

# GLEICHSTELLUNGSKONZEPT FÜR PARITÄT DER HOCHSCHULE DARMSTADT

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

„Der Ausschluss der Frauen aus der Wissenschaft ist ein Symptom für die Leistungsschwäche und Ineffizienz in der Struktur des europäischen Forschungssystems selbst ...  
Was gut für Frauen in der Wissenschaft ist,  
ist daher auch gut für Forschung und Gesellschaft insgesamt.“

Philippe Busquin, 2001  
Europäischer Forschungskommissar

## INHALT

Vorbemerkung .....	1
1 Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule Darmstadt.....	1
2 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität.....	3
2.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der Hochschule Darmstadt.....	3
2.2 Institutionalisierte Frauenförderung/Gleichstellungsbeauftragte .....	4
2.3 Senatskommission Gleichstellung.....	5
2.4 Gleichstellung im Rahmen von EUT+ .....	5
3 Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen.....	6
4 Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der Hochschule.....	12
5 Schwerpunktsetzung in der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Darmstadt...	13
5.1 Frauen in wissenschaftlichen Spitzen- und Leitungspositionen .....	14
5.1.1 Bewährte Maßnahmen aus bisherigen Professorinnenprogrammen .....	14
5.1.2 Zu modifizierende Maßnahmen aus bisherigen Professorinnenprogrammen...	15
5.1.3 Neue Maßnahmen .....	15
5.2 (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen .....	15
5.2.1 Zu modifizierende Maßnahmen aus bisherigen Professorinnenprogrammen...	16
5.2.2 Neue Maßnahmen .....	16
5.3 Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind .....	17
5.3.1 Bewährte Maßnahmen aus bisherigen Professorinnenprogrammen .....	18
5.4 Gleichstellungsfördernde und geschlechtergerechte Hochschulkultur .....	18
5.4.1 Bewährte Maßnahmen aus bisherigen Professorinnenprogrammen .....	19
5.4.2 Zu modifizierende Maßnahmen aus bisherigen Professorinnenprogrammen...	20
5.4.3 Neue Maßnahmen .....	21
6 Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen	22
Anhang	

## VORBEMERKUNG

Die Hochschule Darmstadt hat die vergangenen zehn Jahre seit ihrer Teilnahme am Professorinnenprogramm II und III genutzt, um für Genderthemen in Lehre, Forschung und Verwaltung zu sensibilisieren und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der Hochschule zu etablieren.

Ausgehend von den bereits mit Unterstützung des Professorinnenprogramms II und III umgesetzten Maßnahmen hat die Hochschule Darmstadt den klaren Schwerpunkt für die Entwicklung ihres Gleichstellungskonzepts für Parität im Bereich der nachhaltigen Verankerung von Gleichstellung an der Hochschule identifiziert, um die bereits erreichten Fortschritte in Richtung Parität auszubauen und zu beschleunigen. Von der Beteiligung am Professorinnenprogramm IV erwartet die Hochschule Darmstadt zusätzliche fachliche und strategische Impulse, um die dargestellten vertiefenden und ergänzenden Konzepte und Maßnahmen in den nächsten fünf Jahren realisieren zu können.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität wurde im Wintersemester 2023/24 unter Beteiligung verschiedener Akteur\*innen diskutiert und erarbeitet. Das Präsidium begrüßt die Fortführung des Professorinnenprogramms und hat die vorliegende Dokumentation am 20.08.2024 beschlossen.

## 1 STRUKTUR UND AUSGANGSSITUATION AN DER HOCHSCHULE DARMSTADT

Die Hochschule Darmstadt (h\_da) als *eine der größten Hochschulen für Angewandte Wissenschaften* (HAW) in Deutschland bietet für die rund *14.000 Studierenden* mit über 70 Bachelor-, Diplom-, und Masterstudiengänge und vielfach selbst wählbaren Schwerpunkten an zwei Standorten beste Berufsaussichten. Das Spektrum der Studiengänge reicht von den Ingenieurwissenschaften über Informationstechnologien, Soziale Arbeit, Gesellschafts- und Sozialwissenschaften sowie Wirtschaft bis hin zu Architektur, Medien und Design.

Ein *gutes Betreuungsverhältnis* während des Studiums mit überschaubaren Gruppen und die ausgeprägte *Praxisorientierung* sowie die Erweiterung der fachspezifischen Studiengänge durch zusätzliche Kursangebote zu Themen aus Gesellschaft, Kultur, Sprachen und anderen Soft Skills bilden die Grundlage des hohen Ansehens der Hochschule Darmstadt. Berufstätigen bietet die Hochschule Darmstadt Weiterbildungen und Fernstudien mit Zertifikats-, Bachelor- und Masterabschluss.

Hinzu kommt eine verstärkt *internationale Ausrichtung* der Studiengänge und der Forschung. Der Charakter der Hochschule wird daher auch durch 18 % Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit geprägt. Im Rahmen der 2020 gegründeten Allianz „*European University of Technology*“, kurz EUT+, bietet die Hochschule Darmstadt neben einem vielfältigen Sprachenprogramm zusätzlich eine Reihe internationaler Studiengänge und ein *Zertifikat Internationale Studien zur Förderung internationaler und interkultureller Kompetenz* an.

Bereits vor Studienbeginn hat die Hochschule Darmstadt mit mittlerweile vier verschiedenen Orientierungsprogrammen in den Themenfeldern Soziale Arbeit (DasDoris!), MINT (Hessen-Technikum, hejmint) und Gestaltung (Start) eine Angebotsvielfalt an *gendersensiblen Orientierungssemestern* für Abiturient\*innen geschaffen, die hessen- und bundesweit ein Alleinstellungsmerkmal darstellt.

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

Darüber hinaus verfügt die Hochschule Darmstadt über ein *eigenständiges Promotionsrecht in forschungsstarken Fachrichtungen*. Die Ausübung des Promotionsrechts erfolgt in eigens dafür eingerichteten Promotionszentren, die als Plattform zur Bündelung von Forschungsstärke dienen. Die Vernetzung in den Promotionszentren ermöglicht inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit, sodass Promovierenden ein geeignetes wissenschaftliches Umfeld geboten wird. Zusätzlich bietet die Hochschule Darmstadt ein Promotionsprogramm in Kooperation mit renommierten europäischen Universitäten. Als erste hessische Hochschule für angewandte Wissenschaften und als eine der bundesweit ersten Hochschulen für angewandte Wissenschaften hat die Hochschule Darmstadt 2012 eine *Graduiertenschule* zur Unterstützung der Promovierenden eingerichtet. Dabei konzentriert sich die Hochschule Darmstadt auf die drei Schwerpunktbereiche *intelligente Technologien für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft, Mobilität und Energie sowie Verfahrenstechnologien und Nachhaltigkeit*. Das besondere Augenmerk auf das Thema Nachhaltigkeit zeigt sich auch darin, dass die Hochschule Darmstadt als einzige deutsche Hochschule einen Doktorgrad in Nachhaltigkeitswissenschaften vergibt.

Für ihre 1.200 Beschäftigten (darunter rund 340 Professor\*innen) und ihre rund 14.000 Studierenden bietet die Hochschule Darmstadt verschiedene *Angebote für Familien* an. Als erste hessische Hochschule für angewandte Wissenschaften ist die Hochschule Darmstadt 2015 mit dem Gütesiegel „Familienfreundliche Hochschule Land Hessen“ des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport ausgezeichnet worden. Im April 2019 erfolgte die Re-Zertifizierung durch das Hessische Ministerium des Innern und für Sport und am 22. Juni 2023 die Re-Re-Zertifizierung. Ziele und Maßnahmen befinden sich in der neuen Zielvereinbarung (2023-2027). Ein wichtiger Bestandteil hierbei ist die bereits 2012 erfolgte Eröffnung eines eigenen Familienbüros als zentrale Anlaufstelle für alle Hochschulmitglieder in Fragen der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, auch in Kooperation mit externen Einrichtungen und Unternehmen. Durch diverse *Kinderbetreuungsmöglichkeiten* unterstützt die Hochschule eine bessere Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Elternschaft. Unter anderem werden Kurzzeit- bzw. Ad-hoc-Betreuungsplätze für Kinder von Bediensteten und Studierenden zur Verfügung gestellt und seit 2012 Ferienspiele für Kinder von Hochschulangehörigen im Alter von 6 bis 12 Jahren als sportorientierte Ferienspiele in einem Kooperationsprojekt angeboten. Unterstützt werden die Wissenschaftler\*innen an der Hochschule Darmstadt durch die Zusammenarbeit mit Wissenschaftseinrichtungen, zahlreichen regionalen Wirtschaftsunternehmen sowie Kommunen und Gemeinden im Bereich des Technologie- und Wissenstransfers und

kooperativer Forschungsprojekte sowie einer Reihe von Forschungsgruppen und Instituten, die sich mit Forschungs- und Entwicklungsfragen zu aktuellen Forschungsthemen befassen, und dem Servicezentrum für Forschung und Transfer (SFT). Als Teil des HAWtech-Verbundes fördert die h\_da eine engere Vernetzung und bessere Kooperation in Lehre, Forschung, Technologietransfer, Weiterbildung und Hochschulmanagement.

Die Hochschule Darmstadt hat sich im Professorinnenprogramm II und III erfolgreich beworben und wurde mit sechs Regelprofessuren gefördert. Mit den hierdurch freigewordenen Mitteln wurden erfolgreich verschiedene Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt.

