

# GLEICHSTELLUNGSKONZEPT DER HOCHSCHULE DARMSTADT

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

PRÄSIDIUM DER HOCHSCHULE DARMSTADT, PRÄSIDENT PROF. DR. RALPH STENGLER  
FRAUENBEAUFTRAGTE, PROF. DR. YVONNE HAFFNER UND BRITA MASCHEN

BESCHLUSS DES SENATS VOM 21. JANUAR 2014

„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

1	Die Hochschule Darmstadt - University of Applied Sciences.....	1
2	Bestandsaufnahme und Situationsanalyse .....	2
2.1	Strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der Hochschule Darmstadt.....	2
2.2	Bisher realisierte und laufende Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit .....	3
2.2.1	Institutionalisierte Frauenförderung/Frauenbeauftragte.....	3
2.2.2	Senatskommission Gleichstellung.....	4
2.2.3	Familiengerechte Hochschule .....	4
2.2.4	Kinderbetreuung.....	4
2.2.5	Girls' Day .....	5
2.2.6	Workshopreihe GENDERkompetent und Arbeitskreis „Gender trifft Technik“ .....	5
2.2.7	Hessen-Technikum.....	5
2.2.8	Vernetzung.....	6
2.3	Stärken-Schwächen-Analyse.....	6
3	Handlungsfelder und zukünftige Massnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit.....	10
3.1	Strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik an der h_da.....	10
3.1.1	Gleichstellungs-Controlling.....	10
3.1.2	Portal Gendergerecht! .....	11
3.1.3	Ideenwettbewerb Gendergerecht!.....	11
3.1.4	Workshopreihe Gender under Construction .....	11
3.2	Erhöhung des Anteils von Frauen in (wissenschaftlichen) Spitzenpositionen.....	11
3.2.1	Berufungsverfahren Gendergerecht!.....	12
3.2.2	Sachmittelbudget für Fachbereiche.....	12
3.2.3	Dual Career Service .....	12
3.2.4	Gastprofessuren.....	12
3.3	Erhöhung des Anteils von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.....	13
3.3.1	Strategische Schulpartnerschaften .....	13
3.3.2	Mini-Messen für Oberstufenschülerinnen.....	13
3.3.3	Lehre Gendergerecht!.....	13
3.3.4	Gender Studies an verschiedenen Studiengängen .....	14
3.3.5	Praxisvorträge erfolgreicher Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung.....	14
4	Angabe der Professuren und Kostenübersicht.....	14
4.1	Angabe der Professuren .....	14
4.2	Kostenübersicht .....	15

Anhang

---

## 1 DIE HOCHSCHULE DARMSTADT - UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

---

Die Hochschule Darmstadt (h\_da) ist eine der größten Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Deutschland. Über 50 Bachelor-, Diplom-, und Masterstudiengänge, darunter auch ein forschungsorientierter Master by Research, mit vielfach selbst wählbaren Schwerpunkten bieten beste Berufsaussichten für über 13.000 Studierende. Das Spektrum der Studiengänge reicht von den Ingenieurwissenschaften über Informationstechnologien, Sozialer Arbeit, Gesellschaftswissenschaften und 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 h\_da Weiterbildungen und Fernstudien mit Zertifikats-, Bachelor- und Masterabschluss, wie unter anderem den bundesweit ersten Fernstudiengang Elektrotechnik. Zusammen mit dem renommierten Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) in Paris bietet auch die Informatik berufsbegleitende Weiterbildungsstudiengänge an. Programme der Sozialen Arbeit runden das Qualifizierungsspektrum ab.

Mit Beratungs- und Vermittlungsangeboten begleitet die Hochschule Darmstadt ihre Absolventinnen und Absolventen auf deren Karriereweg. Firmenkontaktmessen, JobPortal, duale Studiengänge und ein studienbegleitendes Traineeprogramm bringen schon während des Studiums potentielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit zukünftigen Fachkräften zusammen. Auch Unternehmensgründerinnen und -gründer finden im Career Center der h\_da ideale Startbedingungen.

Die Hochschule Darmstadt bietet darüber hinaus ein Promotionsprogramm in Kooperation mit renommierten europäischen Universitäten. Als erste hessische Fachhochschule und als eine der bundesweit ersten Fachhochschulen hat die h\_da 2012 eine Graduiertenschule zur Unterstützung dieser kooperativ Promovierenden eingerichtet.

Die angewandte Forschung und Entwicklung an der h\_da bereichert die exzellente Lehre und stärkt die Wirtschaftsunternehmen der Region. In Technologie- und Wissenstransfer sowie kooperativen Forschungsprojekten arbeitet die h\_da eng mit Wissenschaftseinrichtungen, zahlreichen regionalen Wirtschaftsunternehmen sowie Kommunen und Gemeinden zusammen. Ein Zentrum für Forschung und Entwicklung, zehn teils interdisziplinäre Institute und Forschungsgruppen sowie ein Servicezentrum für Forschung und Transfer unterstützen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Hochschule Darmstadt. An einem im Aufbau befindlichen gemeinsamen Forschungscampus in Rüsselsheim forscht die h\_da gemeinsam mit der FH Frankfurt und der Hochschule RheinMain zum Thema „Individualisierte nachhaltige Mobilität“. Mit der im Jahr 2009 gegründeten Hochschulallianz für Angewandte Wissenschaften HAWtech hat sich die h\_da mit fünf weiteren der bundesweit führenden ingenieurwissenschaftlichen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften zusammen geschlossen, verbunden mit dem Ziel einer engeren Vernetzung und besseren Kooperation in Lehre, Forschung, Technologietransfer, Weiterbildung und Hochschulmanagement.

Studiengänge und Forschung der Hochschule Darmstadt haben sich in den vergangenen Jahren verstärkt international ausgerichtet. 18 Prozent Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit prägen den Charakter der Hochschule. Neben einem vielfältigen Sprachenprogramm bietet die Hochschule fünf englischsprachige Studiengänge an. Dazu gehören Electrical Engineering, ein MBA-Programm, zwei Medienstudiengänge in Kooperation mit einer irischen Hochschule und der Joint International Master (JIM) in Computer Science, den die Hochschule zusammen mit Universitäten aus den USA und Australien trägt.

