

**Beschluss RSO 1010 des Präsidiums der
Frankfurt University of Applied Sciences
am 09.12.2019**

RSO 1010

Verteiler: Fb 1-4, FKf, Senat

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2019-2025

Das Präsidium der Frankfurt University of Applied Sciences beschließt den Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2019-2025 gemäß Anlage.



Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2019-2025

Inhaltsverzeichnis

Präambel

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

- 1.1 Beschäftigte in der Hochschule insgesamt in Vollzeit und Teilzeit
 - 1.1.1 Höherer Dienst
 - 1.1.1.1 Professuren
 - 1.1.1.2 Höherer Dienst (ohne Professuren)
 - 1.1.2 Gehobener Dienst
 - 1.1.3 Mittlerer Dienst
 - 1.1.4 Einfacher Dienst
- 1.2 Befristet Beschäftigte
 - 1.2.1 Höherer Dienst
 - 1.2.1.1 Professuren
 - 1.2.1.2 Höherer Dienst (ohne Professuren)
 - 1.2.2 Gehobener Dienst
 - 1.2.3 Auszubildende
- 1.3 Führungskräfte
- 1.4 Zahl und Schätzung der voraussichtlich freiwerdenden und zu besetzenden Personalstellen, Zahl der Anwärterinnen und Anwärter
- 1.5 Wissenschaftliches Personal
- 1.6 Leistungszulagen in der W-Besoldung
- 1.7 Studierende
- 1.8 Gremien
- 1.9 Zahlen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2. Zusammenfassende Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern

3. Verbindliche Zielvorgaben bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 6, 2)

4. Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung

- 4.1 Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und Gewährleistung der Entgeltgleichheit
 - 4.1.1 Flexibilität der Arbeitszeit und Homeoffice weiterentwickeln
 - 4.1.2 Angebote für Teilzeitbeschäftigte entwickeln
 - 4.1.3 Angebote für befristet Beschäftigte verbessern
 - 4.1.4 Organisationsstrukturen verbessern
 - 4.1.5 Tätigkeitsbeschreibungen erstellen, überprüfen und interne Veränderungs-, Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten beschreiben
 - 4.1.6 Die Arbeitssituation in typischen Frauenberufen wie Sekretariaten, Sachbearbeitungen, in Reinigungsberufen und in der Bibliothek verbessern
 - 4.1.7 Die Arbeitssituation in typischen Männerberufen verbessern
 - 4.1.8 Die Sicherheit auf dem Campus verbessern
 - 4.1.9 Die Gesundheit von Mitarbeiter*innen fördern
 - 4.1.10 Anerkennungskultur fördern
- 4.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
 - 4.2.1 Familienbüro ausbauen
 - 4.2.2 audit familiengerechte Hochschule weiterführen
 - 4.2.3 Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausbauen

- 4.2.4 Forschungsorientiertes Kinderhaus weiterentwickeln
- 4.2.5 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit befristeten Verträgen in Elternzeit unterstützen
- 4.2.6 Mitarbeiter*innen nach Familienpause rekrutieren und/oder wieder eingliedern
- 4.2.7 Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm während und nach der Elternzeit einführen
- 4.2.8 Väter zur Elternzeit ermutigen
- 4.3 Geschlechtergerechte Personalentwicklung
 - 4.3.1 Personalentwicklungsnetzwerk etablieren und weiterführen
 - 4.3.2 Lebensphasenorientierte Personalentwicklung anbieten
 - 4.3.3 Entwicklungswege in der akademischen Karriere aufzeigen und Nachwuchs gezielt fördern
 - 4.3.4 Wissenschaftler*innen zu Führungskräften weiterbilden
- 4.4 Geschlechtergerechte Personalrekrutierung
 - 4.4.1 Aktive Rekrutierung von Frauen und Männern fördern
 - 4.4.2 Leitfaden und Prozessbeschreibung „*Bewerbungsverfahren durchführen*“ erstellen und Genderaspekte systematisch berücksichtigen
 - 4.4.3 Personalverantwortliche intern schulen und Anti-Bias-Trainings durchführen
 - 4.4.4 Vertretungsprofessuren nach transparenten Kriterien ausschreiben
 - 4.4.5 Erhöhung des Frauenanteils bei den Honorarprofessuren umsetzen
- 4.5 Verbesserung der Situation von Frauen und Männern mit Behinderung
- 4.6 Besetzung von Gremien
- 4.7 Ausbau der Gleichstellungsstrukturen an der Frankfurt UAS
 - 4.7.1 Mehr Ressourcen im Frauen- und Gleichstellungsbüro
 - 4.7.2 Ernennung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen
 - 4.7.3 Überarbeitung und Aktualisierung der Gleichstellungsgrundsätze von 1994
- 4.8 Förderung von Frauen insbesondere in den MINT-Fächern
 - 4.8.1 Bestehende Programme analysieren und weiterentwickeln
 - 4.8.2 Förderprogramm für besonders begabte Studentinnen im Fb 2 entwickeln
 - 4.8.3 Gendergerechte Marketing- und Kommunikationsmaßnahmen für MINT-Studiengänge entwickeln
 - 4.8.4 Mentoring Hessen weiter unterstützen
 - 4.8.5 Hessentechnikum durchführen
 - 4.8.6 Gender- und Diversitytrainings für Lehrende anbieten
- 4.9 Gender- und diversitygerechte Sprache
- 4.10 Gender- und Diversityaspekte in der Bauplanung
- 4.11 Diversity Management und Antidiskriminierung
 - 4.11.1 Diversity Management weiterentwickeln und mit Frauenförderung und Gleichstellung abstimmen
 - 4.11.2 Antidiskriminierungsstrukturen weiterentwickeln und professionalisieren
- 4.12 Frauen- und Geschlechterforschung
 - 4.12.1 Gleichstellungsstandards der DFG anwenden
 - 4.12.2 Genderaspekte in der Forschung berücksichtigen
 - 4.12.3 Das gFFZ unterstützen und fördern