## 2 STRUKTURELLE VERANKERUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTS FÜR PARITÄT

Die in diesem Gleichstellungskonzept beschriebenen Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit können nur dann zufriedenstellend umgesetzt werden, wenn Gleichstellungspolitik einen festen Platz im Hochschulalltag einnimmt und nicht gegenüber anderen drängenden Herausforderungen in den Hintergrund gerät. Mit folgenden Maßnahmen wird Gleichstellungspolitik an der Hochschule Darmstadt daher strukturell verankert und diese auch im Hochschulalltag sichtbar gemacht.

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

Für eine nachhaltige Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität sowie zur Gewährleistung von Diskriminierungsfreiheit sind Genderaspekte und Chancengleichheit – auch der Geschlechter – in allen *Grundsatzdokumenten* der Hochschule enthalten. In ihrem Leitbild verpflichtet sich die Hochschule Darmstadt explizit, Chancengleichheit aktiv zu fördern und unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft, Alter, Behinderung, Nationalität und Religion einen gleichberechtigten Zugang zu Qualifikationen und Karrieren einzuräumen<sup>1</sup>. Die hohe Relevanz von gleichstellungspolitischen Zielen wird sowohl durch die *Zielvereinbarungen zwischen der Hochschule Darmstadt und dem hessischen Ministerium für Wissenschaft und Forschung, Kunst und Kultur (HMWK)* als auch durch die strukturelle Verankerung des Gleichstellungsbüros im Diversity Management zum Ausdruck gebracht, welches direkt dem Präsidenten (Ressort 1) zugeordnet ist. Im regelmäßigen Dialog zwischen der präsidialen Leitung und den Gleichstellungsbeauftragten werden alle gleichstellungspolitischen Aspekte diskutiert, die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts für Parität und die Wirksamkeit der Maßnahmen erörtert und die Fortschreibung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans begleitet, welcher die Gleichstellungsmaßnahmen in der Organisationsstruktur und Verwaltung der h\_da beinhaltet sowie die zentralen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der akademischen Selbstverwaltung betont. Die Einbindung von Gleichstellungsbeauftragten und die zentrale Umsetzung von Gleichstellung in der Beschäftigungsstruktur der h\_da sind wesentliche Themen des Frauen- und Gleichstellungsförderplans.

---

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

Die Verankerung von Genderaspekten in der Qualitätspolitik der Hochschule zeigt sich durch die Festlegung von *Zielvereinbarungen der Fachbereiche mit dem Präsidium*, in denen Genderaspekte explizit berücksichtigt und die Ziele als konkrete Qualitätsziele im bereits 2010 eingeführten Integrierten Managementsystem (IMS) für die gesamte Hochschulgemeinschaft zugänglich sind. Die Verantwortlichkeiten für Fragen der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit sind im IMS klar geregelt und die Kontaktdaten der zuständigen Personen jederzeit verfügbar. Die beiden Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule sind in die im IMS beschriebenen Personalbeschaffungsprozesse eingebunden. Damit ist sichergestellt, dass die definierten Abläufe an der gesamten Hochschule bekannt sind. Die im Rahmen der Personalbeschaffungsprozesse auszufüllenden Vorgabedokumente (z. B. Anträge) geben die Berücksichtigung von Genderaspekten vor. Besonderen Wert legt die Hochschule Darmstadt auf die *Sensibilisierung von Gender Mainstreaming bei Führungskräften sowie Professor\*innen*, die durch Fortbildungsangebote dafür sensibilisiert werden. Außerdem legt die Hochschule großen Wert auf die *Genderkompetenz ihrer Lehrenden*, um diese Thematik auch in Lehre und Forschung zu verankern. In allen Stellenausschreibungen für Lehrende der Hochschule Darmstadt wird dies mit dem Satz „Genderkompetenz wird vorausgesetzt“ kommuniziert und in Bewerbungsgesprächen überprüft. Genderkompetenz ist somit eine notwendige Voraussetzung für eine Beschäftigung an der Hochschule Darmstadt und es kann sichergestellt werden, dass neue Kolleg\*innen über Genderkompetenz verfügen und hierdurch die Verankerung von Genderaspekten in Lehre und Forschung gewährleistet ist. Zur nachhaltigen Unterstützung aller Gendermaßnahmen wurden Grundsatzdokumente für Bewerbungsgespräche sowie Berufungsverfahren entwickelt, welche als Handreichungen für alle Hochschulmitglieder auf der Startseite des IMS zugänglich sind.

## 2.2 Institutionalisierte Frauenförderung/Gleichstellungsbeauftragte

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

Eine professorale und eine nicht-professorale Gleichstellungsbeauftragte sind zu je 50 % bzw. 65 % für diese Funktion freigestellt; die Vertretung der beiden Gleichstellungsbeauftragten ist durch eine weitere Person sichergestellt. Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, eine Mitarbeiterin im Sekretariat und eine studentische Hilfskraft unterstützen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Zur Sicherstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern erstellt die Hochschule Darmstadt regelmäßig einen *Frauenförder- und Gleichstellungsplan*. Basierend auf einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie einer Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen werden in ihm Maßnahmen zur Gleichstellung und Förderung von Frauen geregelt.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der *Landeskonzferenz der hessischen Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten* 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.

### 2.3 Senatskommission Gleichstellung

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

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

### 2.4 Gleichstellung im Rahmen von EUT+

Gleichstellung hat in der EUT+-Allianz durch die Verankerung im Work Package 2 „Transitions and Society“ eine zentrale Bedeutung. In der zweiten Phase des Projekts wird ein europäisches EDI-Office eingerichtet, an dessen Regularien und Projekten die Hochschule aktiv beteiligt ist. Hierzu wurde auch an der h\_da 2024 ein EDI-Office gegründet, das sich mit den Themen Gleichstellung (equality), Diversität (diversity) und Inklusion (inclusiveness) beschäftigt und in dem Personen aus verschiedenen zuständigen Bereichen der Hochschule zusammenarbeiten.

Die EUT+-Allianz bietet die Chance, unsere Gleichstellungsmaßnahmen in einen europäischen Rahmen einzubetten und strukturell noch besser zu verankern. Bisherige Projekte umfassen z.B. die Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen insbesondere aus den MINT-Fächern oder die Förderung von bisher unterrepräsentierten Gruppen (z.B. Studierende aus nicht-akademischen Familien). Ein Reader zu gendersensibler Sprache in den Landessprachen der EUT+-Hochschulen wurde erstellt. Genderbezogene Daten für alle Statusgruppen werden erhoben, zentral ausgewertet und verglichen. Die lokalen Gleichstellungspläne werden weiterentwickelt und in den Rahmen der europäischen Nachhaltigkeitsziele gestellt.

Mit den europäischen Partnerhochschulen findet ein regelmäßiger Austausch und eine kritische Reflexion zur Entwicklung weiterer Maßnahmen und zur Abstimmung gemeinsamer Ziele statt.

### 3 STÄRKEN-/SCHWÄCHENANALYSE ZUR REPRÄSENTANZ VON FRAUEN AN DER HOCHSCHULE DARMSTADT

Trotz des großen Engagements der Hochschule Darmstadt bei der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen konnte noch keine Parität auf allen Ebenen erreicht werden. Ein genauerer Blick auf die Entwicklung innerhalb der einzelnen Ebenen ermöglicht es jedoch, einzelne Stärken, Schwächen und sich daraus ergebene Handlungsmaßnahmen zu identifizieren.

#### Studierende

Bei der Gruppe der Studierenden lässt sich seit 2020 zwar insgesamt ein kontinuierlicher Rückgang feststellen, gleichzeitig ist der Anteil an weiblichen Studierenden in den vergangenen Jahren aber stetig angestiegen. Seit 2014 hat sich der Anteil weiblicher Studierender um sieben Prozentpunkte auf 41 % im Jahr 2023 erhöht (vgl. Abbildung 1).

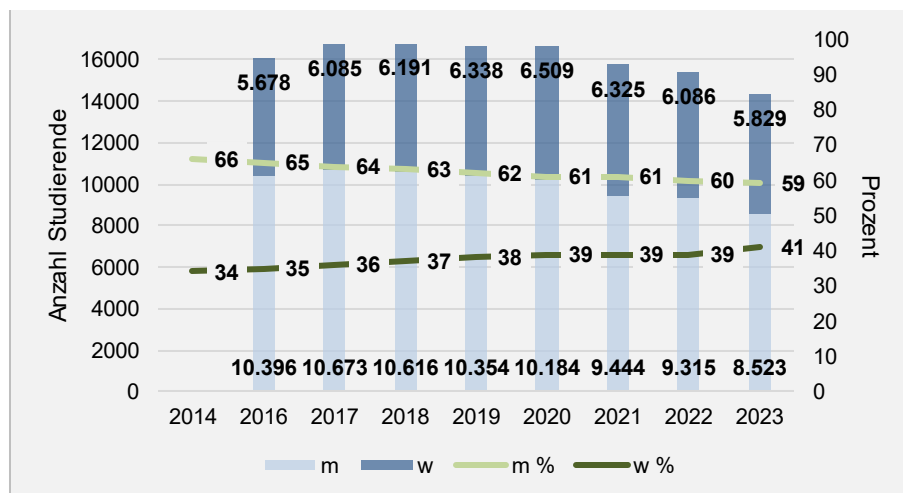


Abbildung 1: Studierende nach Geschlecht

Ein Blick in die einzelnen Fächergruppen lässt jedoch deutliche Unterschiede erkennen (Anhang 2): Während in den Fachgebieten *Wirtschaft und Gesellschaft* und *Architektur, Medien und Design* der Anteil an weiblichen Studierenden im Zeitverlauf bei rund 60 % liegt, stagniert der Wert in den *MINT-Fächern* trotz eines leichten Anstiegs bei ca. 21 %. Dieser Wert verteilt sich unterschiedlich auf die sechs MINT-Fachbereiche der Hochschule. Nach einem Zuwachs von acht Prozentpunkten liegt im Fachbereich Chemie und Biotechnologie der Frauenanteil bei inzwischen 52 %; im Fachbereich Elektro- und Informationstechnik sind nach einem Anstieg um sieben Prozentpunkte 22 % Studierende weiblich; im Fachbereich Maschinenbau und Kunststofftechnik ist der Anteil weiblicher Studierender seit 2016 um vier Prozentpunkte gestiegen und liegt nun bei 12 %; im Fachbereich Informatik liegt der Frauenanteil nach einem kleinen Rückgang bis 2022 wieder bei 15 %; im Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften ist der Frauenanteil um sieben Prozentpunkte gesunken und liegt nun bei 33 % und im Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwesen liegt der Frauenanteil seit einigen Jahren kontinuierlich bei ca. 30 %.

