

Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule Fulda

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

Inhalt

1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule Fulda	1
2. Ableitung von Gleichstellungszielen anhand einer Stärken-Schwächen-Analyse	4
2.1 Frauen in der Leitungsebene und in der Professor*innenschaft	4
2.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur HAW-Professur	7
2.3 Repräsentanz von Frauen im MINT-Bereich und auf allen Qualifikationsstufen	11
2.4 Gleichstellungsfördernde und gendergerechte Hochschulkultur.....	13
3. Gleichstellungsmaßnahmen nach Handlungsfeldern und Schwerpunktsetzungen..	15
3.1 Frauen in der Leitungsebene und in der Professor*innenschaft	15
3.1.1 Entlastung und Gewinnung von Frauen für die Gremienarbeit sowie für Leitungspositionen	15
3.1.2 Weiterentwicklung des gendersensiblen Berufsmanagements	15
3.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur HAW-Professur	17
3.2.1 Strukturelle Rahmenbedingungen für mehr Handlungssouveränität	17
3.2.2 Verlässliche Finanzierungswege und innovative Beschäftigungsmodelle	17
3.2.3 Proaktive Beratung und Mentoring	18
3.2.4 Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere.....	19
3.3. Repräsentanz von Frauen im MINT-Bereich	20
3.4 Gleichstellungsfördernde und gendergerechte Hochschulkultur.....	21
3.4.1 Gender Monitoring / Qualitätsmanagement	21
3.4.2 Verknüpfung von zentralen Gleichstellungsstrategien mit dezentralen Aktivitäten	22
3.4.3 Workshops zu gender- und diversitätssensibler Führungskultur	23
3.4.4 Sensibilisierung zum Thema Gender-Bias in Berufungsverfahren	23
4. Personelle und finanzielle Ausstattung	24
5. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität an der HFD.....	25

Präsidium der Hochschule Fulda, Senat, Kommission für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Juli 2023

Abkürzungsverzeichnis (alphabetisch)

AI	Angewandte Informatik
CEWS	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung von GESIS
CUV	Abteilung Chancengerechtigkeit und Vielfalt
DATI	Deutsche Agentur für Transfer und Innovation
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DIV	Diversität, Antidiskriminierung, Interkulturalität (ehemalige Organisationsseinheit – überführt in die Abteilung CUV)
EG	Entgeltgruppe
ET	Elektrotechnik und Informationstechnik
FB	Fachbereich
FFGP	Frauenförder- und Gleichstellungsplan
FGB	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
gFFZ	Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen
GW	Gesundheitswissenschaften
HAW	Hochschule für Angewandte Wissenschaften
HEP	Hochschulentwicklungsplan
HessHG	Hessisches Hochschulgesetz
HFD	Hochschule Fulda
HMWK	Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst
HGIG	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz
HRS4R	Human Resources Strategy for Researchers
LT	Lebensmitteltechnologie
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
MoBeS	Projekt „Studienerfolg durch datengestütztes Monitoring und individuelle Beratung“
Oe	Oecotrophologie
PP	Professorinnenprogramm
	- I (2008)
	- II (2013)
	- III (2018)
	- 2030 (2023)
ProGEPP	Programm zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal – entstanden im Rahmen des Bund-Länder-Programms „FH-Personal“
PZ	Promotionszentrum
RIGL	Regionales Innovationszentrum für Gesundheit und Lebensqualität Fulda
SK	Sozial- und Kulturwissenschaften
SW	Sozialwesen
SWS	Semesterwochenstunde
W	Wirtschaft
W1 W2	Besoldungsgruppe nach Tarifvertrag-Hessen (TV-H)
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
VZÄ	Vollzeitäquivalent
zgM	Zusätzliche gleichstellungsfördernde Mittel
ZSB	Abt. Zentrale Studienberatung

1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule Fulda

Die Hochschule Fulda (HFD) wurde 1974 als fünfte staatliche Hochschule des Landes Hessen eingerichtet und gehört mit aktuell 168 besetzten Professuren, 314 wissenschaftlichen Mitarbeitenden, insgesamt 825 Beschäftigten sowie 8.954 Studierenden zu den großen staatlichen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs) in Deutschland. Als einzige staatliche Hochschule in Osthessen und im Umkreis von knapp 100 km hat die HFD eine besondere Bedeutung und Verantwortung für die Region.

Studium und Lehre

Mit 61 Bachelor- und Masterstudiengängen in den acht Fachbereichen (FB) Angewandte Informatik (AI), Elektrotechnik und Informationstechnik (ET), Gesundheitswissenschaften (GW), Lebensmitteltechnologie (LT), Oecotrophologie (Oe), Sozial- und Kulturwissenschaften (SK), Sozialwesen (SW) sowie Wirtschaft (W) deckt die HFD ein breites Fächerspektrum ab. Mehr als die Hälfte der Studiengänge hat einen direkten Bezug zu den profilgebenden Themenfeldern Gesundheit, Ernährung, Lebensqualität und soziale Nachhaltigkeit. Das Spektrum reicht von Gesundheitsförderung über Gesundheitstechnik bis hin zu Sozialrecht und Sozialinformatik. Bei der Neu-Akademisierung von Gesundheits- und Pflegeberufen wie bspw. Hebammenkunde oder Diätetik hat die HFD wesentliche Pionierarbeit geleistet.

Die Hochschule setzt sich für Bildungs- und Chancengerechtigkeit ein. Dies spiegelt sich in der Vielzahl von unterschiedlichen Studienformaten wie bspw. dualen oder Blended-Learning-Studiengängen wider, welche die verschiedenen Lebensentwürfe und Bildungsbiographien der Studierenden berücksichtigen. Gleichzeitig ist die HFD mit einem Anteil von 17,3 % internationalen Studierenden eine weltoffene Hochschule mit weiter Strahlkraft.

Forschung und Transfer

Insgesamt zählt die HFD zu den bundesweit forschungsstarken HAWs, insbesondere mit Blick auf die Zahl der Publikationen, die Höhe der Drittmittelinwerbungen und die laufenden Promotionen. Ihre Forschungsschwerpunkte werden in fünf interdisziplinär aufgestellten Forschungszentren sowie zwei hochschulübergreifenden Forschungsverbänden bearbeitet¹. Im Bereich Forschung und Transfer konnte sich die HFD durch die erfolgreiche Teilnahme am Bund-Länder-Programm „Innovative Hochschule“ profilieren. In einem hochkompetitiven Wettbewerb gelang es der HFD in 2018, rund 9,4 Millionen Euro für den Aufbau des „Regionalen Innovationszentrums für Gesundheit und Lebensqualität“ (RIGL)² einzuwerben. Über 30 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen konnten ihre Forschungskompetenz einbringen. Dieser Transfer von der Forschung in die Praxis soll mittelfristig durch eine Beteiligung an den Aktivitäten der Deutschen Agentur für Transfer und Innovation (DATI) fortgesetzt werden.

Um Forschenden ein attraktives Arbeitsumfeld und gute Karrierewege an der HFD zu bereiten, wurde die Human Resources Strategie für Forschende (HRS4R)³ entwickelt, auf deren Grundlage der HFD 2021 als erster hessischer Hochschule das Gütesiegel „HR Excellence in Research“ durch die Europäische Kommission verliehen wurde. Dass die HFD sehr gute Rahmen-

¹ Forschungseinrichtungen der HFD: <https://www.hs-fulda.de/forschen/forschungseinrichtungen>

² RIGL: <https://www.hs-fulda.de/forschen/wissens-und-technologietransfer/rigl-fulda>

³ HRS4R: <https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/a-z-alle-institutionen/personalmanagement/hochschule-als-arbeitsgeberin/hrs4r-human-resources-strategy-for-researchers>

bedingungen für Forschende bietet, hat die Europäische Kommission im Rahmen der Zwischenevaluation 2023 bestätigt. Unter anderem lobte sie die aktive Förderung guter wissenschaftlicher Praxis und ethischer Grundsätze, die Förderung wissenschaftlicher Ergebnisse und Zusammenarbeit sowie den starken Fokus der HFD auf die Gleichstellung der Geschlechter. Worauf die Hochschule besonders stolz ist: Bislang dürfen in Deutschland lediglich 24 Institutionen das Siegel tragen, davon gerade einmal vier HAWs.

Als erster HAW bundesweit wurde der HFD 2016 das eigenständige Promotionsrecht für mehrere forschungsstarke Fachrichtungen verliehen. Für die Ausübung wurden Promotionszentren (PZ) aufgebaut: zwei hochschuleigene Zentren für Public Health und Sozialwissenschaften sowie drei hochschulübergreifende Zentren für Angewandte Informatik, Soziale Arbeit sowie Logistik und Mobilität. An den hochschulübergreifenden Zentren sind neben der HFD jeweils weitere hessische HAWs beteiligt. Die Einrichtung weiterer PZ (z.B. im Bereich Ingenieurwissenschaften) soll in den kommenden Jahren erfolgen. Bis Ende 2022 sind an den Promotionszentren 93 Promotionsverfahren begleitet worden.

Ein moderater Aufbau eines grundfinanzierten akademischen Mittelbaus erfolgt aktuell mit den zu diesem Zweck zur Verfügung stehenden Mitteln aus dem Hessischen Hochschulpakt 2021-2025. In 2017 wurde die erste Postdoc-Stelle der HFD am FB SW ausgeschrieben und mit einer Frau besetzt. Die ehemalige Stelleninhaberin hat nun eine Professur am FB SW inne. Derzeit existieren an der HFD zwei Postdoc-Stellen, die von einer Frau im FB W und einem Mann im FB SW bekleidet werden.

Ein weiterer Meilenstein für die strukturelle Weiterentwicklung der HFD stellt die erfolgreiche Antragstellung im Bund-Länder-Programm „FH-Personal“ in 2021 dar: Im Rahmen dessen stehen der Hochschule in ihrem „Programm zur Gewinnung und Entwicklung von Professoralem Personal“ (ProGEPP) bis März 2027 rund 7,4 Millionen Euro zur Verfügung, um neue Wege und Möglichkeiten zur Qualifizierung und Entwicklung von professoralem Nachwuchs zu erproben. Mit insgesamt acht Teilvorhaben⁴ will die HFD ihren professoralen Nachwuchs dauerhaft sichern, die Sichtbarkeit und Attraktivität von HAW-Professuren und Nachwuchswissenschaftler*innen erhöhen und neue planbare und chancengerechte Karriereperspektiven (vgl. Kapitel 3.2) eröffnen. Die Handlungsfelder Gleichstellung, Chancengerechtigkeit, Diversität und Familiengerechtigkeit werden dabei in allen acht Teilvorhaben explizit als Querschnittsdimensionen adressiert und in individuellen Maßnahmen konkretisiert.

Mit der Novellierung des Hessischen Hochschulgesetzes Ende 2021 ergeben sich für die hessischen HAWs neue Wege der Nachwuchsförderung bis hin zur HAW-Professur, wie bspw. durch die Möglichkeit der Einrichtung sog. Tandem-Professuren, mittels derer herausragende Nachwuchswissenschaftler*innen die erforderliche dreijährige außerhochschulische Berufspraxis parallel zur Tätigkeit als Professor*in erwerben können (vgl. § 71 HessHG).

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit

Insbesondere in der Gleichstellungsarbeit nimmt die HFD deutschlandweit eine Spitzenposition ein. Im November 2018 erhielt die HFD als einzige HAW bundesweit im Rahmen des Professorinnenprogramms (PP) III das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet“. Im Begutachtungsschreiben zum PP III wurde das Gleichstellungszukunftskonzept der HFD als ein herausragendes Beispiel für die Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur

⁴ Mehr zu FH-Personal: <https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/a-z-alle-institutionen/personalmanagement/hochschule-als-arbeitgeberin/progepphd>

gewürdigt. Weiterhin wurde 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.

Prägende Maßnahmen und Entwicklungen in Bezug auf Gleichstellung und familiengerechte Hochschule sind: Erfolgreiche Zertifizierungen mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat (seit 2009), mit dem Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft (seit 2017) und dem Audit familiengerechte hochschule® (seit 2006), die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm I, II und III, Spitzenpositionen im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten – aktuell auch für 2023, die Verankerung von Gleichstellungszielen in den Zielvereinbarungen mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) sowie im Hochschulentwicklungsplan für den Zeitraum 2021-2025.

