

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Hochschule Darmstadt

2021 - 2027

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Inhalt

1	Vorwort	1
2	Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur.....	1
3	Zielsetzung.....	2
4	Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern	2
4.1	Organisationskultur	3
4.2	Personalgewinnung	3
4.2.1	Stellenausschreibung.....	3
4.2.2	Auswahlverfahren	5
4.3	Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten	6
4.4	Arbeitszeiten	6
4.4.1	Flexibilisierung der Arbeitszeit	6
4.4.2	Teilzeitarbeit.....	6
4.4.3	Beurlaubung	7
4.5	Fort- und Weiterbildung.....	7
4.6	Gender Mainstreaming	8
4.7	Forschung	9
4.8	Nachwuchsförderung und Studium	9
4.9	Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit.....	10
4.10	Öffentlichkeitsarbeit.....	11
4.11	Sprache	11
5	Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans	11
6	Schlussbestimmungen und Geltungsdauer	12

1 Vorwort

Über 70 Jahre Erfahrung mit dem Gleichheitsgrundsatz der deutschen Verfassung „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ haben gezeigt, dass die Gleichberechtigung zwar rechtlich verankert, aber faktisch noch nicht erreicht ist. Nach wie vor existieren strukturelle Barrieren in der Arbeitswelt, die zu einer Unterrepräsentanz von Frauen in zahlreichen Arbeits- und Studienbereichen führen und auch beruflichen Aufstieg und Profilierung erschweren. Auch Ausbildung oder Beruf und Familie zu vereinbaren bedeutet noch immer eher für Frauen denn für Männer Vielfachbelastung, bewirkt sogenannte Ausfallzeiten und zwingt oft zu Teilzeitarbeit. Die Konsequenz für Frauen heißt oftmals trotz gleicher oder besserer Qualifikation deutlich schlechtere Chancen im Beruf zu haben als ihre männlichen Kollegen.

Die Hochschule Darmstadt erfüllt mit dem vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan ihren gesetzlichen Auftrag gemäß des § 4 Abs. 2 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) mit dem Ziel, die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen an der Hochschule Darmstadt zu beseitigen.

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan wurde auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 21.12.1993, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.12.2015, erstellt und konkretisiert die dort enthaltenen rechtlichen Vorgaben. Er schreibt den Frauenförderplan der Hochschule Darmstadt aus dem Jahr 2015 auf der Grundlage aktueller Daten und Erkenntnisse fort. Die Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist Aufgabe der Dienststelle. Es ist Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, die Einhaltung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans und der hier formulierten Maßnahmen und Zielvorgaben zu überwachen und ihre Umsetzung zu unterstützen. Für Fragen zur konkreten Anwendung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans stehen die Personalabteilung und die Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung.

2 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplans zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.

Folgende Daten wurden erhoben und sind als Anlagen 1 - 6 Bestandteil dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans:

- unbefristete Beschäftigte in Vollzeit und in Teilzeit
- befristet Beschäftigte in Vollzeit und in Teilzeit
- Personen in Ausbildung
- Führungskräfte
- Abschätzung neu zu besetzender Stellen und Beförderungen
- Unterrepräsentanz von Frauen und Zielvorgaben

Die Analyse der Daten zeigt im Wesentlichen folgende Handlungsfelder:

- die Gruppe der Professoren und Professorinnen insb. im MINT-Bereich
- die Gruppe der Laboringenieure und Laboringenieurinnen
- die Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben
- die Gruppe des Tarifpersonals im technischen und handwerklichen Bereich

In diesen vier Gruppen tritt die Unterrepräsentanz von Frauen am deutlichsten auf. Dies liegt zum einen daran, dass sich die (Lehr-)Tätigkeit an der Hochschule Darmstadt vorwiegend im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich bewegt. Zum anderen sind zumindest die beiden ersten Gruppen und davon insbesondere die Gruppe der Professoren und Professorinnen zahlenmäßig sehr stark vertreten, so dass die Unterrepräsentanz von Frauen dort besonders zu gewichten ist.

3 Zielsetzung

Strukturelle Benachteiligungen von Frauen sollen beseitigt werden. Das schließt ein, dass Benachteiligungen von Frauen in den Tätigkeitsfeldern entgegengewirkt werden soll, in denen sie unterrepräsentiert sind oder kaum Berufsaufstiegschancen bestehen. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll langfristig der Anteil von Frauen erhöht und die Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen verbessert werden. Unterrepräsentation liegt dann vor, wenn in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Die Hochschule Darmstadt strebt eine an Qualität orientierte, paritätische Stellenbesetzung aus allen Qualifikations- und Beschäftigungsstrukturen an.

Sie strebt ferner eine möglichst paritätische Zusammensetzung der stimmberechtigten Mitglieder in allen Gremien der Selbstverwaltung an. Soweit die Gremienzusammensetzung in Statusgruppen erfolgt, soll auch innerhalb der Statusgruppen diese paritätische Besetzung angestrebt werden.

Die Verantwortung für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen liegt bei den Verantwortungsträgerinnen und -trägern der Hochschule (Präsident/in, Senatsmitgliedern, Dekan/in, Fachbereichsräten und -rätinnen, Berufungskommissionsvorsitzenden usw.). Die Hochschulleitung und alle leitenden Stellen und Selbstverwaltungsgremien, Dekanate, Senat, Berufungskommissionen sind für die Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans verantwortlich.

Aus der Bestandsanalyse und den Prognosedaten leiten sich für jeweils drei Jahre verbindliche Zielvorgaben ab. Sie beziehen sich auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (Anlage 6).

4 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen der Hochschule Darmstadt ergänzen das bereits durch explizite Gesetzesgrundlagen geregelte Recht zur Gleichstellung. Damit bekennt sich die Hochschule

Darmstadt ausdrücklich zu dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter und fordert daher ihre Mitglieder auf, dieses Ziel aktiv und wohlwollend zu unterstützen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt zum frühestmöglichen Zeitpunkt aktiv bei allen Struktur- und Personalentwicklungsplanungen mit. Zu diesem Zweck steht sie allen Gremien der akademischen Selbstverwaltung beratend zur Seite. Sie ist rechtzeitig über alle Angelegenheiten, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen, zu informieren.