## Wissenschaftlicher und künstlerischer Nachwuchs

Hochschulen der angewandten Wissenschaften verfügen nur eingeschränkt über klassische Wege der Förderung des akademischen Nachwuchses. Obgleich der akademische Mittelbau eine entscheidende Rolle für die Förderung des Nachwuchses spielt, ist dieser an den HAWs im Vergleich zu den Universitäten nur rudimentär vorhanden. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, folgende unterschiedliche Statusgruppen an der Hochschule Darmstadt zu betrachten: *Lehrbeauftragte*, die durch Lehraufträge den Kontakt zur Hochschule und zur Wissenschaft halten können; *Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbAs)*, deren Lehrtätigkeit auf bestimmte, oft praxisnahe oder lehrintensive Aufgabenbereiche fokussiert ist; *wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen*, die entweder auf Projektstellen oder speziell eingerichteten Qualifikationsstellen tätig sind; *Promovierende*, die in unterschiedlichen Statusgruppen an ihrer Promotion arbeiten.

### Lehrbeauftragte

Zwar ist bei den weiblichen Lehrbeauftragten seit 2016 ein Anstieg um ca. 10 Prozentpunkte zu beobachten, jedoch stagniert die Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter seit 2018 bei knapp 30 % (Abbildung 2).

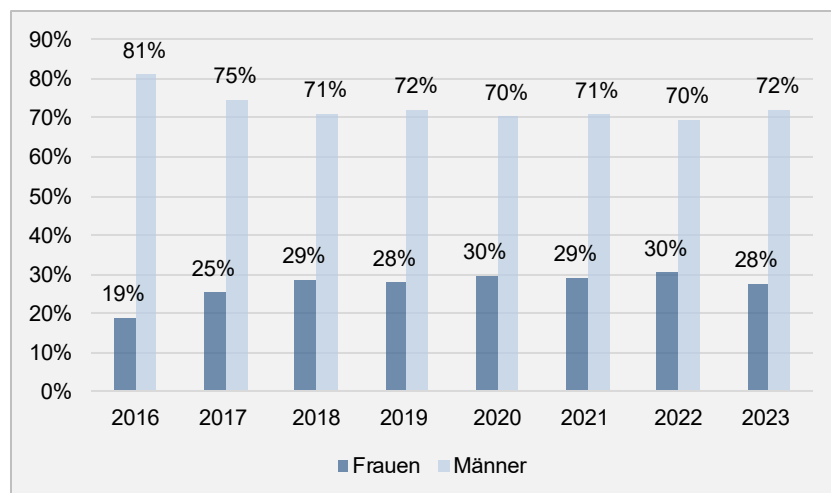


Abbildung 2: Lehrbeauftragte nach Geschlecht

Vor allem in den MINT-Fächern ist der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter im niedrigen zweistelligen Bereich und hat sich im betrachteten Zeitraum praktisch nicht verändert.

### Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)

LfbAs spielen eine zentrale Rolle in der hochschulischen Lehre, insbesondere in der praxisorientierten Ausbildung an HAWs. Sie tragen zur Qualität der Lehre bei, indem sie praxisnahe und studierendenzentrierte Aufgaben übernehmen, die die Professor\*innen entlasten und die Lehre bereichern. Durch ihre spezifische Ausrichtung auf Lehre und Praxisvermittlung sind sie eine wertvolle Ergänzung im akademischen Betrieb.

Der Frauenanteil unter den LfbAs ist seit 2016 deutlich angestiegen (Abbildung 3): War im Jahr 2016 nur jede dritte Stelle mit einer Frau besetzt, ist seit 2021 das Geschlechterverhältnis quasi ausgeglichen. Dies gilt auch für den MINT-Bereich.

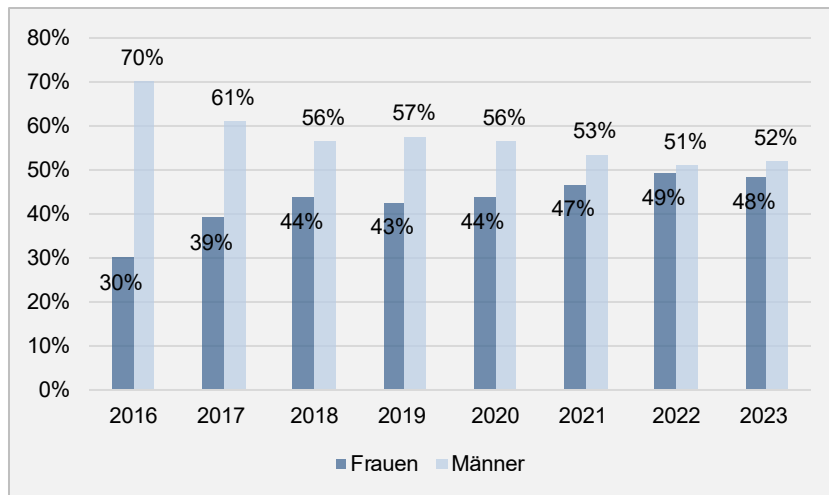


Abbildung 3: LfBAs nach Geschlecht

Diese Stellen sind explizit nicht für die eigene Qualifikation vorgesehen. Daher ist es aufgrund der hohen Lehrbelastung und der fehlenden Möglichkeit einer Deputatsreduktion bei Forschungsaktivitäten auf diesen Stellen schwer möglich, eine Promotion erfolgreich abzuschließen. Der Wert dieser Stellen für die Qualifikation des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses muss daher kritisch gesehen werden.

#### Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen

Zwar hat sich die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen seit 2016 von 62 auf 140 Personen erhöht, der Frauenanteil indes ist nicht gestiegen, sondern stagniert bei ca. 30 % (Abbildung 4).

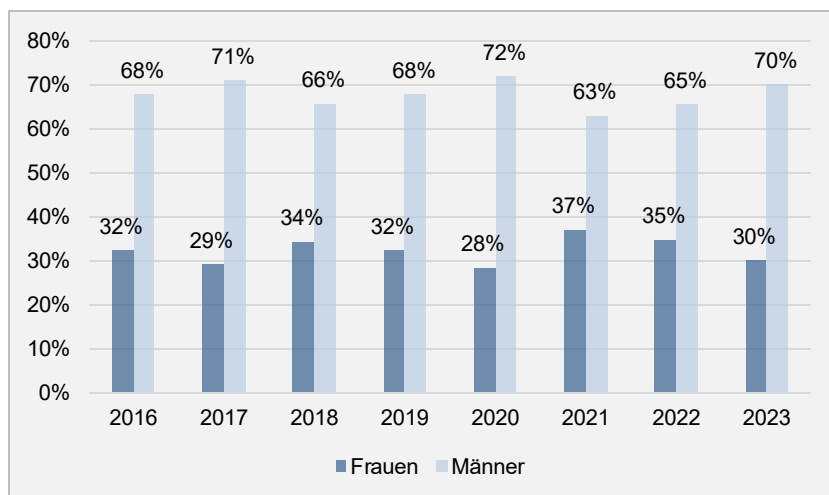


Abbildung 4: Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen nach Geschlecht

#### Promovierende

Der Hochschule Darmstadt ist das eigenständige Promotionsrecht im hochschulinternen Promotionszentrum Nachhaltigkeitswissenschaften (seit 2019) und in den beiden hochschulübergreifenden Promotionszentren Angewandte Informatik (seit 2017) und Soziale Arbeit (seit 2019) zuerkannt worden. Die Anzahl der Promovierenden an den drei Promotionszentren ist von vier im Jahr 2018 auf 61 im Jahr 2023 gestiegen. Gleichzeitig ist der Frauenanteil unter den Promovierenden in den vergangenen fünf Jahren stetig

angestiegen (Abbildung 5): Von gerade einmal 9 % weiblichen Promovierenden im Jahr 2019 auf 25 % im Jahr 2023<sup>2</sup>.

