

DOKUMENTATION DER UMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTS DER HOCHSCHULE DARMSTADT

IM RAHMEN DES PROFESSORINNENPROGRAMMS
DES BUNDES UND DER LÄNDER ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON
FRAUEN UND MÄNNERN IN WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

„Der Ausschluss der Frauen aus der Wissenschaft ist ein Symptom für die Leistungsschwäche und Ineffizienz in der Struktur des europäischen Forschungssystems selbst ...

Was gut für Frauen in der Wissenschaft ist,
ist daher auch gut für Forschung und Gesellschaft insgesamt.“

Philippe Busquin, 2001
Europäischer Forschungskommissar

Inhalt

Vorbemerkung	1
1 Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Darmstadt	1
1.1 Die Hochschule Darmstadt	1
1.2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der Hochschule Darmstadt.....	2
1.3 Institutionalisierte Frauenförderung/Gleichstellungsbeauftragte	3
1.4 Senatskommission Gleichstellung	4
1.5 Familiengerechte Hochschule	4
1.6 Kinderbetreuung.....	5
1.7 Girls' Day.....	5
1.8 Hessenweite Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren	5
1.9 Arbeitskreis „Gender trifft Technik“ und Denkfabrik	5
1.10 Hessen-Technikum	6
1.11 Vernetzung	6
2 Soll-Ist-Vergleich zur Umsetzung der bisherigen Maßnahmen.....	7
2.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik an der Hochschule Darmstadt	7
2.1.1 Entwicklung eines Gleichstellungsmonitors	7
2.1.2 Portal gendergerecht!.....	7
2.1.3 Ideenwettbewerb gendergerecht!	8
2.1.4 Workshopreihe Gender under Construction	8
2.1.5 Fachübergreifende Schlüsselkompetenzen für Mitarbeiterinnen.....	9
2.1.6 Wirksamkeit der Maßnahmen zur strukturellen Verankerung der Gleichstellungspolitik an der Hochschule Darmstadt	9
2.2 Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	10
2.2.1 Berufungsverfahren Gendergerecht!	10
2.2.2 Sachmittelbudget für Fachbereiche.....	11
2.2.3 Postdoc-Stipendien.....	11
2.2.4 Wirksamkeit der Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	12
2.3 Erhöhung des Anteils von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.....	12
2.3.1 Lehre Gendergerecht!.....	13
2.3.2 Gender Studies an verschiedenen Studiengängen	13
2.3.3 Praxisvorträge erfolgreicher Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung.....	14
2.3.4 Wirksamkeit der Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	14
2.4 Gesamtbewertung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen	15
3 Vertiefung und neue Schwerpunkte im Professorinnenprogramm III	16
Anhang	

VORBEMERKUNG

Die Hochschule Darmstadt hat die vergangenen fünf Jahre seit Verabschiedung ihres Gleichstellungskonzepts im Jahr 2014 genutzt, um für Genderthemen in Lehre, Forschung und Verwaltung zu sensibilisieren und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der Hochschule zu etablieren. Die im Gleichstellungskonzept verankerten Maßnahmen wurden umgesetzt, evaluiert, überprüft und weiterentwickelt.

Ausgehend von den bereits mit Unterstützung des Professorinnenprogramms II umgesetzten Maßnahmen, die in Kapitel 2 ausführlich dargestellt und bilanziert werden, hat die Hochschule Darmstadt den klaren Schwerpunkt für die Weiterentwicklung ihres Gleichstellungskonzepts im Bereich der nachhaltigen Verankerung von Gleichstellung an der Hochschule identifiziert. Von der Beteiligung am Professorinnenprogramm III erwartet die Hochschule Darmstadt zusätzliche fachliche und strategische Impulse, um die in Kapitel 3 dargestellten vertiefenden und ergänzenden Konzepte und Maßnahmen in den nächsten fünf Jahren realisieren zu können.

Die vorliegende Dokumentation wurde im Wintersemester 2018/19 unter Beteiligung verschiedener Akteur*innen diskutiert und erarbeitet. Das Präsidium begrüßt die Fortführung des Professorinnenprogramms und hat die vorliegende Dokumentation am 24.05.2019 beschlossen.

1 GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER HOCHSCHULE DARMSTADT

1.1 Die Hochschule Darmstadt

Die Hochschule Darmstadt ist eine der größten Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Deutschland. Über 60 Bachelor-, Diplom-, und Masterstudiengänge, mit vielfach selbst wählbaren Schwerpunkten bieten beste Berufsaussichten für inzwischen über 16.000 Studierende. Das Spektrum der Studiengänge reicht von den Ingenieurwissenschaften über Informationstechnologien, Soziale Arbeit, Gesellschafts- und Sozialwissenschaften sowie Wirtschaft bis hin zu Architektur, Medien und Design. Zusätzliche Kursangebote zu Themen aus Gesellschaft, Kultur, Sprachen und anderen Soft Skills bereichern die fachspezifischen Studiengänge. Berufstätigen bietet die Hochschule Darmstadt Weiterbildungen und Fernstudien mit Zertifikats-, Bachelor- und Masterabschluss.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Deutsche UNESCO-Kommission haben die Hochschule Darmstadt 2017 erstmals als "herausragenden Lernort für Nachhaltige Entwicklung" prämiert. Die unabhängige Jury würdigte damit die konsequente Ausrichtung der Hochschule Darmstadt auf Nachhaltige Entwicklung – nicht nur in Lehre und Forschung, sondern auch bei der Bewirtschaftung der Gebäude.

Mit Beratungs- und Vermittlungsangeboten begleitet die Hochschule Darmstadt ihre Absolvent*innen auf deren Karrierewegen. Firmenkontaktmessen, JobPortal, duale Studiengänge und ein studienbegleitendes Traineeprogramm bringen schon während des Studiums potentielle Arbeitgeber*innen mit zukünftigen Fachkräften zusammen. Auch Unternehmensgründer*innen finden im Career Center der Hochschule Darmstadt ideale Startbedingungen.

Die Hochschule Darmstadt verfügt über ein eigenständiges Promotionsrecht in forschungsstarken Fachrichtungen. Die Ausübung des Promotionsrechts erfolgt in eigens dafür eingerichteten Promotionszentren, die als Plattform zur Bündelung von Forschungsstärke dienen. Die Vernetzung in den Promotionszentren ermöglicht inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit, sodass Promovierenden ein geeignetes wissenschaftliches Umfeld geboten wird. Darüber hinaus bietet die Hochschule Darmstadt ein Promotionsprogramm in Kooperation mit renommierten europäischen Universitäten. Als erste hessische Fachhochschule und als eine der bundesweit ersten Fachhochschulen hat die Hochschule Darmstadt 2012 eine Graduiertenschule zur Unterstützung der Promovierenden eingerichtet.

1.2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der Hochschule Darmstadt

Für die Hochschule Darmstadt ist Chancengleichheit der Geschlechter und somit auch die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen¹ ein fester Bestandteil ihres Selbstverständnisses. Daher sind Genderaspekte und Chancengleichheit – auch der Geschlechter – in allen Grundsatzdokumenten verankert. So verpflichtet sich die Hochschule Darmstadt in ihrem *Leitbild* explizit der Chancengleichheit: „Wir fördern aktiv die Chancengleichheit und räumen deshalb unabhängig vom Geschlecht, sozialer Herkunft, Alter, Behinderung, Nationalität und Religion einen gleichberechtigten Zugang zu Qualifikationen und Karrieren ein.“²

Gleichstellungspolitische Ziele sind Bestandteil der Entwicklungsplanung der Hochschule Darmstadt. In den Zielvereinbarungen zwischen der Hochschule und dem hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst heißt es hierzu: „Die Hochschule Darmstadt fördert die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen in Studium, Lehre und Verwaltung.“³ Daher ist auch das *Ressort Diversity Management* direkt dem Präsidenten zugeordnet, der in regelmäßigen Gesprächen mit den Gleichstellungsbeauftragten alle gleichstellungspolitischen Aspekte bespricht, die Fortschreibung des Frauenförderplans begleitet und die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes unterstützt.