Um eine nachhaltige Gleichstellungspolitik auf breiter Ebene zu ermöglichen, können an den Fachbereichen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden. In ihren Bereichen vertreten sie die zentralen Gleichstellungsbeauftragten und helfen bei der Umsetzung der Strategie zur Gleichstellung und Chancengleichheit. Sie können hierfür angemessen von ihren sonstigen Dienstaufgaben entlastet werden. Die Kosten hierfür werden aus zentralen Mitteln getragen.¹

4.1 Organisationskultur

Die Hochschule Darmstadt legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten und Studierenden sowie auf eine gute und vom gegenseitigen Respekt geprägte Arbeitsatmosphäre. Sie befördert die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Lebenslagen. Geschlechterbewusstes Handeln soll ein selbstverständliches Handlungsmuster in allen Entscheidungen werden. Die Mitglieder der Hochschule wirken darauf hin, dass diskriminierende Äußerungen und Handlungen bezogen auf alle Geschlechter unterbleiben, individuelle Persönlichkeitsgrenzen anerkannt sowie Diskriminierungen jeder Art missbilligt werden.

4.2 Personalgewinnung

Alle Verfahren zur Gewinnung neuen Personals sollen so gestaltet werden, dass geeignete Frauen für die Stellenbesetzung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gefunden werden können. Dies gilt für Professuren, für Vertretungsprofessuren, für Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben, für Stellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für studentische Hilfskräfte und für die Auswahl von Lehrbeauftragten.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren bei allen Verfahrensschritten zu beteiligen. Sie ist umfassend zu informieren, so dass sie stets den aktuellen Stand des Verfahrens kennt (z.B. durch Sitzungsprotokolle). Sie kann eine Stellungnahme abgeben, die zu den Akten zu nehmen ist. Sie hat das Recht, an allen Sitzungen der Selbstverwaltungsgremien betreffend Stellenbesetzungen teilzunehmen und hat Rede- und Antragsrecht. Damit sie ihr Recht ausüben kann, ist sie zu den Sitzungen einzuladen und sind Termine mit ihr abzustimmen.

4.2.1 Stellenausschreibung

Nach § 9 Abs. 1 HGIG sind in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Stellen grundsätzlich auszuschreiben. Eine Ausnahme bedarf der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.

¹ Eine Satzung für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nach § 15 Abs. 5 HGIG soll erarbeitet werden.

Art und Inhalt der Ausschreibung haben sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes zu orientieren. Die mit der Stellenausschreibung festgeschriebenen Mindestvoraussetzungen gelten für das gesamte Bewerbungsverfahren bis zur Besetzung der Stelle oder der erneuten Ausschreibung.

Sind Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert, sollen die am Verfahren Beteiligten schon im Vorfeld gezielt geeignete Bewerberinnen suchen und diese zur Bewerbung auffordern.

- Professorinnen und Professoren sind angehalten, Studentinnen gezielt zur Bewerbung auf Stellen als studentische Hilfskraft aufzufordern.
- Professorinnen und Professoren sind aufgefordert, gezielt Masterstudentinnen anzusprechen, damit diese sich auf Laboringenieurstellen oder Stellen für Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben bewerben.
- Professorinnen und Professoren sollen gezielt Absolventinnen ansprechen, damit diese sich auf freie Stellen bewerben.
- Verantwortliche in Fachbereichen ergreifen Maßnahmen, z.B. um durch gezielte Ansprache mehr Lehraufträge an Frauen zu vergeben.
- Verantwortliche in Fachbereichen ergreifen Maßnahmen, um mehr Professuren und Vertretungsprofessuren an Frauen zu vergeben.

Um kompetente Frauen in Stellenausschreibungen erfolgreich anzusprechen, ist im Ausschreibungstext auf eine angemessene Wortwahl zu achten. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen bei Bedarf bei der Formulierung von Ausschreibungstexten. Um Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufzufordern, ist für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, im Ausschreibungstext folgender Zusatz aufzunehmen: „Im Rahmen der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der gesetzlichen Maßgabe, die Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereichs des Frauenförder- und Gleichstellungsplans zu beseitigen, ist die Hochschule Darmstadt an der Bewerbung von Frauen besonders interessiert.“ Außerdem ist im Ausschreibungstext darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind, soweit zwingende dienstliche Gründe im Einzelfall nicht entgegenstehen.

In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind,

- sollen Stellen für studentische Hilfskräfte, die Dienstleistungen für den Fachbereich oder den Studiengang erbringen (beispielhaft hier: Labortutoren und -tutorinnen, studentische Studienberater und -beraterinnen), per Aushang und/oder im Intranet der h_da bekannt gemacht werden
- sollen Ausschreibungen für Lehraufträge auf der Homepage des Fachbereiches und der h_da bekannt gemacht werden
- sollen ausgeschriebene Stellen für Laboringenieure und Laboringenieurinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie Professuren und Vertretungsprofessuren auf der Homepage der h_da und zusätzlich über Frauennetzwerke im Internet veröffentlicht werden.

Die Fachbereiche der Hochschule sind aufgefordert, Stellenausschreibungen auch einschlägigen Institutionen anderer Hochschulen und Forschungseinrichtungen zuzuleiten.

Liegt für eine vakante Professur nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbung einer Frau vor, nimmt die oder der Berufungskommissionsvorsitzende Kontakt mit der Gleichstellungsbeauftragten auf und informiert sie über die bei der Bekanntmachung der Stellenausschreibung zur Gewinnung geeigneter Frauen erfolgten Maßnahmen. Die oder der Berufungskommissionsvorsitzende und die Gleichstellungsbeauftragte legen gemeinsam fest, ob und ggfls. auf welche Weise eine zweite Ausschreibung erfolgt oder welche anderen Maßnahmen zur Gewinnung geeigneter Frauen sonst noch erfolgen sollen. Soweit kein Einvernehmen erzielt werden kann, entscheidet die Präsidentin oder der Präsident über das weitere Vorgehen.

4.2.2 Auswahlverfahren

Um die Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten, ist für Transparenz in allen Auswahlverfahren zu sorgen. Das gesamte Auswahlverfahren ist schriftlich zu dokumentieren, damit alle Entscheidungen nachvollzogen werden können.

Bei allen Auswahlverfahren für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen bevorzugt berücksichtigt, soweit nicht andere rechtliche Bestimmungen vorrangig zu beachten und anzuwenden sind.

Maßgeblich für die Beurteilung der Eignung ist ausschließlich das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stellen. Dabei ist zu berücksichtigen, inwieweit geleistete Arbeit in der Familie qualifizierend für die ausgeschriebene Stelle ist.