Mit dem hier vorgelegten Gleichstellungskonzept forciert die Hochschule Darmstadt ihr Anliegen, zur Sensibilisierung für Genderthemen in Lehre, Forschung und Verwaltung beizutragen und die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen Ebenen tatsächlich umzusetzen. Das vorliegende Gleichstellungskonzept zur Teilnahme am Professorinnenprogramm II wurde vom Senat in seiner Sitzung vom 21. Januar 2014 einstimmig angenommen (Anhang 1).

---

## 2 BESTANDSAUFNAHME UND SITUATIONSANALYSE

---

### 2.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der Hochschule Darmstadt

Für die Hochschule Darmstadt ist die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG), des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) selbstverständlich. Daher sind Genderaspekte und Chancengleichheit – auch der Geschlechter – in allen Grundsatzdokumenten verankert. In ihrem *Leitbild* verpflichtet sich die Hochschule Darmstadt 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.“<sup>1</sup>

Gleichstellungspolitische Ziele sind ein fester Bestandteil der Entwicklungsplanung der Hochschule Darmstadt. Dies ist bereits Bestandteil der Zielvereinbarungen zwischen der Hochschule Darmstadt und dem hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst: „Die Hochschule Darmstadt fühlt sich dem Gender Prinzip verpflichtet. Die Kategorie „Gender“ wird durchgängig in die Evaluierung und Qualitätssicherung einbezogen“<sup>2</sup>. Daher ist auch das *Ressort Diversity Management* direkt dem Präsidenten zugeordnet, der in monatlichen Gesprächen mit den Frauenbeauftragten alle gleichstellungspolitischen Aspekte bespricht und die Fortschreibung des Frauenförderplans begleitet.

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 zusammenführt. Im Jahr 2012 wurde das Managementsystem nach den Anforderungen für Qualitätsmanagementsysteme gemäß DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert. Die sogenannten Grundsatzdokumente der h\_da werden bereits auf der Startseite der Managementsoftware angezeigt, damit sie leicht zugänglich sind. Der Frauenförderplan der Hochschule steht ebenfalls als Grundsatzdokument auf der Startseite des IMS zur Verfügung und kann so durch alle 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.

Die konkrete Einbindung von Genderaspekten in den Hochschulalltag erfolgt sowohl über eine klare Darstellung der Verantwortlichkeiten als auch über die transparente Abbildung von Prozessabläufen:

---

<sup>1</sup> Auszug aus dem Leitbild der Hochschule Darmstadt (siehe Anhang 2)

<sup>2</sup> Auszug aus den Zielvereinbarungen zwischen der Hochschule Darmstadt und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (siehe Anhang 3)

Die Verantwortlichkeiten für Fragen der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit sind im IMS klar geregelt und die Kontaktdaten der zuständigen Personen jederzeit verfügbar.

Die beiden Frauenbeauftragten 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 (z. B. Anträge) geben die Berücksichtigung von Genderaspekten vor. Als nächster Schritt werden alle beschriebenen Prozessabläufe unter dem Aspekt überprüft, wo eine besonders frühzeitige Einbindung beratender Stellen, insbesondere der Frauenbeauftragten, zu einer noch besseren Berücksichtigung von Genderaspekten führen kann. Auch eine Verlinkung von einschlägigen Datenbanken soll in die entsprechenden Prozess-Schritte direkt integriert werden.

Aktuell ist in Planung, im IMS einen kompletten Bereich einzurichten, der einen Überblick über alle an der Hochschule vorhandenen Beratungsangebote vermittelt. Dort sollen insbesondere auch Beratungsangebote zu Genderaspekten für Studierende, Lehrende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter prominent platziert werden.

Die Hochschule legt besonderen Wert auf die *Genderkompetenz ihrer Lehrenden*, um diese Thematik auch in Lehre und Forschung zu verankern. In allen Stellenausschreibungen der Hochschule Darmstadt wird dies mit dem Satz „Genderkompetenz ist von Vorteil“ kommuniziert. Genderkompetenz ist somit ein Kriterium, welches bei gleicher Eignung für die Bewerberinnen und Bewerber von Vorteil ist und somit bereits bei der Stellenbesetzung besonders berücksichtigt wird. Seit Sommer 2013 sind einige Fachbereiche dazu übergegangen, Genderkompetenz bei neu zu besetzenden Professuren als Voraussetzung zu formulieren, wodurch sichergestellt wird, dass neue Kolleginnen und Kollegen über Genderkompetenz verfügen und hierdurch die Verankerung von Genderaspekten in Lehre und Forschung gewährleistet ist.

Zusätzlich hat die Hochschule eine einjährige *Genderanalyse* (siehe Anhang 4) durchgeführt und *Handlungsempfehlungen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit* (siehe Anhang 5) erstellt, die vom Senat einstimmig beschlossen und zum Teil bereits umgesetzt wurden.

## **2.2 Bisher realisierte und laufende Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit**

### **2.2.1 Institutionalisierte Frauenförderung/Frauenbeauftragte**

Zwei *Frauenbeauftragte* beraten arbeitsteilig an der Hochschule Darmstadt 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 Programme der Frauenförderung. Im Integrierten Managementsystem (IMS) sind die Prozesse zur Sicherung der Verfahren abgebildet und beschrieben. Nach Bedarf werden Studentinnen, Mitarbeiterinnen, Bewerberinnen und Professorinnen in ihren Anliegen unterstützt.

Eine Frauenbeauftragte ist zu 100%, eine professorale Frauenbeauftragte zu 50% für diese Funktion freigestellt; die Vertretung der beiden Frauenbeauftragten ist durch eine weitere Person sichergestellt. Seit 2013 unterstützt außerdem eine studentische Hilfskraft die Arbeit der Frauenbeauftragten.

Zur Sicherstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Hochschule Darmstadt einen *Frauenförderplan* erstellt, der zum 01.09.2008 in Kraft trat und bis zum 31.08.2014 gilt (Anhang 6). 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 Frauenbeauftragten 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.

### 2.2.2 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 Vertreterinnen und Vertreter aller Statusgruppen an, die vom Senat für zwei Jahre gewählt werden.

### 2.2.3 Familiengerechte Hochschule

Das Thema Familiengerechtigkeit hat für die Hochschule Darmstadt in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die Hochschule hat sich daher 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 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.

Die Hochschule hat sich mit der Zertifizierung zu einem Bündel von 70 Maßnahmen in den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen, Service für Familien sowie Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung verpflichtet. Die Einrichtung eines eigenen Familienbüros im Jahr 2011 ist dabei ein wesentliches Element.