Der Professorinnenanteil sowie der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegen zum 01.01.2023 bei herausragenden 49 % bzw. 66 % und für die im höheren Dienst zusammengefassten Entgeltgruppen liegt gemäß Frauenförder- und Gleichstellungsplan (FFGP) seit 2014 keine Unterrepräsentanz von Frauen nach dem Hessischen Gleichstellungsgesetz (HGIG) vor. Elf von 14 Abteilungen der zentralen Verwaltung werden derzeit von einer Frau geleitet.

Im Mai 2021 wurde aus dem seit 2011 bestehenden Gleichstellungsbüro sowie drei Projektstellen für Diversität, Antidiskriminierung und Interkulturalität (DIV) eine neue Abteilung mit dem Namen „Chancengerechtigkeit und Vielfalt“ (CUV) gegründet. Die Abteilung vereint die sich überschneidenden Tätigkeitsfelder von Antidiskriminierung, Diversität, Frauenförderung, Gleichstellung, Interkulturalität sowie der Chancengerechtigkeit in der Wissenschaftskarriere. Durch die Zusammenlegung der einzelnen Bereiche werden diese konzeptionell stärker vernetzt und Synergien genutzt. Das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FGB) wird an der HFD von zwei Beauftragten wahrgenommen – eine davon für den Bereich der Mitarbeiter*innen und eine für den Bereich der Professor*innen. Damit kann sichergestellt werden, dass die je nach Statusgruppe unterschiedlichen Belange und Bedarfe jeweils aus der Perspektive einer selbst der Gruppe angehörigen Person betrachtet und begleitet werden können.

Die HFD arbeitet aktiv dran den Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Hochschule Fulda (FFGP) für die Jahre 2020 bis 2025 umzusetzen. Während das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule Fulda sich insbesondere an den Programmzielen des Professorinnenprogramms 2030 (PP 2030) orientiert, umfasst der FFGP noch weitere Themen, wie bspw. die Gestaltung von gendersensiblen Arbeits- und Studienbedingungen, die Förderung von Gender in Forschung, Lehre und Studium sowie der Stärkung von Diversitätssensibilisierung und Antidiskriminierung.

Teilnahme am Professorinnenprogramm seit 2008

Die HFD erhielt in allen drei Durchläufen des Professorinnenprogramms die Maximalförderung. Die aus den insgesamt vier Regelprofessuren abgeleiteten zusätzlichen gleichstellungsfördernden Mittel (zgM) fließen allesamt in Promotionsstellen für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen. Insgesamt sieben Frauen haben erfolgreich ihre Promotion abgeschlossen (PP I & II). Besonders erfreulich ist, dass zwei der drei Promovendinnen aus dem PP I einen Ruf als Professorin erhalten haben. Die dritte Promovendin hat eine Leitungsposition in einer medizinischen Einrichtung inne. Auch die aus dem PP II finanzierten Frauen bekleiden

heute allesamt anspruchsvolle Positionen im Wissenschaftssystem. Eine aus dem PP III finanzierte Promovendin hat an der HFD einen Ruf erhalten und wird zeitnah als Professorin im FB GW beginnen.

Mit der Bewerbung um die Teilnahme am PP 2030 strebt die HFD an, die Frauenanteile in Spitzenpositionen Richtung Parität zu steigern, die Karriere- und Personalentwicklung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur zu unterstützen, die Anteile von Frauen auf allen Qualifikationsstufen, insb. im MINT-Bereich, zu erhöhen und eine geschlechtergerechte Hochschulkultur auf zentraler und dezentraler Ebene nachhaltig voranzutreiben. Das Gleichstellungskonzept für Parität nimmt Bezug auf die Förderziele des PP 2030, die Zielgruppen des Programms und die verbindlichen Komponenten.

Das Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule Fulda ist unter enger Mitwirkung aller Fachbereichsleitungen sowie der Kommission für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit entstanden und wurde im Juli 2023 nach Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und des Senats durch das Präsidium verabschiedet.

2. Ableitung von Gleichstellungszielen anhand einer Stärken-Schwächen-Analyse

Im folgenden Kapitel werden auf Grundlage einer datenbasierten Stärken-Schwächen-Analyse zur Repräsentanz von Frauen an der HFD Gleichstellungsziele für die Laufzeit des PP 2030 abgeleitet. Neben Daten aus der Studierendenstatistik (WiSe 2022/23) werden Statistiken zu Beschäftigten und Promovierenden (Stichtag 01.01.2023 bzw. 01.12.2022) ausgewertet. Darüber hinaus erfolgten Handauszählungen aus Mitgliederlisten von Gremien und Kommissionen (Stand: Juni 2023). Die Vergleichszahlen zu den Jahren 2013 und 2018 sind aus dem Gleichstellungszukunftskonzept der HFD von 2018 entnommen⁵.

Ende 2022 unterzeichneten die FBe interne Zielvereinbarungen mit dem Präsidium für den Zeitraum 2021 bis 2025. Neben fachbereichsindividuellen Zielen für die Leistungsdimension Diversität / Gleichstellung beinhalten diese auch Globalziele der HFD mit hoher Verbindlichkeit und Budgetrelevanz gegenüber dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK). Die internen Zielvereinbarungen bilden somit einen Rahmenplan für die Gesamtbewertung der künftigen Handlungsfelder und damit auch für die formulierten Gleichstellungsziele dieses Konzeptes für Parität, weshalb sie auch in diesem Kapitel aufgeführt werden.

2.1 Frauen in der Leitungsebene und in der Professor*innenschaft

Auf der Leitungsebene konnte der Frauenanteil im Vergleich zu 2018 gesteigert werden: Der Hochschulrat besteht derzeit aus sieben Mitgliedern, darunter insgesamt fünf Frauen (71,4 %; 2018: 25 %). Auch der Vorsitz liegt bei einer Frau. Das Präsidium der HFD setzt sich aktuell aus fünf Personen zusammen: dem Präsidenten, drei Vizepräsident*innen (zwei Frauen, ein Mann) und dem Kanzler. Der Frauenanteil im gesamten Präsidium liegt damit bei 40 % (2018: 25 %). Im Erweiterten Präsidium (n=19) zeigt sich ein Frauenanteil von 47 % (2018: 56 %), im Senat von 48 % (2018: 42 %) (Abb. 1 im Anhang). Der Frauenanteil über alle Gremien hinweg beträgt derzeit 50 % (2018: 47 %). In den Dekanaten sind insgesamt 42 % der Mitglieder weiblich. Bei den Dekanatsleitungen liegt der Frauenanteil aktuell jedoch nur bei 25 %. In 2018

⁵ Gleichstellungszukunftskonzept der HFD (2018): https://www.hs-fulda.de/fileadmin/user_upload/CUV/Strategien_und_Konzepte/GZK_HFD_2018_Version_022020.pdf

war hingegen die Hälfte der acht Fachbereichsleitungen mit einer Frau besetzt. In den FBen AI und GW sind mit Neuwahlen die mehrjährigen Amtsinhaberinnen nicht erneut angetreten. Das im PP III gesetzte Ziel einer Gleichverteilung unter den professoralen Lehrkräften wurde erreicht: An der HFD beträgt der Frauenanteil an der Professor*innenschaft derzeit 49,4 % und liegt damit deutlich über dem bundesweiten Durchschnittswert von 27,2 %⁶. An der HFD werden grundsätzlich nur W2-Professuren vergeben. In den letzten zehn Jahren stieg der Frauenanteil an der Professor*innenschaft um 11,5 Prozentpunkte (Tab. 1). Dabei ist zu erkennen, dass der Anstieg in den letzten fünf Jahren mit 5,3 Prozentpunkten geringer ausgefallen ist als in der Zeitspanne von 2013 bis 2018 mit 6,2 Prozentpunkten, was sich auch an den Kennzahlen der Neuberufungen der vergangenen zehn Jahre aufzeigen lässt.

Tabelle 1: Entwicklung Professorinnenanteil 2013-2023

	Professorinnenanteil in Prozent ⁷	Veränderung in Prozentpunkten	
2013	37,9		
2018	44,1		
2023	49,4	zu 2013: + 11,5	zu 2018: + 5,3

So gehen in der Zeitspanne zwischen 2013 und 2017 58 % aller Neuberufungen auf Frauen zurück, seit 2018 hingegen nur 46 % (Tab. 2). Dabei fällt vor allem der geringe Frauenanteil bei den Neuberufungen der Jahre 2020 und 2021 von 28 % bzw. 43 % auf, was mit hoher Wahrscheinlichkeit auf die Corona-Pandemie zurückzuführen ist.

Tabelle 2: Entwicklung Neuberufungen 2013-2022

Neuberufungen 2013-2022							
	Insg.	weibl.	Frauenanteil		Insg.	weibl.	Frauenanteil
2013	11	6	54 %	2018	14	6	43 %
2014	12	8	67 %	2019	10	5	50 %
2015	6	4	67 %	2020	7	2	28 %
2016	11	6	54 %	2021	14	6	43 %
2017	8	4	50 %	2022	16	9	56 %
Gesamt	48	28	58 %	Gesamt	61	28	46 %

Weitere Entwicklungen zeigen sich außerdem in Bezug auf die ausgeschiedenen und pensionierten Professor*innen der letzten fünf Jahre: So haben seit 2018 mehr Professorinnen als Professoren die HFD vor Eintritt in den Ruhestand verlassen. Von den 16 ausgeschiedenen Professor*innen waren 62 % Frauen (Tab. 11 im Anhang). Gründe hierfür waren insbesondere Rufangebote in Heimatnähe oder mit Aufstiegsoption.

Seit 2018 wurden insgesamt 28 Professor*innen pensioniert, von denen aber nur drei weiblich waren (Tab. 11 im Anhang). Dies verdeutlicht, dass der Anstieg des Frauenanteils an der Professor*innenschaft, insbesondere in den letzten fünf Jahren, nicht auf einen hohen Anteil an Neuberufungen von Frauen zurückgeht, sondern auf den hohen Männeranteil (90 %) an den

⁶ Statistisches Bundesamt (2022). Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland von 1999 bis 2021 (in Prozent). Zugriff am 13.04.2023, von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160367/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-in-deutschland/>

⁷ Stand 01.01.23.

Pensionierungen zurückzuführen ist. Bis 2029 wird sich eine gegensätzliche Entwicklung zeigen: Von den insgesamt 35 anstehenden Pensionierungen unter den Professor*innen sind 20 weiblichen Geschlechts. Dies entspricht einem Frauenanteil von 57 %.

Trotz des herausragenden Professorinnenanteils von insgesamt 49,4 % bestehen große Unterschiede hinsichtlich der Verteilung der Professorinnen auf die einzelnen FBe. In der Gesamtbetrachtung lässt sich jedoch zeigen, dass mit Ausnahme der frauendominierten FBe GW und SW der Frauenanteil unter den Professuren in allen Fachbereichen in den letzten zehn Jahren gestiegen ist (Tab. 3). In den letzten fünf Jahren konnte der FB W den Professorinnenanteil nicht weiter steigern.

Tabelle 3: Entwicklung Horizontale Segregation 2013-2023

Horizontale Segregation - Professorinnenanteil nach Fachbereichen in Prozent								
	AI	ET	GW	LT	Oe	SK	SW	W
2013	10,0	9,1	64,7	16,7	36,4	44,4	77,8	32,0
2018	18,2	16,7	60,0	16,7	57,1	50,0	76,0	38,7
2023	21,7	16,7	58,3	30,0	73,3	64,7	68,4	37,9

Den geringsten Frauenanteil weisen die FBe ET (17 %), AI (22 %) und LT (30 %) auf (Tab. 3). Dennoch konnten die benannten FBe in den letzten zehn Jahren den Frauenanteil (nahezu) verdoppeln. Das im PP III angestrebte Ziel der MINT-FBe, einen Frauenanteil von 30 % in der Professor*innenschaft zu erreichen, konnte jedoch lediglich der FB LT erzielen. Die Gründe für die Nichterreichung des angestrebten Professorinnenanteils der anderen FBe liegen in der insgesamt kritischen Bewerbungslage, u.a. wegen des hohen Wettbewerbs mit höher dotierten Stellen in der Industrie, vielen vergleichbaren Ausschreibungen an anderen Hochschulen und der ohnehin geringen Anzahl an qualifizierten, berufungsfähigen Frauen in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik.