Bei der Auswahlentscheidung ist dem Recht der Frau auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen.

Folgende und ähnliche Kriterien dürfen nicht zum Nachteil herangezogen werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger
- Lebensalter und Familienstand
- Schwerbehinderung
- zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen
- die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.

Berufungsverfahren

Wird bei einem Berufungsverfahren in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine rein männliche Berufsliste vorgelegt, obwohl Bewerbungen von Frauen vorliegen, ist dies ausführlich zu begründen. Es ist insbesondere darzulegen, inwieweit

- nach geeigneten Bewerberinnen gesucht wurde
- die Qualifikation der Bewerber(-innen) für die zu besetzende Stelle als weniger geeignet beurteilt wurde
- die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt wurde.

In Berufungsverfahren wird die Vereinbarung von hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren vom 29.01.2015 berücksichtigt (Anlage 7). Bei der Begutachtung von Berufungslisten wird eine Beteiligung von Gutachterinnen angestrebt. Es ist im Berufsberichtsbericht zu begründen, wenn keine Gutachterin beteiligt wird.

Stellen für studentische Hilfskräfte und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Stellen für studentische Hilfskräfte sowie Tutoren und Tutorinnen sollen mindestens entsprechend dem Frauenanteil an den Studierenden im jeweiligen Studiengang besetzt werden. Wünschenswert wäre ein Anteil, der über diese Quote hinausgeht. Bei gleicher Qualifikation ist auch hier Studentinnen der Vorzug zu geben. Befristete Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen werden mindestens entsprechend dem Frauenanteil an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs besetzt.

4.3 Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten

Frauen werden bei Beförderung, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Höhergruppierungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz bevorzugt berücksichtigt, soweit nicht andere rechtliche Bestimmungen vorrangig zu beachten und anzuwenden sind.

Die Dienstvorgesetzten motivieren und unterstützen Frauen, sich auf höherwertige Stellen vorzubereiten und sich darauf zu bewerben. Hierbei sind Ziffer IV und V der Teilhaberichtlinien zu berücksichtigen.

4.4 Arbeitszeiten

4.4.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeiten bieten Möglichkeiten einer Arbeitszeitgestaltung, die neben einem bedarfsgerechten Personaleinsatz auch für beide Geschlechter eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie eröffnen können.

Es besteht eine Dienstvereinbarung über die Möglichkeiten eines zeitweisen Arbeitens vom häuslichen Arbeitsplatz (einschließlich Telearbeit).

Informationsveranstaltungen sollen zeitlich familiengerecht und so gelegt werden, dass möglichst viele Teilzeitbeschäftigte der Zielgruppe innerhalb ihrer Arbeitszeit daran teilnehmen können.

Vorstellungsgespräche und Gremiensitzungen sollen unter Berücksichtigung familienfreundlicher Arbeitszeiten stattfinden.

4.4.2 Teilzeitarbeit

Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit ist zu entsprechen, es sei denn zwingende dienstliche oder rechtliche Gründe stehen dem entgegen. Die Ablehnung eines Antrags ist schriftlich zu begründen und bedarf der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Zustimmung des Personalrates, soweit dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Auch Führungs- und Leitungspositionen können in Teilzeit wahrgenommen werden.

Vor der Entscheidung über Anträge von Beschäftigten auf Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit können die Beschäftigten in der Personalabteilung ein persönliches Gespräch führen. Die Beschäftigten sind insbesondere darauf hinzuweisen, dass die beantragte Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit Auswirkungen u. a. hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung, der Krankenversicherung, der Rentenversicherung bzw. Rentenanwartschaften, der ruhegehaltsfähigen Zeiten, der Höhe des Ruhegehaltes und der Zusatzversorgung hat bzw. haben kann; hierzu sind die Beschäftigten auf Beratungsmöglichkeiten durch die dafür zuständigen Stellen hinzuweisen.

4.4.3 Beurlaubung

Anträgen auf Beurlaubung soll im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften und der dienstlichen Belange grundsätzlich stattgegeben werden. Sollten zwingende dienstliche Belange im Einzelfall entgegenstehen, so sind diese von der Dienststelle darzulegen. Die Ablehnung eines Antrags bedarf der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, ggf. der Schwerbehindertenvertretung und der Zustimmung des Personalrates, soweit dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

Die Personalabteilung informiert die betreffenden Beschäftigten über Auswirkungen u. a. hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung, der Krankenversicherung, der Rentenversicherung bzw. Rentenanwartschaften, der ruhegehaltsfähigen Zeiten, der Höhe des Ruhegehaltes und der Zusatzversorgung. Hierzu sind die Beschäftigten auf Beratungsmöglichkeiten durch die dafür zuständigen Stellen hinzuweisen. Außerdem werden sie von der Personalabteilung über folgende Möglichkeiten während ihrer Beurlaubung informiert:

Beurlaubten Beschäftigten ist die Übernahme von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstiger zeitlich befristeter Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen, sofern sie dies wünschen.

Soweit in dem jeweiligen Beruf erforderlich, wird beurlaubten Beschäftigten die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können während ihrer Beurlaubungszeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen und werden auf Anfrage über diese Angebote unterrichtet.

Rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubungszeit findet ein Gespräch mit der Personalabteilung statt, um gemeinsam abzuklären, wo ein gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht und die oder der Beschäftigte adäquat eingesetzt werden kann.

Diese Maßnahmen sind zu dokumentieren und die getroffenen Vereinbarungen schriftlich festzuhalten.

4.5 Fort- und Weiterbildung

Frauen werden im Weiterbildungsangebot der Hochschule Darmstadt ausdrücklich als Zielgruppe angesprochen. Frauen sind durch die Vorgesetzten im Sinne einer zielgerichteten Karriereplanung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen aufzufordern.

Anträgen auf Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen soll grundsätzlich stattgegeben werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Im Hinblick auf das Leitbild der Hochschule sollten insbesondere Führungskräfte regelmäßig an externen und hochschulinternen Führungskräfte-seminaren teilnehmen, um ihre Personalführungskompetenz zu optimieren.

Fortbildungsangebote sind so zu gestalten, dass Frauen besonders zur Teilnahme ermutigt werden und Teilzeitbeschäftigte die gleichen Weiterbildungschancen wie Vollzeitbeschäftigte haben. Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese bei entsprechendem Nachweis erstattet. Die Kosten sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat schriftlich zu beantragen. Die Frist beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme. Es ist auf ortsnahe Fortbildungsmöglichkeiten zu achten. Bei internen Veranstaltungen sind die verschiedenen Standorte der h_da zu berücksichtigen.