Mit der Eröffnung des *Familienbüros* im Mai 2012 verfügt die h\_da nun über eine zentrale Anlaufstelle für alle Hochschulmitglieder in Fragen der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Ratsuchende werden hier z.B. zu Fragen der Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen informiert und unterstützt und bei Bedarf an fachliche Einrichtungen und Kooperationspartner vermittelt. Auch externe Einrichtungen und Unternehmen sowie alle internen (Fach-)Bereiche der h\_da finden im Familienbüro eine feste Anlaufstelle, so dass Kooperationen leichter auf- und ausgebaut werden können. Das Familienbüro begleitet Initiativen, regt Angebote und Maßnahmen an und berät und unterstützt bei deren Entwicklung und Umsetzung. Künftig möchte das Familienbüro noch stärker in die Hochschule hineinwirken und für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sensibilisieren.

### 2.2.4 Kinderbetreuung

Für eine bessere Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Elternschaft unterstützt und bietet die Hochschule Darmstadt diverse *Kinderbetreuungsmöglichkeiten* und stellt für Kinder von Bediensteten sowie Studierenden Kurzzeit- bzw. Ad-hoc-Betreuungsplätze zur Verfügung (FluggisAbenteuer-Land für Kinder von 1-12 Jahren). Die Elterninitiative „Krabbelkiste“ bekommt seit 1989 von der h\_da

Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt, um Kinder von 1-4 Jahren zu betreuen. Zusätzlich gibt es in verschiedenen Gebäuden der Hochschule Rückzugsmöglichkeiten zum Stillen und Wickeln. An zwei Standorten werden zurzeit Eltern-Kind-Räume eingerichtet.

Seit 2012 bietet die Hochschule Darmstadt in den Sommerferien die *h\_da-Ferienspiele* für Kinder von Hochschulangehörigen im Alter von 6-12 Jahren an, sportorientierte Ferienspiele in einem gemeinsamen Projekt von Hochschulsport, dem Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Soziale Arbeit und dem Familienbüro sowie mehrere Plätze bei den *Waldgeistern*, einem Projekt der NetzWerkStadt, einem Zusammenschluss von Darmstädter Unternehmen und Institutionen, die es sich zum Ziel gemacht haben, familienfreundliche Personalpolitik zu etablieren.

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

### 2.2.5 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.

### 2.2.6 Workshopreihe GENDERkompetent und Arbeitskreis „Gender trifft Technik“

Die Hochschule Darmstadt hat sich an der durch die Frauenbeauftragten der hessischen Hochschulen (LaKof) und dem HMWK angestoßenen Prozess zur Implementierung von Gender in der Lehre im Jahr 2013 für die hessischen Hochschulen durchgeführte Workshopreihe *GENDERkompetent* beteiligt. Ziel dieser Workshopreihe war es, gemeinsam Prozesse und Strukturen zu identifizieren, in die das Querschnittsthema Gender integriert werden muss, um die Qualität der Lehre an hessischen Hochschulen zu steigern und Anschluss zu Entwicklungen in anderen Bundesländern zu finden. Zugleich sollte die Sensibilität für dieses Thema in den Hochschulleitungen und bei allen an der Gestaltung der Lehre Beteiligten erhöht werden. An der Workshopreihe nahmen Vertreterinnen und Vertreter des Präsidiums, Expertinnen und Experten zu den jeweiligen Workshopthemen aus verschiedenen (Fach-) Bereichen und die Frauenbeauftragten teil. Neben den inhaltlichen Impulsen für die Hochschule Darmstadt hat sich aus dem Kreis der Teilnehmenden der *Arbeitskreis Gender trifft Technik* gegründet. Dieser Arbeitskreis, dem inzwischen auch weitere Interessierte aus der Hochschule angehören, hat sich zum Ziel gesetzt, konkrete Gender-Maßnahmen in MINT-Fächern zu implementieren.

### 2.2.7 Hessen-Technikum

An der Hochschule Darmstadt 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 mit finanzieller Förderung durch das HMWK seit 2013 an der Hochschule konzipiert und aufgebaut wird, gibt Abiturientinnen die Möglichkeit, sowohl ein Studium in einem MINT-Fach an der Hochschule Darmstadt kennen zu lernen 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 einer erfolgreichen Pilotphase an der Hochschule Darmstadt und dem Aufbau einer Koordinierungsstelle soll das Hessen-Technikum in einer zweiten Phase auf ganz Hessen ausgeweitet und verstetigt werden.

### 2.2.8 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.

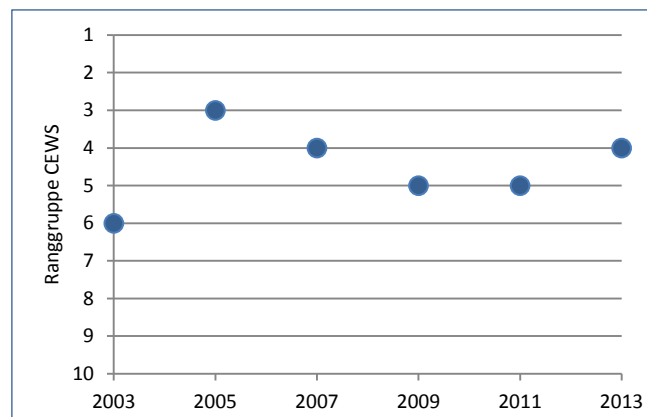
Die Hochschule Darmstadt ist Mitglied

- 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,
- im *MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik*. 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,
- im *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,
- im Frankfurter Netzwerk *FrauenMachtKarriere*, in dem Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik gemeinsam an Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit arbeiten und hierzu u.a. alle zwei Jahre eine Tagung in der IHK-Frankfurt, die inzwischen zu den erfolgreichsten überregionalen Veranstaltungen zu dieser Thematik gehören, konzipieren und durchführen,
- im *Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen*, das die Implementierung der Frauen- und Genderforschung an hessischen Fachhochschulen und Forschungsvorhaben in diesem Bereich unterstützt. Außerdem unterstützt es die Fachhochschulen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming Prozessen und eröffnet Zugänge zu regionalen und überregionalen Netzwerken und Fachöffentlichkeiten.

## 2.3 Stärken-Schwächen-Analyse

Durch die bisher ergriffen und implementierten Gleichstellungsmaßnahmen konnte die Hochschule Darmstadt im Jahr 2013 wieder einen Platz im oberen Mittelfeld des vom Center of Excellence Women and Science (CEWS) nach Gleichstellungsaspekten erstellten Hochschulrankings erreichen (Abb.1).