Präambel

„Chancen durch Bildung“ ist das gelebte Motto der **Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS)**. Internationalität, Diversität und gesellschaftliche Verantwortung sind ihre Werte. Sie versteht sich als Institution des lebenslangen Lernens sowie als innovative Entwicklungspartnerin der Region. Unsere 15.000 Studierenden, 250 Professor*innen und 650 Mitarbeitenden sind ihre Gestalter*innen.

Diese Sätze beschreiben den Auftrag der Frankfurt UAS kurz und treffend. In diesem Sinne ist auch der Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2019-2024 der Frankfurt University of Applied Sciences verabschiedet, die nunmehr dritte Fortschreibung des Frauenförderplans seit 1994. Er leistet einen Beitrag zur Umsetzung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene und trägt der umfassenden Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) im Jahr 2016 Rechnung.

Die Frankfurt UAS hat traditionell sehr großen Wert auf Frauenförderung gelegt und ist in vielen Bereichen führend. Schon 1994 hat sie eigene „*Gleichstellungsgrundsätze*“ verabschiedet, die viele Bestimmungen des späteren Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vorwegnahmen. Auch das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist schon lange etabliert, seit 2004 nimmt sie am „*audit familiengerechte hochschule*“ teil, trägt seit 2017 das Gütesiegel „*Familienfreundliche Hochschule*“ des Landes Hessen und hat mit der Einrichtung des Forschungsorientierten Kinderhauses, dem Modellprojekt der flexibel planbaren Betreuung und der Eröffnung des Familienbüros überregional Maßstäbe gesetzt. Gute Zahlen beim Professorinnenanteil und beim Studentinnenanteil haben ihr jahrelang Spitzenplätze im „*Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten*“ des CEWS verschafft, und zweimal war sie mit ihren Gleichstellungskonzepten beim Professorinnenprogramm I und II erfolgreich. Innerhalb der Hochschule gelang es, Gleichstellungsaspekte in Grundsatzpapieren zu verankern, so im Leitbild der Hochschule, in den Zielvereinbarungen mit dem Land Hessen, in den Hochschulentwicklungsplänen und auch in einzelnen Prozessbeschreibungen wie der Prozessbeschreibung für Berufungsverfahren oder in einem Leitfaden für gendergerechte Sprache.

Mit der Ablehnung der Förderung im Professorinnenprogramm III aufgrund eines unzureichenden Gleichstellungszukunftskonzeptes insbesondere im Wissenschaftsbereich wurde allerdings deutlich, dass die Hochschule ihren Platz als führende Hochschule verloren hat. Die Gründe dafür sind vielfältig: Wurde die Studienstrukturreform noch einigermaßen gut bewältigt, hat die Hochschulstrukturreform und die damit verbundene Entlassung der Hochschulen in mehr Eigenverantwortung zusätzliche Anstrengungen erfordert, die teilweise parallel mit dem im Hochschulpakt vereinbarten Studierendenaufwuchs einhergingen. Hinzu kamen personelle Umbrüche in wichtigen strategischen Bereichen der Hochschule und Probleme bei der Fachkräfterekrutierung sowie neue Herausforderungen wie die Digitalisierung, der Ausbau der Forschung, der Internationalisierung und der Weiterbildung, um nur die wichtigsten Faktoren zu nennen. Auch der langjährige Stillstand im Baubereich hat die Weiterentwicklung der Hochschule sehr erschwert. Vieles davon ist jetzt in Angriff genommen worden und so ist es jetzt auch an der Zeit, in der Gleichstellungspolitik ein neues Kapitel aufzuschlagen.