In den internen Zielvereinbarungen mit dem Präsidium haben die FBe konkrete Ziele für die Jahre 2021-2025 verankert: So strebt der FB AI an, bis 2025 mindestens fünf Professuren mit einer Frau zu besetzen, sodass ein Professorinnenanteil mit Blick auf Personalveränderungen von mindestens 20 % gehalten werden kann. Im FB ET wird in 2024 eine der insgesamt zwei Professorinnen in den Ruhestand gehen. Der FB möchte den Professorinnenanteil mindestens halten und strebt konkret an, zwei Professuren mit Frauen zu besetzen. Der FB LT beabsichtigt, den derzeitigen Frauenanteil von 30 % bis 2025 mindestens zu halten, während die FBe GW und Oe einen Mindestanteil von 60 % sicherstellen wollen. Bei den FBen SK und SW wurde hingegen das Ziel formuliert, einen Professorinnenanteil von 65 % nicht zu unterschreiten. Im FB W soll der Frauenanteil bis 2025 auf 42 % erhöht werden.

Ableitung von Gleichstellungszielen und Schwerpunktsetzungen:

In allen Gremien wird während der Laufzeit des PP 2030 eine Gleichverteilung angestrebt, mindestens aber ein Frauenanteil von 45 %. Von den fünf Personen des Präsidiums sollen mindestens zwei weiblich sein. Bei den Dekanatsleitungen soll mit Neuwahlen bis 2026 der Frauenanteil wieder auf 50 % erhöht werden und mindestens eines der insgesamt drei Ämter (Dekan*in, Prodekan*in, Studiendekan*in) in jeder Fachbereichsleitung mit einer Frau besetzt werden.

Die Besetzung der Dekanatsleitungen unterliegt der Eigenverantwortung der Fachbereiche. Hier gilt es in den nächsten Jahren einen intensiven Austausch mit den FBen zu führen, um für eine geschlechtergerechte Besetzung in den Dekanaten zu sensibilisieren. Ebenso muss eine aktive Ansprache geeigneter Frauen stattfinden. Als Schwerpunktsetzung sollen in den MINT-FBen mit ohnehin wenigen Frauen oder auch dort, wo sich keine interessierten Frauen finden lassen, angemessene Entlastungsmöglichkeiten und ggf. Boni für die Übernahme von Leitungspositionen in der Fachbereichsleitung und in der Gremienarbeit gefunden werden. Die HFD setzt sich das ambitionierte Ziel, den aktuellen Professorinnenanteil von 49,4 % während der Laufzeit des PP 2030 aufrechtzuerhalten bzw. nicht zu unterschreiten. Aufgrund anstehender Pensionierungen von Professorinnen und den gleichzeitig leicht rückläufigen Frauenanteilen unter den Neuberufungen ist das Halten des erreichten Professorinnenanteils zukünftig kein Automatismus, sondern bedarf umfangreicher Anstrengungen: Es muss mehr als jede zweite Professur mit einer Frau besetzt werden. Als Schwerpunktsetzung müssen Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils beim Bemühen um geeignete Bewerberinnen als auch bei einer geschlechtergerechten Gestaltung des gesamten Berufungsprozesses ansetzen. In den FBen mit einem geringen Professorinnenanteil (<50 %) sollen zudem die Maßnahmen der aktiven Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen weiter ausgebaut und ausgeschöpft werden. Bereits laufende und neu geplante Maßnahmen im Rahmen des PP 2030 werden in Kapitel 3.1 näher beschrieben. Darüber hinaus sollen u.a. die Zahlen der ausgeschiedenen Professorinnen im Rahmen der nächsten Fortschreibungen des Gender Monitorings (vgl. Kapitel 3.4.1) weiter im Blick behalten werden.

Stärken: *Insgesamt hoher Frauenanteil unter den Leitungspositionen und in den Gremien; Gleichverteilung von Frauen und Männern unter den Professuren insgesamt*

Schwächen: *Geringe Frauenanteile bei höherwertigen Leitungspositionen (namentlich in Dekanaten); hohe Mehrbelastung von Frauen in den MINT-Fachbereichen durch Gremienarbeit und Ämter; Ungleichverteilung der Professorinnen auf die einzelnen Fachbereiche; erhöhte Zahl von weiblichen Pensionierungen erschweren ein Halten der Gleichverteilung; Professorinnen verlassen die HFD*

Zielsetzung: Anteil der Frauen in Leitungspositionen (v. a. in den Dekanaten) in Richtung Parität erhöhen; Professorinnenanteil von 49,4 % bis 2030 insgesamt halten und Zielmarken der einzelnen FBe erreichen

Schwerpunktsetzung: Entlastung und Gewinnung von Frauen für die Gremienarbeit sowie für Leitungspositionen; Weiterentwicklung des gendersensiblen Berufsmanagements

2.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur HAW-Professur

Die HFD weist mit aktuell 66 % einen hohen Frauenanteil unter den wissenschaftlich Beschäftigten⁸ auf (Tab. 4). Dieser hat sich in den letzten zehn Jahren stetig erhöht und zeigt einen Zuwachs von 5,3 Prozentpunkten auf.

⁸ Die wissenschaftlich Beschäftigten werden über den Wählergruppenschlüssel der Hochschule Fulda erfasst. Somit gehen ca. zwei Drittel der ausgezählten Personen auf Beschäftigte in den Fachbereichen zurück und ein Drittel ist dem Bereich Wissensmanagement zuzuweisen.

Tabelle 4: Entwicklung wissenschaftlich Beschäftigte 2013-2023

	Nachwuchswissenschaftlerinnen (WiMis) in Prozent ⁹	Veränderung in Prozentpunkten	
2013	60,6		
2018	62,4		
2023	65,9	zu 2013: + 5,3	zu 2018: + 3,5

Wie in der Professor*innenschaft unterscheiden sich die Frauenanteile unter den wissenschaftlich Beschäftigten stark über die FBe hinweg. Den geringsten Frauenanteil weisen aktuell die FBe ET (22 %), W (33 %) und AI (36 %) auf (Tab. 5), wengleich die Frauenanteile der FBe AI und ET mit Blick auf das Kaskadenmodell erfreulich sind (Masterstudentinnen: ET: 12,7 %, AI: 13,5 %). Darüber hinaus ist positiv hervorzuheben, dass in den letzten zehn Jahren sechs FBe den Frauenanteil unter den wissenschaftlich Beschäftigten erhöhen konnten.

Von den wissenschaftlich Beschäftigten sind rund die Hälfte (51 %) mit einem befristeten Arbeitsvertrag ausgestattet. Dabei liegt der Frauenanteil bei 65 %. Außerdem sind 72 % der wissenschaftlich Beschäftigten, die nicht vollzeitnah (d.h. mit einer Arbeitszeit von weniger als 80 %) angestellt sind, weiblich. Bei differenzierter Betrachtung zeigt sich jedoch, dass bspw. der FB SW in Hinblick auf die zu erzielende Doppelqualifikation Promotionsstellen bewusst mit einem Stellenumfang von i.d.R. 60 % ausschreibt, damit die zur Berufungsfähigkeit notwendige außerakademische Berufserfahrung parallel zur Anstellung an der HFD erlangt werden kann. Zuverlässige Aussagen darüber, ob Frauen an der HFD stärker von unsicheren Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft betroffen sind als Männer, sind ob des noch relativ jungen Promotionsrechts und der erst im Aufbau begriffenen Mittelbaustrukturen heute noch nicht zu treffen. Diese sollen jedoch im Rahmen des Gender Monitorings im Blick behalten werden.

Tabelle 5: Entwicklung wissenschaftlich Beschäftigte 2013-2023 nach Fachbereichen

	Nachwuchswissenschaftlerinnen (WiMis) nach Fachbereichen in Prozent							
	AI	ET	GW	LT	Oe	SK	SW	W
2013	22,2	15,0	82,1	86,7	87,5	61,1	53,8	60,0
2018	26,1	20,0	82,6	80,0	77,4	72,2	68,0	25,0
2023	36,1	22,2	83,8	89,5	73,0	66,7	77,3	33,3

Die Entwicklungen der letzten zehn Jahre zeigen einen deutlichen Anstieg bei der Anzahl laufender Promotionen. Gab es 2013 lediglich 45 (in einem kooperativen Verfahren) Promovierende, hat sich die Zahl bis heute mehr als verdreifacht, sodass aktuell 167 Promovierende an der HFD gemeldet sind (Tab. 6). Dieser Anstieg ist zweifelsfrei auf den Erwerb des eigenständigen Promotionsrechts in 2016 und die Gründung der Promotionszentren zurückzuführen. Der Vergleich mit den Zahlen von 2018 verdeutlicht, dass vor allem in den FBen ein deutlicher Anstieg an Promotionen zu verzeichnen ist, die einem gegründeten Promotionszentrum zugeordnet werden können. Der FB SK verzeichnet bspw. einen Anstieg von drei auf 60 laufende Promotionen gegenüber 2018 (Tab. 12 im Anhang).

Von den laufenden Promotionen werden aktuell 93 im Rahmen eines Promotionszentrums absolviert und 74 erfolgen als kooperative Verfahren. Festzuhalten ist jedoch, dass sich der

⁹ Stand 01.01.23.

Frauenanteil unter den Promovierenden insgesamt seit 2018 um etwa 10 Prozentpunkte verringert hat und derzeit bei 56 % liegt (Tab. 6), was vor allem auf einen Rückgang des Frauenanteils bei den kooperativen Promotionen zurückzuführen ist. Während der Frauenanteil in den Promotionszentren bei 60 % liegt, beträgt er bei den kooperativen Promotionen lediglich 50 % (Tab. 13 und 14 im Anhang). Zu betonen ist jedoch, dass in einzelnen FBen im Laufe des Jahres 2022 viele Frauen ihre kooperative Promotion abgeschlossen haben und daher zum Stichtag im Dezember 2022 in der Promotionsstatistik nicht mehr unter die laufenden Promotionen gefallen sind.

Tabelle 6: Entwicklung Promotionen¹⁰ (eigenständig und in Kooperation) 2013-2023

	Insgesamt	weiblich	Frauenanteil	Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten	
2013	45	30	66,7 %		
2018	58	38	65,5 %		
2023	167	93	55,7 %	zu 2013: -11,0	zu 2018: -9,8

Betrachtet man die Frauenanteile unter den Promovierenden innerhalb der Fachbereiche, zeigen sich große Unterschiede. Hierbei werden sowohl die Promotionen im Rahmen des eigenständigen Promotionsrechts als auch die kooperativen Promotionen erfasst. Unter den laufenden Promotionen im FB ET gibt es derzeit keine Frau und auch im FB AI ist der Frauenanteil mit 12 % gering (Tab. 7). In den FBen LT und W sind Frauen mit 44 % bzw. 30 % unterrepräsentiert. Alle anderen FBe weisen einen Frauenanteil von über 50 % auf.

Tabelle 7: Laufende Promotionen 2022 nach Fachbereichen (eigenständig und in Kooperation)

Laufende Promotionen 2022 nach Fachbereichen (eigenständiges Promotionsrecht und in Kooperation)								
	AI	ET	GW	LT	Oe	SK	SW	W
Insgesamt	17	6	22	9	12	60	31	10
Frauen	2	0	15	4	11	38	20	3
Frauenanteil	12 %	0 %	68 %	44 %	92 %	63 %	65 %	30 %

Werden ausschließlich die laufenden Promotionen betrachtet, die im Rahmen eines Promotionszentrums (PZ) absolviert werden, zeigen sich ebenfalls große Unterschiede in Bezug auf die Frauenanteile. So sind derzeit nur 10 % der Promovierenden am PZ Angewandte Informatik weiblich. Bei den PZen Soziale Arbeit und Sozialwissenschaften stellen Frauen rund zwei Drittel der Promovierenden (62 % bzw. 65 %). Mit 82 % bilden Frauen im PZ Public Health hingegen die klare Mehrheit. Im 2020 neu gegründeten PZ Mobilität und Logistik wird an der HFD derzeit keine Promotion betreut (Tab. 13 im Anhang).