Die Hochschule Darmstadt hat im Jahr 2010 ein *Integriertes Managementsystem* (IMS) eingeführt, das Qualitätsmanagement, Management von Sicherheit und Umwelt sowie weitere Managementaufgaben wie Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in einem System zusammenführt⁴. Der Frauenförderplan und das Gleichstellungskonzept der Hochschule stehen als Grundsatzdokumente im IMS zur Verfügung und können so von allen Hochschulangehörigen eingesehen werden. Mit diesen Maßnahmen hat die Hochschule *Genderaspekte in ihrer Qualitätspolitik* verankert. Konkrete Ziele zur Umsetzung dieser Qualitätspolitik sind in den Zielvereinbarungen der Fachbereiche mit dem Präsidium ausformuliert. Auch hier werden Genderaspekte explizit berücksichtigt und die Ziele sind als konkrete Qualitätsziele ebenfalls im IMS für die gesamte Hochschulgemeinschaft zugänglich. Die Zielerreichung wird im Rahmen von internen und externen Qualitätsaudits nach DIN EN ISO 9001:2008 überwacht.

¹ Hessisches Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG), Hessisches Hochschulgesetzes (HHG) und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

² Leitbild der Hochschule Darmstadt 2017 (siehe Anhang 1)

³ Auszug aus den Zielvereinbarungen zwischen der Hochschule Darmstadt und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst 2016-2020 (siehe Anhang 2)

⁴ Im Jahr 2012 wurde das Managementsystem nach den Anforderungen für Qualitätsmanagementsysteme gemäß DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert.

Die konkrete Einbindung von Genderaspekten in den Hochschulalltag erfolgt sowohl über eine klare Darstellung der Verantwortlichkeiten als auch über die transparente Abbildung von Prozessabläufen: Die Verantwortlichkeiten für Fragen der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit sind im IMS klar geregelt und die Kontaktdaten der zuständigen Personen jederzeit verfügbar.

Die beiden Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule sind in die im IMS beschriebenen Personalbeschaffungsprozesse eingebunden. Damit ist sichergestellt, dass die definierten Abläufe an der gesamten Hochschule bekannt sind. Die im Rahmen der Personalbeschaffungsprozesse auszufüllenden Vorgabedokumente geben die Berücksichtigung von Genderaspekten vor. Alle beschriebenen Prozessabläufe werden unter dem Aspekt überprüft, wo eine besonders frühzeitige Einbindung beratender Stellen, insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten, zu einer noch besseren Berücksichtigung von Genderaspekten führen kann. Auch eine Verlinkung von einschlägigen Datenbanken in die entsprechenden Prozess-Schritte wird sukzessive umgesetzt.

Die Hochschule legt besonderen Wert auf *Genderkompetenz ihrer Lehrenden*, um diese Thematik auch in Lehre und Forschung zu verankern. In allen Stellenausschreibungen für Lehrende der Hochschule Darmstadt wird dies mit dem Satz „Genderkompetenz wird vorausgesetzt“ kommuniziert. Genderkompetenz ist somit eine notwendige Voraussetzung für eine Beschäftigung an der Hochschule Darmstadt und es kann sichergestellt werden, dass neue Kolleg*innen über Genderkompetenz verfügen und hierdurch die Verankerung von Genderaspekten in Lehre und Forschung gewährleistet ist.

1.3 Institutionalisierte Frauenförderung/Gleichstellungsbeauftragte

Zwei *Gleichstellungsbeauftragte* beraten arbeitsteilig alle Gremien, insbesondere das Präsidium und den Senat, in der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Beseitigung bestehender Nachteile. An Berufungs- und Einstellungsvorgängen sind sie beteiligt und initiieren und unterstützen Programme der Frauenförderung. Im Integrierten Managementsystem (IMS) sind die Prozesse zur Sicherung der Verfahren abgebildet und beschrieben. Nach Bedarf werden Student*innen, Mitarbeiter*innen, Bewerber*innen und Professor*innen in ihren Anliegen unterstützt.

Eine professorale und eine nicht-professorale Gleichstellungsbeauftragte sind zu je 50% für diese Funktion freigestellt; die Vertretung der beiden Gleichstellungsbeauftragten ist durch eine weitere Person sichergestellt. Eine Mitarbeiterin im Sekretariat und eine studentische Hilfskraft unterstützen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Zur Sicherstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Hochschule Darmstadt einen *Frauenförderplan* erstellt, der zum 01. April 2015 in Kraft trat und bis zum 31. März 2021 gilt (Anhang 3). Basierend auf einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie einer Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen werden in ihm Maßnahmen zur Gleichstellung und Förderung von Frauen geregelt.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der *Landeskonzferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten* und in der *Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen* organisiert, damit die Interessen der Frauen an der Hochschule Darmstadt auch auf Landes- bzw. Bundesebene Berücksichtigung finden.

1.4 Senatskommission Gleichstellung

Bereits 2008 wurde vom Senat die *Senatskommission Gleichstellung* eingesetzt und dieser das Mandat übertragen, eine gendergerechte Hochschulkultur zu fördern, die Weiterentwicklung der Diversität zum Herstellen von Chancengleichheit und zur Integration von Minderheiten, Maßnahmen für einen geschlechtergerechten Wissenschafts- und Hochschulbetrieb zu konzipieren und deren Umsetzung und Evaluation im Sinne der Hochschulziele zu begleiten.

Um die Belange aller Hochschulangehörigen angemessen zu berücksichtigen und alle Bereiche der Hochschule gleichermaßen einzubeziehen, gehören der Gleichstellungskommission Vertreter*innen aller Statusgruppen an, die vom Senat für zwei Jahre gewählt werden.

1.5 Familiengerechte Hochschule

Das Thema Familiengerechtigkeit hat für die Hochschule Darmstadt in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die Hochschule hat sich das Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie aktiv und zielgerichtet zu fördern sowie die Entfaltung der Potenziale aller Mitglieder der Hochschule zu ermöglichen. Ein erster Meilenstein auf dem Weg zur familiengerechten Hochschule war die Teilnahme am *audit familiengerechte hochschule* im Jahr 2011 und die damit verbundene Zertifizierung durch die berufundfamilie gGmbH der Hertie-Stiftung. Ein weiterer Meilenstein auf diesem Weg ist das *Gütesiegel Familienfreundliche Hochschule Land Hessen* des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport, mit dem die Hochschule Darmstadt 2015 als erste hessische Hochschule für angewandte Wissenschaften ausgezeichnet wurde. Im Rahmen der Rezertifizierung wurde Mitte April 2019 das Gütesiegel für weitere vier Jahre verliehen.

Die Hochschule hat sich dazu verpflichtet, Studien- und Arbeitsbedingungen familienfreundlicher auszugestalten, so dass Familienaufgaben mit Studium oder Beschäftigung besser vereinbart werden können. In den vergangenen Jahren wurden bereits mehrere familienorientierte Angebote etabliert, die inzwischen im Hochschulalltag fest verankert sind. Ein wesentliches Element war die Einrichtung eines Familienbüros als zentrale Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte in allen Fragen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.

Zu den wichtigen Zielen der kommenden Jahre zählt der Aufbau eines systematischen *Gesundheitsmanagements*, das die Gesundheitsförderung noch stärker in den Fokus nimmt und Studierende und Beschäftigte adressiert. Ein weiterer Meilenstein soll eine Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit sein, die dazu beitragen soll, Familie und Beruf noch besser miteinander in Einklang zu bringen. Insgesamt bekennt sich die Hochschule zu einem Klima der gesunden Arbeitsatmosphäre.

Ein besonderes Augenmerk legt die Hochschule auf die speziellen Bedürfnisse von *Studierenden mit Familienaufgaben*. So soll eine frühzeitige und verlässliche Stundenplanung dazu beitragen, dass familiäre Angelegenheiten gut bewältigt werden können; weiterhin ist ein vorrangiges Belegungsrecht für Lehrveranstaltungen denkbar. Beraten lassen können sich Studierende künftig nicht nur im Familienbüro, sondern auch von studentischen Studienberater*innen. Diese werden für die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Familienaufgaben sensibilisiert, um gut unterstützen zu können. Ausbauen möchte die Hochschule zudem bestehende Angebote für Studierende und auch Beschäftigte, zum Beispiel die Schaffung von Ferienangeboten für Jugendliche oder Möglichkeiten zum Austausch über Themen wie „Studieren mit Kind“ oder „Pflege von Angehörigen“.