Mit dem Ziel, weibliche Beschäftigte gezielt weiterzuqualifizieren, sollen spezielle Fortbildungen ermöglicht werden. Damit sollen sie in die Lage versetzt werden, attraktive Positionen mit beruflichen Perspektiven erfolgreich auszufüllen. Der Weiterbildungsbedarf wird auf Wunsch der Mitarbeiterinnen in regelmäßigen Fördergesprächen mit den Vorgesetzten ermittelt.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann besondere Fortbildungsmaßnahmen für Frauen in das Fortbildungsprogramm einbringen und selbst Fortbildungsmaßnahmen für Frauen organisieren und anbieten.

Frauen sind als Lehrgangleiterinnen und Referentinnen verstärkt zu gewinnen.

Bei den genannten Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung ist Ziffer IV.7 der Teilhaberichtlinien zu beachten.

4.6 Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming verfolgt das Ziel, eine geschlechtsbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte, die Erarbeitung von Entscheidungen und ihre Umsetzung einzubringen. Es basiert auf der Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt und Männer und Frauen in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sein können. Durch die Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen werden die Zielgenauigkeit und die Qualität von Maßnahmen erhöht und die Akzeptanz der Ergebnisse bei den Mitgliedern der Hochschule verbessert.

Die h_da ergreift gezielt Maßnahmen, um Gender Mainstreaming zu vermitteln. Führungskräfte und Professorinnen und Professoren sollen für Gender Mainstreaming sensibilisiert werden. Sie sind aufgefordert, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, die über geschlechtsspezifische Benachteiligungen informieren und Lösungsansätze aufzeigen. Alle an Personalmaßnahmen beteiligten Personen sollen an speziellen Genderschulungen teilnehmen. Hierfür werden Inhouse-Schulungen angeboten.

Die Hochschule erwartet von ihren Lehrenden Genderkompetenz; daher wird bereits in den Stellenausschreibungen formuliert: „Gender- und Diversitykompetenz wird erwartet“. Die Lehrenden sollen regelmäßig an Fortbildungen zum Thema Gender in der Lehre teilnehmen.

Auch die Studierenden sollen für Gender Mainstreaming sensibilisiert werden. Durch ein entsprechendes Lehrangebot sollen Studierende lernen, geschlechtsspezifisch zugeordnete Verhaltensweisen zu hinterfragen.

Alle Bereiche der Hochschule sollen Gendermainstreaming-Maßnahmen umsetzen und diese Aktivitäten dokumentieren. In den Zielvereinbarungen der Fachbereiche sind gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu benennen. Beratende Unterstützung bei der Umsetzung erfolgt durch die Senatskommission Gleichstellung oder die Gleichstellungsbeauftragten.

Um die Wirkung gleichstellungsfördernder Maßnahmen der Hochschule zu überprüfen und diese sichtbar zu machen, wird das Gender-Monitoring weitergeführt.

Um die Umsetzung aller Gendermaßnahmen nachhaltig zu unterstützen, wird ein Gender- und Diversity-Kodex für die Hochschule erstellt.

4.7 Forschung

Frauen werden bei Ausschreibung von Forschungsprogrammen ausdrücklich angesprochen, teilzunehmen.

Die Hochschule fördert Gender (incl. Frauen- und Geschlechterforschung) und Diversity in der Forschung fachbereichsübergreifend und fachbereichsspezifisch. Bei der Vergabe der zentralen Forschungsmittel der Hochschule wird angestrebt, dass die Mittelvergabe an Frauen insgesamt mindestens dem Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal der Hochschule entspricht.

Es soll geprüft werden, inwieweit die Förderung von Gender (incl. Frauen- und Geschlechterforschung) und Diversity in die Förderbedingungen der Zentralen Forschungsförderung (ZFF) durch das ZFE aufgenommen werden kann und inwieweit bei gleicher Qualität solche Projektanträge bevorzugt werden können, die Gender- und Diversityaspekte berücksichtigen, an deren Ausarbeitung Frauen stärker beteiligt waren oder in denen voraussichtlich nach Bewilligung Frauen beschäftigt werden.

Die Hochschule führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Entwicklung und die Ergebnisse von genderorientierter Forschung durch und dokumentiert sie in ihrem Forschungsbericht. Sie fördert den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich u.a. durch die finanzielle Unterstützung des Gender- und Frauenforschungszentrums der hessischen Hochschulen.

4.8 Nachwuchsförderung und Studium

Trotz hoher Qualifikation und Kompetenz stoßen Frauen nach wie vor auf Barrieren beim Berufseinstieg und beim Aufstieg in Führungspositionen. Die h_da unterstützt deshalb u.a. die Initiativen des Mentoring Hessen für Frauen in naturwissenschaftlichen Fächern an hessischen Hochschulen und ergreift selbst Initiativen, Frauen - unabhängig von ihren Studienfächern - beim Studieneinstieg, beim Studium und beim Übergang in den Beruf kompetent und in persönlichem Kontakt zu begleiten bzw. zu unterstützen: Hierfür sind fachspezifische und fachübergreifende Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstiegs bereitzustellen, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung einschließen.

Professorinnen und Professoren sind aufgefordert, Studentinnen vor Abschluss ihres Bachelorstudiums anzusprechen, zu beraten und sie zu motivieren, anschließend den höherwertigen Masterstudiengang zu absolvieren.

Die h_da will das Interesse von Mädchen und Frauen an dem Studienangebot in den Natur- und Ingenieurwissenschaften wecken und verstärken. In Fachbereichen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, sollen deshalb spezielle Veranstaltungen, Informationen und Beratungen für interessierte Schülerinnen angeboten werden, wie z. B. das Hessen-Technikum, Schnuppertage für Frauen/Mädchen und spezielle Veranstaltungen für Schülerinnen am "Tag der offenen Tür". Initiativen, die solche Angebote planen und durchführen, werden von der Hochschule ausdrücklich darin unterstützt und im Rahmen der Möglichkeiten gefördert. Außerdem unterstützt und fördert die Hochschule die Entwicklung spezieller Studienprogramme, die innerhalb der von Männern dominierten Studiengänge bewusst Interessen und Kompetenzen, die im Allgemeinen Frauen zugesprochen werden, berücksichtigen.