**Abb.1: Erreichte Ranggruppe der Hochschule Darmstadt im Hochschulranking des CEWS**  
(in den Jahren 2003 - 2013<sup>3</sup>)



Quelle: CEWS 2003/2005/2007/2009/2011/2013

Mit Blick auf die Indikatoren des CEWS-Hochschulrankings lassen sich bereits einzelne Stärken und Schwächen der Hochschule Darmstadt erkennen:

Bei der Gleichstellung in der Gruppe der *Studierenden* erzielte die h\_da im bundesweiten Hochschulranking 2013 einen Platz in der Spitzengruppe. Zwar liegt damit der Anteil weiblicher Studierender an der Hochschule Darmstadt in den einzelnen Fächergruppen über dem Bundesdurchschnitt, dennoch ist festzustellen, dass der Anteil weiblicher Studierender an der h\_da seit 2008 bei ca. 33% der Studierendenschaft stagniert. Betrachtet man darüber hinaus die einzelnen Fächergruppen, zeigt sich ein deutlicher Handlungsbedarf bei den MINT-Fächern. Im Wintersemester 2011/12 betrug der Anteil der Studentinnen in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 49,7%. Auch in der Fächergruppe Kunst und Kunstwissenschaften waren Studentinnen mit 40,6% noch stark vertreten. In den MINT-Fächern dagegen lagen die Frauenanteile unter den Studierenden in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften bei 28,9% und in den Ingenieurwissenschaften bei noch geringeren 23,8%. Im Vergleich zum Wintersemester 2009/10 war in diesen beiden Fächergruppen sogar ein leichter Rückgang weiblicher Studierender zu beobachten.

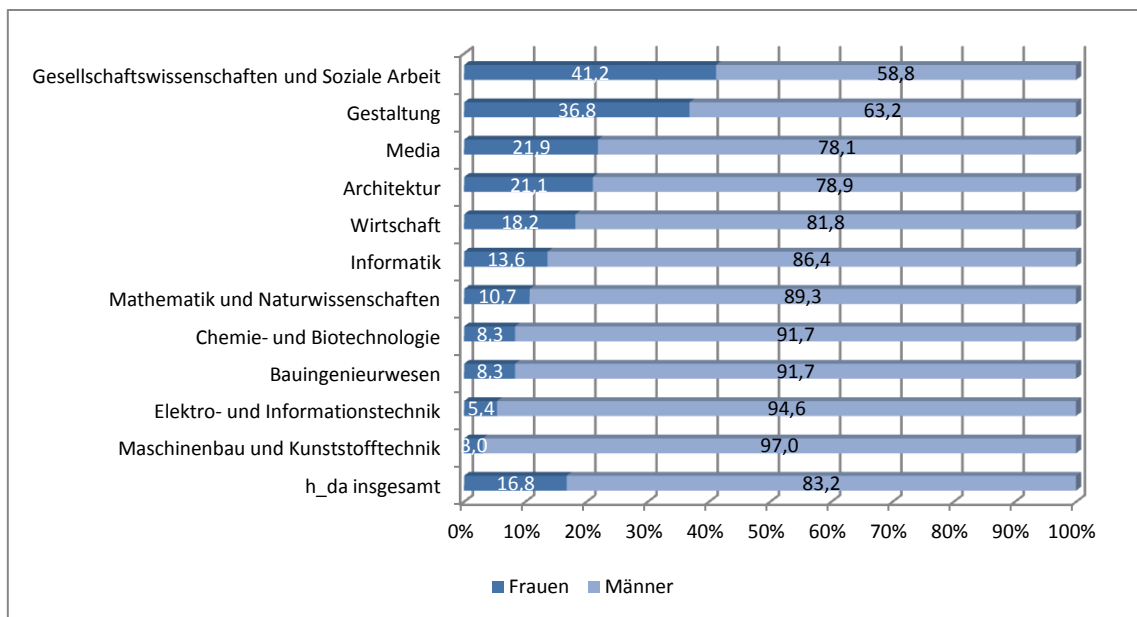
Bezüglich der Steigerung des *Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal* gegenüber dem Jahr 2006 zählt die Hochschule Darmstadt im CEWS Hochschulranking 2013 ebenfalls zur Spitzengruppe, da der Frauenanteil in diesem Bereich um 6% gestiegen ist. Mit einem Frauenanteil unter dem hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal (nur hauptberuflich und ohne Professuren) von 37,2% und 47,4% im technisch-administrativen Bereich im Jahr 2011 ist hier eine positive Tendenz sichtbar (Anhang 7). Diese Entwicklung könnte unter anderem auf die Aufwertung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Darmstadt durch die prominente Implementierung von Genderaspekten im Integrierten Managementsystem der Hochschule zurückgeführt werden. Zudem ermöglichen es die Maßnahmen zur Umsetzung von familienfreundlichen Arbeits- und Studienbedingungen Männern wie Frauen, Beruf und Familienarbeit besser zu vereinbaren und tragen so ebenfalls zu einer geschlechtergerechten Teilhabe an den unterschiedlichen Lebensbereichen bei.

<sup>3</sup> Die höchstmögliche Punktzahl beträgt 10 Punkte; in Ranggruppe 1 wurden 10 von 10 möglichen Punkten erreicht, in Ranggruppe 4 wurden 7 von 10 Punkten erreicht und in Ranggruppe 10 wurden 0 von 10 Punkten erreicht.

Hinsichtlich der Gleichstellung von *Frauen und Männern bei den Professuren* erreichte die h\_da im CEWS-Ranking dagegen nur die Mittelgruppe. Im Vergleich zum Jahr 2007 konnte zwar eine Steigerung des Frauenanteils von 1,3% erzielt werden, diese Entwicklung gilt es jedoch durch gezielte Maßnahmen effektiv zu beschleunigen, zumal der im Jahr 2011 erreichte Höchstwert von 17,6% von Frauen besetzten Professuren im Jahr 2014 mit 16,8% wieder auf den Wert des Jahres 2010 zurückgegangen ist (Anhang 8).

Dieser relativ niedrige Frauenanteil an Professuren verteilt sich außerdem sehr ungleich über die einzelnen Fachbereiche (Abb. 2).