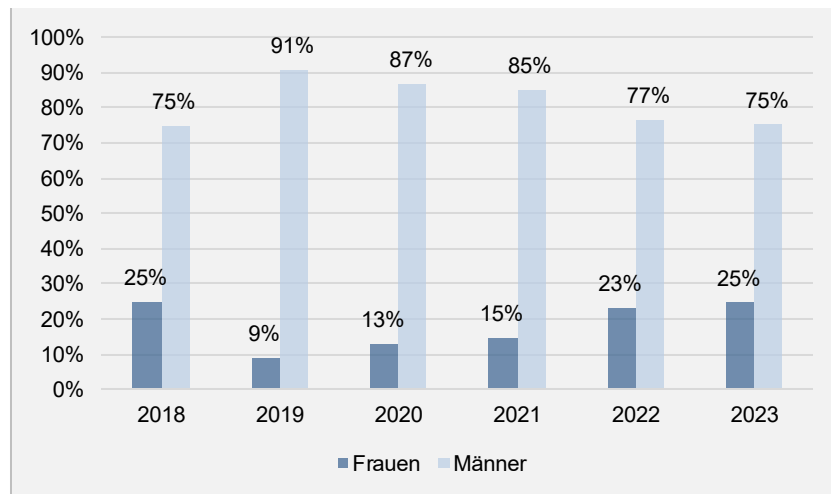


Abbildung 5: Promovierende nach Geschlecht

Nach wie vor ist an der Hochschule Darmstadt auch eine kooperative Promotion möglich. Da in diesem Fall die Annahme als Doktorand\*in nicht an der Hochschule Darmstadt erfolgt, sind die gemeldeten Zahlen zu den laufenden kooperativen Promotionen lückenhaft. Allerdings liegen Zahlen zu den abgeschlossenen Promotionsverfahren vor (Abbildung 6)<sup>3</sup>.

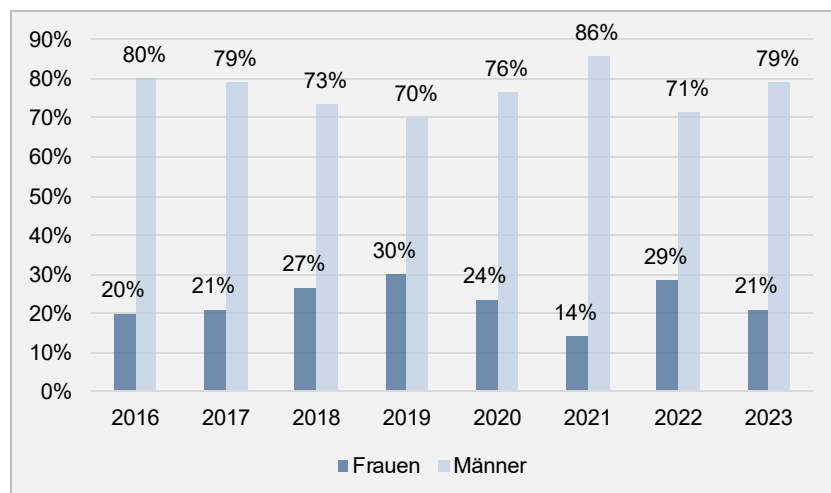


Abbildung 6: Abgeschlossene kooperative Promotionen nach Geschlecht

Der Anteil der von Frauen abgeschlossenen kooperativen Promotionen ist im betrachteten Zeitraum gering und schwankt zwischen 20 und 30 % (Ausnahme 2021: 14 %).

<sup>2</sup> Im Jahr 2018 war von den vier Promovierenden eine Person weiblich. Aufgrund der geringen Anzahl ist der Prozentwert hier wenig aussagekräftig.

<sup>3</sup> An den o.g. Promotionszentren wurden bisher insgesamt sechs Promotionsverfahren abgeschlossen, so dass auch hier eine prozentuale Aufteilung nach Geschlecht nicht sinnvoll ist.

## Professor\*innen

Von den 361 im Jahr 2023 besetzten Professuren waren 24 % von Frauen besetzt. Dies entspricht einem Anstieg von 10 Prozentpunkten seit 2012 (Abbildung 7).

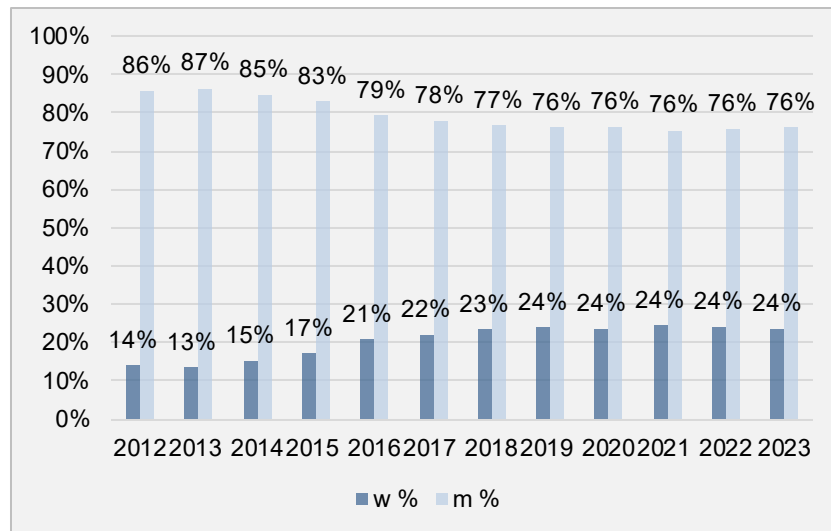


Abbildung 7: Professuren nach Geschlecht

Diese zunächst positive Gesamtentwicklung darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Frauenanteil unter den Professuren an der Hochschule Darmstadt seit 2019 stagniert und um vier Prozentpunkte unter dem bundesweiten Anteil an Professuren liegt (Statistisches Bundesamt 2023). Eine Ursache hierfür ist sicherlich die technische Ausrichtung der Hochschule Darmstadt, denn etwa die Hälfte der Professuren sind in MINT-Fachbereichen verortet. Dort liegt der Frauenanteil unter den Professuren bei gerade einmal 13 %<sup>4</sup> und stagniert ebenfalls seit einigen Jahren auf diesem Niveau (Anhang 3).

Die Geschlechterverteilung unter den Professuren ist aber auch an den anderen Fachbereichen interessant: Obgleich beispielsweise am Fachbereich Architektur 71 % der Studierenden weiblich sind, ist nur jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt; am Fachbereich Media besteht ein paritätisches Geschlechterverhältnis unter den Studierenden, dort ist aber nur etwas mehr als ein Viertel der Professor\*innen weiblich; selbst im eher weiblich konnotierten Fachbereich Soziale Arbeit, in dem zwei von drei Studierenden weiblich sind, liegt der Frauenanteil unter den Professuren lediglich bei 55 %.

## Zentrale und dezentrale Leitungen

Das aus vier Personen bestehende und seit 2016 ausschließlich durch Männer besetzte *Präsidium* wird seit 2021 von einer Frau (Vizepräsidentin für Forschung und nachhaltige Entwicklung) und drei Männern (Präsident, Vizepräsident für Studium und Lehre und studentische Angelegenheiten, Kanzler) besetzt (Abbildung 8). Die paritätische Besetzung 2022 kam durch die kommissarische Vertretung der unbesetzten Stelle des Vizepräsidenten für Studium und Lehre und studentische Angelegenheiten zustande.

<sup>4</sup> Auch hier liegt die Hochschule Darmstadt unter dem Bundesdurchschnitt: Bundesweit sind 22 % der Professuren in Mathematik und Naturwissenschaft und 16 % in den Ingenieurwissenschaften mit Frauen besetzt (Statista 2024).

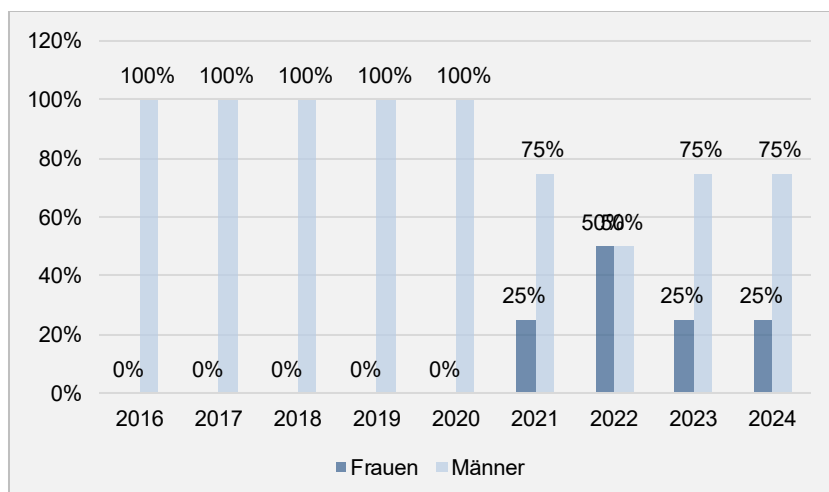


Abbildung 8: Präsidiumsmitglieder nach Geschlecht

Mit der Gewinnung einer Frau als Vizepräsidentin für Forschung und nachhaltige Entwicklung ist zwar ein erster Schritt in Richtung paritätischer Besetzung des Präsidiums getan und der Frauenanteil entspricht auch dem prozentualen Anteil der Professorinnen, eine zweite Frau im Präsidium wäre indes wünschenswert.

Auch bei der Besetzung der *Dekanate* entspricht die Frauenquote inzwischen dem prozentualen Anteil der weiblichen Professorinnen (Abbildung 9). Allerdings bedeutet dies, dass in den Dekanaten der zwölf Fachbereiche nur zwei Frauen als Dekaninnen tätig sind.