Auch das HGIG wurde mittlerweile überarbeitet und neuen Ziele des Landes Hessen hier verankert. Eine der wesentlichen Änderungen besteht darin, dass kein *Frauenförderplan*, sondern ein *Frauenförder- und Gleichstellungsplan* vorgelegt werden muss, der sich an Angehörige beider Geschlechter wendet. Ebenso wurden die Frauenbeauftragten in *Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte* umbenannt. Eines der damit verbundenen Ziele ist der Versuch „*Männer in verstärktem Umfang zur Übernahme familialer Aufgaben zu motivieren*“ (v. Roetteken, HGIG, 56. Aktualisierung, März 2016, Einleitung, S. 19, Abs. 57). Weitere Neuerungen liegen u.a. darin, dass sowohl eine Pflicht zur besonderen Beachtung der Situation von Frauen mit Behinderung und von Frauen, die von einer Behinderung bedroht sind (§1, Abs. 1 S. 3) sowie eine Pflicht zur geschlechtergerechten Amts- und Verwaltungssprache (§1, Abs. 2) formuliert ist. Das neue HGIG legt

Beschäftigten in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen eine besondere Verpflichtung auf, auf die Ziele des des HGIG hinzuwirken (§4, Abs. 1, S. 1) und verpflichtet die Dienststellen, auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit hinzuwirken (§4, Abs. 2). Neben der erweiterten Berichtspflicht werden konkretisierte Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung (§ 6, Abs. 4), die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen auch in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen (§9, Abs. 1, S. 1, 2 und §14, Abs. 7 S. 3) und eine Beschränkung der Ausnahme vom Mindestanteil von Frauen in Gremien (§13) verlangt. Das neue HGIG präzisiert die Pflicht, bei der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben einen personellen oder hilfsweise einen organisatorischen Ausgleich vorzunehmen (§14, Abs. 4).

Erfolgreich umgesetzte Maßnahmen und Verbesserungen in der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik seit 2018

Seit der Ablehnung des ersten Gleichstellungszukunftskonzeptes zum Professorinnenprogramm III Anfang 2018 (ein neuer Antrag wurde in 2019 gestellt) wurden erste Maßnahmen eingeleitet:

- Eine **Stabsstelle Diversity** wurde zum März 2019 neu eingerichtet, mit einer Leitungsstelle ausgestattet und Organisationsstrukturen neu geordnet (Anlage 1). Das Familienbüro, die Aktivitäten in Zusammenhang mit dem Forschungsorientierten Kinderhaus sowie die Referent*in Studierende mit Behinderung und Barrierefreiheit wurden in die Stabsstelle übernommen. Perspektivisch soll auch das Thema Antidiskriminierung, das derzeit noch bei der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt ist, von der Stabsstelle übernommen werden.
- Das **Diversity Audit** wurde weitergeführt und eine Reihe von Maßnahmen für die Zukunft beschlossen (Anlage 2). Begonnen wurde bereits mit der Analyse von Kennzahlen und der Erstellung eines Kommunikationskonzeptes zu Diversity (Anlage 3). Die Beratungs- und Unterstützungsstrukturen wurden weiter ausgebaut.
- Im Entwurf der neuen **Grundordnung** der Hochschule wurde die paritätische Besetzung von Gremien verankert (Anlage 10).
- Seit 2017 bis 2020 durchläuft die Frankfurt UAS erneut im Rahmen des **audit familiengerechte hochschule** eine Re-Zertifizierung. Die gesteckten Ziele, die gleichzeitig auch für die Verleihung des „*Gütesiegels Familiengerechte Hochschule Land Hessen*“ qualifizieren, konnten bis Mai 2019 bereits weitgehend erfolgreich umgesetzt werden. Dabei war die Einrichtung von zwei kontinuierlichen AGs unter Leitung der Vizepräsidentin bzw. des Kanzlers, die einmal pro Semester tagten, sehr effektiv. So konnte u. a. erreicht werden:
 - Ein unter den hessischen HAWs abgestimmter Plan für die Vorlesungszeiten 2021-2024, bei dem eine möglichst lange Überlappung der vorlesungsfreien Zeiten mit den hessischen Schulferien erreicht wurde (Anlage 4).
 - Ein Fortbildungskonzept zur familiengerechten Hochschulkultur für die Führungskräfte wurde entwickelt und sieht in 2019 einen Workshop, drei Fachvorträge und eine ganztägige verbindliche Schulung für Führungskräfte vor.
 - Die Neuauflage der Dienstvereinbarung zu Mitarbeiter*innen-Jahresgesprächen sieht vor, dass Aspekte von Gendergerechtigkeit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Jahresgespräch thematisiert werden müssen (Anlage 5).
 - Seit 2018 liegt das Konzept zum Thema Elternzeit und Wiedereinstieg vor und wird ab 2019 umgesetzt (Anlage 6 und 6a).
 - Die fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe Mutterschutzgesetz hat einen abgestimmten Prozess entwickelt, der die neuen Anforderungen und Optionen für Studentinnen aus dem novellierten MuSchG abbildet. Es wurden Informations-Flyer für Lehrende und Studierende erarbeitet (Anlage 7 + 8).
- Die **Homepage** der Frankfurt UAS wurde überarbeitet, die Themen „*Gleichstellung und Diversity*“ neu zusammengefasst, erweitert und leicht zugänglich auf der Startseite der Hochschule platziert (siehe <https://www.frankfurt-university.de/de/hochschule/wir-ueber-uns/gleichstellung-und-diversity/>).
- Der Bereich **Personalentwicklung** wurde neu aufgestellt und verstärkt.