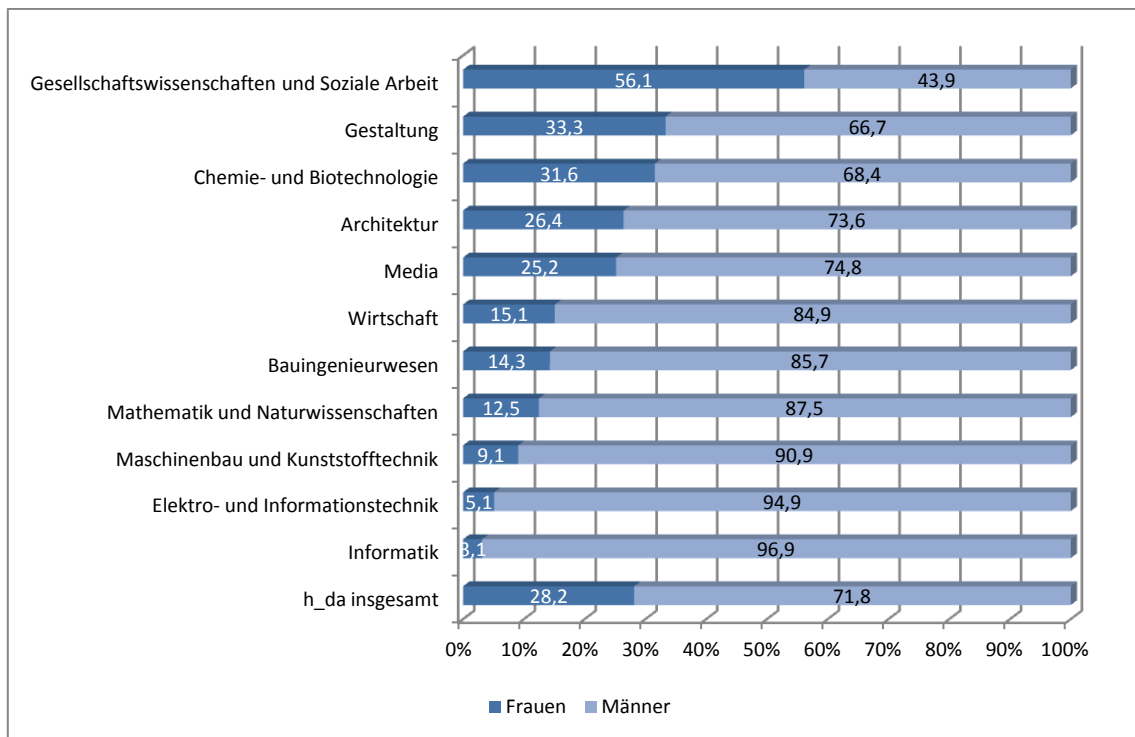
**Abb. 2: Frauen- und Männeranteile an den Professuren**  
(nach Fachbereichen WS 2013/14)



Obleich es auch in diesem Bereich vor allem die MINT-Fächer sind, die durch einen besonders niedrigen Frauenanteil unter den besetzten Professuren auffallen, müssen an dieser Stelle auch die anderen Fachbereiche in den Blick genommen werden: Legt man das Kaskadenmodell zugrunde, fällt auf, dass vor allem der Fachbereich Architektur, in dem fast dreiviertel der Studierenden weiblich ist, einen auffallend geringen Frauenanteil unter den Professuren aufweist. Auch in den Fachbereichen Media und Wirtschaft ist nur jede fünfte Professur von einer Frau besetzt, obwohl in beiden Fachbereichen fast die Hälfte der Studierenden weiblich ist und schließlich ist noch nicht einmal in dem eher weiblich konnotierten Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Soziale Arbeit, in dem immerhin zwei von drei Studierenden weiblich sind, jede zweite Professur von einer Frau besetzt.

Auch der *Anteil der auf Frauen fallenden Lehraufträge* ist mit 28,2% im Wintersemester 2013/2014 nicht zufriedenstellend. Zwar konnten die Anteile weiblicher Lehrbeauftragter im Vergleich zu 2009 am Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften von 7% auf 12,5% und am Fachbereich Maschinenbau und Kunststofftechnik von 5% auf 9,1% erhöht werden, eine Gleichstellung von Frauen und Männern konnte jedoch nur am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Soziale Arbeit mit 56,1% weiblich besetzten Lehraufträgen verwirklicht werden (Abb. 3).

**Abb. 3: Frauen- und Männeranteile an den Lehraufträgen**  
(nach Fachbereichen WS 2013/14)



Insgesamt kann aber auch bei den Lehrbeauftragten festgestellt werden, dass aktuell ein leichter Rückgang der weiblichen Lehrbeauftragten in (fast) allen Fachbereichen festzustellen ist und somit der Anteil von 29% weiblicher Lehrbeauftragter an der Hochschule Darmstadt aus dem WS 2009/10 nicht mehr erreicht wird.

Eine ähnliche Entwicklung zeichnet sich auch bei der *Besetzung des Senats* der Hochschule ab: Obgleich seit der Wahlperiode 2005/07 mit damals 24% weiblicher stimmberechtigter Mitglieder bis zur Wahlperiode 2011/13 ein Anstieg auf 35% zu verzeichnen war, ist dieser Anteil in der aktuellen Wahlperiode mit 24% weiblicher Mitglieder wieder auf das Ausgangsniveau der Wahlperiode 2005/07 zurückgegangen (Anhang 9).

Unter den insgesamt 11 *Dekaninnen und Dekanen* gab es im WS 2013/14 3 Dekaninnen (27%); das vierköpfige *Präsidium* war paritätisch mit je 2 Frauen (Vizepräsidentin Studium, Lehre und studentische Angelegenheiten und Kanzlerin) und 2 Männern (Präsident und Vizepräsident für Forschung und wissenschaftliche Infrastruktur) besetzt.

Derzeit wird an der Hochschule Darmstadt in unterschiedlichen Forschungsprojekten zu genderrelevanten Themen geforscht. Die Thematik der Geschlechtergerechtigkeit soll zukünftig noch stärker in den Fokus der Forschungsarbeit an der Hochschule Darmstadt gestellt werden. Da im Jahr 2010 nur 18% der Drittmittel von Frauen eingeworben wurden, ist auch die Gleichstellung von Männern und Frauen innerhalb der Forschung selbst eine Aufgabe, der sich die Hochschule stellen wird.