1.6 Kinderbetreuung

Für eine bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Elternschaft unterstützt die Hochschule Darmstadt diverse *Kinderbetreuungsmöglichkeiten* und stellt ergänzend zur Regelbetreuung für Kinder zwischen einem und zwölf Jahren von Beschäftigten sowie Studierenden Kurzzeit- bzw. Ad-hoc-Betreuungsplätze in Fluggis-Abenteuer-Land zur Verfügung. Die Elterninitiative „Krabbekiste“ bekommt seit 1989 von der Hochschule Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt, um Kinder von 1-3 Jahren zu betreuen. Die Elterninitiative ‚uniKITA‘ wird seit vielen Jahren finanziell von der Hochschule unterstützt, sie betreibt mittlerweile vier Krippen- und zwei Waldkindergartengruppen. Zusätzlich gibt es in verschiedenen Gebäuden der Hochschule Rückzugsmöglichkeiten zum Stillen und Wickeln und sowohl am Standort Darmstadt als auch am Standort Dieburg je einen Eltern-Kind-Raum.

Seit 2012 bietet die Hochschule Darmstadt in den Sommerferien die *h_da-Ferienspiele am Ziegelbusch* für Kinder von Hochschulangehörigen im Alter von 6-12 Jahren an, *bewegungsorientierte Ferienspiele* in einem gemeinsamen Projekt von Hochschulsport, dem Fachbereich Soziale Arbeit und dem Familienbüro sowie mehrere Plätze bei den *Waldgeister-Ferienspielen*, einem Kooperationsprojekt mehrerer Darmstädter Unternehmen und Institutionen. Diese Kooperation wird seit Januar 2015 in den Weihnachtsferien ergänzt durch die *Wintergeister-Ferienspiele*.

Darüber hinaus gibt es schon seit 2006 den vom Fachbereich Informatik durchgeführten *Lego-Kinder-campus*, der für informatikinteressierte Kinder im Alter von 10-14 Jahren angeboten wird und natürlich auch von Kindern von Hochschulangehörigen besucht werden kann.

1.7 Girls‘ Day

Die Hochschule Darmstadt bietet interessierten Schülerinnen ab der fünften Klasse im Rahmen des *Girls‘ Day* Einblicke (auch in Form praktischer Arbeit) in die hochschuleigenen Werkstätten und Labore. Durch die aktive Teilnahme sollen die Schülerinnen motiviert und ermutigt werden, sich für eine qualifizierte Ausbildung oder ein Studium in derzeit noch „frauenuntypischen“ Berufsfeldern, insbesondere in Technik, IT, Handwerk oder Ingenieur- und Naturwissenschaften zu entscheiden. An der Hochschule Darmstadt bieten daher naturwissenschaftliche und technische Fachbereiche an diesem Tag Schülerinnen die Möglichkeit, entsprechende Berufsfelder kennenzulernen und erste praktische Erfahrungen zu sammeln. Jährlich nehmen ca. 80 Schülerinnen an diesem speziell für sie konzipierten Programm teil.

1.8 Hessenweite Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren

Um den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen, werden die Vorgaben aus den hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren (Anhang 4), die sich an den Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Gleichstellung des Wissenschaftsrates und der DFG orientieren, an der Hochschule Darmstadt konsequent umgesetzt und im Prozessablauf zu Berufungsverfahren verbindlich verankert (Anhang 5).

1.9 Arbeitskreis „Gender trifft Technik“ und Denkfabrik

Der *Arbeitskreis Gender trifft Technik*, dem interessierte Personen aus MINT-Fächern und Verwaltung aus allen Statusgruppen der Hochschule angehören, hat sich zum Ziel gesetzt, konkrete Gender-

Maßnahmen in MINT-Fächern zu implementieren. In den hessischen Sommerferien findet regelmäßig die *Denkfabrik* statt, in der Schüler*innen ab der 10. Klasse geschlechts- und herkunftssensibel MINT-Fächer kennenlernen können.

1.10 Hessen-Technikum

Mit dem *Hessen-Technikum* soll jungen Schulabsolventinnen mit (Fach-) Abitur und einem Interesse an mathematischen, technischen oder naturwissenschaftlichen Fächern eine Praxiserprobung in Studium und Beruf ermöglicht werden, um ihnen so eine Entscheidungshilfe für ihre Berufsorientierung zu bieten. Das *Hessen-Technikum*, welches 2013-2017 an der Hochschule Darmstadt konzipiert und aufgebaut wurde, gibt Abiturientinnen die Möglichkeit, sowohl ein Studium in einem MINT-Fach kennenzulernen als auch praktische Erfahrungen im Berufsalltag in diesem Bereich zu sammeln. Das Hessen-Technikum setzt an dem Orientierungsbedarf junger Frauen an und soll deren Unsicherheit, die für sie mit einer Entscheidung für ein MINT-Studienfach verbunden ist, abbauen helfen.

Nach der erfolgreichen Pilotphase an der Hochschule Darmstadt und dem Aufbau einer Koordinierungsstelle wird das Hessen-Technikum seit 2018 nun an allen hessischen Hochschulen der angewandten Wissenschaften mit MINT-Fächern durchgeführt, wobei die Koordinierungsstelle an der Hochschule Darmstadt angesiedelt ist.

1.11 Vernetzung

Neben den hochschulinternen Maßnahmen zur Verwirklichung von Chancengleichheit ist die Hochschule Darmstadt über zahlreiche Netzwerke in regionale und überregionale Prozesse zur Förderung der Chancengleichheit eingebunden, um eine gegenseitige Unterstützung bei der Durchsetzung von Chancengleichheit zu fördern.

Die Hochschule Darmstadt ist Mitglied im

- *Bündnis für Familie Darmstadt*. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, engagieren sich Mitglieder aus Kommune, Wirtschaft, freien Trägern, Vereinen, Kirchen und Initiativen in verschiedenen Handlungsfeldern und gemeinsamen Aufgabenstellungen,
- *Mentoring Hessen. Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft*. Dieses Netzwerk aus hessischen Hochschulen, Universitäten und Kooperationspartnern aus Unternehmen und Forschungseinrichtungen hat zum Ziel, junge Frauen mit einschlägigen Studienschwerpunkten in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen und ihnen praxisnahe Einblicke ins Berufsleben zu ermöglichen,
- *Dual Career Netzwerk Darmstadt und Rhein-Main*. Das Netzwerk unterstützt die Partnerinnen und Partner von neuen Fach- und Führungskräften bei der beruflichen Integration in Darmstadt. Dies soll die Attraktivität der Wissenschaftsstadt Darmstadt als Arbeitsort erhöhen und einem Fachkräftemangel in der Region vorbeugen,
- *Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen*, das die Implementierung der Frauen- und Genderforschung an hessischen Hochschulen der angewandten Wissenschaften und Forschungsvorhaben in diesem Bereich unterstützt. Außerdem unterstützt es die Hochschulen bei der Umsetzung von Gender-Mainstreaming-Prozessen und eröffnet Zugänge zu regionalen und überregionalen Netzwerken und Fachöffentlichkeiten.

2 SOLL-IST-VERGLEICH ZUR UMSETZUNG DER BISHERIGEN MAßNAHMEN

Die 2013/14 durchgeführte Analyse der Gleichstellungsbemühungen der Hochschule Darmstadt zur Erarbeitung des Gleichstellungskonzeptes wies darauf hin, dass zum damaligen Zeitpunkt die Gleichstellungspolitik im Alltag der Hochschule noch nicht den entsprechenden Niederschlag gefunden hat. Die bis dato realisierten gleichstellungspolitischen Maßnahmen liefen vielfach nebeneinander und waren zu wenig koordiniert. Das Gleichstellungskonzept war für die Hochschule Darmstadt somit ein Anstoß zu einer forcierten und wirksamen Gleichstellungspolitik. Es wurden Maßnahmen initiiert und umgesetzt, die zur Verwirklichung der Chancengleichheit auf drei Ebenen ansetzen sollten: Der strukturellen Verankerung der Gleichstellungspolitik an der Hochschule Darmstadt, der forcierten Erhöhung des Anteils von Frauen in (wissenschaftlichen) Spitzenpositionen und schließlich der Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind.

2.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik an der Hochschule Darmstadt

Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit können solange nicht zufriedenstellend umgesetzt werden, solange die Gleichstellungspolitik keinen festen Platz im Alltag der Hochschule einnimmt und angesichts anderer brisanter Herausforderungen ins Hintertreffen gerät. Mit verschiedenen Maßnahmen sollte Gleichstellungspolitik verstärkt strukturell verankert und diese auch im Hochschulalltag sichtbar gemacht werden.