Seit dem Jahr 2017 und damit seit dem Bestehen aller zuvor genannten PZen haben insgesamt 55 Promovierende ihre Promotion abgeschlossen, wobei insgesamt ein Frauenanteil von 62 % zu verzeichnen ist (Tab. 8). Davon wurden bereits 12 Promotionen im Rahmen eines PZ erfolgreich beendet, 43 in einem kooperativen Verfahren. Dabei waren 50 % der Absolvent*innen an den PZ weiblich, bei den abgeschlossenen kooperativen Promotionen liegt der Frauenanteil bei 65 %. An den FBen AI und ET haben bislang keine Absolventinnen promoviert.

¹⁰ Stand 01.12.2022.

Im FB W geht bislang ein Drittel der abgeschlossenen Promotionen auf Frauen zurück. In allen anderen FBen liegt der Frauenanteil unter den Promovierten bei über 50 %, im FB GW liegt er sogar bei 86 %. Aufgrund der geringen Fallzahlen, insbesondere in FBen mit an sich nur wenigen Promotionsverfahren, und angesichts des kurzen betrachteten Zeitraums sind Aussagen über abgeschlossene Promotionen zum jetzigen Zeitpunkt jedoch unter Vorbehalt zu treffen.

Tabelle 8: Abgeschlossene Promotionen 2017-2022 nach Promotionszentren und Fachbereichen

Abgeschlossene Promotionen 2017 bis 2022 nach Fachbereichen									
	AI	ET	GW	LT	Oe	SK	SW	W	HFD
Insgesamt	3	2	7	10	10	6	14	3	55
Frauen	0	0	6	7	8	3	9	1	34
Frauenanteil	0 %	0 %	86 %	70 %	80 %	50 %	64 %	33 %	62 %

Eine grundsätzliche Herausforderung in Bezug auf das Profil der HFD ist der Mangel an qualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchs in den neu-akademisierten Fächern. Dies betrifft insbesondere Disziplinen im Bereich Gesundheit und Ernährung. So ist bspw. die Zahl der promovierten Wissenschaftler*innen mit beruflicher Erfahrung im Bereich der Hebammenkunde verschwindend klein, was die Besetzung einer entsprechenden Professur erschwert.

In ihren internen Zielvereinbarungen haben die FBe konkrete, auf ihre (fach-)spezifischen Herausforderungen angepasste Ziele für die Laufzeit bis 2025 formuliert: Im FB AI sollen Frauen zukünftig 20 % der Promovierenden ausmachen und es wird beabsichtigt, mindestens eine der beiden aktuellen Promovendinnen hin zur Berufungsfähigkeit zu fördern. Der FB ET möchte die Lehrenden dahingehend sensibilisieren, Frauen zur Promotion zu ermutigen, vorzugsweise bereits während des Studiums, da bislang keine Promotionsstelle mit einer Frau besetzt werden konnte. Der FB GW will den Anteil der Promovendinnen bei mindestens 60 % halten. Ein Fokus liegt dabei auf den neu-akademisierten Fächern wie Pflege, Hebammenkunde und Physiotherapie. Der FB LT strebt an, den Promovendinnenanteil auf 50 % zu erhöhen und möchte Frauen mit Care-Verantwortung, insbesondere in der Postdoc-Phase, unterstützen. Der FB Oe plant bis 2024/25 vier neue Promotionsstellen für Frauen zu schaffen und bereits vorhandene Mittelbaustellen zu verstetigen. Der FB SK zielt darauf ab, zukünftig stärker Promovendinnen direkt aus den Masterstudiengängen heraus zu gewinnen und orientiert sich dabei an der hohen Zahl der Absolventinnen (80 %). Der FB SW will weiterhin Promotionsstellen anbieten, auf denen parallel außerakademische Berufserfahrung gesammelt werden kann sowie ein Mentoring-Konzept für Promovendinnen entwickeln. Der FB W steht mit dem Aufbau von Promotionsstrukturen noch am Anfang und strebt zunächst eine paritätische Besetzung von Promotionsstellen an.

Ableitung von Gleichstellungszielen und Schwerpunktsetzungen:

Während der Laufzeit des PP 2030 setzt sich die HFD zum Ziel, den Promovendinnenanteil insgesamt auf 60% zu erhöhen und orientiert sich dabei an dem Frauenanteil unter den Masterstudierenden der HFD von aktuell 58 %. Die Gewinnung und Qualifizierung von professoralem Nachwuchs als auch das Vermeiden eines Drop-Outs auf dem Weg hin zur HAW-Pro-

fessur sind insbesondere in neu-akademisierten Fächern und im MINT-Bereich von grundlegender Wichtigkeit für die HFD. Hieraus leitet sich das Ziel ab, sowohl die Attraktivität der Wissenschaftskarriere als auch deren Planbarkeit zu erhöhen.

Um die beschriebenen Ziele bei der Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen der Laufzeit des PP 2030 erreichen zu können, legt die HFD den Schwerpunkt zukünftiger gleichstellungsfördernder Maßnahmen auf die Förderung der Handlungssouveränität durch gute strukturelle Rahmenbedingungen, Finanzierungssicherheit für mehr Planbarkeit, auf innovative Beschäftigungsmöglichkeiten zur Erreichung der Doppelqualifikation und auf die Etablierung von Förderinstrumenten zur chancengerechten Gestaltung wissenschaftlicher Karrierewege, insbesondere auch mit Blick auf die bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Bereits laufende sowie neu geplante Maßnahmen im Rahmen des PP 2030 werden in Kapitel 3.2 näher beschrieben.

Stärken: Hoher Frauenanteil unter den wissenschaftlich Beschäftigten und den Promovierenden

Schwächen: Geringer Promovendinnenanteil in MINT-Fächern; Mangel an Nachwuchswissenschaftlerinnen in den neu-akademisierten Fächern; Geringe Fallzahlen und kurzer Zeitverlauf erschweren Aussagen

Zielsetzung: Promovendinnenanteil bis 2030 insgesamt auf 60 % anheben und halten (v.a. durch die Förderung von Promotionen in den neu-akademisierten Fächern, im MINT-Bereich und in den FBen, die Promotionsstrukturen erst aufbauen); Planbarkeit und Attraktivität von wissenschaftlichen Karrierewegen fördern

Schwerpunktsetzung: Strukturelle Rahmenbedingungen für mehr Handlungssouveränität; verlässliche Finanzierungswege für mehr Planbarkeit; innovative Beschäftigungsmodelle zur Erreichung der Doppelqualifikation; proaktive Beratung und Mentoring für mehr Chancengerechtigkeit; Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere für mehr Attraktivität

2.3 Repräsentanz von Frauen im MINT-Bereich und auf allen Qualifikationsstufen

Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt an der HFD derzeit bei insgesamt 58,4%, verteilt sich aber unterschiedlich auf die acht FBe: Unterrepräsentiert sind Studentinnen in den FBen ET (15 %; 2018: 18 %) und AI (23 %; 2018: 25 %). Am FB W machen weibliche Studierende knapp die Hälfte aus (47 %), in allen anderen FBen gibt es insgesamt mehr weibliche als männliche Studierende (Tab. 9).

Am FB AI stieg der Studentinnenanteil in den letzten zehn Jahren zwar um 6 Prozentpunkte an, ging aber im Vergleich zu 2018 von 25 % auf heutige 23 % zurück. In den Bachelorstudiengängen des FB AI liegt der Frauenanteil bei 25 %, während nur 13 % der Studierenden in den Masterstudiengängen weiblich sind (Tab. 9). Bei den Masterstudiengängen ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2018 um fünf Prozentpunkte zurückgegangen. Die Frauenanteile im FB AI unterscheiden sich darüber hinaus stark zwischen den einzelnen Studiengängen. So sind nur 12 % der Studierenden im Bachelorstudiengang Angewandte Informatik weiblich, während sich bei den Bachelorstudiengängen Digitale Medien (40 %) und Gesundheitstechnik (39 %) hohe Frauenanteile zeigen.

Tabelle 9: Frauenanteile an den Studierenden nach Fachbereichen in Bachelor- und Masterprogrammen

Frauenanteile an den Studierenden in Bachelor- und Masterprogrammen Wintersemester 2022/2023 in Prozent									
	AI	ET	GW	LT	Oe	SK	SW	W	HFD
Bachelor	24,6	15,5	83,2	52,4	81,8	74,8	75,0	46,6	58,5
Master	13,5	12,7	76,7	69,2	64,3	78,8	74,3	48,0	58,1
Insgesamt	22,8	15,2	82,1	58,3	76,6	76,1	74,9	47,0	58,4

Der FB ET verzeichnet seit 2018 ebenfalls einen Rückgang des Frauenanteils um insgesamt drei Prozentpunkte, welcher sich sowohl in den Bachelor- als auch Masterstudiengängen (15 % bzw. 13 %) zeigt (Abb. 2 im Anhang). Im Bachelorstudiengang Elektrotechnik liegt der Frauenanteil derzeit bei nur 8 % und unterscheidet sich stark von dem Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen (B. Sc.) mit 20 % weiblichen Studierenden oder auch der Sozialinformatik (B. Sc.) mit 31 %, wobei der Studiengang Sozialinformatik zeitnah auslaufen wird und im FB SW neu aufgesetzt werden soll.

Auch wenn der Anteil der Bachelor- und Masterstudentinnen an der HFD insgesamt mit je 58 % gleich ist, so zeigen sich große Unterschiede dann, wenn Bachelor- und Masterstudiengänge in den einzelnen FBen gegenübergestellt werden (Tab. 9). Besonders groß fällt dieser in den FBen AI und Oe aus. Im FB Oe ist dies vor allem darauf zurückzuführen, dass in den Bachelorstudiengängen mit vergleichsweise hohen Frauenanteilen keine passgenauen Masterstudiengänge angeboten werden. Um diesen Umstand zu beseitigen, wird im WiSe 2024/25 der konsekutive Masterstudiengang Oecotrophologie anlaufen. Im FB AI gibt es hingegen in keinem der Bachelorstudiengänge mit vergleichsweise hohen Frauenanteilen passgenaue Masterstudiengänge.

Tabelle 10: Vertikale Segregation – Vergleich Studentinnen- und Professorinnenanteil nach Fachbereichen

Vertikale Segregation – Vergleich Studentinnen- und Professorinnenanteil nach Fachbereichen in Prozent								
	AI	ET	GW	LT	Oe	SK	SW	W
Studentinnen¹¹	22,8	15,2	82,1	58,3	76,6	76,1	74,9	47,0
Professorinnen	21,7	16,7	58,3	30,0	73,3	64,7	68,4	37,9

Neben der horizontalen Segregation (Ungleichverteilung von Frauen über die einzelnen FBe), lässt sich auch eine vertikale Segregation erkennen. Einzig in den FBen AI, ET sowie Oe unterscheidet sich der Studentinnenanteil nur geringfügig von dem Professorinnenanteil (Tab. 10). Bei den FBen GW und LT lässt sich hingegen ein deutlicher Rückgang des Frauenanteils erkennen, wenn Studierende der Professor*innenschaft gegenübergestellt werden. Die FBe GW und LT erproben daher aktuell im Rahmen von ProGEPP neue Wege: Der Aufbau eines neuen Promotionskollegs „Gesundheit und Ernährung“ soll dem Mangel an berufungsfähigen Kandidat*innen in neu-akademisierten Fächern des FB GW entgegenwirken. Durch das „Tandem-Programm“ werden zwei promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen des FB LT gezielt

¹¹ Stand Wintersemester 2022/2023

bei der Erlangung ihrer Berufspraxis und damit ihrer Berufungsfähigkeit für eine Professur unterstützt (vgl. Kapitel 3.2.1).

