,68	35,68
E12	22	0	0	4	18	0,00	0	0,00	0	0,00	7,71	11	6,88	1	0,83	29,71	36,62	36,62	63,38	63,38
E11	61	6	4	28	23	15,97	24	12,14	8	3,83	25,26	37	22,01	5	3,25	102,23	66,66	66,66	33,34	33,34
E10	7	2	0	4	1	1,31	2	0,75	1	0,56	7,00	9	7,00	0	0,00	15,31	89,81	89,81	10,19	10,19
E9	19	1	0	8	10	0,85	0	0,00	1	0,85	6,33	8	4,63	2	1,70	26,18	52,06	52,06	47,94	47,94
E8	39	4	1	19	15	3,55	6	3,55	0	0,00	14,36	23	14,36	0	0,00	56,91	71,89	71,89	28,11	28,11
E7	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,75	0	0,00	1	0,75	0,75	0,00	0,00	100,00	100,00
E6	7	4	0	1	2	2,13	4	2,13	0	0,00	7,93	12	7,93	0	0,00	17,06	88,28	88,28	11,72	11,72
E5	15	0	1	4	10	0,00	0	0,00	0	0,00	2,83	3	2,20	1	0,63	17,83	34,77	34,77	65,23	65,23
E4	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
E3	0	0	0	0	0	0,63	1	0,63	0	0,00	0,18	1	0,18	0	0,00	0,81	100,00	100,00	0,00	0,00
E2	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,75	1	0,75	0	0,00	0,75	100,00	100,00	0,00	0,00
PAUGR II	1	0	0	0	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
Entgeltgrupp. insq.	272	37	24	106	105	68,55	96	52,78	33	15,77	104,64	141	89,10	24	15,54	445,19	63,99	63,99	36,01	36,01

mit\* = Mit den Langzeitabwesenden

ohne\* = Ohne die Langzeitabwesenden

## 6.4 Entgeltgruppen TV-H – Abschätzung

<b>Dienststelle:</b>		Hochschule Fulda										
<b>Personalstellen:</b>		Entgeltgruppen TV-H										
Abschätzung freierwerdender Stellen						Zielvorgaben	Bericht					Zielvorgabe erfüllt ja/nein
Entgeltgruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und frei- werdende Stellen	zu besetzende Stellen	Frauenanteil nach Ist-Analyse (Stichtag 01.01.2020)	Zielvorgabe: davon Frauen in %	tatsächlich besetzte Stellen						
		insgesamt		in %	Stellen- besetzung	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	davon Männer	in %	Stellen- besetzung	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1. Abschnitt	Aussertariflich	01_20 - 12_22	6	2	56,76							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	2	0								
1. Abschnitt	E14	01_20 - 12_22	6	3	45,71	100,0						
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	1	0								
1. Abschnitt	E13UE	01_20 - 12_22	0	0	86,57							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	2	0								
1. Abschnitt	E13	01_20 - 12_22	54	49	64,32							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	21	19								
1. Abschnitt	E12	01_20 - 12_22	2	2	36,62	75,0						
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	2	2		75,0						
1. Abschnitt	E11	01_20 - 12_22	28	22	66,66							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	1	1								
1. Abschnitt	E10	01_20 - 12_22	4	3	89,81							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	3	3								
1. Abschnitt	E9	01_20 - 12_22	1	1	52,06							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	0	0								
1. Abschnitt	E8	01_20 - 12_22	13	9	71,89							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	1	1								
1. Abschnitt	E7	01_20 - 12_22	0	0	0,00							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	0	0								

## 6.4 Entgeltgruppen TV-H – Abschätzung (Fortsetzung)

<b>Dienststelle:</b>		Hochschule Fulda										
<b>Personalstellen:</b>		Entgeltgruppen TV-H										
Abschätzung freierwerdender Stellen					Zielvorgaben	Bericht						
Entgeltgruppe		Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und frei- werdende Stellen	zu besetzende Stellen	Frauenanteil nach Ist-Analyse (Stichtag 01.01.2020)	Zielvorgabe: davon Frauen in %	tatsächlich besetzte Stellen					Zielvorgabe erfüllt ja/nein
			insgesamt		in %	Stellen- besetzung	Anzahl insges.	davon Frauen	in %	davon Männer	in %	Stellen- besetzung
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1. Abschnitt	E6	01_20 - 12_22	10	8	88,28							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	0	0								
1. Abschnitt	E5	01_20 - 12_22	2	2	34,77	50,0						
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	1	1		100,0						
1. Abschnitt	E4	01_20 - 12_22	0	0	(0,00)							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	0	0								
1. Abschnitt	E3	01_20 - 12_22	2	2	100,00							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	0	0								
1. Abschnitt	E2	01_20 - 12_22	0	0	100,00							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	0	0								
1. Abschnitt	PAUGR II	01_20 - 12_22	0	0	0,00							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	0	0								
1. Abschnitt	Entgeltgruppen insg.	01_20 - 12_22	128	103	63,99							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	34	27								

## 6.5 Promovierende

Kooperativ und nach eigenständigem Promotionsrecht zugelassene Promovierende (Stand 01.12.2019)