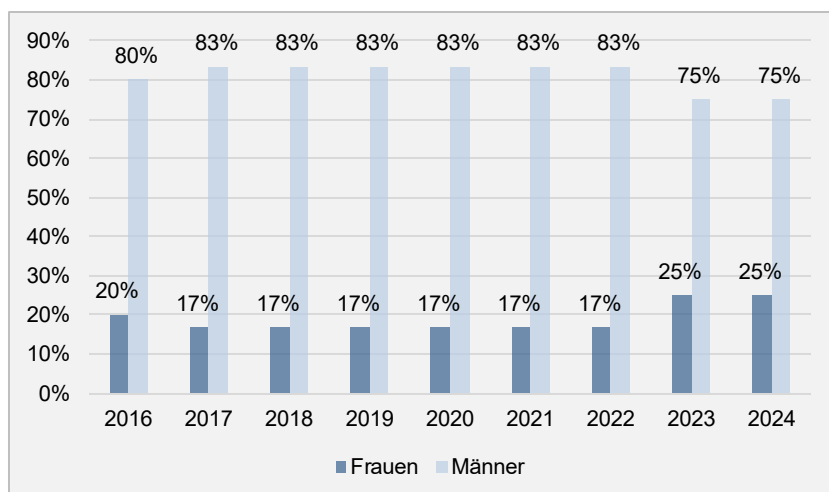


Abbildung 9: Dekan\*innen nach Geschlecht

Lediglich unter den *Studiendekan\*innen* ist der Frauenanteil auf inzwischen 50 % angestiegen (Abbildung 10) und liegt damit deutlich über dem Anteil der weiblichen Professorinnen.

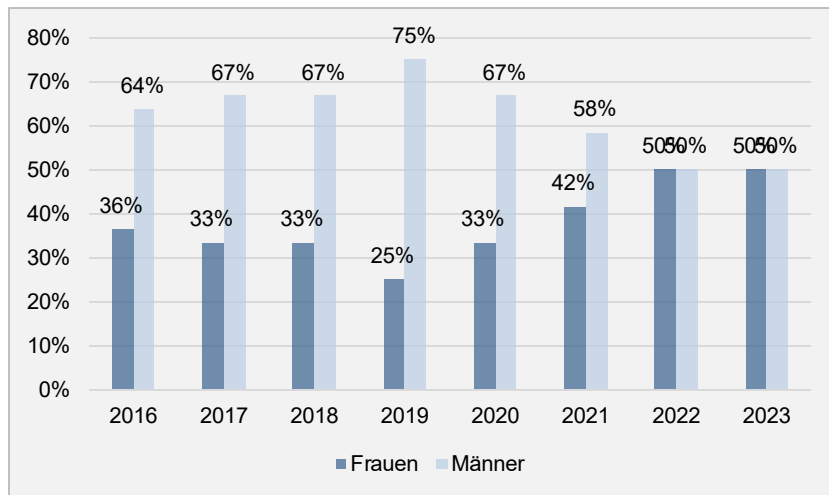


Abbildung 10: Studiendekan\*innen nach Geschlecht

Bei der Besetzung des *Senats* der Hochschule zeigt sich zunächst eine positive Entwicklung: Lag der Anteil weiblicher stimmberechtigter Mitglieder in der Wahlperiode 2005/07 noch bei 24 %, erfolgte bis zur aktuellen Wahlperiode insgesamt ein Anstieg auf 40 % (Stand 2023).

#### 4 ABLEITUNG QUANTITATIVER UND QUALITATIVER GLEICHSTELLUNGSZIELE DER HOCHSCHULE

Die Stärken-Schwächen-Analyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule Darmstadt hat gezeigt, dass die Hochschule grundsätzlich auf einem guten Weg ist, entsprechend ihrem Leitbild in allen Bereichen der Hochschule Chancengleichheit ihrer Mitglieder zu erreichen.

- Die bei der Erstellung des Gleichstellungskonzeptes 2014 festgestellten Rückschritte sind im Prinzip nicht mehr festzustellen.
- Positiv zu verzeichnen ist die erfolgreiche Gewinnung von Frauen für zentrale und dezentrale Leitungspositionen. Der Hochschule gelingt es, weibliche Beschäftigte zu ermutigen, Aufgaben in der Leitung zu übernehmen und entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten zu gewinnen.
- Kritisch anzumerken ist allerdings, dass in den letzten Jahren in einigen Bereichen (Studentinnen im MINT-Bereich, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Professorinnen) die erreichten Werte stagnieren.

Auch an der Hochschule Darmstadt gehen Frauen auf dem Weg zu akademischen Spitzenpositionen noch immer verloren:

- Zwar konnte der Anteil an Frauen in den betrachteten Zeiträumen auf fast allen Qualifikationsstufen erhöht werden, liegt aber noch immer deutlich unter 50 % und nimmt mit jeder Qualifikationsstufe weiter ab – von 41 % Studentinnen, über 30 % wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu 24% Professorinnen.

An diesen beiden Größen anzusetzen – Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen und Verringerung der Dropout-Quote – ist daher Ziel der zukünftigen gleichstellungsfördernden Maßnahmen.

- Erhöhung des Studentinnen-Anteils in den MINT-Fächern auf 30 % bis 2030
- Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs:
  - Erhöhung des Frauenanteils bei den Promovierenden auf 30 % bis 2030
  - Erhöhung des Anteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf 37 % bis 2030
- Erhöhung der Professorinnenquote auf 28 %<sup>5</sup> bis 2030
- Erhöhung der Frauenquote in zentralen und dezentralen Leitungspositionen entsprechend ihrem Anteil an der Professorinnenschaft
- Intensivierung der nachhaltigen Verankerung von Gleichstellung an der Hochschule

Dieses Gleichstellungskonzept soll die Hochschule Darmstadt in die Lage versetzen, auf dem Weg zu echter Parität (wieder) Fahrt aufzunehmen, indem es eine Kombination aus strukturellen, kulturellen und individuellen Maßnahmen implementiert. Die Umsetzung wird durch ein umfassendes Monitoring begleitet, um sicherzustellen, dass die Ziele erreicht werden und die Hochschule Darmstadt zu einem Vorbild in Sachen Geschlechtergerechtigkeit wird.

## 5 SCHWERPUNKTSETZUNG IN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER HOCHSCHULE DARMSTADT

Um die formulierten Gleichstellungsziele zu erreichen, hat sich die Hochschule Darmstadt dazu entschieden, bei einer positiven Bewerbung im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 die Besetzung von drei Regelprofessuren zu beantragen. Mit den hierdurch freiwerdenden Mitteln sollen zusätzliche Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit neu- bzw. weiterentwickelt werden.

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

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

---

<sup>5</sup> Aufgrund angekündigter Kürzungen der Hochschulfinanzierung durch das Land Hessen ist absehbar, dass zukünftig weniger Professuren besetzt werden können, so dass eine stärkere Erhöhung des Professorinnenanteils zwar gewünscht, aber nicht umsetzbar ist.

## 5.1 Frauen in wissenschaftlichen Spitzen- und Leitungspositionen

Trotz aller Erfolge sind Frauen in Spitzen- und Leitungspositionen an der Hochschule Darmstadt nach wie vor unterrepräsentiert. Die Besetzung von Professuren hat eine entscheidende Bedeutung für die Entwicklung und die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule Darmstadt. Durch die lange zeitliche Perspektive aufgrund der in der Regel unbefristeten Professuren kommt hier den verstärkten Anstrengungen zur **Erhöhung des Professorinnenanteils** eine besondere Bedeutung zu.

### 5.1.1 Bewährte Maßnahmen aus bisherigen Professorinnenprogrammen

#### **Berufungsverfahren gendergerecht!**

Um *Gleichstellungsstandards in Berufungsverfahren* zu integrieren, wurden in die bereits bestehenden Prozessabläufe für Berufungsverfahren gezielt Maßnahmen zur Herstellung bzw. Erhöhung von Chancengleichheit implementiert (Zusammensetzung der Berufungskommission, Beratung bei der Formulierung der Stellenausschreibung durch die Gleichstellungsbeauftragte, Aktivitäten und Dokumentation zur Rekrutierung von Frauen, Beteiligung mindestens einer Gutachterin). Zu allen verbindlich festgelegten Stufen eines Berufungsverfahrens wurden im *Leitfaden „Gendergerechte Berufungsverfahren“* gleichstellungsrelevante Aspekte sowie qualitätssichernde Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren aufgezeigt und den Mitgliedern von Berufungskommissionen entsprechende Hilfsmittel zur Verfügung gestellt. Die genannten Maßnahmen sind in den verbindlichen Prozessabläufen zu Berufungsverfahren im IMS hinterlegt.

Im Professorinnenprogramm II wurden die Maßnahmen und der Leitfaden „Gendergerechte Berufungsverfahren“ entwickelt und implementiert. Durch Schulungen sollten im Rahmen des Professorinnenprogramms III Berufungskommissionsmitglieder in die Lage versetzt werden, auch langfristig diese gendersensiblen Instrumente gezielt anzuwenden. Diese Schulungen konnten aufgrund der Coroneinschränkungen und grundlegender Umstrukturierungen im Berufsmanagement nicht durchgeführt werden. Eine Umsetzung soll im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 erfolgen.