Ableitung von Gleichstellungszielen und Schwerpunktsetzungen:

Die HFD setzt sich im Rahmen der Laufzeit des PP 2030 zum Ziel, den MINT-Frauenanteil vom Studium bis hin zur Promotion mindestens aufrechtzuerhalten und darüber hinaus nachhaltig zu erhöhen. Aufgrund der bestehenden Unterrepräsentanz von Studentinnen in den FBen AI und ET, wird daher auf diese ein spezielles Augenmerk gelegt. Im Rahmen des PP 2030 soll der Studentinnenanteil im FB ET auf mindestens 17 % angehoben werden. Im FB AI soll der Frauenanteil zukünftig 20 % nicht unterschreiten, was sich auch mit den internen Zielvereinbarungen des FBs mit dem Präsidium deckt.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass Frauen sich insbesondere dann für ein MINT-Studium an der HFD interessieren, wenn dieses interdisziplinär ausgerichtet ist und gendergerecht vermarktet wird. Aufgrund des Wegfalls des Bachelorstudiengangs Sozialinformatik soll im Rahmen des PP 2030 geprüft werden, wie bestehende und ggf. neue Studiengänge am FB ET auch für Frauen attraktiver gestaltet werden können. Darüber hinaus möchte der FB ET Masterandinnen stärker für eine Wissenschaftskarriere ermutigen und gezielt unterstützen. Es gilt, nicht nur passgenaue Masterstudiengänge anzubieten, sondern auch fachverwandte Studiengänge entsprechend gendergerecht zu vermarkten. Um die Repräsentanz von Frauen auf allen Karrierestufen zu erhöhen, möchte die HFD einen Schwerpunkt darauflegen, weiterführende Karrierewege in den MINT-Fachbereichen aufzuzeigen sowie interessierte Frauen, u.a. durch die Sichtbarmachung weiblicher Vorbilder, für eine MINT-Wissenschaftskarriere zu ermutigen. Nähere Ausführungen finden sich in Kapitel 3.3.

Stärken: Hoher Frauenanteil unter den Studierenden insgesamt; hohe Studentinnenanteile in MINT-Studiengängen mit interdisziplinärer Ausrichtung

Schwächen: Unterrepräsentanz von Frauen in den FBen AI und ET sowie leichter Rückgang der Frauenanteile, insbesondere wenn sich an den Bachelorstudiengang kein aufbauender Masterstudiengang anschließt

Zielsetzung: Frauenanteil über alle Qualifikationsstufen mindestens aufrechterhalten und nachhaltig erhöhen; Förderung von Frauen in den FBen AI und ET

Schwerpunktsetzung: Sichtbarmachung und ggf. Schaffung weiterführender Karrierewege; Empowerment von MINT-Studentinnen durch die Förderung von MINT-Frauen Netzwerken und Sichtbarmachung von weiblichen Vorbildern

2.4 Gleichstellungsfördernde und gendergerechte Hochschulkultur

Das Begutachtungsgremium zum PP III kam in 2018 auf Grundlage des eingereichten Gleichstellungszukunftskonzepts u.a. zu folgendem Ergebnis: „Gleichstellung ist an der Hochschule strukturell sehr gut verankert. Die Hochschule betreibt insgesamt eine erfolgreiche Frauenförderung.“ Mit Blick auf die in 2018 gesetzten Handlungsfelder im Gleichstellungszukunftskonzept zeigte sich, dass insbesondere jene Ziele erreicht wurden, bei denen es eine enge Zusammenarbeit zwischen zentraler und dezentraler Ebene gab. Diesem Umstand soll im Rahmen dieses PP 2030 stärker Rechnung getragen werden. Zur Erreichung der gleichstellungs-

politischen Ziele orientiert sich die HFD aufgrund der fächerbedingten Unterschiede am Kaskadenmodell sowie an dem seit 2019 bestehenden Gender Monitoring, welches in Zukunft weiter fortgeschrieben wird und zur Ableitung von zentralen und dezentralen gleichstellungsfördernden Maßnahmen sowie zum umfassenden Qualitätsmanagement von Gleichstellungsaktivitäten dient. Neben verbindlichen und überprüfbaren Zielzahlen stellt auch die Etablierung einer gleichstellungsfördernden und gendergerechten Hochschulkultur einen wesentlichen Baustein zukünftiger Maßnahmen dar.

Ableitung von Gleichstellungszielen und Schwerpunktsetzungen:

Um eine gendergerechte und gleichstellungsfördernde Hochschulkultur etablieren zu können, sollen mittels gezielter Informations- und Wissensvermittlung und der Aktivierung von Multiplikator*innen auch in Zukunft Sensibilisierungs- und Selbstverpflichtungsprozesse angestoßen werden. Eine zentrale Rolle haben hierbei vor allem die Führungskräfte, da sie großen Einfluss auf die Kommunikation und Handlungen in der Interaktion mit Mitarbeiter*innen sowie auf Personalgewinnung und -entwicklung nehmen. Durch die Etablierung einer gendersensiblen Führungskultur werden Gleichstellungsziele Teil der Handlungs- und Entscheidungsgrundlage aller Führungskräfte – insbesondere auch in Personalauswahl- und Berufungsverfahren. Zur Verankerung einer gender- und diversitätssensiblen Führungskultur sollen daher als Schwerpunkt gezielte Austausch- und Weiterbildungsformate, bspw. zur Sensibilisierung zum Thema Gender-Bias in Berufungsverfahren, angeboten werden. Damit auch auf dezentraler Ebene stärker eine gleichstellungsfördernde und gendergerechte Hochschulkultur verankert werden kann, bedarf es zukünftig der Verknüpfung von zentralen Gleichstellungsstrategien mit dezentralen Ansätzen und Aktivitäten. Dabei wird mit allen Fachbereichen ein enger Austausch zum Thema Gleichstellung stattfinden, um gemeinsam gezielte und bedarfsorientierte gleichstellungsfördernde Konzepte zu entwickeln und umzusetzen. Bereits bestehende und geplante gleichstellungsfördernde Maßnahmen werden in Kapitel 3.4 näher ausgeführt.

Stärken: *Bereits gut etablierte Maßnahmen einer gendersensiblen Hochschulkultur auf zentraler Ebene*

Schwächen: *Wenig bedarfsorientierte gleichstellungsfördernde Maßnahmen auf dezentraler Ebene*

Zielsetzung: Etablierung einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschulkultur; Sensibilisierung von Führungskräften; Stärkung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen auf dezentraler Ebene in den Fachbereichen

Schwerpunktsetzung: Fortschreibung des Gender Monitoring und damit verbundenes Qualitätsmanagement; Verknüpfung von zentralen Gleichstellungsstrategien mit dezentralen Ansätzen und Aktivitäten; Workshops für gender- und diversitätssensible Führungskompetenz; Sensibilisierung zum Thema Gender-Bias in Berufungsverfahren

3. Gleichstellungsmaßnahmen nach Handlungsfeldern und Schwerpunktsetzungen

Im folgenden Kapitel werden bereits laufende und zukünftig geplante gleichstellungsfördernde Maßnahmen beschrieben, welche sich auf die in Kapitel 2 formulierten Ziele und Schwerpunktsetzungen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit der HFD während der Laufzeit des PP 2030 beziehen.

3.1 Frauen in der Leitungsebene und in der Professor*innenschaft

Die HFD möchte durch die Weiterentwicklung des gendersensiblen Berufungsmanagements die Chancen von herausragenden (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen weiter erhöhen. Darüber hinaus bemüht sich die HFD aktiv um die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien und Ämtern, insbesondere solchen mit hohem Potenzial für die weitere Karriereentwicklung.

3.1.1 Entlastung und Gewinnung von Frauen für die Gremienarbeit sowie für Leitungspositionen

Gemäß FFGP 2020-2025 hat sich die HFD zum Ziel gesetzt, Frauen in Leitungspositionen sowie in Gremien durch geeignete kompensatorische Maßnahmen zu entlasten und orientiert sich hierbei an den DFG-Empfehlungen "Entlastung von Wissenschaftlerinnen in der Gremienarbeit" (2019). Im Juli 2023 wurde vom Präsidium die Möglichkeit der Gewährung einer Lehrdeputatsreduktion im Umfang von 1,0 SWS für Professorinnen der Fachbereiche AI, ET und LT beschlossen, die den Vorsitz einer Berufungskommission übernehmen.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, Frauen für das Dekanatsamt zu gewinnen. Um eine Erhöhung des Frauenanteils in den Dekanaten zu erreichen, wird in 2024 von der Abteilung CUV eine Umfrage unter den professoralen Lehrkräften durchgeführt, die darauf zielt, Erkenntnisse über die Motivation zur Übernahme von Leitungspositionen, insbesondere von Frauen, zu erlangen. Aus den Erkenntnissen sollen angemessene Entlastungsmöglichkeiten entwickelt werden, die die Dekanatsämter insbesondere für Frauen attraktiver machen.

3.1.2 Weiterentwicklung des gendersensiblen Berufungsmanagements

Die Berufungsverfahren beruhen an der HFD auf einem im hochschulinternen Qualitätsmanagement entwickelten Berufungsprozess. Um die Anzahl an Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen weiter zu erhöhen, hat die HFD in den letzten zehn Jahren u.a. eine umfassende gendersensible Berufungspolitik implementiert. Insbesondere zählen hierzu die konsequente Umsetzung der hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren, die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für die Professor*innen am gesamten Prozess des Berufungsverfahrens, Gender-Kompetenz als Auswahlkriterium für Bewerber*innen, die angemessene Beteiligung von Frauen und Männern sowohl in Berufungskommissionen als auch in der Rolle von Gutachter*innen, die gezielte Ansprache von Frauen sowie die Platzierung von gendergerechten Stellenausschreibungen in entsprechenden Netzwerken. Aktuell arbeitet die HFD im Rahmen von ProGEPP zudem an der Einführung eines ganzheitlichen Bewerbungsmanagementsystems. Dies soll helfen, den Berufungsprozess insgesamt noch effizienter und chancengerechter zu gestalten. U.a. wurde die Abbildbarkeit von Care-Verantwortung in der Bewerbungsmaske bereits als Anforderungskriterium festgelegt.

Die verbindlichen „Mindeststandards für Berufungen“ der HFD legen außerdem fest, dass (außer-)akademische Beschäftigungen von mindestens 50% VZÄ als Vollzeit gewertet werden. Von dieser Regelung profitieren insbesondere Menschen mit Care-Verantwortung. Darüber hinaus arbeitet die HFD aktuell an einer kriteriengestützten Regelung zur familiengerechten Leistungsbeurteilung in Berufungsverfahren. Damit wird flächendeckend für alle Berufungsprozesse sichergestellt, dass Familienzeiten neben der Karriereentwicklung nicht nachteilig bewertet werden.