2.1.1 Entwicklung eines Gleichstellungsmonitors

Ziele und Inhalte:

Um Transparenz, Genderbewusstsein und Argumentationslinien für die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Anliegen zu schaffen, werden gleichstellungsrelevante Daten gesammelt, systematisch ausgewertet, zielgruppenspezifisch aufbereitet und in einem *Gleichstellungsmonitor* hochschulweit veröffentlicht. Hierdurch können positive Entwicklungen sichtbar gemacht werden, aber auch Rückschritte einzelner Bereiche fallen zeitnah auf, so dass zügig mit entsprechenden Maßnahmen gegengesteuert werden kann. Das Aufzeigen sowohl von Gleichstellungsdefiziten als auch das Messen von gleichstellungspolitischen Erfolgen ist möglich und für alle Beteiligten nachvollziehbar.

Umsetzung und Erfolge:

Der erste *Gleichstellungsmonitor* wurde im Mai 2018 auf der Website der Hochschule mit der Möglichkeit des Downloads und als Druckversion für alle ZOE-Leitungen, Gremien sowie für alle Dekanate veröffentlicht, so dass alle Hochschulmitglieder bzw. Fachabteilungen die Möglichkeit haben, gleichstellungsrelevante Aspekte in ihre Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Die Veröffentlichung des zweiten *Gleichstellungsmonitors* ist zurzeit in Vorbereitung, darin sollen erstmals Entwicklungsverläufe dargestellt werden.

2.1.2 Portal gendergerecht!

Ziele und Inhalte:

Die verschiedenen Bemühungen und Maßnahmen um Chancengleichheit, die an der Hochschule Darmstadt umgesetzt werden, werden den Studierenden und den Beschäftigten, aber auch Studieninteressierten und potentiellen Bewerber*innen durch das *Portal gendergerecht!* zugänglich gemacht.

Mitglieder der Hochschule erhalten so Zugang zu bereits etablierten Gleichstellungsaktivitäten und können bedarfsgerecht Ansprechpartner*innen finden oder Maßnahmen für ihre Bereiche auswählen; an der Hochschule Interessierte können sich vorab über Gleichstellungsmaßnahmen informieren, wodurch die Hochschule ihre Gleichstellungsbemühungen auch zur Rekrutierung von Studierenden und Beschäftigten nutzen kann.

Umsetzung und Erfolge:

Die Bedarfe der unterschiedlichen Zielgruppen wurde ermittelt, das zu veröffentlichende Material erstellt sowie Unterstützungs- und Förderungsmöglichkeiten, Netzwerke etc. recherchiert und strukturiert. Eine Website wurde eingerichtet und Inhalte eingepflegt. Außerdem wurden die internetbasierten Kommunikationswege (Facebook-Seite, Abo-Email-Verteiler etc.) eingerichtet und in Betrieb genommen.

2.1.3 Ideenwettbewerb gendergerecht!

Ziele und Inhalte:

Der *Ideenwettbewerb gendergerecht!* zielt darauf ab, an der Hochschule Darmstadt verstärkt Projekte in der Gleichstellung der Geschlechter anzuregen und so der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft und im Studium entgegenzuwirken oder die Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem zu verbessern. Es werden jährlich innovative Maßnahmen ausgezeichnet, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern beiträgt. Bewerben können sich Angehörige der Hochschule, die solche Maßnahmen initiieren und realisieren wollen.

Umsetzung und Erfolge:

Zu den insgesamt vier durchgeführten Ausschreibungen wurden 28 Projektideen eingereicht, von denen 14 Projekte gefördert und erfolgreich umgesetzt werden konnten. Angehörige aller Statusgruppen der Hochschule, unterschiedlicher Fachbereiche und zentraler Organisationseinheiten haben sich am *Ideenwettbewerb gendergerecht!* beteiligt und Einzelprojekte, interdisziplinäre Projekte, Buchprojekte, strukturelle Projekte, seminaristische Projekte u.Ä. initiiert und umgesetzt (siehe Anhang 6). Hierdurch wurden in vielen Fällen nicht nur das Projekt als solches umgesetzt, sondern darüber hinaus auch weitere Personen erreicht, die durch ihre Teilnahme für gleichstellungsfördernde Maßnahmen sensibilisiert werden konnten. Der stetige Anstieg an eingereichten Projektideen zeigt, dass das Bewusstsein der Hochschulangehörigen für gleichstellungsfördernde Maßnahmen gestiegen ist und die Möglichkeit, eigene Projektideen umzusetzen, ein Engagement in diesem Bereich fördert.

2.1.4 Workshopreihe Gender under Construction

Ziele und Inhalte:

Mit der *Workshopreihe Gender under Construction* sollen aktuelle Themen zu Gender- und Gleichstellungsfragen an der Hochschule Darmstadt sichtbar gemacht werden, um die Beschäftigung mit dieser Thematik zu würdigen und den Austausch der Angehörigen der Hochschule untereinander zu intensivieren. Die *Workshopreihe Gender under Construction* trägt zum Diskurs und zur Diskussion über Geschlechtergerechtigkeit bei, indem sie die Thematik für alle Hochschulangehörigen sichtbar macht und so den Stellenwert der Gleichstellungspolitik an der Hochschule Darmstadt unterstreicht.

Umsetzung und Erfolge:

An den bisher durchgeführten 6 Workshops dieser Reihe haben insgesamt 186 Angehörige (161 Frauen, 25 Männer) der Hochschule aller Statusgruppen und verschiedener Fachrichtungen und Abteilungen teilgenommen (siehe Anhang 7).

Durch den hierdurch initiierten interdisziplinären Fachdiskurs wurden die bisher behandelten Themen in verschiedenen Zusammenhängen hochschulweit aufgegriffen und weiterentwickelt: So wird beispielsweise ein Leitfaden zum Thema „Gendergerechte Sprache“ erarbeitet, ein Workshop war der Auftakt einer „Antisexismuskampagne“ der Hochschule und Senatsvertreterinnen treiben aktuell das Thema Entgeltgerechtigkeit an der Hochschule Darmstadt voran.

2.1.5 Fachübergreifende Schlüsselkompetenzen für Mitarbeiterinnen

Ziele und Inhalte:

Mit den *Workshops zu fachübergreifenden Schlüsselkompetenzen für Mitarbeiterinnen* unterstützt die Hochschule Darmstadt deren berufliches Vorankommen und stärkt sie in ihren Fähigkeiten.

Umsetzung und Erfolge:

In fast allen angebotenen Workshops überstieg die Anzahl der Anmeldungen die Zahl der zur Verfügung stehenden Plätze. Insgesamt haben 48 Personen aus verschiedenen Fachbereichen und Organisationseinheiten an den Workshops teilgenommen, wobei alle Statusgruppen vertreten waren: 35 Mitarbeiterinnen, 8 Lehrbeauftragte und 5 Professorinnen. Auffallend ist, dass die technischen Fachbereiche mit insgesamt 16 Teilnehmerinnen besonders stark vertreten waren. Offensichtlich haben Mitarbeiterinnen ein besonderes Interesse an Weiterbildungen, wenn sie in Bereichen arbeiten, in denen sie unterrepräsentiert sind.

64% der Teilnehmerinnen bewerteten die Workshops als sehr gut und 31% als gut. Zudem gaben alle Teilnehmerinnen an, die Inhalte der Workshops im beruflichen Alltag anwenden zu können. Neben viel Lob für ein solches Angebot zur Frauenförderung wurde auch der Wunsch nach mehr Workshops zu weiteren Themen deutlich.

2.1.6 Wirksamkeit der Maßnahmen zur strukturellen Verankerung der Gleichstellungspolitik an der Hochschule Darmstadt

Mit den in diesem Handlungsfeld umgesetzten Maßnahmen ist es gelungen, das Thema Gleichstellung im Hochschulalltag sichtbar zu machen und als Querschnittsthema zu verankern. Vor allem durch den *Ideenwettbewerb gendergerecht!* und die *Workshopreihe Gender under Construction* ist es gelungen, Akteur*innen, die üblicherweise keinen oder nur einen geringen Bezug zum Thema Gleichstellung haben, anzusprechen und für die Thematik zu sensibilisieren. Die Wirkung der geförderten Projekte in die Hochschule und die durch die Workshops angestoßenen Diskurse tragen dazu bei, dass das Thema Gleichstellung im Hochschulalltag präsent und von verschiedenen Akteur*innen vorangetrieben wird. Inwieweit das *Portal gendergerecht!* diesen Prozess zusätzlich fördert, darüber hinaus auch die weiblichen Hochschulangehörigen unterstützen kann und außerdem die Hochschule Darmstadt für Studieninteressierte und potenzielle Bewerberinnen tatsächlich attraktiver macht, lässt sich schwer einschätzen: So ist es unmöglich, die Wirkung eines solchen Portals auf die übergeordneten Ziele der Gleichstellung zu bestimmen; indirekt lässt sich die Wirkung eines solchen bedarfsgerechten Angebots allerdings aus den Rückmeldungen der Nutzer*innen ableiten, die von dem Angebot mehr oder weniger profitieren. Hierzu liegen momentan noch keine Erkenntnisse vor, da erst nach einer gewissen Laufzeit des Portals seriöse Aussagen getroffen werden können.