#### **Sachmittel für neuberufene Professorinnen**

Um Professorinnen beim Einstieg in ihr neues Tätigkeitsfeld zu unterstützen, erhalten Fachbereiche zusätzliche *Sachmittelbudgets für die erfolgreiche Berufung von Frauen*. In der im Rahmen des Professorinnenprogramms II entwickelten Maßnahme waren zunächst nur Mittel zur Beschäftigung einer studentischen Hilfskraft für neuberufene Professorinnen vorgesehen. Dies wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms III erweitert auf die Förderung von Sachmitteln wie (Labor-)Bedarfe, Fachkongressteilnahme etc.

Mit dieser Maßnahme kann die Hochschule Darmstadt in Berufungsverhandlungen den zu berufenden Professorinnen zumindest eine kleine Anfangsausstattung anbieten und damit ihre Attraktivität steigern.

Diese Maßnahme soll daher auch im Professorinnenprogramm 2030 fortgeführt werden.

## 5.1.2 Zu modifizierende Maßnahmen aus bisherigen Professorinnenprogrammen

### Entlastung bei Übernahme von Aufgaben der Selbstverwaltung

Professorinnen, vor allem in Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind aufgrund ihres Geschlechts häufiger als ihre männlichen Kollegen in Aufgaben der Selbstverwaltung eingebunden (bspw. Berufungsverfahren) und haben daher weniger Zeit für eigene Forschung oder Aufgaben auf Leitungsebene.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms II und III wurden Professorinnen, die zeitgleich an mehr als einer Berufungskommission teilnehmen, zeitlich durch Deputatsreduktion entlastet.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 sollen auch durch *Selbstverwaltung und Übernahme von Gremienverantwortung* besonders belastete Professorinnen an der Hochschule Darmstadt durch *Deputatsreduktion oder zusätzliche Sachmittel* entlastet werden. Ziel ist es, hierdurch den Frauenanteil auf Leitungsebene und in der Selbstverwaltung zu erhöhen.

## 5.1.3 Neue Maßnahmen

### Sichtbarkeit neuberufener Professorinnen

Professorinnen werden mit ihrer Leistung im Wissenschaftsbetrieb häufig übersehen: Sie werden seltener als Expertinnen angefragt, seltener zitiert und sind seltener Erstautorinnen als ihre männlichen Kollegen. Einerseits erschwert dies die eigene wissenschaftliche Karriere, andererseits verhindert es auch, dass Wissenschaftlerinnen in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden und so als Vorbild wirken können. Um die *Sichtbarkeit neuberufener Professorinnen* an der eigenen Hochschule zu erhöhen und damit der *Sichtbarkeit außerhalb der Hochschule* Darmstadt Vorschub zu leisten, bietet die neu geplante Veranstaltungsreihe einen Rahmen für (neuberufene) Professorinnen, den eigenen Werdegang und das spezifische Fach- und Forschungsgebiet zu präsentieren. Zur besseren *Vernetzung an der Hochschule Darmstadt* gibt es im Anschluss an die Präsentation die Möglichkeit für Gespräche im Kreise der Wissenschaftler\*innen. Sichtbarkeit trägt dazu bei, das volle Potenzial aller Wissenschaftlerinnen auszuschöpfen und eine nachhaltige Veränderung in der wissenschaftlichen Gemeinschaft und an der Hochschule zu bewirken.

## 5.2 (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen

Die Förderung und Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur stellt Hochschulen für angewandte Wissenschaften vor besondere Herausforderungen: Einerseits ist kein institutionalisierter Weg vom Studium zur Professur an diesem Hochschultyp vorgesehen, andererseits benötigen angehende HAW-Professorinnen eine Doppelqualifikation der wissenschaftlichen Selbständigkeit bei gleichzeitiger Praxiserfahrung.

Dieser Herausforderung stellt sich die Hochschule Darmstadt seit ihrer Teilnahme am Professorinnenprogramm II, indem sie ein konsistentes Gesamtkonzept über mehrere Qualifikationsstufen entwickelt und etabliert hat.

Zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie unterstützt die Hochschule Darmstadt diese Gruppe mit den in Kapitel 1 dargestellten *Angebote für Familien* und *Angebote der Kinderbetreuung*.

Insbesondere in Übergangsphasen zwischen Bachelor, Master und Promotion, sowie beim Berufsübergang und beim Aufstieg in Führungspositionen besteht ein starker Beratungs- und Orientierungsbedarf. Hier setzt das Verbundprojekt der hessischen Hochschulen *Mentoring Hessen* mit seinen vier Förderlinien (*ProCareer.MINT*, *ProCareer.Doc*, *ProAcademia* und *ProProfessur*) für Studentinnen, Doktorandinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und den weiblichen Führungskräftenachwuchs an: Durch Mentoring, Training und Networking sollen Mentees motiviert werden, fundierte Entscheidungen zu treffen sowie berufliche Ziele intensiv und strategisch zu verfolgen. Dabei werden vielfältige berufliche Wege und Alternativen aufgezeigt und Karrierewege geebnet. Die enge Kooperation mit Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ermöglicht eine Bündelung der Kompetenzen und Ressourcen für eine besonders gezielte und effektive Unterstützung für die jeweilige Zielgruppe.

### 5.2.1 Zu modifizierende Maßnahmen aus bisherigen Professorinnenprogrammen

#### Promotionsstipendien für Frauen

Mit der *Vergabe von Promotionsstipendien* wurde die bisherige Lücke in der Karriereentwicklung für Frauen geschlossen. Die Promotionsstipendien mit einer Laufzeit von 36 Monaten werden an Frauen vergeben, die an einem der drei Promotionszentren der Hochschule Darmstadt promovieren. Zusätzlich können die Doktorandinnen Sachmittel zur Umsetzung des jeweiligen Forschungsvorhabens beantragen. In regelmäßigen Treffen berichten die Doktorandinnen über den Stand ihrer Arbeit, können formale Fragen klären, Bedarfe anmelden und sich miteinander vernetzen.

Ogleich sich die im Professorinnenprogramm III eingeführte Maßnahme bewährt hat und sich die bisher geförderten Doktorandinnen durch das Stipendium gut unterstützt fühlen, soll diese Maßnahme im Professorinnenprogramm 2030 ergänzt werden: Doktorandinnen mit Care-Verantwortung können durch ein *Anschlussstipendium* die geförderte Zeit verlängern. Sie können so die für Care-Aufgaben aufgewendete Zeit kompensieren.

### 5.2.2 Neue Maßnahmen

#### Schreibtage für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen

Organisierte Schreibtage sollen die bisherige Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ergänzen. Sie bieten eine strukturierte und ablenkungsfreie Umgebung, in der Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt an ihren Projekten arbeiten können. Dies hilft, konzentrierte und produktive Arbeitsphasen zu schaffen, was im Alltag oft schwer zu erreichen ist. Regelmäßige Schreibtage fördern ein effektives Zeitmanagement und helfen dabei, Arbeitsgewohnheiten und -routinen zu entwickeln. Durch die Teilnahme können Nachwuchswissenschaftlerinnen sich gegenseitig unterstützen und motivieren. Der Austausch mit Gleichgesinnten kann nicht nur emotional entlastend wirken, sondern auch zu neuen Ideen und Perspektiven führen. In Kombination mit Schreib-Coaches und Workshops zum Thema

Zeitmanagement für Nachwuchswissenschaftlerinnen können Schreibtage helfen, Schreibblockaden zu überwinden und die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit zu verbessern. Insgesamt tragen organisierte Schreibtage dazu bei, die Effizienz und Qualität wissenschaftlicher Arbeiten zu steigern, indem sie eine unterstützende, strukturierte und motivierende Arbeitsumgebung schaffen.

### **Sachmittel für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen**

Frauen stehen in der Wissenschaft oft vor zusätzlichen Herausforderungen, etwa durch mangelnde Netzwerke, fehlende Vorbilder und strukturelle Benachteiligungen. Durch gezielte Sachmittel können diese Hürden teilweise ausgeglichen werden, indem Frauen die notwendigen Ressourcen erhalten, um ihre Forschung auf dem gleichen Niveau wie ihre männlichen Kollegen durchzuführen. Durch den Zugang zu Sachmitteln können Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre Forschungsergebnisse besser publizieren, an Konferenzen teilnehmen und Netzwerke aufbauen, was entscheidend für die Sichtbarkeit und den Karrierefortschritt ist. Dadurch wird sichergestellt, dass Frauen in der Wissenschaft nicht nur aktiv, sondern auch sichtbar und anerkannt sind.

## **5.3 Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind**

Neben dem seit vielen Jahren etablierten *Girls'Day*, welcher Einblicke (auch in Form praktischer Arbeit) in die hochschuleigenen Werkstätten und Labore bietet und durch das praktische Ausprobieren Schülerinnen ab der Klasse fünf motivieren und ermutigen soll, sich für eine qualifizierte Ausbildung oder ein Studium in derzeit noch „frauenuntypischen“ Berufsfeldern, insbesondere in Technik, IT, Handwerk oder Ingenieur- und Naturwissenschaften zu entscheiden, etablierten sich in den vergangenen Jahren weitere Projekte, um Schulabsolventinnen mit (Fach-)Abitur bei der Studienorientierung zu unterstützen und deren Interesse an jenen Fächern zu wecken, in denen sie unterrepräsentiert sind:

Hierzu zählt das *Hessen-Technikum*, welches seit 2013 an der Hochschule konzipiert und über das Gleichstellungsbüro koordiniert wird. Es bietet Abiturientinnen mit Interesse an mathematischen, technischen oder naturwissenschaftlichen Fächern durch eine sechsmontatige Praxiserprobung die Möglichkeit, sowohl ein Studium in einem MINT-Fach an der Hochschule Darmstadt kennenzulernen als auch praktische Erfahrungen im Berufsalltag 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. Der Erfolg des Hessen-Technikums spricht für sich: Nach Programmende haben sich 90 % der bisherigen Teilnehmerinnen für ein MINT-Studium entschieden und sind (sehr) zufrieden mit ihrer Studienfachwahl.