Im ersten Halbjahr 2023 hat sich die HFD mit Unterstützung des Erweiterten Präsidiums sowie der Kommission für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit gezielt mit verschiedenen Optionen zur Weiterentwicklung von Gendersensibilität in Berufungsverfahren, zur aktiven Rekrutierung von Professorinnen und zur praktischen Unterstützung der Fachbereiche für mehr Bewusstsein und mehr Verbindlichkeit in diesen Handlungsfeldern beschäftigt und Maßnahmen entwickelt, die zum kommenden Wintersemester eingeführt bzw. zur Verfügung gestellt werden sollen. Hierzu gehören u.a. folgende:

- Entwicklung eines digitalen Baukastens „Toolbox Gewinnung von Professorinnen an der Hochschule Fulda“ mit konkreten zentralen Unterstützungsangeboten an den verschiedenen Stellen des Berufungsprozesses, z.B. mit Blick auf die Gestaltung der Denominationen, der Ausschreibungstexte und der aktiven Suche und Ansprache von Frauen
- Implementierung einer Dokumentation zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, die zukünftig verbindlich sowohl im Profilpapier als auch im Berufsbericht die Aktivitäten der FBe zur gezielten Gewinnung von potentiellen Kandidatinnen sichtbar macht
- Beantragung von Ausnahmeregelungen zur mind. geschlechterparitätischen Besetzung einer Berufungskommission können nur bei nachvollziehbarer Begründung und nach Ausschöpfen aller Möglichkeiten, u.a. durch das Einbeziehen von fachverwandten Professorinnen anderer Fachbereiche oder anderer Hochschulen, durch die Präsident*in genehmigt werden
- Erprobung des Instrumentes der Tandem-Professur nach § 71 HessHG in den technischen Fachbereichen mit traditionell sehr schwieriger Bewerber*innenlage
- Konzeptualisierung von sogenannten „Briefings“ für Berufungskommissionsvorsitzende zum Thema Gender-Bias (vgl. Kapitel 3.4.4) an zwei verschiedenen Punkten des Prozesses

Aus den zusätzlichen gleichstellungsfördernden Mitteln (zgM) ist geplant, in den FBen AI und ET mit insgesamt schwieriger Bewerbungslage und ohnehin wenigen Nachwuchswissenschaftlerinnen jeweils eine Pilotstelle (25 % VZÄ) einzurichten. Aufgaben sind u.a. Arbeitsmarktanalysen, Netzwerkpfege mit der Scientific Community, proaktive Identifikation geeigneter Kandidatinnen für freiwerdende Professuren des Fachbereichs, Entwicklung von Empfehlungen für Denomination und Ausrichtung bei Neuausschreibungen sowie Entlastung der Berufungskommissionen (vgl. Kapitel 4). Mittel- und langfristiges Ziel ist es, eine Expert*in am Fachbereich zu haben, die mit Blick auf aktuelle Arbeitsmarktsituationen sowohl bei der Fachbereichsentwicklung insgesamt als auch im Bereich Nachwuchsförderung von Frauen unterstützen kann. Die Expert*in unterstützt den Fachbereich fernerhin langfristig durch den Aufbau von Netzwerken, die zur Suche geeigneter Kandidatinnen für vakante Stellen und Professuren genutzt werden können.

3.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur HAW-Professur

Mit dem eigenständigen Promotionsrecht und dem damit verbundenen Ausbau der Promotionsstrukturen, der Etablierung eines grundfinanzierten akademischen Mittelbaus, der Kultivierung HAW-spezifischer Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Steigerung der Forschungsaktivitäten, hat die HFD ihre strategische Ausrichtung maßgeblich erweitert und sich als Gestaltungsraum für das gesamte Spektrum einer HAW-Wissenschaftskarriere profiliert.

In alledem legt die HFD ein besonderes Augenmerk auf die zentralen Fragen, wie Frauen, insbesondere auch Quer- und Wiedereinsteigerinnen, auf dem Weg zur HAW-Professur systematisch begleitet und darin unterstützt werden können, die erforderliche Doppelqualifikation zu erlangen, ohne sie dabei bspw. aufgrund von Care-Verpflichtungen als Wissenschaftlerinnen zu verlieren.

3.2.1 Strukturelle Rahmenbedingungen für mehr Handlungssouveränität

Mit der Einführung des eigenständigen Promotionsrechts wurden an der HFD professionelle Strukturen (Satzungen, Ordnungen, Gremien) kontinuierlich weiterentwickelt. Dieses Strukturportfolio führte u.a. zum Erhalt des Gütesiegels der Europäischen Kommission „HR Excellence in Research“. Hierzu zählen bspw. die Trennung von Betreuung und Begutachtung, Etablierung von Promotionsvereinbarungen sowie die Festlegung von Promotionsbetreuungsstandards. Wenngleich festzuhalten ist, dass die Gesamtheit der Promovierenden von den guten strukturellen Rahmenbedingungen profitiert, sind diese doch insbesondere in den neu-akademisierten Fächern der Gesundheitswissenschaften (Promotionszentrum Public Health) von großem Wert: einem Bereich, in dem Frauen mit einem Anteil von 82% stark vertreten sind. Ihnen kommen die günstigen Rahmenbedingungen und strukturellen Regelungen insofern zugute, als sie ihnen eine Handlungssouveränität verleihen, die in erstmals akademisierten Fächern und angesichts des eher geringfügig ausgebildeten Grades ihrer akademischen Sozialisierung nicht selbstverständlich ist oder gegeben sein muss. Dies gilt in Ansätzen auch für bestimmte Bereiche des FB SW: Das dort angesiedelte Promotionszentrum Soziale Arbeit umfasst einen Frauenanteil von fast 62 %, wobei fast alle dieser Kandidatinnen eine Ausbildung im außerakademischen Bereich absolviert und dort den ersten Berufsweg eingeschlagen haben. Die HFD erwartet sich von diesem Setting sowohl eine Sicherung der Qualifizierungswege hin zur HAW-Professur als auch einen Beitrag zur Verringerung eines möglichen Drop-Outs.

3.2.2 Verlässliche Finanzierungswege und innovative Beschäftigungsmodelle

Mit dem Hessischen Hochschulpakt 2021-2025 hat das Land Hessen einen mutigen Weg in Bezug auf HAWs beschritten: Für die Zeit von 2021 bis 2025 wird der Aufbau eines wissenschaftlichen Mittelbaus, also von Personal für Forschung und Lehre unterhalb der Professur mit Landesmitteln finanziert („Programm zum Aufbau des wissenschaftlichen Mittelbaus an HAWen“). Damit erhalten die FBe der HFD zusätzliche Gelder, um insgesamt 34 Stellen für den wissenschaftlichen Mittelbau aufbauen zu können; finanziert werden dabei Promotionsstellen im Umfang von 80% VZÄ für jeweils drei Jahre. Dies wird maßgeblich zur Stärkung und Kontinuität der Forschungsaktivitäten an der HFD beitragen, da die Finanzierung von Promovierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nicht mehr ausschließlich projektgebunden aus Drittmitteln erfolgen muss. Die HFD beabsichtigt darüber hinaus im Rahmen eines

zukünftigen Hochschulpaktes mit dem HMWK eine Grundfinanzierung nicht nur von Promotions-, sondern auch von Postdoc-Stellen zu prüfen.

Im Rahmen von ProGEPP werden an der HFD seit 2021 insgesamt acht Teilvorhaben umgesetzt, die strategisch auf die Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal hinwirken und die Fachbereiche in ihren Tätigkeiten ergänzen sollen. Die Erhöhung des Frauenanteils in den technischen Fachbereichen und eine verbesserte Planbarkeit des Karrierewegs zur HAW-Professur sind explizit benannte Teilziele. Das Teilvorhaben „Tandem-Programm“ widmet sich dem Ziel, die erforderliche Doppelqualifikation zu erlangen und damit auf die Nachbesetzung von Professuren im ingenieurwissenschaftlich geprägten FB LT hinzuwirken. Die Tandem-Programme richten sich gezielt an junge Frauen und Mütter, erhöhen damit den Kreis an qualifizierten weiblichen Kandidatinnen für HAW-Professuren und bieten somit die Chance, das Geschlechterverhältnis in einer der profilgebenden technischen Disziplinen der HFD zu verbessern. Unter dieser Prämisse wurden zwei Tandem-Stellen eingerichtet, wobei beide Stelleninhaberinnen zu 50% als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der HFD und zu weiteren 50% in einem kooperierenden Unternehmen tätig sind. Die beiden Tandem-Stellen dienen der HFD zugleich als Entscheidungsvorlage für die Frage, ob die mit der Novellierung des HessHG ermöglichten *Tandem-Professuren* (§ 71) ein probates Instrument zur Steigerung des Professorinnenanteils, insbesondere in den MINT-Fächern, sein können.

Mit Einrichtung des Promotionskollegs „Gesundheit und Ernährung“ – ein weiteres ProGEPP Teilvorhaben – fördert die HFD in gesundheitsbezogenen neu-akademisierten Fächern ganz gezielt Nachwuchswissenschaftler*innen. Die Grundidee ist, Berufspraktiker*innen in ihrem Feld entsprechend wissenschaftlich zu qualifizieren. Aktuell sind von vier Stellen drei mit Frauen besetzt. Es ist zu erwarten, dass promovierte Hebammen, Pflege- und Ernährungswissenschaftler*innen beste Aussichten haben auf eine Professur an einer HAW berufen zu werden.

Als MINT-Maßnahme beabsichtigt die HFD im Falle der Besetzung einer Regelprofessur die Finanzierung einer Promotionsstelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin aus dem FB LT (vgl. Kapitel 4). Für die MINT-FBe AI und ET ist jeweils eine Vorgriffsprofessur angedacht.

3.2.3 Proaktive Beratung und Mentoring

Ein Element des ProGEPP-Maßnahmenkatalogs ist das Angebot überfachlicher Chancen- und Karriereberatungen. In den kontinuierlich und über den gesamten Qualifikationsverlauf geführten Gesprächen werden die Anforderungen einer Wissenschaftskarriere mit der persönlichen Lebenssituation zusammengedacht und individuelle Karrierestrategien erarbeitet. Die dafür in der Abteilung CUV eingerichtete Stelle für Chancengerechtigkeit in der Wissenschaftskarriere möchte insbesondere Frauen darin unterstützen, Laufbahnentscheidungen besser navigieren zu können, die Karriere unter den individuellen Voraussetzungen zu planen und hierin zu mehr Handlungssicherheit zu gelangen. In der Gruppe der Promovierenden nehmen derzeit 58 von 69 eingeladenen Frauen regelmäßig das Angebot von Beratungsgesprächen an.

Ein weiteres Element ist das Support-Programm für Nachwuchswissenschaftler*innen in all ihrer Vielfalt. Es besteht aus überfachlichen, kostenfreien, bedarfsorientierten und zeiteffizienten Online-Veranstaltungen. Während sich die Veranstaltungen mit dem Schwerpunkt auf ‚wissenschaftlichen Support‘ Themen wie Publikationsmanagement oder dem Disputationstraining widmen, adressieren die ‚Support Specials‘ Querschnittsthemen und verhelfen zu Handlungs-

souveränität im Bereich Care & Career, hinsichtlich von Familienzeiten im Wissenschaftszeitvertragsgesetz und der Entwicklung realistischer Vereinbarkeitsmodelle oder vermitteln Führungskompetenzen speziell für Frauen. Bei positiver Evaluation ist eine Verstetigung der Stelle für ‚Chancengerechtigkeit in der Wissenschaftskarriere‘ geplant.

Neben Beratung und Support hat die HFD die Angebote von Mentoring Hessen in ihre Hochschulstrukturen implementiert: Das hessische Verbundprojekt Mentoring Hessen bietet ein vielfältiges Angebot zur Förderung von Frauen an Hochschulen von der Studentin bis zur angehenden Professorin. Das Mentoring-Konzept basiert auf vier zielgruppen- und bedarfsorientierten Förderlinien und garantiert so passgenaue Unterstützung auf dem individuellen Karriereweg. Die Förderlinien für fortgeschrittene Promovendinnen und Postdocs und für Wissenschaftlerinnen mit dem Ziel Professur sind seit 2021 für HAWs geöffnet. Eine ehemalige Fuldaer Mentee der Förderlinie „ProAcademia“ ist mittlerweile Professorin an der HFD. Eine Kandidatin aus dem ProGEPP „Tandem-Programm“ wurde – als eine von insgesamt zwei aus dem Kreis der hessischen HAW-Bewerberinnen – in einem hochkompetitiven Verfahren in die Förderlinie „ProProfessur“ des Frauenförderprogramms Mentoring Hessen aufgenommen und erfährt somit zusätzliche Begleitung auf ihrem Weg zur HAW-Professur. Die HFD ist bestrebt, auch in Zukunft das zur Verfügung stehende Plätzekontingent in den einzelnen Förderlinien vollumfänglich zu nutzen und sich darüber hinaus für ein höheres HAW-Kontingent einzusetzen.