Studierende, die ihre Kinder betreuen, sollen konsequent unterstützt werden. So soll eine vorrangige Berücksichtigung bei der Vergabe von Plätzen in beschränkten Lehrveranstaltungen und Praktika erfolgen. Kinderbetreuung und Schwangerschaft sind bei Prüfungen und damit in Zusammenhang stehenden Fristen angemessen zu berücksichtigen. Ziffer III der Teilhaberichtlinien ist zu beachten.

Neue oder veränderte Studierendenauswahlverfahren in unterrepräsentierten Bereichen sind so zu gestalten, dass keine Verschlechterung gegenüber bisherigen Frauenanteilen bei Studienanfängerinnen und -anfängern bewirkt wird, sondern vielmehr die durch strukturelle Benachteiligung bedingte Unterrepräsentanz von Frauen weiter abgebaut wird.

Bei den internationalen Austauschprogrammen der Hochschule und der Fachbereiche werden Studentinnen in unterrepräsentierten Bereichen mindestens ihrem Anteil an den Studierenden entsprechend berücksichtigt und explizit zur Teilnahme aufgefordert. In den anderen Bereichen werden sie ihrem Anteil entsprechend berücksichtigt.

Stipendienvergabekommissionen sollen paritätisch besetzt sein.

4.9 Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit

Die h_da missbilligt jede Form von sexueller Belästigung und Gewalt. Beschäftigte und Studierende sind davor zu schützen, insbesondere auch durch vorbeugende Maßnahmen.

Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte sexuell ausgerichtete Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zählen, sexuell ausgerichtete körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Dies insbesondere wenn eine von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen oder gestützt wird.

Die Leitung der Hochschule verpflichtet sich, bei Bekanntwerden einer sexuellen Belästigung Ermittlungen aufzunehmen und ggf. dagegen wirksame, auch dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen.

Personen, die sich einer Belästigung ausgesetzt sehen, können sich mit ihrer Beschwerde an eine Person ihres Vertrauens wenden, z. B. an Vorgesetzte, an den Personalrat, die Vertrauensperson der

Schwerbehinderten oder an die Gleichstellungsbeauftragte. Angesprochene haben den Auftrag, Beschwerden entgegenzunehmen, Vertraulichkeit zu gewährleisten und Beschwerden nur im Einvernehmen weiterzuleiten. Es ist sicherzustellen, dass der belästigten Person aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Betroffene Personen erhalten jede mögliche Unterstützung durch die Dienststelle und - wenn gewünscht - eine Beratung, deren Kosten die Hochschule trägt.

Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, erhalten Schulungen über den sachgerechten Umgang mit Fällen sexueller Belästigung.

Beschäftigte der Abteilung Bau und Liegenschaften und Sicherheitsbeauftragte der h_da sollen im Rahmen ihrer Aufgaben den Aspekt der besonderen Gefährdung für Frauen in hochschuleigenen Gebäuden und Anlagen bewusst wahrnehmen und berücksichtigen und bei möglichen Gefahrenquellen geeignete Sicherheitsvorkehrungen treffen (z. B. Parkplatzbeleuchtung, beleuchtete Fahrradständer, gute Ausschilderung/Beleuchtung/Orientierungssystem) in den Hochschulgebäuden und außerhalb der Gebäude).

4.10 Öffentlichkeitsarbeit

Maßnahmen zur Gleichstellung sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bilden inzwischen einen Wettbewerbsfaktor im Wettbewerb der Hochschulen um die besten Studierenden und Beschäftigten. Die Hochschule achtet daher im Rahmen ihrer Selbstdarstellung darauf, sich als Institution zu präsentieren, die die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anstrebt und daher von hohem Interesse für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen, Künstlerinnen und Mitarbeiterinnen ist.

In den Dokumenten der Hochschule wird auf eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern geachtet, d.h. der Beitrag von Frauen am Hochschulleben und ihre Leistungen in Forschung, Lehre und Verwaltung werden in den Medien der Hochschule Darmstadt sichtbar gemacht.

4.11 Sprache

Sprache schafft Bewusstsein. Der Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache ist Ausdruck einer reflektierten Haltung und gestalterischer wie wissenschaftlicher Präzision. Sie hat Vorbildcharakter im Studium, in den Wissenschaften, in den Künsten und in der Verwaltung. Alle Mitglieder der Hochschule werden daher explizit aufgefordert, ihren eigenen mündlichen und schriftlichen Sprachgebrauch und den ihrer (Lehr- und Lern-)Materialien zu überprüfen und eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, das heißt eine Sprache, die anerkennend und nicht diskriminierend ist. Hierzu stehen die Gleichstellungsbeauftragten beratend zur Verfügung.

5 Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Die Fachbereiche und Zentralen Organisationseinheiten der Hochschule legen der Senatskommission Gleichstellung sowie den Gleichstellungsbeauftragten alle zwei Jahre einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan formulierten Maßnahmen vor. Die

Berichte werden durch die Gleichstellungsbeauftragten abgefragt, die hierfür eine Vorlage/ein Muster vorgeben. Die Berichte sollen eine geschlechtsdifferenzierte Bestandsaufnahme enthalten.

Die Gleichstellungsbeauftragten erstellen auf Grundlage dieser Materialien einen Bericht über die Situation der Frauen an der Hochschule Darmstadt. Der Senat nimmt dazu Stellung.

6 Schlussbestimmungen und Geltungsdauer

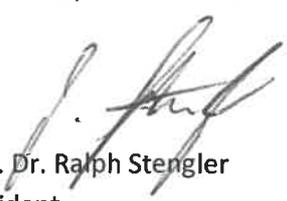
Die Rechte der Menschen mit Behinderung werden durch den Frauenförder- und Gleichstellungsplan nicht berührt (siehe § 24 HGIG). Die geltenden Vorschriften zugunsten von Menschen mit Behinderung, insbesondere des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX), werden beachtet und angewendet.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird als zentrales Vorgabedokument im IMS und im Gender-Portal der Hochschule (<https://gleichstellung.h-da.de/>) veröffentlicht. Der Link wird zur Information an allen Beschäftigten versandt. Alle Leitungen werden gesondert um Kenntnisnahme und Beachtung gebeten.

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan hat eine sechsjährige Geltungsdauer. Er tritt rückwirkend zum 01. April 2021 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2027.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist nach drei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sonst nicht erreicht werden können. Mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten kann der Frauenförder- und Gleichstellungsplan bei Bedarf auch zu einem anderen Zeitpunkt angepasst werden.