Ein weiteres Projekt, welches ebenfalls durch das Gleichstellungsbüro koordiniert wird, ist *hejmint*. Der Fokus liegt hier jedoch auf der Berücksichtigung einer stärkeren Heterogenität der individuellen Bedarfe an das Lern- und Studenumfeld aufgrund einer erhöhten Heterogenität der Studierenden. Im Rahmen des Projekts „Vielfalt in innovativen Studienkonzepten nutzen“ (ViSion) werden an der Hochschule Darmstadt eine Reihe von bedarfsorientierten Angeboten entwickelt, die Studierenden mit heterogenen Bildungs- und Lebenshintergründen einen erfolgreichen Studienabschluss ermöglichen sollen. Im Teilprojekt *hejmint* wird die Entwicklung eines Orientierungsprogramms für MINT-Berufe pilotiert, das

junge Menschen ermutigt und befähigt, eine ihren Kompetenzen, Lernvoraussetzungen und Interessen entsprechende Berufs- oder Studienwahl zu treffen. Die Vermittlung der notwendigen Schlüsselkompetenzen und fachlichen Grundlagen soll zudem einen sicheren Einstieg in Studium oder Ausbildung ermöglichen. Dabei greift das einsemestrige Orientierungsprogramm heimint das innovative Konzept von *DasDoris!* auf, das sich durch die Verzahnung von akademischer und beruflicher Orientierung sowie erfahrungsbasierte Entscheidungsfindung durch eigenes Erleben und Ausprobieren zukünftiger Bildungswege auszeichnet und kooperiert zur Orientierung im beruflichen Bereich mit der HWK Frankfurt-Rhein-Main und der IHK Darmstadt.

Während diese Maßnahmen bei Schüler\*innen ansetzen, um ihr Interesse an jenen Fächern zu wecken, in denen sie unterrepräsentiert sind, setzt die Hochschule Darmstadt darüber hinaus auch auf Maßnahmen, die das Studium selbst betreffen und am Übergang in den Beruf ansetzen.

So ist die Hochschule Darmstadt an der Entwicklung und Erprobung des Programms *Career Building Elements* beteiligt: Career Building Elements, entwickelt unter der Zusammenarbeit der HAWtech Allianz und der Femtec GmbH, bezeichnet ein Stipendienprogramm zur nachhaltigen Stärkung von MINT-Studentinnen der sechs beteiligten technischen Hochschulen. Konzipiert aus drei Elementen (Innere Karriere, Äußere Karriere und Netzwerken) verschränkt das Programm verschiedene Aspekte, die den Weg zum Erfolg bestmöglich begleiten sollen. Um eine Stärkung der Gleichstellung nachhaltig zu gestalten, wird ein Bogen gespannt vom Studium bis in den Berufseinstieg.

### 5.3.1 Bewährte Maßnahmen aus bisherigen Professorinnenprogrammen

#### Projekte zur Gewinnung von Studentinnen

Mit diesem Förderinstrument können Fachbereiche und zentrale Organisationseinheiten *Projekte zur Erhöhung des Anteils von Studentinnen* in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, umsetzen. Die Entwicklung und Umsetzung der Projekte obliegt den jeweiligen Fachbereichen bzw. zentralen Organisationseinheiten, wodurch es sehr gut gelingt, die Projekte spezifischer an die jeweilige Fachbereichskultur anzupassen und so auch nachfragekonforme Angebote anzubieten. Es hat sich gezeigt, dass vor allem Angebote einer gendersensiblen Darstellung des eigenen Fachbereichs bzw. Studiengangs und des jeweiligen Berufsfeldes entwickelt wurden und hierdurch nachhaltige Angebote entwickelt werden konnten. Maßnahmen, die an die spezifischen Gegebenheiten der Fachbereiche angepasst sind, sind wirksamer als zentrale, allgemein gehaltene Programme, da sie gezielter auf bestehende Probleme eingehen und dadurch nachhaltigere Verbesserungen erzielen.

Diese im Professorinnenprogramm III neu entwickelte Maßnahme hat eine gute Resonanz und die geförderten Fachbereiche haben interessante Angebote (Anhang 4) entwickelt. Die Maßnahme soll daher auch im Professorinnenprogramm 2030 fortgeführt werden.

## 5.4 Gleichstellungsfördernde und geschlechtergerechte Hochschulkultur

Die Hochschule Darmstadt ist sich ihrer Vorbildfunktion in der Gesellschaft bewusst. Indem Geschlechtergerechtigkeit gefördert wird, setzt sie ein Zeichen für andere Institutionen und

Organisationen und trägt zur gesellschaftlichen Veränderung bei. Sie zeigt, dass Gleichstellung und Vielfalt zentrale Werte sind, die zu einem besseren Zusammenleben und Arbeiten führen.

Eine gleichstellungsfördernde und geschlechtergerechte Hochschulkultur trägt dazu bei, geschlechtsspezifische Stereotype und Vorurteile abzubauen. Dies fördert ein offeneres und respektvolleres Miteinander und reduziert diskriminierendes Verhalten und Einstellungen. Das Thema Gleichstellung muss als ein selbstverständlicher Teil aller Bereiche der Hochschule wahrgenommen werden, um Gleichstellung bei allen Planungen und Entscheidungen von Anfang an mitzudenken. Es erfordert einen kulturellen Wandel innerhalb der Hochschule, um eine wirklich inklusive und unterstützende Umgebung zu schaffen. Dies erfordert die Etablierung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur, die einerseits auf *zentraler Ebene* das Thema Gleichstellung adressiert und für alle Fachbereiche und zentralen Organisationseinheiten eine verbindliche Richtung vorgibt und gleichzeitig auf *dezentraler Ebene* einen möglichst großen Handlungsspielraum eröffnet, um fachspezifische Anforderungen an das Thema Gleichstellung zu berücksichtigen und umzusetzen.

#### 5.4.1 Bewährte Maßnahmen aus bisherigen Professorinnenprogrammen

##### **Ideenwettbewerb gendergerecht!**

Der *Ideenwettbewerb gendergerecht!* zielt darauf ab, an der Hochschule Darmstadt verstärkt Projekte in der Gleichstellung der Geschlechter anzuregen und so der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft und im Studium entgegenzuwirken oder die Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem zu verbessern. Es werden jährlich innovative Maßnahmen ausgezeichnet, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen. Bewerben können sich Angehörige der Hochschule, die solche Maßnahmen initiieren und realisieren wollen. Insgesamt wurden bisher 50 Projektideen eingereicht, von denen 31 Projekte gefördert und erfolgreich umgesetzt werden konnten. Angehörige aller Statusgruppen der Hochschule, unterschiedlicher Fachbereiche und zentraler Organisationseinheiten haben sich am *Ideenwettbewerb gendergerecht!* beteiligt und Einzelprojekte, interdisziplinäre Projekte, Buchprojekte, strukturelle Projekte, seminaristische Projekte u.Ä. initiiert und umgesetzt (Anhang 5). Hierdurch wurden in vielen Fällen nicht nur das Projekt als solches umgesetzt, sondern darüber hinaus auch weitere Personen erreicht, die durch ihre Teilnahme für gleichstellungsfördernde Maßnahmen sensibilisiert werden konnten. Der stetige Anstieg an eingereichten Projektideen zeigt, dass durch die dezentrale Initiierung und Umsetzung gendersensibler Projekte das Bewusstsein der Hochschulangehörigen für gleichstellungsfördernde Maßnahmen steigt und die Möglichkeit, eigene Projektideen umzusetzen, ein Engagement in diesem Bereich fördert.

Die Wirkung der geförderten Projekte in die Hochschule hinein trägt dazu bei, dass das Thema Gleichstellung im Hochschulalltag präsent ist und von verschiedenen Akteur\*innen vorangetrieben wird. Durch die Fortführung des Ideenwettbewerbs im Professorinnenprogramm 2030 sollen neue Projekte im Bereich Gleichstellung gefördert werden. Durch den Multiplikator\*innen-Effekt der neu geförderten Projekte werden unterschiedliche Hochschulmitglieder erreicht und das Thema Gleichstellung bleibt hierdurch aktuell und sichtbar.

## 5.4.2 Zu modifizierende Maßnahmen aus bisherigen Professorinnenprogrammen

### Gleichstellungsmonitor

Um Transparenz, Genderbewusstsein und Argumentationslinien für die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Anliegen zu schaffen, werden gleichstellungsrelevante Daten gesammelt, systematisch ausgewertet, zielgruppenspezifisch aufbereitet und seit 2018 in einem *Gleichstellungsmonitor* hochschulweit veröffentlicht. Die regelmäßige Erfassung und Auswertung der Daten erlaubt, positive Entwicklungen sichtbar zu machen, aber auch Rückschritte einzelner Bereiche aufzuzeigen, so dass zügig mit entsprechenden Maßnahmen gegengesteuert werden kann. Durch das Aufzeigen sowohl von Gleichstellungsdefiziten als auch das Messen von gleichstellungspolitischen Erfolgen kann festgestellt werden, wo Handlungsbedarf besteht und schafft außerdem Transparenz für alle Beteiligten.