3.2.4 Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere

Seit der erstmaligen Teilnahme am Audit familiengerechte hochschule® in 2006 hat die HFD eine Reihe an wirksamen familiengerechten Angeboten etabliert und wurde in 2018 dauerhaft für nachhaltig familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen ausgezeichnet. Hierzu zählen bspw. Angebote im Bereich Kinderbetreuung (U3-Krabbelgruppe, Platzkontingent im Ferienprogramm des Kinderschutzbundes und die in 2010 eingerichtete stundenweise und bedarfsorientierte Betreuung), flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, das seit 2009 bestehende Familienbüro als Anlaufstelle für Studierende sowie das in 2014 errichtete Familienzentrum mit Spiel- und Rückzugsmöglichkeiten für Familien. Darüber hinaus ist das Thema Familiengerechtigkeit in allen strategischen Hochschulpapieren verbindlich integriert. Im aktuellen Frauenförder- und Gleichstellungsplan (FFGP) sowie dem Dialogverfahren 2021-2024 zum Audit familiengerechte hochschule® widmet sich die HFD insbesondere dem Schwerpunkt einer familiengerechten Wissenschaftskarriere¹². Da die Qualifizierungszeit oftmals mit der Familienplanungsphase zusammenfällt, möchte die HFD ihre Nachwuchswissenschaftler*innen mit familiären Aufgaben unterstützen sowie die Planbarkeit und Transparenz im Hinblick auf die Qualifizierungsphasen erhöhen. Hierzu orientiert sich die HFD u.a. an folgenden Regelungen:

- Grundsätze der hessischen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs) zur Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur: „Die Verlängerungsmöglichkeiten des nicht promovierten und des promovierten Personals gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren sollen, soweit möglich, von den Hochschulen genutzt werden.“

¹² Vgl. Kurzportrait 2021 der HFD zum Audit familiengerechte hochschule®, online abrufbar unter: https://www.hs-fulda.de/fileadmin/user_upload/Zentrale_Studienberatung/Familienbuero/Dokumente/Kurzportrait2021.pdf

- Kodex für gute Arbeit an Hessischen Hochschulen: Es „[...] soll der Befristung gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG der Vorzug gegenüber einer Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG gegeben werden“ (§ 12 Abs. 5). Damit verlängert sich die Dauer des Arbeitsvertrages u. a. um die Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit.

Im Rahmen des PP 2030 wird angestrebt, ein Mentoring-Programm für HFD-Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Care-Verantwortung und Karriereziel HAW-Professur einzurichten. Hierbei sollen ihnen Professorinnen mit Care-Erfahrung unterstützend und Rat gebend zur Seite stehen und die Belange von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den FBen sichtbar machen. Die Konzeption und Umsetzung dieses Projektes ist für Anfang 2024 geplant.

Darüber hinaus soll im Rahmen einer Bedarfsanalyse geprüft werden, ob das Angebot an Kinderbetreuungskapazitäten noch dem Bedarf der quantitativ stark gewachsenen Gruppe der Nachwuchswissenschaftler*innen entspricht.

3.3. Repräsentanz von Frauen im MINT-Bereich

Mangelndes Wissen über Karrierewege im Wissenschaftssystem sowie fehlende Anschlussmöglichkeiten bis hin zur HAW-Professur führen u.a. dazu, dass MINT-Nachwuchswissenschaftlerinnen die HFD frühzeitig verlassen. Hier gilt es in den nächsten Jahren verstärkt den Blick drauf zu legen, an welchen Stellen Frauen in MINT die HFD verlassen und entsprechend attraktive Angebote zu generieren, sodass sie sich für ein weiterführendes Studium entscheiden. Ein weiteres zentrales Ziel der HFD ist es, junge Frauen frühzeitig für ein Studium im MINT-Bereich zu gewinnen und sie erfolgreich durchs Studium zu begleiten (FFGP 2020-2025). Die HFD bietet zahlreiche Angebote für Schulen an, wie bspw. die Kinderuniversität, den Girls' Day und Boys' Day oder auch die sog. MINT-Labortage des MINTmachClubs der HFD.

Erfolgreiche Maßnahmen der HFD zur Förderung von Frauen in MINT sind u.a.:

- Hessen-Technikum¹³: Seit 2018 beteiligt sich die HFD an dem Verbundprojekt Hessen Technikum und schließt somit die Lücke an den Schnittstellen Schule-Studium-Beruf. Von den elf Technikantinnen der ersten drei Durchläufe, haben vier im Anschluss ein duales Studium oder eine Ausbildung in einem der Kooperationsunternehmen begonnen. Von anderen Hochschulstandorten haben vier Technikantinnen ein MINT-Studium an der HFD aufgenommen. Im aktuellen Durchgang gibt es eine Fuldaer Technikantin.
- Mentoring Hessen¹⁴: Seit 2002 beteiligt sich die HFD am hessischen Verbundprojekt Mentoring Hessen. Eine der insgesamt vier Förderlinien ist ProCareer.MINT für Studentinnen der FBe AI, ET, LT und Oe. Um der großen Nachfrage gerecht zu werden, wurde ab 2021 das Platzkontingent der Linie ProCareer.MINT von sechs auf acht Plätze erhöht.
- Weibliche Ansprechpersonen: Drei der fünf studentischen Mentor*innen im FB AI sind weiblich. Der FB ET hat eine feste Ansprechpartnerin für Schülerinnen und Studentinnen für alle Fragen rund um die Themen Studium, Praktikum und Beruf.
- MINT-Frauenetzwerk: Seit einigen Semestern gibt es am FB AI ein sog. Studentinnennetzwerk. Der FB möchte in den kommenden Jahren Exkursionen oder Weiterbildungsangebote für die Studentinneninitiative ermöglichen.

¹³ Hessen-Technikum: <https://www.hessen-technikum.de/>

¹⁴ Mentoring Hessen: <http://www.mentoringhessen.de>

- Konsekutive Masterstudiengänge: Das im PP III gesetzte Ziel der „Einrichtung von konsekutiven Masterstudiengängen, insbesondere wenn der Frauenanteil in dem grundständigen Bachelorstudiengang vergleichsweise hoch ist“ wurde im FB ET mit dem Masterstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen erfolgreich umgesetzt. Der Frauenanteil liegt hier wie in dem vorausgehenden Bachelorstudiengang aktuell bei 20 %.

Folgende gleichstellungsfördernde Maßnahmen sind darüber hinaus geplant:

Seit 2021 läuft an der HFD das Projekt „Studienerfolg durch datengestütztes Monitoring und individuelle Beratung (MoBeS)¹⁵“ zur Verbesserung des individuellen Studienerfolgs und der Qualitätssicherung in den FBen. Sobald erste Ergebnisse vorliegen, strebt die HFD Maßnahmen zur gezielten Unterstützung der Studentinnen in den FBen AI und ET an. Die neu geplante „Koordinationsstelle zur Unterstützung und Umsetzung von dezentralen Gleichstellungsaktivitäten“ (vgl. Kapitel 3.4.2) soll hierbei unterstützend mitwirken.

Im FB AI gibt es zwar keinen direkt auf den Bachelorstudiengang Digitale Medien (Frauenanteil: 40 %) aufbauenden Master, doch besteht mit der Spezialisierung ‚Medieninformatik‘ im Masterstudiengang Angewandte Informatik eine anschlussfähige Qualifizierungsmöglichkeit. Geplant ist, die Spezialisierung durch geeignete Werbeformate für Frauen attraktiver, bekannter und sichtbarer zu machen.

Aufgrund geringer Frauenanteile unter den Promovierenden speziell in den FBen AI und ET möchte es die HFD interessierten MINT-Masterabsolventinnen ermöglichen, sich in der Wissenschaft zu orientieren und sich idealerweise für die Wissenschaftskarriere zu entscheiden. Hierzu ist eine Informationsveranstaltung zum Thema Wissenschaftskarriere geplant, die ab dem SoSe 2025 starten und regelmäßig von der Abteilung CUV angeboten werden soll.

3.4 Gleichstellungsfördernde und gendergerechte Hochschulkultur

Die HFD wirkt auf zentraler Ebene bereits darauf hin, eine gleichstellungsfördernde und geschlechtergerechte Hochschulkultur zu etablieren. So regelt die Verwaltungsgeschäftsordnung seit 2018 den verbindlichen gender- und diversitätssensiblen Sprachgebrauch in der Hochschulverwaltung, welcher einem vom Präsidium beschlossenen Leitfaden für einen respektvollen Sprach- und Schriftgebrauch folgt. Außerdem beinhalten Ausschreibungstexte gender- und diversitätssensible Formulierungen und Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Bereits bestehende Maßnahmen, wie das Gender Monitoring und Workshops zum Thema gender- und diversitätssensible Führungskompetenz werden zukünftig fortgesetzt und neue gleichstellungsfördernde Maßnahmen, bspw. Gender-Bias-Briefings im Rahmen von Berufungsverfahren, sind geplant. Um in Zukunft zentrale Gleichstellungsstrategien stärker mit dezentralen Ansätzen verknüpfen zu können, soll aus den freiwerdenden Mitteln des PP 2030 in der Abteilung CUV eine „Koordinationsstelle zur Unterstützung und Umsetzung von dezentralen Gleichstellungsaktivitäten“ geschaffen werden (vgl. Kapitel 3.4.2).

3.4.1 Gender Monitoring / Qualitätsmanagement

Die Qualität der Gleichstellung nachhaltig zu sichern, ist als strategisches Ziel der HFD im Hochschulentwicklungsplan verankert (vgl. HEP, Ziel 4.1.2). Daher wurde der erste konzeptbasierte Bericht des Gender Monitorings in 2019 veröffentlicht. Neben der Studierendenstatis-

¹⁵ Projekt MoBeS: <https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/a-z-alle-institutionen/planung-und-controlling/projekte/mobes>

tik werden Statistiken zu Beschäftigten und Promovierenden getrennt nach Geschlecht analysiert. Das Monitoring beobachtet Gleichstellungsentwicklungen langfristig und macht Stärken und Schwächen sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene sichtbar. Darüber hinaus ermöglicht der Bericht, Daten- und Wissenslücken zu identifizieren und dient als Instrument für Ist-Analysen, Dokumentationen und zukünftige Zielsetzungen. Der FFGP 2020-2025 legt einen Zwei-Jahres-Rhythmus fest, die Veröffentlichung der ersten Fortschreibung erfolgte planmäßig in 2021. Der Bericht wurde sowohl im Erweiterten Präsidium als auch in der Kommission für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit vorgestellt. Ende 2023 steht die zweite Fortschreibung an.

In den kommenden Jahren soll das Gender Monitoring um ein Diversity Monitoring für Studierende ergänzt werden, um im Sinne intersektionaler Gleichstellungsarbeit einen Überblick über weitere relevante Kennzahlen zu erhalten. Hierzu gehören bspw. Daten zu internationalen Studierenden, zur finanziellen Situation Studierender und zur Lage von Studierenden mit Beeinträchtigungen. Die Machbarkeit eines Diversity Monitorings wird derzeit geprüft.

Grundsätzlich unterliegen die an der HFD betriebenen Gleichstellungsaktivitäten einem systematischen Qualitätsmanagement: Personalstatistiken werden regelmäßig erhoben und Gleichstellungsmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin evaluiert; die Erkenntnisse fließen konsequent in sämtliche Strategiepapiere der HFD ein. Darüber hinaus bewirbt sich die HFD seit 2009 regelmäßig auf das TOTAL-E-QUALITY-Prädikat, beteiligt sich seit 2006 am Audit familiengerechte hochschule® und legt in den Zielvereinbarungen mit dem HMWK, im Hochschulentwicklungsplan und im Frauenförder- und Gleichstellungsplan Gleichstellungsziele und Messkriterien fest, die konsequent überprüft werden.