	Fachbereich/ Promotionszentrum	w	m	d	Gesamt	
Kooperative Promotionen	AI	1	6	-	7	
	ET	-	5	-	5	
	LT	7	6	-	13	
	OE	7	-	-	7	
	PG	6	6	-	12	
	SK	6	3	-	9	
	SW	5	3	-	8	
	W	2	4	-	6	
Hochschuleigene Promotionszentren	Sozialwissenschaften mit Schwerpunkt Globalisierung, Europäische Integration und Interkulturalität	FB SK	8	7	-	15
	Public Health	FB Oe	-	2	-	2
		FB PG	4	1	-	5
Hochschulübergreifende Promotionszentren	Angewandte Informatik	FB AI	1	5	-	6
	Soziale Arbeit	FB SW	8	5	-	13
<b>Gesamt</b>		<b>55</b>	<b>53</b>		<b>108</b>	

## 6.6 Studentische Hilfskräfte ohne Abschluss (2019)

Fachbereich	Hilfskräfte insgesamt	weibliche studentische Hilfskräfte		Mittel insgesamt	Mittel für weibl. Hilfskräfte		Studierende insgesamt <sup>(1)</sup>	Studierende weiblich <sup>(1)</sup>	
		Anzahl	in Prozent		in Euro	in Prozent		Anzahl	in Prozent
<b>AI</b>	85	26	30,6%	118.281,41 €	50.529,23 €	42,7%	1442	364	25,2%
<b>ET</b>	23	4	17,4%	25.827,94 €	5.212,86 €	20,2%	747	136	18,2%
<b>LT</b>	49	26	53,1%	51.523,10 €	30.859,93 €	59,9%	588	349	59,4%
<b>Oe</b>	96	85	88,5%	70.211,11 €	62.185,16 €	88,6%	842	658	78,1%
<b>PG</b>	112	88	78,6%	158.516,36 €	122.181,88 €	77,1%	1442	1151	79,8%
<b>SK</b>	48	36	75,0%	78.912,47 €	57.225,95 €	72,5%	1052	811	77,1%
<b>SW</b>	47	39	83,0%	60.954,19 €	53.083,92 €	87,1%	1774	1339	75,5%
<b>W</b>	56	38	67,9%	81.441,91 €	50.202,72 €	61,6%	1805	904	50,1%
<b>RIGL<sup>(2)</sup></b>	23	19	82,6%	25.054,25 €	22.156,12 €	88,4%			
<b>CeSSt<sup>(3)</sup></b>	9	8	88,9%	4.241,37 €	4.003,42 €	94,4%			
<b>Verwaltung</b>	191	131	68,6%	320.826,82 €	207.330,84 €	64,6%			
<b>HFD</b>	739	500	67,7%	995.790,93 €	664.972,03 €	66,8%	9692	5712	58,9%

(1) Semesterstatistik WiSe 2019/2020

(2) Regionales Innovationszentrum Gesundheit und Lebensqualität Fulda

(3) Wiss. Zentrum Gesellschaft und Nachhaltigkeit

## 6.7 Auszubildende – Ist-Analyse

Dienststelle:	Hochschule Fulda																		
Personalstellen:	Auszubildende																		
Ist-Analyse für den Stichtag:	01.01.2020																		
Entgeltgruppen	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte											Gesamt				
	insges.	davon		St.-anteile	Befristet				St.-anteile	insges.	Unbefristet			insges.	davon				
		Frauen	Männer		insges.	Frauen	St.-anteile	Männer			St.-anteile	insges.	Frauen		St.-anteile	Männer	St.-anteile	insges.	Frauen in % mit*
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	
AUSBVG-3	3	2	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	3,00	66,67	66,67	33,33	33,33
AUSBVG-2	4	3	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	4,00	75,00	75,00	25,00	25,00	
AUSBVG-1	5	4	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	5,00	80,00	80,00	20,00	20,00	
<b>Auszubildende insg.</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>12,00</b>	<b>75,00</b>	<b>75,00</b>	<b>25,00</b>	<b>25,00</b>	

mit\* = Mit den Langzeitabwesenden

ohne\* = Ohne die Langzeitabwesenden

## 6.7 Auszubildende – Abschätzung

<b>Dienststelle:</b>		Hochschule Fulda										
<b>Personalstellen:</b>		Auszubildende										
Abschätzung freierwerdender Stellen					Zielvorgaben	Bericht						
Entgeltgruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und frei- werdende Stellen	zu besetzende Stellen	Frauenanteil nach Ist-Analyse (Stichtag 01.01.2020)	Zielvorgabe: davon Frauen in %	tatsächlich besetzte Stellen					Ziel- vorgabe erfüllt ja/nein	
						insgesamt	in %	Stellen- besetzung	Anzahl insges.	davon Frauen		in %
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1. Abschnitt	AUSBVG-3	01_20 - 12_22	3	3	66,67							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	3	3								
1. Abschnitt	AUSBVG-2	01_20 - 12_22	4	4	75,00							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	4	4								
1. Abschnitt	AUSBVG-1	01_20 - 12_22	5	5	80,00							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	5	5								
1. Abschnitt	<b>Auszubildende insgesamt</b>	01_20 - 12_22	12	12	75,00							
2. Abschnitt		01_23 - 12_25	12	12								