Die *Workshops zu fachübergreifenden Schlüsselkompetenzen für Mitarbeiterinnen* unterstützen die Mitarbeiterinnen der Hochschule Darmstadt in ihrem beruflichen Vorwärtskommen. Im Jahr 2018 waren 45% der Führungskräfte der zentralen Organisationseinheiten weiblich, in den Dekanaten immerhin 23%, lediglich das Präsidium der Hochschule Darmstadt war rein männlich besetzt.

Der *Gleichstellungsmonitor*, mit dem an der Hochschule Darmstadt erstmals ein Dokument vorliegt, in dem alle gleichstellungsrelevanten Kennzahlen vereint sind, trägt nicht nur zur Überprüfung der Wirksamkeit der bisherigen Maßnahmen bei, sondern macht vielmehr die Notwendigkeit weiterer gleichstellungsfördernder Bemühungen sichtbar und für alle Hochschulangehörigen nachvollziehbar. Ein wichtiger Schritt in Richtung Chancengleichheit der Geschlechter an der Hochschule Darmstadt!

2.2 Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Da die Besetzung von Professuren eine entscheidende Bedeutung für die Entwicklung und die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule Darmstadt hat, sieht das Gleichstellungskonzept verstärkte Anstrengungen zur Erhöhung des Professorinnenanteils vor. Durch die lange zeitliche Perspektive aufgrund der in der Regel unbefristeten Professuren, kommt hier der richtigen Personalauswahl und der Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses eine besondere Bedeutung zu, der sich die Hochschule mit den folgenden Maßnahmen gezielt gewidmet hat.

2.2.1 Berufungsverfahren Gendergerecht!

Ziele und Inhalte:

Die verstärkte Beachtung von Gleichstellungsstandards in Berufungsverfahren soll zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren beitragen. Um durch „mehr Genderkompetenz in den beteiligten Gremien die Chancen der Bewerberinnen (zu) erhöhen“⁵ wird in der Maßnahme *Berufungsverfahren Gendergerecht!* ein an die Berufungskultur der Hochschule Darmstadt angepasstes Instrumentarium ausgearbeitet und allen Mitgliedern von Berufungskommissionen und mit Berufungsverfahren befassten Personen zur Verfügung gestellt. Hierfür werden in die bereits bestehenden Prozessabläufe für Berufungsverfahren gezielt Maßnahmen zur Herstellung/Erhöhung von Chancengleichheit implementiert.

Umsetzung und Erfolge:

- Bundesweite Recherche an diversen Hochschulen und Universitäten zur Chancengleichheit in Berufungsverfahren
- Analyse der verbindlichen Regularien und Vorgaben in einschlägigen Gesetzen und Vereinbarungen auf Landesebene⁶
- Analyse bereits etablierter Prozessschritte in den Berufungsverfahren der Hochschule Darmstadt und Identifizierung von Lücken im Hinblick auf Gendergerechtigkeit⁷
- Datenauswertung zu den Berufungsverfahren seit 2015
- Konzeption und Entwurf „Synopsis: Chancengleichheit in Berufungsverfahren – HHG & HGIG“

⁵ Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (2011): Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren: S. 6.

⁶ Vgl. HHG, HGIG, Vereinbarung von hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren (2015). Frauenförderplan 2015-2021 der h_da und das AGG

⁷ Vgl. Prozesslandkarte und Hilfsmittel im IMS

- Konzeption und Entwurf eines Leitfadens „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ (Arbeitstitel) unter Beteiligung verschiedener Verwaltungseinheiten und Fachbereiche; zu allen verbindlich festgelegten Stufen eines Berufungsverfahrens werden gleichstellungsrelevante Aspekte aufgezeigt und entsprechende Hilfsmittel zur Verfügung gestellt sowie qualitätssichernde Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren aufgezeigt.

2.2.2 Sachmittelbudget für Fachbereiche

Ziele und Inhalte:

Um Fachbereichen einen zusätzlichen Anreiz für die Berufung von Frauen zu geben und Professorinnen beim Einstieg in ihr neues Tätigkeitsfeld zu unterstützen, erhalten Fachbereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, für die erfolgreiche Berufung von Frauen zusätzliche *Sachmittelbudgets*.

Umsetzung und Erfolge:

Fachbereiche erhalten für die erfolgreiche Berufung von Frauen zusätzliche Sachmittel zur Beschäftigung einer studentischen Hilfskraft (seit WS 2016/17) und für den Laborbedarf, zur Fachkongress-Teilnahme etc. (seit WS 2018/19). Alle Fachbereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, haben für ihre neuberufenen Professorinnen das Angebot zur Finanzierung von studentischen Hilfskräften und/oder sonstigen Sachmitteln über einen Zeitraum von zwei Semestern wahrgenommen.

Die Evaluation der Maßnahme hat gezeigt, dass die Vergabe von Sachmitteln an die Fachbereiche bei erfolgreicher Besetzung einer Professur durch eine Frau nicht eindeutig als wirksames Anreizsystem zur Erhöhung des Frauenanteils in dieser Position bewertet werden kann. Insbesondere der anfänglich auf die Beschäftigung einer studentischen Hilfskraft begrenzte Verwendungszweck wurde von den Professorinnen eher als „nettes Beiwerk“ denn als ein echtes Anreizsystem bewertet. Die Auswirkungen einer Erweiterung des Verwendungszwecks können noch nicht analysiert werden, da dies erstmals im Wintersemester 2018/2019 erprobt wurde.

2.2.3 Postdoc-Stipendien

Ziele und Inhalte:

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses werden *Postdoc-Stipendien* für besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen mit abgeschlossener Promotion (mindestens magna cum laude) vergeben. Das Stipendium qualifiziert die Nachwuchswissenschaftlerinnen in Forschung und Lehre, um ihnen eine erfolgreiche berufliche Laufbahn nach der Promotion zu ermöglichen und den Weg in eine Fachhochschulprofessur zu öffnen.

Umsetzung und Erfolge:

Die Analyse der halbjährlichen Zwischenberichte der Stipendiatinnen zeigt, dass die Maßnahme durchweg als erfolgreich zu bewerten ist. Die Stipendiatinnen konnten sich in Forschung und Lehre qualifizieren sowie an Veröffentlichungen beteiligen bzw. selbst veröffentlichen. Die Einbindung in den jeweiligen Fachbereich ist vor allem in den MINT-Bereichen gelungen. Hier ist ebenso die Möglichkeit zur Reputation im Ausland hervorzuheben. Durch die Einladung als Referentinnen auf Fachkongressen konnten sie ihre Erkenntnisse einem breiten Fachpublikum präsentieren und fanden Zugang zu informellen Netzwerken. In ihrer Schnittstellenfunktion zum Netzwerk „Mentoring Hessen“ konnte die Hochschule Darmstadt ebenfalls zur Netzwerkbildung und Qualifizierung beitragen. Eine ehemalige Stipendiatin ist inzwischen Lecturer an der University of the West Scotland in Glasgow Paisley.

2.2.4 Wirksamkeit der Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Der Anteil der Professorinnen an der Hochschule Darmstadt konnte von 18% im Jahr 2014 auf 22% im Jahr 2018 erhöht werden (siehe Abbildung 1). Insbesondere in den MINT-Fächern hat sich der Anteil der Professorinnen um annähernd 50% erhöht: Hier ist der Professorinnenanteil von 9 % im Jahr 2014 auf 13% im Jahr 2018 gestiegen.