---

### 3 HANDLUNGSFELDER UND ZUKÜNFTIGE MASSNAHMEN ZUR VERWIRKLICHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

---

Die Stärken-Schwächen-Analyse hat gezeigt, dass die Hochschule Darmstadt zwar grundsätzlich auf einem guten Weg ist, entsprechend ihrem Leitbild in allen Bereichen der Hochschule Chancengleichheit ihrer Mitglieder zu erreichen, hierbei allerdings auch Rückschritte zu verzeichnen hat. Diese Rückschritte scheinen zwar durchaus verbreitet zu sein - so beschreiben Kraus und Meruani (2001) treffend: „*Und doch gibt es keinen anderen Bereich, in dem sich ein so umfassender Wandel vor dem Hintergrund zählbarer Ungleichheiten vollzogen hat. Wir befinden uns in einer Situation, die durch vielfältige Kontraste und Paradoxe, offenkundige Fortschritte und immer wieder auch durch Rückschritte gekennzeichnet ist...*“<sup>4</sup> - allerdings ist das Gleichstellungskonzept für die Hochschule Darmstadt ein Anstoß zu einer forcierten und wirksamen Gleichstellungspolitik, um zukünftig das „*zwei Schritte vor, einer zurück*“<sup>5</sup> zu vermeiden.

Das erkennbare Umsetzungsdefizit der Gleichstellungspolitik der Hochschule Darmstadt weist darauf hin, dass die Gleichstellungspolitik im Alltag der Hochschule offensichtlich noch nicht den entsprechenden Niederschlag gefunden hat. Die bisherigen gleichstellungspolitischen Maßnahmen laufen vielfach nebeneinander und sind zu wenig koordiniert. Da Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe betrachtet wird und so wesentlich zur Profilbildung der Hochschule beitragen soll, sollen Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit auf drei Ebenen ansetzen: Der strukturellen Verankerung der Gleichstellungspolitik an der h\_da, der forcierten Erhöhung des Anteils von Frauen in (wissenschaftlichen) Spitzenpositionen und schließlich der Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in MINT-Fächern. Hierbei sollen die in Kapitel 2.2 vorgestellten und bereits laufenden Maßnahmen fortgesetzt und verstetigt werden; darüber hinaus sollen weitere Maßnahmen auf diesen Ebenen implementiert werden.

#### 3.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik an der h\_da

Diesem Handlungsfeld kommt eine besondere Bedeutung zu, denn die Stärken-Schwächen-Analyse hat gezeigt, dass Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit solange nicht zufriedenstellend umgesetzt werden können, solange die Gleichstellungspolitik keinen festen Platz im Alltag der Hochschule einnimmt und angesichts anderer brisanter Herausforderungen ins Hintertreffen geraten. Aus diesem Grund ist es der Hochschule Darmstadt ein besonderes Anliegen, Gleichstellungspolitik verstärkt strukturell zu verankern und dafür Sorge zu tragen, diese auch im Hochschulalltag sichtbar zu machen. Das folgende Maßnahmenbündel soll hierzu beitragen.

##### 3.1.1 Gleichstellungs-Controlling

Um den Stand der Gleichstellung an der Hochschule Darmstadt adäquat und graduell zu bestimmen, sollen gleichstellungsrelevante Daten gesammelt, systematisch ausgewertet und zielgruppenspezifisch aufbereitet werden. Mit Hilfe eines *Gleichstellungs-Controllings* können Verhältnisse abgebildet und Entwicklungslinien betrachtet werden. Hierdurch werden positive Entwicklungen sichtbar gemacht, aber auch Rückschritte einzelner Bereiche fallen zeitnah auf, so dass zügig mit entsprechenden Maßnahmen gegengesteuert werden kann. Die Ergebnisse werden in einem umfassenden

---

<sup>4</sup> Kraus, Beate/Maruani, Margaret (Hg.) 2001: Frauenarbeit – Männerarbeit. Neue Muster der Ungleichheit auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Frankfurt/ Main, New York: S. 19.

<sup>5</sup> ebd.

und hochschulinternen Bericht einmal jährlich zusammengefasst und den Leitungsebenen und den verschiedenen Gremien der Hochschule zur Verfügung gestellt.

Hierdurch sollen Transparenz, Genderbewusstsein und Argumentationslinien für die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Anliegen geschaffen werden. Das Aufzeigen sowohl von Gleichstellungsdefiziten als auch das Messen von gleichstellungspolitischen Erfolgen wird so möglich und für alle Beteiligten nachvollziehbar.

### **3.1.2 Portal Gendergerecht!**

Um die verschiedenen Bemühungen und Maßnahmen um Chancengleichheit, die an der Hochschule Darmstadt durchgeführt werden, auf den unterschiedlichen Ebenen zu präsentieren und sie damit den Studierenden und den Beschäftigten, aber auch Studieninteressierten und Bewerberinnen und Bewerbern, zugänglich zu machen, soll das *Portal Gendergerecht!* implementiert werden. Mitglieder der Hochschule erhalten so Zugang zu bereits etablierten Gleichstellungsaktivitäten und können bedarfsgerecht Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner 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.

### **3.1.3 Ideenwettbewerb Gendergerecht!**

Der Wettbewerb 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 entgegenwirken oder die Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem zu verbessern.

Mit dem *Ideenwettbewerb Gendergerecht!* soll jährlich eine innovative Maßnahme ausgezeichnet werden, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern beiträgt. Bewerben können sich Fachbereiche oder Einrichtungen der h\_da, die solche Maßnahmen initiieren wollen, durch Einreichung einer Projektskizze. Kriterien für die Auswahl der zu fördernden Maßnahme sind Qualität, Umsetzbarkeit und Nachhaltigkeit der Maßnahme. Die Auswahl der zu fördernden Projekte trifft die Senatskommission Gleichstellung. Die Höhe des Preisgeldes beträgt 10.000 Euro und soll zur Umsetzung der Maßnahme genutzt werden.

### **3.1.4 Workshopreihe Gender under Construction**

Um aktuelle Forschungsprojekte zu Gender- und Gleichstellungsfragen an der Hochschule sichtbar zu machen, die Beschäftigung mit dieser Thematik zu würdigen und den Austausch der Forschenden untereinander zu intensivieren, soll einmal jährlich ein Workshop stattfinden, in dem laufende Projekte, Bachelor- und Masterarbeiten oder Promotionsvorhaben zu dieser Thematik präsentiert und gemeinsam diskutiert werden.