Der Gleichstellungsmonitor der Hochschule Darmstadt wird alle zwei Jahre auf der Website der Hochschule mit der Möglichkeit des Downloads und als Druckversion für alle ZOE-Leitungen, Gremien sowie für alle Dekanate veröffentlicht, so dass alle Hochschulmitglieder bzw. Fachabteilungen die Möglichkeit haben, gleichstellungsrelevante Aspekte in ihre Entscheidungsprozesse einzubeziehen.

Dieses seit dem Professorinnenprogramm II etablierte Instrument der systematischen Überwachung und Steuerung von Gleichstellungsprozessen soll im Professorinnenprogramm 2030 fortgeführt werden. Eine Erweiterung der Indikatoren (Promotionen, Kennzahlen im Bereich Forschung, Gender-Pay-Gap etc.) ist vor dem Hintergrund neuer gleichstellungsfördernder Maßnahmen wichtig und notwendig.

Nachdem der Gleichstellungsmonitor seit 2018 etabliert und im Zweijahresrhythmus fortgeschrieben wird, ist es nun auch möglich, auf Basis eines *Qualitätsmanagements* die Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule zu evaluieren, um ihre Wirkungsweise und Zielerreichung zu überprüfen. Es gilt nun, ein Konzept hierfür zu entwickeln und dabei gleichzeitig festzulegen, wie erfolgreich nachgesteuert und auf festgestellte Mängel bzw. nicht erreichte Ziele reagiert werden kann.

### Portal gendergerecht!

Die verschiedenen Bemühungen und Maßnahmen um Chancengleichheit, die an der Hochschule Darmstadt umgesetzt werden, werden den Studierenden und den Beschäftigten, aber auch Studieninteressierten und potentiellen Bewerber\*innen durch das *Portal gendergerecht!* zugänglich gemacht. Mitglieder der Hochschule erhalten so Zugang zu bereits etablierten Gleichstellungsaktivitäten und können bedarfsgerecht Ansprechpartner\*innen finden oder Maßnahmen für ihre Bereiche auswählen; an der Hochschule Interessierte können sich vorab über Gleichstellungsmaßnahmen informieren, wodurch die Hochschule ihre Gleichstellungsbemühungen auch zur Rekrutierung von Studierenden und Beschäftigten nutzen kann. Hierfür wurden die Bedarfe der unterschiedlichen Zielgruppen ermittelt, das zu veröffentlichende Material erstellt sowie Unterstützungs- und Förderungsmöglichkeiten, Netzwerke etc. recherchiert und strukturiert. Eine Website wurde eingerichtet und Inhalte eingepflegt. Außerdem wurden die internetbasierten Kommunikationswege (Facebook-Seite, Abo-Email-Verteiler etc.) eingerichtet und in Betrieb genommen.

Neben der Pflege und Aktualisierung der bisherigen Angebote soll das Portal im Professorinnenprogramm 2030 für Angebote wie Gender-Tutorials, Selbstlerneinheiten etc. erweitert und die z.T. begonnenen Übersetzungen ins Englische fortgesetzt werden.

### **Workshops zum Thema Gender**

Mit dieser Workshopreihe (Anhang 6) werden zwei unterschiedliche Veranstaltungsformate angeboten: Einerseits werden aktuelle Themen zu Gender- und Gleichstellungsfragen bearbeitet, um die Angehörigen der Hochschule für diese Themen zu sensibilisieren und den Austausch untereinander zu intensivieren. Die Workshops tragen so zum Diskurs und zur Diskussion über Geschlechtergerechtigkeit bei, indem sie die Thematik für alle Hochschulangehörigen sichtbar und erfahrbar machen und so den Stellenwert der Gleichstellungspolitik an der Hochschule Darmstadt unterstreichen. Mit dem zweiten Format werden fachübergreifende Schlüsselkompetenzen vermittelt, wodurch die Hochschule das berufliche Vorankommen ihrer Mitarbeiterinnen und Studentinnen fördert und sie in ihren Fähigkeiten stärkt.

Darüber hinaus werden Ressourcen zur Verfügung gestellt, die es ermöglichen, an in den Workshops identifizierten Themen (Beispiel: Tagung zu Antifeminismen 2024) weiterzuarbeiten oder zielgruppenspezifische zu vertiefen (Beispiel: zur stärkeren Sensibilisierung der Leitungsebene/Personalabteilung etc.).

In fast allen angebotenen Workshops überstieg die Anzahl der Anmeldungen die Zahl der zur Verfügung stehenden Plätze. Es waren alle Statusgruppen der Hochschule aus verschiedenen Fachrichtungen und Abteilungen vertreten. Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 sollen die angebotenen Formate erweitert werden (Coffee Lectures, Bag Lunch Seminar, Networking-Veranstaltungen), um weitere potenziell Interessierte besser zu adressieren.

---

### **5.4.3 Neue Maßnahmen**

---

#### **Gleichstellung in die Köpfe**

Die übergeordnete Maßnahme *Gleichstellung in die Köpfe* hat das Ziel, eine tief verankerte, gleichstellungsfreundliche Kultur zu schaffen, in der die Bedeutung von Gleichberechtigung nicht nur in Richtlinien und Strukturen, sondern auch im Denken und Handeln aller Mitarbeitenden fest verankert ist. Dies führt zu einer nachhaltigen Veränderung, die weit über kurzfristige Maßnahmen hinausgeht und die Hochschule insgesamt diverser, inklusiver und gerechter macht. Die Maßnahme steht in einem komplementären Verhältnis zu bereits etablierten Gleichstellungsmaßnahmen. Sie verstärkt deren Wirkung, indem es die kulturelle Verankerung und das individuelle Bewusstsein fördert, und trägt dazu bei, dass strukturelle Maßnahmen effektiver und nachhaltiger umgesetzt werden können. Durch die Fokussierung auf Verhaltens- und Einstellungsänderungen ergänzt sie bestehende Regelungen und schafft eine breitere Grundlage für die erfolgreiche Verwirklichung von Gleichstellungszielen. Diese Maßnahme sorgt dafür, dass die Gleichstellungsziele nicht nur von oben vorgegeben, sondern auch von unten getragen und aktiv umgesetzt werden.

Angedacht sind vor allem Kommunikationskampagnen, die das Thema Gleichstellung kontinuierlich ins Gespräch bringen, und Einrichtung von Feedback-Mechanismen, bei denen Mitarbeitende regelmäßig ihre Wahrnehmung und Erfahrungen in Bezug auf Gleichstellung teilen können.

## Gleichstellungsbotschafter\*innen

Die Etablierung von Gleichstellungsbotschafter\*innen ist ein wichtiger Schritt zur effektiven Förderung der Geschlechtergerechtigkeit. Sie ermöglicht eine gezielte, flexible und kontext-sensitive Umsetzung von Maßnahmen, fördert die Vernetzung und den Austausch innerhalb der Hochschule und stärkt die institutionelle Verankerung von Gleichstellungszielen. Dies trägt wesentlich dazu bei, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Hochschule voranzutreiben und eine Kultur der Geschlechtergerechtigkeit zu etablieren.

## 6 PERSONELLE UND FINANZIELLE AUSSTATTUNG DER GEPLANTEN GLEICHSTELLUNGSMAßNAHMEN

Die durch die Förderung von drei Regelprofessuren frei werdenden Mittel sollen ausschließlich für die zusätzlichen Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit in den vier Themenfeldern verwendet werden. Die Kosten für diese Maßnahmen sind der folgenden Übersicht zu entnehmen:

THEMENFELDER UND GEPLANTE MAßNAHMEN	JÄHRLICHE KOSTEN
<b>FRAUEN IN WISSENSCHAFTLICHEN SPITZEN- UND LEITUNGSPPOSITIONEN</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Berufungsverfahren gendergerecht!</li><li>• Sachmittel für neuberufene Professorinnen</li><li>• Entlastung bei Übernahme von Aufgaben der Selbstverwaltung</li><li>• Sichtbarkeit neuberufener Professorinnen</li></ul>	Personalmittel: 14.759 € (25 % TVÖD E11)  Sachmittel: 23.000 €
<b>(NACHWUCHS-)WISSENSCHAFTLERINNEN UND KÜNSTLERINNEN</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Promotionsstipendien für Frauen</li><li>• Schreibtage für Nachwuchswissenschaftlerinnen</li><li>• Sachmittel für Nachwuchswissenschaftlerinnen</li></ul>	Personalmittel: 14.759 € (25 % TVÖD E11)  Sachmittel: 53.000 €
<b>STUDENTINNEN IN FÄCHERN, IN DENEN SIE UNTERREPRÄSENTIERT SIND</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Projekte zur Gewinnung von Studentinnen</li></ul>	Personalmittel: 14.759 € (25 % TVÖD E11)  Sachmittel: 10.000 €

<p>GLEICHSTELLUNGSFÖRDERNDE UND GESCHLECHTERGERECHTE HOCHSCHULKULTUR</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ideenwettbewerb gendergerecht!</li> <li>• Gleichstellungsmonitor</li> <li>• Portal gendergerecht!</li> <li>• Workshops zum Thema Gender</li> <li>• Gleichstellung in die Köpfe</li> <li>• Gleichstellungsbotschafter*innen</li> </ul>	<p>Personalmittel: 99.891 € (2 x 75% TVÖD E13)</p> <p>Sachmittel: 61.000 €</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------

Darmstadt, den 20.08.2024


  
**Präsident** 
  
 Schöfferstraße 3  
 64295 Darmstadt  
 Präsident der Hochschule Darmstadt