Darmstadt, den 27.07.2021



Prof. Dr. Ralph Stengler
Präsident

Anhang

Tabelle 1: Unbefristet Beschäftigte

Tabelle 2: Befristet Beschäftigte

Tabelle 3: Personen in Ausbildung

Tabelle 4: Führungskräfte

Tabelle 5: Abschätzung neu zu besetzender Stellen und Beförderungen

Tabelle 6: Unterrepräsentanz von Frauen und Zielvorgaben

Anlage 7: Hessenweite Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren

Tabelle 1: Unbefristete Beschäftigte

Istanalyse	Ganztagskräfte			Teilzeitbeschäftigte					
	Personen			Personen			Beschäftigungsvolumen i. Proz.		
Besoldungsgruppe/ Tarifgruppe	Beschäftigte insges.	davon Frauen	davon Männer	Beschäftigte insges.	davon Frauen	davon Männer	Beschäftigte insges.	davon Frauen	davon Männer
WL3	1	0	1	0	0	0	0	0	0
WL1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
W 2	260	57	203	8	6	2	5,37	4,2	1,17
C 3	19	5	14	0	0	0	0	0	0
C 2	27	8	19	1	0	1	0,5	0	0,5
A15	2	2	0	0	0	0	0	0	0
A14	5	3	2	0	0	0	0	0	0
A13 GD	2	0	2	1	1	0	0,88	0,88	0
A12	4	1	3	2	2	0	1,1	1,1	0
A11	1	1	0	3	3	0	1,67	1,67	0
A10	1	0	1	0	0	0	0	0	0
A9 MD	1	0	1	0	0	0	0	0	0
E15	2	1	1	0	0	0	0	0	0
E14	18	8	10	2	2	0	1,6	1,6	0
E13UE	8	2	6	4	3	1	3,38	2,5	0,88
E13	76	22	54	27	15	12	17,46	9,56	7,9
E12	64	17	47	24	16	8	14,57	9,72	4,85
E11	43	30	13	32	24	8	19,89	14,66	5,23
E10	6	2	4	11	8	3	6,13	4,63	1,5
E9A	13	2	11	5	3	2	2,35	1,98	0,37
E9B	7	3	4	1	0	1	1,26	0,8	0,46
E8	61	51	10	52	48	4	32,22	29,59	2,63
E7	16	2	14	4	2	2	2,93	1,38	1,55
E6	31	11	20	12	8	4	7,86	5,01	2,85
E5	16	1	15	0	0	0	0	0	0
E4	0	0	0	1	1	0	1,25	0,95	0,3
E3	1	0	1	0	0	0	0	0	0

Tabelle 2: Befristet Beschäftigte

Istanalyse	Ganztagsbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte					
	Personen			Personen			Beschäftigungsvolumen i. Proz.		
Entgeltgruppen*	Beschäftigte insges.	davon Frauen	davon Männer	Beschäftigte insges.	davon Frauen	davon Männer	Beschäftigte insges.	davon Frauen	davon Männer
AT	4	2	2	15	6	9	7,16	2,83	4,33
E14	0	0	0	1	0	1	0,15	0	0,15
E13	57	14	43	64	34	30	35,64	18,03	17,61
E12	2	0	2	2	1	1	0,75	0,25	0,5
E11	8	5	3	45	21	24	23,47	11,14	12,33
E10	0	0	0	3	3	0	1,5	1,5	0
E9B	1	1	0	1	1	0	0,5	0,5	0
E8	2	2	0	5	5	0	2,08	2,08	0
E6	5	2	3	2	1	1	1,25	0,75	0,5
E4	0	0	0	1	1	0	0,5	0,5	0

* Zur besseren Übersicht werden nur die Entgeltgruppen dargestellt, in denen es befristet Beschäftigte gibt

Tabelle 3: Personen in Ausbildung

Ausbildungsberuf oder dualer Studiengang (h_da als Praxisbetrieb gemäß Kooperation mit DHBW)	Zahl der Auszubildenden gesamt	davon Frauen	davon Männer
Bachelor o. Sc. KOSE	1	1	0
Drucker/in	1	0	1
Fachinformatiker/in	2	1	1
Fachinformatiker/in FR Systemintegr.	4	0	4
Feinwerkmechaniker/in Ma.bau	3	1	2
Kauffrau/mann für Büromanagement	4	4	0
Anwärter/Innen	0	0	0

Tabelle 4: Führungskräfte

Präsidium	weiblich	männlich
Präsident*in	0	1
Vizepräsident*in	1	2
Kanzler*in	0	1
gesamt	1	4

Dekanate	weiblich	männlich	gesamt	weiblich (%)	männlich (%)
Dekan*in	2	10	12	8	92
Prodekan*in	3	8	11	27	73
Studiendekan*in	6	6	12	50	50
Dekanat gesamt	11	24	35	31	69

Führungskräfte in Ressorts	weiblich	männlich	gesamt	weiblich (%)	männlich (%)	frei werdende Stellen	Zielvorgaben	
							(2021 - 2023)	(2024 - 2026)
Ressort1 (Hochschulbeziehungen und - strategien)	3	3	6	50	50	2	keine Unterrepräsentanz	
Ressort 2 (Digitalisierung und Internationalisierung)	2	3	5	40	60	2	60,00%	60,00%
Ressort 3 (Studium, Lehre und student. Angelegenheit)	2	4	6	33	67	3	65,00%	65,00%
Ressort 4 (Haushalt, Personal, Bau und Recht)	4	2	6	67	33	2	keine Unterrepräsentanz	
Ressort 5 (Forschung und Nachhaltige Entwicklung)	1	1	2	50	50	0		
Ressort gesamt	12	13	25	48	52	9		