Die Workshopreihe *Gender under Construction* soll zum Diskurs und zur Diskussion über Geschlechtergerechtigkeit beitragen, indem sie Genderforschung für alle Hochschulangehörigen sichtbar macht und so den Stellenwert der Gleichstellungspolitik an der Hochschule Darmstadt unterstreicht.

## **3.2 Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**

Die Stärken-Schwächen-Analyse hat ebenfalls gezeigt, dass die Hochschule Darmstadt verstärkt Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen unternehmen muss. Vor allem bei den zu besetzenden Professuren wird verstärkter Nachholbedarf gesehen,

da die Besetzung von Professuren eine außerordentliche Bedeutung für die Entwicklung und die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule Darmstadt hat. Durch die lange zeitliche Perspektive aufgrund der in der Regel unbefristeten Professuren, kommt hier der richtigen Personalauswahl eine besondere Bedeutung zu, der sich die Hochschule mit den folgenden Maßnahmen gezielt widmen will.

### 3.2.1 Berufungsverfahren Gendergerecht!

Zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren soll bei Berufungsverfahren insbesondere die Beachtung von Gleichstellungsstandards verstärkt Berücksichtigung finden. Eine Analyse niedersächsischer Berufungsverfahren konnte zeigen, dass „mehr Genderkompetenz in den beteiligten Gremien die Chancen der Bewerberinnen erhöhen könnte“<sup>6</sup>. Ein an die Berufungskultur der Hochschule Darmstadt angepasstes Instrumentarium soll mit Hilfe der Maßnahme *Berufungsverfahren Gendergerecht!* ausgearbeitet und allen Mitgliedern von Berufungskommissionen und mit Berufungsverfahren befassten Personen zur Verfügung gestellt werden.

Hierfür sollen in die bereits bestehenden Prozessabläufe für Berufungsverfahren gezielt Maßnahmen implementiert werden, die dazu geeignet sind, Aspekte der Chancengleichheit in diesen Verfahren zu erhöhen.

### 3.2.2 Sachmittelbudget für Fachbereiche

Um Fachbereichen einen besonderen Anreiz für die Berufung von Frauen zu geben, erhalten Fachbereiche für die erfolgreiche Berufung von Frauen zusätzliche Sachmittelbudgets.

### 3.2.3 Dual Career Service

Verschiedene Studien zeigen, dass Frauen deutlich häufiger als Männer in sogenannten Dual Career Partnerschaften leben und somit bei dem eigenen beruflichen Lebensentwurf immer eine zweite Karriere mitdenken müssen. So können Männer noch immer (fast) selbstverständlich davon ausgehen, dass bei einem beruflich bedingten Ortswechsel die Partnerin bzw. die Familie mitzieht. Frauen, die an einem anderen Ort einen Ruf erhalten, stehen dagegen häufig vor dem Problem, dass ihr ebenfalls beruflich erfolgreicher Partner an diesem Ort eine neue Stelle finden muss. Dieser strukturellen Benachteiligung von zu berufenden Frauen (aber auch Männern in der gleichen Situation) soll mit dem *Dual Career Service* entgegengewirkt werden, indem Kontakte der Hochschule und der Fachbereiche gezielt zur Stellenvermittlung für den Partner bzw. die Partnerin genutzt werden und eine Koordinierungsstelle bei der Organisation eines Neuanfangs unterstützt.

### 3.2.4 Gastprofessuren

Jungen Frauen fehlt es in Fächern mit einem geringen Frauenanteil an Lehrpersonal häufig an Vorbildern, weshalb sie sich mit einer konsequenten Verfolgung einer wissenschaftlichen Laufbahn deutlich schwerer tun als ihre männlichen Kommilitonen. Daher sollen in Fächern mit einem geringen Frauenanteil unter den Professuren *Gastprofessuren* an Dozentinnen vergeben werden.

Bewerben können sich Fachbereiche, indem sie konkrete Vorschläge für die Besetzung der Gastprofessur einreichen. Alle Fachbereichsmitglieder, insbesondere auch die Studierenden, sind antragsberechtigt. Pro Jahr soll an der Hochschule eine Gastprofessur vergeben werden.

---

<sup>6</sup> Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (2011): Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren: S. 6.



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

In diesem dritten Handlungsfeld möchte sich die Hochschule Darmstadt verstärkt der Erhöhung des Anteils von Studentinnen in den sogenannten MINT-Fächern zuwenden. Hierfür setzt das folgende Maßnahmebündel bereits bei Schülerinnen an, um deren Interesse an diesen Fächern zu wecken und sie bei ihrer Entscheidung für ein solches Studium zu unterstützen, und findet am Übergang in den Beruf seinen Abschluss.

#### 3.3.1 Strategische Schulpartnerschaften

In einigen Fachbereichen der Hochschule Darmstadt bestehen bereits seit einigen Jahren enge Beziehungen zu hessischen Gymnasien und Fachoberschulen. Diese Beziehungen sollen zukünftig ausgebaut und erweitert werden, um mit gezielten Maßnahmen Schülerinnen der 8. bis 13. Jahrgangsstufe für MINT-Fächer zu interessieren. In Planung sind zurzeit die Einrichtung einer *Summer School* und die Entwicklung von *Projektwochen mit Themenschwerpunkten*, die vor allem Schülerinnen ansprechen. Weiterhin ist der Aufbau eines *Schülerinnen-Labors* angestrebt, in dem die Schülerinnen unter Anleitung selbständig experimentieren können. Hierzu ist der Aufbau von modularen Einheiten (z.B. Lego Mindstorms, Windräder, Roboter, Handystationen, Messgeräte, Elektrobikes, kleine Controllerboards) geplant.

#### 3.3.2 Mini-Messen für Oberstufenschülerinnen

Um das Interesse von jungen Frauen an Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu wecken und sie so zu einer Berufswahl jenseits des Rollendenkens zu ermutigen, sollen für Oberstufenschülerinnen *Mini-Messen* an einzelnen Fachbereichen stattfinden. Am Übergang von der Schule ins Studium finden junge Frauen, obgleich sie sich für Berufsfelder im MINT-Bereich interessieren, häufig nicht den Weg in ein entsprechendes Studium, da ihnen Vorbilder, praktische Informationen und Erfahrungen in diesem Feld fehlen. Um diese jungen Frauen bei ihrer Berufsentscheidung zu unterstützen und sie so zu einer Aufnahme eines Studiums im MINT-Bereich zu ermutigen, sollen den Schülerinnen im Rahmen dieser eintägigen Mini-Messen Möglichkeiten und Perspektiven in bisher männerdominierten Berufen präsentiert werden. Hierfür ermöglichen an den jeweiligen Fachbereichen sowohl Unternehmen der Region als auch Fachvertreterinnen und Fachvertreter der Hochschule gemeinsam Einblicke in das Studium und in die Berufswelt.