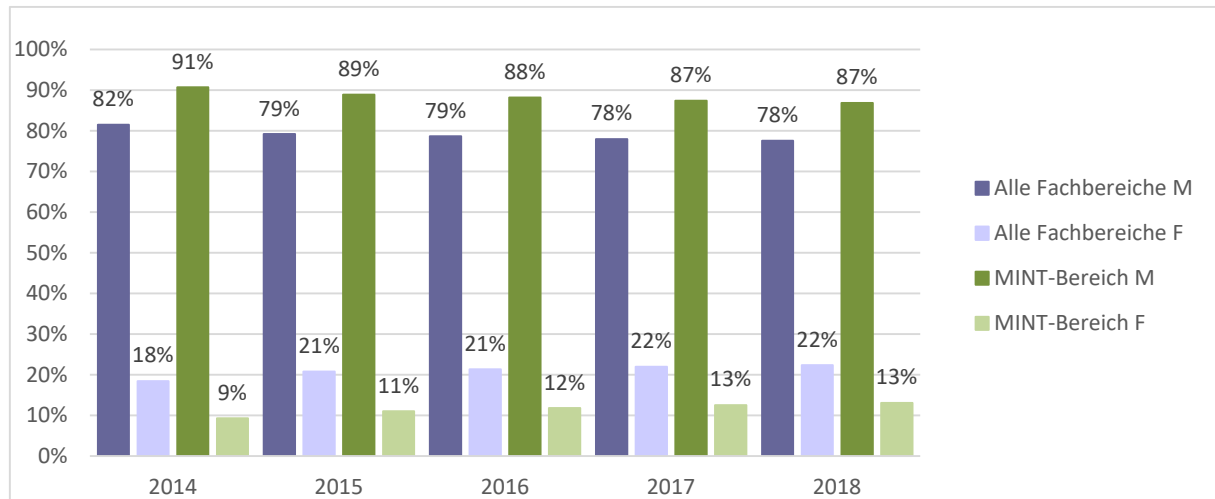


Abbildung 1: Professor*innen nach Geschlecht

Da über die Hälfte der Professor*innen der Hochschule Darmstadt dem MINT-Bereich angehören, lohnt ein Blick auf die absoluten Zahlen: Mit 260 Professoren im Jahr 2018 gegenüber 256 Professoren im Jahr 2014 ist die Anzahl der Männer in diesem Zeitraum nahezu konstant geblieben. Die Anzahl der Professorinnen ist im gleichen Zeitraum hingegen um 17 Personen von 58 im Jahr 2014 auf 75 im Jahr 2018 angestiegen. Ein noch deutlicheres Bild zeigt sich im MINT-Bereich: Hier gibt es mit 159 Professoren im Jahr 2018 sieben Männer weniger als noch im Jahr 2014; die Anzahl der Professorinnen hat sich im selben Zeitraum um sieben Personen von 17 Professorinnen im Jahr 2014 auf 24 Professorinnen im Jahr 2018 erhöht.

Die bisherigen (Praxis)Erfahrungen sowie die Evaluation der Maßnahmen in diesem Handlungsfeld verweisen darauf, dass es sinnvoll und notwendig ist, einzelne Maßnahmen wie gehabt fortzusetzen, diese jedoch zu vertiefen oder mit einer neuen Schwerpunktsetzung zu versehen, um vor allem langfristig und qualitätsgesichert den Frauenanteil in den Professuren an der Hochschule Darmstadt weiter zu erhöhen. Einzelne Maßnahmen müssen weiterhin auf ihre Wirksamkeit untersucht ggf. modifiziert und erweitert werden sowie an die aktuellen Hochschulgegebenheiten angepasst werden. Darüber hinaus gilt es, neue Maßnahmen zu etablieren. Nur so ist gewährleistet, dass Gendergerechtigkeit über alle Qualifikationsstufen hinweg auch über das Professorinnenprogramm hinaus an der Hochschule Darmstadt wirksam umgesetzt, etabliert und regelmäßig evaluiert wird.

2.3 Erhöhung des Anteils von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

In diesem Handlungsfeld sollen verstärkt Maßnahmen umgesetzt werden, die den Anteil von Studentinnen in den Fächern erhöhen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind. Da die an der Hochschule Darmstadt bereits etablierten Maßnahmen, wie dem Girls'Day, der Denkfabrik oder dem

Hessen-Technikum (s. Kapitel 1), bereits bei Schülerinnen ansetzen und deren Interesse an diesen Fächern wecken sollen, setzt die Hochschule Darmstadt hier vor allem auf solche Maßnahmen, die das Studium selbst betreffen und am Übergang in den Beruf ansetzen.

Die ursprünglich in diesem Handlungsfeld vorgesehenen Maßnahmen *Strategische Schulpartnerschaften* und *Mini-Messen für Oberstufenschülerinnen* wurden daher und aus Ressourcengründen der Fachbereiche nicht umgesetzt und die Mittel stattdessen zur Erweiterung der Maßnahme *Praxisvorträge erfolgreicher Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung* (s. Kapitel 2.3.3) und Erweiterung eines Angebots zur Förderung von Mitarbeiterinnen (s. Kapitel 2.1.5) eingesetzt.

2.3.1 Lehre Gendergerecht!

Ziele und Inhalte:

Die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre setzt an verschiedenen Punkten an: Sie reicht von einer gendersensiblen Didaktik über die Integration von Gender-Aspekten in die Lehrinhalte bis hin zur Gestaltung der Interaktion zwischen den Studierenden. Da es Aufgabe der Lehrenden ist, für beide Geschlechter eine möglichst diskriminierungsfreie und motivierende Atmosphäre des Lernens zu schaffen, sodass alle Studierenden ihre individuellen Potentiale optimal ausschöpfen können, wurde mit dem Projekt *Lehre Gendergerecht!* für Lehrende der Hochschule Darmstadt ein Angebot geschaffen, ihre Lehrplanung hinsichtlich der Verankerung von Gender-Aspekten überprüfen und anpassen zu lassen.

Umsetzung und Erfolge:

- Entwicklung eines Konzepts für eine gendergerechte Lehre
Schwerpunkte des Beratungskonzepts: „Didaktik und Methodik“, „Gesellschafts- und Praxisbezüge“, „Sprache und Bilder“ und „Verankerung von Genderthematiken in die Lehrinhalte“
Das Beratungsangebot setzt mit diesen Schwerpunkten zum einen auf der *didaktisch-methodischen Ebene* an, Stichwort „Gute Lehre“. Zum anderen setzt es mit der „Verankerung von Genderthematiken in die Lehrinhalte“ auch auf der *Ebene der Fachkulturen* an: Indem Genderaspekte und fachübergreifende Fragestellungen der Geschlechterforschung sukzessive in die Lehrinhalte der Fachdisziplinen integriert werden, werden die historischen und aktuellen Entwicklungen wissenschaftlicher Disziplinen und ihre je spezifischen Fachkulturen sichtbar, sie können hinterfragt und möglicherweise auch verändert werden.
- Erarbeitung einer Handreichung zum Thema „Lehre gendergerecht“
Die Handreichung beinhaltet didaktische und methodische Handlungsempfehlungen, die die Heterogenität der Studierenden berücksichtigt und geht auch auf Lehrsituationen in Veranstaltungen ein, in denen eine stark asymmetrische Geschlechterverteilung vorliegt. Zudem werden Beispiele für die Verankerung von Genderaspekten in spezifische Studienfächer erarbeitet.

2.3.2 Gender Studies an verschiedenen Studiengängen

Ziele und Inhalte:

Gender Studies werden in den meisten Studienfächern der Hochschule Darmstadt nur selten oder gar nicht angeboten, obwohl Genderkompetenz zu den fachübergreifenden, berufsqualifizierenden Kompetenzen zählt. Um diesen Mangel auszugleichen, werden Lehrveranstaltungen zum Thema Gender gefördert, in denen Studierende lernen, Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis aufzudecken. Zudem wird eine steigende Repräsentanz von Gender Studies an der Hochschule Darmstadt sowie die Verankerung der Genderthematik in die Lehrinhalte angestrebt.