Tabelle 5: Abschätzung neu zu besetzender Stellen

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Anzahl der durch Erreichen der Altersgrenze ausscheidenden Beschäftigten		Anzahl der durch sonstige Fluktuation freiwerdenden Personalstellen		voraussichtlich entfallende Stellen		voraussichtlich neu zu besetzende Stellen		Beförderungen	
	erster 3-Jahres-Zeitraum (2021 - 2023)	zweiter 3-Jahres-Zeitraum (2024 - 2026)	erster 3-Jahres-Zeitraum (2021 - 2023)	zweiter 3-Jahres-Zeitraum (2024 - 2026)	erster 3-Jahres-Zeitraum (2021 - 2023)	zweiter 3-Jahres-Zeitraum (2024 - 2026)	erster 3-Jahres-Zeitraum (2021 - 2023)	zweiter 3-Jahres-Zeitraum (2024 - 2026)	erster 3-Jahres-Zeitraum (2021 - 2023)	zweiter 3-Jahres-Zeitraum (2024 - 2026)
C3	8	7	0	0	0	0	fallen weg, gehen	fallen weg, gehen in W2 über		
C2	4	2	0	0	0	0	fallen weg, gehen	fallen weg, gehen in W2 über		
WL3	1	0	0	0	0	0		1	0	
W2	15	17	0	0	0	0		27	26	
A15	0	0	0	0	0	0		0	0	1
A14	1	0	0	0	0	0		1	0	1
A13 GD	0	0	0	0	0	0		0	0	3
A12	1	2	0	0	0	0		1	2	
A11	1	0	0	0	0	0		1	0	1
E15	0	1	0	0	0	0		0	1	
E14	0	2	0	0	0	0		0	2	

Frauenförderplan -Tabelle5.xlsx

LEHR_	0	1	0	0	0	0	0	0	0		
E13	6	10	0	0	0	0	0	6	11		
E12	2	4	0	0	0	0	0	2	4		
E11	2	3	0	0	0	0	0	2	3		
E10	1	0	0	0	0	0	0	1	0		
E9A	1	1	0	0	0	0	0	1	1		
E9B	0	2	0	0	0	0	0	0	2		
E8	3	13	0	0	0	0	0	3	13		
E7	1	1	0	0	0	0	0	1	1		
E6	0	1	0	0	0	0	0	0	1		
E5	2	3	0	0	0	0	0	2	3		
E4	1	0	0	0	0	0	0	1	0		

Tabelle 6: Unterrepräsentanz von Frauen und Zielvorgaben

Besoldungs- gruppe/ Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Unterreprä- senz (ja/nein)	Freie Stellen/ Beförderungen	Zielvorgabe	
						erster 3-Jahres- Zeitraum (2021 - 2023)	zweiter 3-Jahres- Zeitraum (2024 - 2026)
WL3	1	0	0%	ja	1	Wahlamt	Wahlamt
WL1	1	0	0%	ja	0	Einstellung erfolgt über Ministerium	Einstellung erfolgt über Ministerium
W2	268	63	24%	ja	53	65%	65%
C3	19	5	26%	ja	0	Keine C3-Stellen mehr vorhanden	Keine C3-Stellen mehr vorhanden
C2	28	8	29%	ja	0	Keine C2-Stellen mehr vorhanden	Keine C2-Stellen mehr vorhanden
AT (Vertretung einer Professur)	19	8	42%	ja	12	55%	55%
A15	2	2	100%	nein	1	Keine Unterrepräsentanz	Keine Unterrepräsentanz
A14	5	3	60%	nein	2	Keine Unterrepräsentanz	Keine Unterrepräsentanz
A13 GD	3	1	33%	ja	3	60%	60%
A12	6	3	50%	nein	3	Keine Unterrepräsentanz	Keine Unterrepräsentanz
A11	4	4	100%	nein	2	Keine Unterrepräsentanz	Keine Unterrepräsentanz
E15	2	1	50%	nein	1	Keine Unterrepräsentanz	Keine Unterrepräsentanz
E14	21	10	48%	ja	2	55%	55%
E13UE	12	5	42%	ja	0	wegen TV-ÜH fallen diese Stellen weg	wegen TV-ÜH fallen diese Stellen weg
E13	224	85	38%	ja	17	60%	60%
E12	92	34	37%	ja	6	60%	60%

Frauenförderplan -Tabelle6_V2.xlsx

E11	128	80	63%	nein	5	Keine Unterrepräsentanz	Keine Unterrepräsentanz
E10	20	13	65%	nein	1	Keine Unterrepräsentanz	Keine Unterrepräsentanz
E9A	18	5	28%	ja	2	65%	65%
E9B	10	5	50%	nein	2	Keine Unterrepräsentanz	Keine Unterrepräsentanz
E8	120	106	88%	nein	16	Keine Unterrepräsentanz	Keine Unterrepräsentanz
E7	20	4	20%	ja	2	60%	60%
E6	50	22	44%	ja	1	55%	55%
E5	16	1	6%	ja	5	55%	55%
E4	2	2	100%	nein	1	Keine Unterrepräsentanz	Keine Unterrepräsentanz



**Vereinbarung von
hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in
Berufungsverfahren**

zwischen

den Universitäten des Landes Hessen

vertreten durch die Konferenz hessischer Universitätspräsidien

und

den Fachhochschulen des Landes Hessen

vertreten durch die Konferenz hessischer Fachhochschulpräsidien

und

der Hochschule Geisenheim University

Präambel: Um den Anteil von Professorinnen in Hessen zu erhöhen, erklären die hessischen Hochschulen, zukünftig in Berufungsverfahren in Orientierung an den Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der DFG die folgenden Kriterien zur Qualitätssicherung und Gleichstellung beachten zu wollen. Aufgrund der strukturellen Unterschiede der einzelnen Hochschulen und Hochschultypen obliegt die Implementierung der einzelnen Maßnahmen in bestehende Satzungen und Ordnungen der Autonomie der einzelnen Hochschule.¹

1. Aktive Rekrutierung

Bereits in die Berufsplanung werden erste Schritte zur Findung von Kandidatinnen integriert. Dazu gehört die Identifikation verfügbarer hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen national und international bereits im Vorfeld der Ausschreibungen durch die entsprechenden Fachbereiche.

¹ Auch bei Vertretungsprofessuren sowie bei Lehrkräften für besondere Aufgaben sollen die Qualitätskriterien Anwendung finden.

Insbesondere in Fachbereichen mit geringem Frauenanteil und im Zuge von Exzellenzprogrammen (z. B. Cluster, LOEWE-Zentren etc.) werden so früh wie möglich gezielte Aktivitäten zur Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen begonnen. Bereits bestehende weibliche Netzwerke sollen dafür gezielt genutzt und weiter ausgebaut werden. Hierzu gehört die Einladung, sich am formalen Ausschreibungsverfahren zu beteiligen.

Bei der Ansprache von potentiellen Kandidatinnen ist diesen auch mitzuteilen, in welchem Rahmen man auf sie aufmerksam geworden ist, und welche Bedeutung der aktiven Ansprache zukommt.