Diese Mini-Messen sollen jeweils im Sommersemester an den verschiedenen Fachbereichen der Hochschule stattfinden und interessierten Oberstufenschülerinnen offenstehen. Die Fachbereiche werden bei der Planung und Durchführung durch die Hochschule unterstützt.

#### 3.3.3 Lehre Gendergerecht!

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 sichere und motivierende Atmosphäre des Lernens zu schaffen, sodass alle Studierenden ihre individuellen Potentiale optimal ausschöpfen können, soll mit dem Projekt *Lehre Gendergerecht!* für Lehrende der Hochschule Darmstadt ein Angebot geschaffen werden, ihre Lehre und die genutzten Lehrmaterialien hinsichtlich der Verankerung von Gender-Aspekten überprüfen und anpassen zu lassen.



Die Gestaltung von Lehre, z.B. im Hinblick auf Lehr-/Lernatmosphäre oder der Integration gendersensibler Beispiele oder Rollenvorbilder, soll überarbeitet und den Lehrenden bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden. Lehrende können ihre eigenen Materialien und ihre Unterrichtsgestaltung, z.B. im Hinblick auf Lehr-/Lernatmosphäre oder der Integration gendersensibler Beispiele oder Rollenvorbilder, überprüfen und überarbeiten lassen. Hierfür werden Lehrveranstaltungen und Lehrmaterial evaluiert und hieraus Handlungsempfehlungen für Lehrende abgeleitet und ihnen entsprechend zur Verfügung gestellt.

### 3.3.4 Gender Studies an verschiedenen Studiengängen

An der Hochschule Darmstadt werden in den meisten Fächern Lehrveranstaltungen zu *Gender Studies* nicht oder nur selten angeboten, obgleich dies einer der wichtigsten Ansätze zur Implementierung von Gender in der Lehre ist. Durch die Berücksichtigung von Gender Studies sollen die Studierenden befähigt werden, die gesellschaftliche Ordnung der Geschlechter zu hinterfragen und Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis aufzudecken. Bisher fehlt den Studierenden an vielen Fachbereichen dieser berufsqualifizierende Aspekt im Studium.

Um dies auszugleichen und außerdem das Interesse an Gender Studies an der Hochschule Darmstadt zu fördern, können Fachbereiche Lehraufträge zu dieser Thematik beantragen. Gefördert werden sollen solche Lehraufträge, die im Rahmen regulärer Module in den jeweiligen Studiengängen angeboten werden, um die fachliche Verankerung der Genderthematik zu fördern.

### 3.3.5 Praxisvorträge erfolgreicher Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung

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 sollen Studentinnen dazu angeregt werden, ihr Berufsleben planvoller anzugehen und bereits im Studium strategisch zu planen.

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.

---

## 4 ANGABE DER PROFESSUREN UND KOSTENÜBERSICHT

---

### 4.1 Angabe der Professuren

Die Hochschule Darmstadt hat sich dazu entschieden, drei Regelberufungen in folgenden Fachbereichen zu beantragen:

- Mit der geplanten Regelberufung im *Fachbereich Maschinenbau und Kunststofftechnik* soll der Frauenanteil unter den Professuren von 3% auf 6% verdoppelt werden. Die Besetzung dieser Professur mit einer Frau ist der Hochschule Darmstadt besonders wichtig, da es sich hier um den Fachbereich mit dem niedrigsten Frauenanteil handelt.
- Mit der geplanten Regelberufung im *Fachbereich Wirtschaft* kann der Frauenanteil unter den Professuren von 18% auf 23% erhöht werden.

- Mit der geplanten Regelberufung im **Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Soziale Arbeit** kann der Frauenanteil unter den Professuren von 41% auf 44% erhöht werden, wodurch die Professuren in diesem Fachbereich fast paritätisch besetzt sind.

## 4.2 Kostenübersicht

Die durch das Professorinnenprogramm frei werdenden Mittel sollen ausschließlich für die neu entwickelten Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit in den drei Handlungsfeldern verwendet werden. Die Kosten für diese Maßnahmen sind der folgenden Übersicht zu entnehmen:

HANDLUNGSFELDER UND GEPLANTE MAßNAHMEN	JÄHRLICHE KOSTEN
<b>STRUKTURELLE VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNGSPOLITIK AN DER H_DA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungs-Controlling</li> <li>• Portal Gendergerecht!</li> <li>• Ideenwettbewerb Gendergerecht!</li> <li>• Workshopreihe Gender under Construction</li> </ul>	Personalkosten*: 40.000,- Sachkosten/Büro: 20.000,- <u>Preisgeld:</u> 10.000,- <b>Gesamt: 70.000,-</b>
<b>ERHÖHUNG DES ANTEILS VON FRAUEN IN (WISSENSCHAFTLICHEN) SPITZENPOSITIONEN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufungsverfahren Gendergerecht!</li> <li>• Sachmittelbudget für Fachbereiche</li> <li>• Dual Career Service</li> <li>• Gastprofessuren</li> </ul>	Personalkosten*: 40.000,- Sachkosten/Büro: 20.000,- <u>Gastprofessuren:</u> 60.000,- <b>Gesamt: 120.000,-</b>
<b>ERHÖHUNG DES ANTEILS VON STUDENTINNEN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategische Schulpartnerschaften</li> <li>• Mini-Messen für Oberstufenschülerinnen</li> <li>• Lehre Gendergerecht!</li> <li>• Gender Studies an Studiengängen</li> <li>• Praxisvorträge erfolgreicher Frauen</li> </ul>	Personalkosten*: 40.000,- Sachkosten/Büro: 40.000,- <u>Honorare:</u> 20.000,- <b>Gesamt: 100.000,-</b>

\* Die Personalkosten setzen sich jeweils zusammen aus:

- ½ Mitarbeiter\_innen-Stelle TVH E13: 30.000 Euro/Jahr
- wissenschaftliche Hilfskräfte (40h/Monat): 10.000 Euro/Jahr