Umsetzung und Erfolge:

- Bisher wurden insgesamt 12 zusätzliche Lehraufträge zum Thema Gender in den Fachbereichen Gestaltung, Soziale Arbeit sowie Maschinenbau und Kunststofftechnik gefördert (Anhang 8).
- In den Fachbereichen Gestaltung und Maschinenbau und Kunststofftechnik wurde das Thema Gender mit der Förderung der Lehraufträge erstmalig eingeführt; im Fachbereich Soziale Arbeit wurde das bereits bestehende Angebot ergänzt.
- Im Fachbereich Maschinenbau und Kunststofftechnik wurde für den Lehrauftrag „Turbulenzmodellierung“ ein neues Wahlpflichtfach incl. Modulbeschreibung entwickelt, in der auch der Genderaspekt verankert werden konnte (Anhang 9). Zudem wurde der Genderaspekt auch in die Modulbeschreibung „Regenerative Energiewandlung“ integriert (Anhang 10).
- Die Evaluationen der Lehrveranstaltungen zeigen, dass in fast allen Lehrveranstaltungen ein hoher bis sehr hoher Anteil der befragten Teilnehmer*innen einen Lerngewinn für die Schlüsselkompetenz „Interdisziplinarität“ angeben. In den Fachbereichen Gestaltung und Soziale Arbeit kann ein hoher bis sehr hoher Anteil der Teilnehmer*innen nachvollziehen, warum Fragen nach Geschlecht in der jeweiligen Fachdisziplin von Bedeutung sind. Im Fachbereich Maschinenbau und Kunststofftechnik konnte dieses Lernziel weniger deutlich erreicht werden, hier geben insbesondere die weiblichen Befragten Lernerfolge im Bereich Genderkompetenz an.

2.3.3 Praxisvorträge erfolgreicher Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung

Ziele und Inhalte:

Obwohl Frauen sehr erfolgreich studieren, gehen sie bei ihrer Karriereplanung häufig weniger strategisch vor als ihre männlichen Kommilitonen. *Praxisvorträge von erfolgreichen Frauen* aus der Industrie, Wissenschaft und Verwaltung sollen daher aufzeigen, welche beruflichen Chancen sich in den jeweiligen Fächern bieten und wie individuelle Karriereverläufe von Frauen aussehen können. Durch diese Einblicke in verschiedene Berufsperspektiven werden Studentinnen dazu angeregt, ihr Berufsleben planvoller anzugehen und bereits im Studium strategisch zu planen.

Umsetzung und Erfolge:

Zu diesem Zweck können Fachbereiche Mittel beantragen, um entweder einzelne Praxisvorträge im Rahmen ihrer angebotenen Studiengänge zu realisieren oder eine größer angelegte Ringvorlesung zu organisieren und durchzuführen.

Lediglich in den Fachbereichen Gestaltung und Maschinenbau und Kunststofftechnik wurden Praxisvorträge durchgeführt und in regulären Modulveranstaltungen angeboten. Der Fachbereich Soziale Arbeit hat eine öffentliche Ringvorlesung zum Thema „Frauen in Technik und Naturwissenschaft: Eine Frage der Passung“ mit externen Referent*innen organisiert und durchgeführt. Ergänzt wurde die Ringvorlesung durch ein Begleitseminar aus dem Bereich Sozial- und Kulturwissenschaftliches Begleitstudium. Zur Ringvorlesung waren 47 Studierende eingeschrieben, andere interessierte Hochschulmitglieder nahmen selektiv an der Veranstaltung teil.

2.3.4 Wirksamkeit der Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Insgesamt konnte von 2014 bis 2018 der Anteil an Studentinnen an der Hochschule Darmstadt von 34% auf 37% erhöht werden. In acht von zwölf Fachbereichen lag 2014 der Anteil der Studentinnen unter 50%. Zwar ist es nur in fünf Fachbereichen gelungen, den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen, aber insgesamt konnte in Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, deren

Anteil von 26% im Jahr 2014 auf 29% im Jahr 2018 erhöht werden (Abbildung 2). In den Fachbereichen, in denen der Anteil an Studentinnen bereits 2014 über 50% lag, hat ist ihr Anteil mit 68% in den vergangenen vier Jahren stabil geblieben.

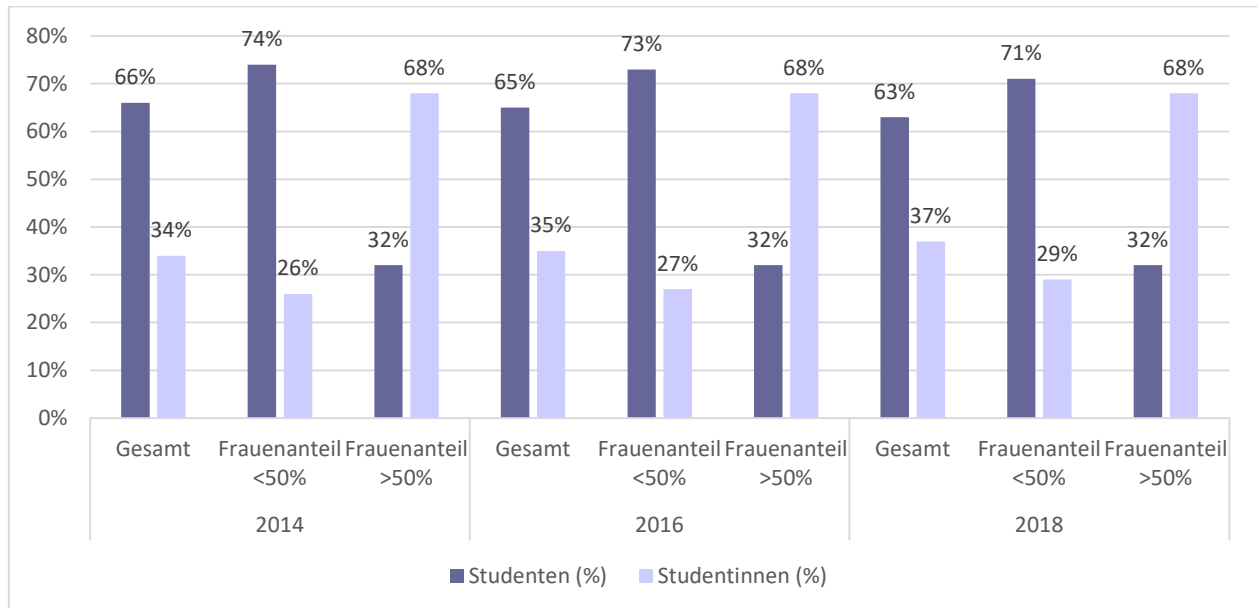


Abbildung 2: Studierende nach Geschlecht

Betrachtet man die Fachbereiche mit geringem Frauenanteil unter den Studierenden genauer, fällt auf, dass die Fachbereiche, deren Studentinnenanteil rückläufig ist (Informatik, Mathematik und Naturwissenschaften, Chemie und Biotechnologie), sich nicht an Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden beteiligt haben.

Die Maßnahmen dieses Handlungsfeldes scheinen zu greifen. Allerdings müssen die Maßnahmen dahingehend angepasst werden, dass sie auch für jene Fachbereiche attraktiv werden, die sich bisher (noch) nicht an den Maßnahmen beteiligt haben. Die grundsätzliche Strategie, Maßnahmen an den verschiedenen Stadien des Studienverlaufs (Studienfachentscheidung, Studium, Übergang in den Beruf) anzusetzen, soll indes beibehalten werden.

2.4 Gesamtbewertung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen

Die Stärken-Schwächen-Analyse der Maßnahmen hat gezeigt, dass die Hochschule Darmstadt grundsätzlich auf einem guten Weg ist, entsprechend ihrem Leitbild in allen Bereichen der Hochschule Chancengleichheit ihrer Mitglieder zu erreichen. Die bei der Erstellung des Gleichstellungskonzeptes 2014 festgestellten Rückschritte sind nur noch vereinzelt festzustellen. Allerdings könnten die Fortschritte noch deutlich an Fahrt aufnehmen, etwa bei der Gewinnung von Professorinnen oder Studentinnen. Auch bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, der bisher – abgesehen von den Postdoc-Stipendien – noch nicht im Fokus der gleichstellungsfördernden Maßnahmen stand, ist dringender Nachholbedarf geboten. In den Jahren 2014-2017 waren von den 40 abgeschlossenen Promotionsverfahren 30% von Frauen.

Auch an der Hochschule Darmstadt gehen Frauen auf dem Weg zu akademischen Spitzenpositionen noch immer verloren: Zwar konnte der Anteil an Frauen seit 2014 auf allen Qualifikationsstufen erhöht werden, liegt aber noch immer deutlich unter 50% und nimmt mit jeder Qualifikationsstufe weiter ab – von 37% Studentinnen, über 30% Promovendinnen zu 22% Professorinnen. An diesen beiden Größen

anzusetzen – Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen *und* Verringerung der Drop-out-Quote – ist daher Ziel der zukünftigen gleichstellungsfördernden Maßnahmen.