2. Befangenheitsprüfung

Mögliche Befangenheiten von Berufungskommissionsmitgliedern sind im gesamten Ablauf des Berufungsverfahrens transparent zu machen und offen zu diskutieren. Gemäß den jeweiligen hochschulinternen Regelungen eindeutig befangene Mitglieder sind aus der Kommission auszuschließen.

Bei der Auswahl von Berufungskommissionsmitgliedern sowie Gutachterinnen und Gutachtern gelten für die in Frage kommenden Personen die Befangenheitsregeln der DFG. Sollte erst nach Eingang eines Gutachtens eine mögliche Befangenheit offensichtlich werden, darf das entsprechende Gutachten nicht zur Entscheidungsfindung herangezogen werden.

3. Berufungskommission

Bei der Bildung von Berufungskommissionen wird eine möglichst paritätische Beteiligung beider Geschlechter angestrebt. Die hessischen Hochschulen verpflichten sich damit, über den gesetzlichen Rahmen hinaus zu gehen.²

4. Gutachten

Die Auswahlkriterien sollen in der ersten Sitzung der Berufungskommission schriftlich festgehalten und allen Gutachterinnen und Gutachtern schriftlich mitgeteilt werden (vgl. dazu WR, *Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren*, Drs. 6709-05, 38).

² Zur klarstellenden Ergänzung: In solchen Fachbereichen, in denen eine geschlechterparitätische Besetzung aufgrund der Personalstruktur noch nicht möglich ist, ist eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen mit Gremienarbeit zu Lasten der für Forschung und Lehre zur Verfügung stehenden Zeit zu vermeiden.

5. Leistungsbemessung und Auswahlkriterien

Die Marginalisierung von Frauen insbesondere bei den Professuren ist Ergebnis eines vielschichtigen Wirkungsgefüges struktureller Faktoren und individueller Lebensentwürfe (vgl. dazu WR (2007), *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*, Drs. 8036-07, 21).

Um Verzerrungseffekte durch geschlechtsstereotype Wahrnehmungen³ und differente gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu minimieren, darf an hessischen Hochschulen die Begutachtung einer Bewerbung nicht zum Nachteil von Bewerberinnen und Bewerbern auf wissenschaftsfremde Kriterien wie Lebensalter etc. gestützt werden (vgl. DFG, *Hinweise zur Begutachtung*, DFG Vordruck 10.20-6/10).

Gleichzeitig ist ein Nachteilsausgleich zugunsten von Bewerberinnen und Bewerbern wegen bestimmter außerwissenschaftlicher Sachverhalte möglich: Individuelle Lebensumstände (Schwangerschaft und Geburt, Kinderbetreuung, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Behinderung und chronische Erkrankung, Wehrdienst und Bundesfreiwilligendienst) werden bei der Bewertung gemäß der DFG-Leitlinien zu Vielfalt und Chancengleichheit berücksichtigt.

In den Fällen, in denen Berufspraxis außerhalb einer Hochschule Voraussetzung für eine Berufung ist, sollen für die Berechnung der anrechenbaren Praxistätigkeit Arbeitstätigkeiten in Teilzeit nach dem Hochschulabschluss wie Vollzeitbeschäftigungen gewertet werden.

6. Transparenz

Die DFG und der Wissenschaftsrat haben deutlich gemacht, dass auch Maßnahmen zur allgemeinen Qualitätssicherung von Berufungsverfahren Effekte haben, die Gleichstellung begünstigen. Dazu gehören vor allem Transparenz, verbindliche Kriterien und wertschätzende Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern in allen Schritten des Verfahrens (vgl. dazu WR, *Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren*, Drs. 6709-05, 38- 40).

Um der Forderung der Transparenz nachzukommen, sollen alle Kandidatinnen und Kandidaten, die zu Probevorträgen eingeladen werden, über die weiteren Schritte des Verfahrens informiert werden.

Der Transparenz des Verfahrens dient auch die Dokumentation. Im Rahmen des Berufungsberichts ist bezüglich geschlechtsspezifischer Aspekte zu dokumentieren:

³ Gender-Aspekte sollen in die grundlegenden Trainingsangebote für Führungskräfte und neuberufene Professuren implementiert und gezielt Gender-Training angeboten werden. Für die Sensibilisierung von Lehrenden für Gender-Aspekte und zum Einbezug von Gender in die Lehre werden die hessischen Hochschulen gemeinsam ein Konzept erarbeiten.

- die Ausschreibungsorgane und die gezielte Ansprache von Frauen im Ausschreibungstext,
- ggf. ergriffene Maßnahmen der Rekrutierung von Bewerberinnen inkl. Informationen zur allgemeinen Bewerberinnenlage,
- die Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen bei der engeren Auswahl,,
- die Begründung für die Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter (vor allem dann, wenn nicht mindestens eine Gutachterin beteiligt war),
- die Beteiligung der Frauenbeauftragten bzw. Fachbereichsfrauenbeauftragten bei den verschiedenen Verfahrensschritten.

7. Einstufung und Bleibeverhandlungen

Die hessischen Hochschulen verpflichten sich dazu, Frauen und Männer im Rahmen der W-Besoldung unvoreingenommen und gleich zu behandeln. Bei allen Berufungs- und Bleibeverhandlungen wird besonders darauf geachtet, dass auch Rahmenbedingungen für die berufliche Tätigkeit geschaffen werden (Stärkung der familiengerechten Hochschule, des Dual Career Service und evtl. weitere Maßnahmen).⁴

Wiesbaden, den 29. Januar 2015

**Für die fünf
Universitäten
des Landes Hessen:**

Prof. Dr. Katharina Krause
Präsidentin der Philipps-Uni-
versität Marburg, Sprecherin
der Konferenz hessischer
Universitätspräsidien

**Für die fünf
Fachhochschulen
des Landes Hessen:**

Prof. Dr. Karim Khakzar,
Präsident der Hochschule
Fulda, Vorsitzender der
Konferenz hessischer
Fachhochschulpräsidien

**Für die
Hochschule Geisenheim
University:**

Prof. Dr. Hans Reiner
Schultz, Präsident

⁴ Die Hochschule RheinMain wird gemeinsam mit der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt a.M. die Beantragung und Durchführung eines Forschungsprojekts bezüglich der Nichtschlechterstellung von Frauen gegenüber Männern in der W-Besoldung unterstützen und fördern.