3.4.2 Verknüpfung von zentralen Gleichstellungsstrategien mit dezentralen Aktivitäten

Um in Zukunft eine gleichstellungsfördernde und geschlechtergerechte Hochschulkultur insbesondere auf der dezentralen Ebene besser zu verankern, werden die Vernetzung und der Austausch zwischen den FBen und der Abteilung CUV verstärkt. Angeleitet von einer eigens eingerichteten „Koordinationsstelle zur Unterstützung und Umsetzung von dezentralen Gleichstellungsaktivitäten“, im Umfang von 50% VZÄ, soll es um eine gezielte Vernetzung und Empfehlung zu dezentralen Gleichstellungsaktivitäten in den Fachbereichen gehen, die unter Berücksichtigung der individuellen Situation für mehr Bewusstsein und eine größere Präsenz der Thematik innerhalb der dezentralen Kultur sorgen soll. Unter Berücksichtigung der fachbereichsspezifischen Herausforderungen sollen Stärken und Schwächen gemeinsam identifiziert und Handlungsansätze mit Blick auf die bundesweite Situation innerhalb der jeweiligen Fächerkultur erarbeitet werden. Alle an der HFD vertretenen FBe ernennen hierzu eine Ansprechperson (idealerweise aus der Reihe der Professor*innen), die als fachkundige Kontaktperson systematisch mit der Koordinationsstelle zusammenarbeitet und zugleich als Multiplikator*in in ihren FB hineinwirkt. Auch die Organisationseinheiten der Nachwuchsförderung an der HFD (Promotionszentren, Promotionskollegs, Mentoring- und Qualifizierungsprogramme für den wissenschaftlichen Nachwuchs u.ä.) sollen hierbei berücksichtigt und in den Austausch einbezogen werden. Wiederkehrende Formate wie ein Gleichstellungs-Jour Fixe und thematische Aktionstage sollen dabei die große Bedeutung einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Kultur für die Hochschule insgesamt sichtbar machen. Die Ansiedlung der Koordinationsstelle innerhalb der zentralen Verwaltungsstruktur soll zudem eine Verknüpfung der dezentralen Bedarfe und Möglichkeiten mit den zentralen Gleichstellungsstrategien

ermöglichen und die Einbeziehung von ggf. weiteren zentralen Stellen (z.B. der Personalentwicklung), der Gremien und der Hochschulleitung (bei Entscheidungsbedarfen) erleichtern. Von den FBen selbst ist ein solcher Austausch gewünscht. Aufbauend auf den Zahlen des in 2023 geplanten Gender Monitorings und einer Konzeptualisierung ab Oktober 2023, können bei einer Förderzusage schließlich ab 2024 erste Gespräche mit den FBen geführt werden.

3.4.3 Workshops zu gender- und diversitätssensibler Führungskultur

Die HFD beteiligte sich 2019 am Projekt „Gendergerechte und diversitätssensible Führungskultur an hessischen Hochschulen“, gefördert durch das HMWK und die LaKoF Hessen. Die Handlungsempfehlungen wurden 2020 veröffentlicht und allen Führungskräften an der HFD zur Verfügung gestellt. Ziel war es, Führungskräfte durch gezielte Austausch- und Weiterbildungsformate für die Umsetzung der Handlungsempfehlungen und zur konstruktiven Auseinandersetzung mit möglichen Umsetzungshürden zu schulen, um so dem bereits im Gleichstellungszukunftskonzept 2018 formulierten Ziel der Entwicklung einer gender- und diversitätssensiblen Führungskultur näher zu kommen. Infolgedessen organisierte die Abteilung CUV in 2022 sog. Boxenstopp-Workshops zum Thema gendersensible Organisations- und Führungskultur und berät sich derzeit mit dem Lenkungskreis Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Teilhabe über die Inhalte und Themenschwerpunkte der für 2024 geplanten Fortsetzung dieser Reihe. Dass die Workshop-Serie und mit ihr das Bekenntnis zu einer gendersensiblen Führungskultur grundsätzlich gut angenommen wird, äußert sich dabei in mehrfacher Hinsicht: Die Abteilung Personalmanagement spricht sich ausdrücklich dafür aus, die Workshops zukünftig als festen Bestandteil in das Inhouse-Weiterbildungsangebot für Hochschulbeschäftigte zu integrieren und die Hochschulleitung strebt an, die Organisation der Boxenstopps als Daueraufgabe einzurichten und dafür eine Entfristung der Stellenanteile (derzeit 12,5% VZÄ), die als gleichstellungsfördernde Maßnahme aus dem PP III hervorgegangen sind, zu ermöglichen.

3.4.4 Sensibilisierung zum Thema Gender-Bias in Berufungsverfahren

Zur Etablierung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur werden zukünftig Briefings zum Thema Gender-Bias mit den Berufungskommissionsvorsitzenden durchgeführt. Dabei handelt es sich um eine Maßnahme, die explizit von den Fachbereichen gewünscht und unterstützt wird. Konkret werden die Vorsitzenden im Hinblick auf die Karrierewege und die Leistungsbewertungen der Bewerber*innen geschult, um Berufungsverfahren gendergerecht(er) zu gestalten. Geplant sind hierfür zwei kurze bilaterale Termine vor der Sichtung der Bewerbungen und vor den Vorstellungsgesprächen. Außerdem wird im Rahmen des ersten Briefings gemeinsam mit den jeweiligen Berufungskommissionsvorsitzenden ein Kriterienkatalog zur Leistungsbewertung aller Bewerber*innen erarbeitet, der in allen Phasen des Berufungsverfahrens herangezogen werden kann. Darüber hinaus werden die Berufungskommissionsvorsitzenden sensibilisiert, in den Auswahlgesprächen explizit Stellung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den entsprechenden Angeboten der HFD zu beziehen.

Die Briefings der Berufungskommissionsvorsitzenden werden von der „Koordinationsstelle zur Unterstützung und Umsetzung von dezentralen Gleichstellungsaktivitäten“ durchgeführt. Daher kann eine Konzeptualisierung der Briefings ab Oktober 2023 und eine Umsetzung der geplanten gleichstellungsfördernden Maßnahme bei einer Förderzusage ab 2024 erfolgen. Die Idee, Berufungsverfahren auch mit Blick auf eine gendergerechte Leistungsbewertung weiter zu professionalisieren, ist im Erweiterten Präsidium auf große Zustimmung gestoßen und wird

daher als Baustein im digitalen Baukasten „Toolbox Gewinnung von Professorinnen an der HFD“ (vgl. 3.1.2) fest verankert.

4. Personelle und finanzielle Ausstattung

Die Hochschule Fulda bekennt sich zu einer nachhaltigen Gleichstellungsarbeit und unterstützt diese sowohl mit haushaltsfinanzierten, überwiegend entfristeten, Stellen als auch mit projekt-mittelfinanzierten Stellen. Das Gesamtbudget für Gleichstellungsarbeit beläuft sich auf 706.039 Euro ¹⁶ pro Jahr.

Funktion	Umfang	Ausgaben jährlich	Weitere Infos
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FGB)	0,66 VZÄ + 8 SWS		Amt wird von zwei FGB ausgeübt
Referent*innenstellen Gleichstellung + Leitung Abt CUV	1,325 VZÄ + 0,33 VZÄ		Abteilung CUV
Fachliche Leitung gffz (Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen)	2 SWS		Frauenforschungszentrum Hessen
Referent*innenstellen Chancengerechtigkeit in der Wissenschaftskarriere Abteilung CUV	1,25 VZÄ		B-L-P „FH-Personal“ befristet bis 31.03.27 Abteilung CUV
Koordination Hessen Technikum	0,6 VZÄ		Abteilung ZSB (Zentrale Studienberatung)
Familienbüro	0,625 VZÄ		Abteilung ZSB
Summe Personalkosten	4,8 VZÄ + 10 SWS	€ 474.165,--	
Sachkosten Frauenförderung, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit		€ 78.168,--	
Sachkosten Kinderbetreuung		€ 153.706,--	
Summe Sachkosten		€ 231.874,--	
Summe Personal- und Sachkosten		€ 706.039,--	

Im Fall einer positiven Bewertung des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes für Parität werden folgende Ziele in Puncto ‚Erstberufungen von Frauen in MINT-Bereichen‘ angestrebt:

- (1) FB AI, Denomination „Angewandte Informatik“, vorgezogene Berufung
- (2) FB ET, Denomination „Nachhaltige Ingenieurwissenschaft“, vorgezogene Berufung
- (3) FB LT, Denomination „Lebensmittelchemie/Organ. Chemie“, Regelberufung

Für den Fall einer Prädikatsauszeichnung ist die Besetzung einer Tandem-Professur (orientiert an W1) in einem MINT-Fachbereich für eine (Nachwuchs-)Wissenschaftlerin auf dem Weg zur Professur angedacht. Bei den genannten Professuren ist eine Förderdauer von jeweils fünf Jahren beabsichtigt.

¹⁶ Für die Ermittlung der Personalkosten wurde der jeweilige PK Verrechnungssatz 2023 zugrunde gelegt.

Im Falle einer Regelberufung (FB LT) werden die durch die Kofinanzierung des Bundes freiwerdenden Mittel für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen (zgM) eingesetzt. Konkret sind folgende Maßnahmen geplant:

- (1) Promotionsstelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin am FB LT mit dem Ziel, die Repräsentanz von Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich zu erhöhen
- (2) Pilotstelle für die FBe AI und ET mit dem Ziel, den Professorinnenanteil in den FBen durch aktive Rekrutierungsmaßnahmen (Netzwerkpflege, Arbeitsmarktrecherche, Entlastung der Berufungskommissionen für mehr Möglichkeiten zur Direktansprache, usw.) zu erhöhen
- (3) Koordinator*innenstelle für die Unterstützung und Umsetzung von dezentralen Gleichstellungsaktivitäten mit dem Ziel, zentrale und dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen und -strategien zu verknüpfen

Ausgestattet sind diese Maßnahmen mit jeweils 0,5 VZÄ, EG 13 und fünf Jahre Laufzeit. Dies entspricht einem Gesamtvolumen von € 625.500 über die Laufzeit des PP 2030 (€ 41.700 x 3 x 5 Jahre). Der Förderumfang in VZÄ orientiert sich an den Maßnahmen aus dem PP III (2018), die tatsächlichen Ausgaben werden jedoch aufgrund der angestiegenen Personalkostenverrechnungssätze etwas höher sein. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die bereits erfolgreich an der Hochschule umgesetzt werden, werden über die Dauer des PP 2030 fortgesetzt. Sofern Tätigkeiten als Daueraufgaben umgewidmet werden, ist die Entfristung von Stellenanteilen beabsichtigt.

5. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität an der HFD

Gleichstellung und Frauenförderung werden an der HFD seit mehr als 35 Jahren aktiv vorangetrieben und von allen Hochschulangehörigen im Sinne einer Gemeinschaftsaufgabe unterstützt. Sowohl das Präsidium, vertreten durch das Amt der Vizepräsident*in für Lehre und Studium, als auch die Führungskräfte der HFD tragen aktiv zur Umsetzung aller verbindlich festgelegten Gleichstellungsziele bei.

In einem breit angelegten Strategieprozess hat die HFD 2020 Ziele für die kommenden Jahre definiert und dabei u. a. Gleichstellung, Frauenförderung und Familiengerechtigkeit als wesentliche Querschnittsthemen verankert. Der in dieser Phase ebenfalls entstandene Frauenförder- und Gleichstellungsplan (FFGP) 2020-2025 führt zum ersten Mal alle bestehenden strategischen Konzepte und Initiativen der HFD zusammen. Darüber hinaus wurden in 2023 die o.g. Querschnittsthemen unter dem Aspekt von Nachhaltigkeit strukturiert in einer Gesamtstrategie zusammengeführt. Diese konsequente strategische Einbindung von Gleichstellung sowohl in die Hochschulentwicklung und die Personalgewinnungs- und -entwicklungsstrategien als auch in die Zielvereinbarungen mit den FBen erhöht nicht nur das hochschulweite Bewusstsein, sondern auch die Notwendigkeit zur Umsetzung dieser Ziele. Indem nahezu alle Organisationseinheiten, durchweg alle FBe und sämtliche relevante Gremien an der Erstellung dieses Gleichstellungskonzepts für Parität mitgewirkt haben, generierte sich ein Bewusstsein für die gemeinsame hochschulweite Verantwortung zur Realisierung der Gleichstellungsmaßnahmen. Von den im Rahmen des PP 2030 geförderten Fachbereichen wird erwartet, dass sie sich aktiv an den gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Hochschule beteiligen und damit zum Erfolg des Gleichstellungskonzepts für Parität an der HFD beitragen.