3 VERTIEFUNG UND NEUE SCHWERPUNKTE IM PROFESSORINNENPROGRAMM III

Die Hochschule Darmstadt hat sich dazu entschieden, bei einer positiven Bewerbung im Rahmen des Professorinnenprogramms III die Besetzung von drei Regelprofessuren zu beantragen. Die hierdurch freiwerdenden Mittel sollen ausschließlich für die neu- bzw. weiterentwickelten Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit in den folgenden Handlungsfeldern verwendet werden.

Bei der Stärken-Schwäche-Analyse der bisherigen gleichstellungsfördernden Maßnahmen hat sich gezeigt, dass:

- der Großteil der Maßnahmen greift und daher weiterentwickelt bzw. vertieft werden soll
- Synergien zwischen den Maßnahmen zukünftig besser gebündelt werden müssen
- Lücken in der bisherigen Gleichstellungsförderung geschlossen werden müssen

Ausgehend von den Resultaten der bisher im Handlungsfeld **Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen/Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen** umgesetzten Maßnahmen sollen diese weiterentwickelt und ergänzt werden. Hier gilt es, ein konsistentes Gesamtkonzept über mehrere Qualifikationsstufen zu entwickeln und zu erproben:

– *Promotionsstipendien für Frauen*

Mit der Vergabe von Promotionsstipendien soll die bisherige Lücke in der Karriereentwicklung für Frauen geschlossen werden. Die Promotionsstipendien mit einer Laufzeit von 24-36 Monaten sollen an Frauen vergeben werden, die an einem der drei Promotionszentren der Hochschule Darmstadt promovieren. Zusätzlich sollen Sachmittel zur Umsetzung des jeweiligen Forschungsvorhabens zur Verfügung gestellt werden.

– *Postdoc-Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen*

Die Evaluation der Maßnahme hat ergeben, dass eine Postdoc-Qualifizierungsphase von zwei Jahren zu kurz ist, wenn es darum geht, die Stipendiatinnen berufungsfähig weiter zu qualifizieren – inkl. Transfer mit Industriepartnern (Praxisphase) und diverse Publikationen (habilitationsähnliche Leistungen). Die ersten beiden Jahre sind ein guter Zeitrahmen für die Entwicklung der wissenschaftlichen Selbständigkeit; für die konkrete weiterführende Qualifizierung ist jedoch ein drittes Jahr mit Fokus auf die Berufspraxis entscheidend. Eine Ausweitung der Postdoc-Stipendien auf drei Jahre ist daher vorgesehen. Außerdem sollen die Stipendien um Sachmittel (Tagungsbeiträge, Reisekosten, Material etc.) ergänzt werden.

– *Schulungen Berufungsverfahren gendergerecht! incl. Wirkungsanalyse*

Die im Leitfaden „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ entwickelten Maßnahmen, die in den Prozessablauf „Berufungsverfahren“ der Hochschule Darmstadt implementiert wurden, müssen in den Berufungsverfahren umgesetzt werden. Durch Schulungen sollen Berufungskommissionsmitglieder in die Lage versetzt werden, auch langfristig diese gendersensiblen Instrumente gezielt anzuwenden.

Die bislang initiierten Instrumente und Maßnahmen müssen in ihrer Wirkung analysiert und ggf. modifiziert und bestehende Lücken identifiziert werden.

– *Erweiterung der Sachmittelbudgets für Fachbereiche*

Die Wirkung des finanziellen Anreizes auf Fachbereiche, vermehrt Frauen zu berufen, kann nicht eindeutig nachgewiesen werden. Die Evaluation der Maßnahme hat aber gezeigt, dass es durchaus hilfreich sein kann, Professorinnen, die in Fachbereichen beschäftigt sind, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind, und die daher aufgrund ihres Geschlechts häufiger als ihre männlichen Kollegen Aufgaben der Selbstverwaltung übernehmen müssen (bspw. Berufungsverfahren) und daher weniger Zeit für eigene Forschungen zur Verfügung haben, zu entlasten. Daher sollen *Sachmittel für Fachbereiche*, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, (auch) zur Entlastung der durch Selbstverwaltung besonders belasteten Professorinnen eingesetzt werden.

Die Evaluation der bisherigen Maßnahmen des Handlungsfelds **Erhöhung des Anteils von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind** haben gezeigt, dass die Maßnahmen dahingehend angepasst werden müssen, dass sie auch für jene Fachbereiche mit einem geringen Frauenanteil unter den Studierenden attraktiv werden, die sich bisher (noch) nicht an den Maßnahmen beteiligt haben:

– *Einrichtung eines Sonderfonds für Projekte zur Gewinnung von Studentinnen*

Mit diesem Förderinstrument können Fachbereiche und zentrale Organisationseinheiten Projekte zur Erhöhung des Anteils von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, umsetzen. Ziel ist es, die Projekte spezifischer an die jeweilige Fachbereichskultur anzupassen und so auch jene Fachbereiche zu erreichen, die sich bisher nicht an Maßnahmen beteiligt haben.

– *Genderstudies an verschiedenen Studiengängen und Schulung der Lehrenden*

Die Förderung von Lehraufträgen zum Thema Gender hat sich bewährt und soll auch zukünftig fortgesetzt werden. Die Evaluationen der Lehrveranstaltungen haben jedoch gezeigt, dass dort, wo kein*e explizite*r Genderwissenschaftler*in die Lehrveranstaltung angeboten hat, der Genderbezug zur jeweiligen Fachdisziplin weniger gut vermittelt werden konnte. Aus diesem Grund werden die in der Maßnahme *Lehre gendergerecht!* entwickelten Materialien für Schulungen dieser Lehrenden genutzt.

Im Handlungsfeld **Strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik an der Hochschule Darmstadt/ Karriere- und Personalentwicklung** sollen in den nächsten Jahren folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

– *Ideenwettbewerb gendergerecht!*

Durch die Fortführung des Ideenwettbewerbs sollen neue Projekte im Bereich Gleichstellung gefördert werden. Durch den Multiplikator*innen-Effekt der neu geförderten Projekte werden unterschiedliche Hochschulmitglieder erreicht und das Thema Gleichstellung bleibt hierdurch aktuell und sichtbar.

– *Workshops zum Thema Gender*

Die beiden bisherigen Maßnahmen *Workshopreihe Gender under Construction* und *Workshops zu fachübergreifenden Schlüsselkompetenzen für Mitarbeiterinnen* sollen zusammengefasst werden. Hierdurch sollen Workshops zu Schlüsselkompetenzen für Studentinnen geöffnet werden und aktuelle Themen der Gleichstellung gleichermaßen Berücksichtigung finden können. Darüber hinaus sollen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, die es ermöglichen,

an in den Workshops identifizierten Themen (bisherige Beispiele: gendergerechte Sprache, Antisexismuskampagne) weiterzuarbeiten.

– *Weiterentwicklung des Gleichstellungsmonitors*

Um weiterhin Gleichstellungsdefizite sowie gleichstellungspolitische Erfolge aufzuzeigen, braucht es eine kontinuierliche Fortschreibung des Gleichstellungsmonitors, der somit auch der Evaluation und Qualitätssicherung der Gleichstellungsmaßnahmen dient. Eine Erweiterung der Indikatoren (Promotionen, Kennzahlen im Bereich Forschung etc.) ist vor dem Hintergrund neuer gleichstellungsfördernder Maßnahmen notwendig.

– *Erweiterung des Portals gendergerecht!*

Neben der Pflege und Aktualisierung der bisherigen Angebote soll das Portal für Angebote wie Gender-Tutorials, Selbstlerneinheiten etc. erweitert werden.

**Übersicht der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im
Professorinnenprogramm III**

Ziele	Gleichstellungsfördernde Maßnahmen
Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen/ Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	1.1. Promotionsstipendien für Frauen 1.2. Postdoc-Stipendien für Frauen 1.3. Schulungen & Wirkungsanalyse Berufungsverfahren gendergerecht! 1.4. Sachmittelbudgets für Fachbereiche
Erhöhung des Anteils von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	2.1. Projekte zur Gewinnung von Studentinnen 2.2. Gender Studies an diversen Studiengänge und Schulung der Lehrenden
Strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik an der h_da/ Karriere- und Personalentwicklung	3.1. Ideenwettbewerb gendergerecht! 3.2. Workshops zum Thema Gender 3.3. Gleichstellungsmonitor 3.4. Portal gendergerecht!