- Eine neue **Mitarbeitendenbefragung** wurde durchgeführt, die gendersensible Fragen u.a. zu den Themen Vereinbarkeit, Arbeitszeit und Diskriminierung enthielt (Anlage 9). Das Präsidium analysiert derzeit die Ergebnisse und wird Maßnahmen daraus ableiten. Zur Beurteilung gesundheitlicher Risiken und psychischer Belastungen wird in 2020 eine Befragung mit dem „*Bielefelder Fragebogen*“ durchgeführt und genderspezifisch ausgewertet.
- Eine SWOT-Analyse der **Berufungsverfahren** wurde durchgeführt und daraufhin die Prozessbeschreibung „*Berufungsverfahren durchführen*“ unter der Leitung des Präsidiums und mit HR, QEP, Dekanen, der Geschäftsstelle des Präsidiums vollständig überarbeitet und strukturelle Verbesserungen vorgenommen, die der Gendergerechtigkeit dienen (z.B. frühzeitige Festlegung von Kriterien vor Eingang der Bewerbungen, verbessertes Berichtswesen, transparenteres Bewertungssystem). Die Berufungskommissionsvorsitzenden werden jetzt regelmäßig von der Abteilung QEP (Qualitätsmanagement und Planung) geschult, auf Aspekte der Gendergerechtigkeit wird dabei besonders verwiesen.
- Die im Rahmen der Ende 2017 verabschiedeten **Antidiskriminierungsrichtlinie** (die bundesweit Vorbildcharakter hat) eingesetzten Erstberater*innen und der Antidiskriminierungsrat haben bereits mehrere Fortbildungen absolviert (u.a. zu Sexueller Gewalt) und ein Informationsflyer zum Thema Sexuelle Gewalt wurde erarbeitet und in der Hochschule verteilt.
- Die Hochschule hat erste drei **Allgender-Toiletten** in Bestandsgebäuden (Geb. 2 und Bibliothek) eingerichtet.
- Das **Hesstechnikum** wurde als neues Programm zur Gewinnung von Studentinnen für MINT-Fächer etabliert und eine Programmkoordinatorin eingestellt. Der erste Durchgang wird zum Wintersemester 2019/20 erfolgen (siehe <https://www.hessen-technikum.de/>).
- Das **Institut Mixed Leadership** wurde im Frühjahr 2019 gegründet und soll maßgeblich zu Förderung von Frauen in Führungspositionen beitragen.

Mittlerweile wurde am 29.05.2019 ein neues, überarbeitetes Gleichstellungszukunftskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms III eingereicht und seit dem 08.11.2019 steht fest, dass die Frankfurt UAS positiv begutachtet worden ist und am PP III teilnehmen wird.

Veränderungen und neue Herausforderungen in der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik

Gleichstellungspolitik hat in den letzten Jahren eine deutliche Erweiterung erfahren, die Impulse dafür kommen aus der Gender- und Frauenforschung. Neben der reinen Frauenförderung, die in vielen Bereichen auch weiterhin notwendig ist, wird das Thema *Care* verstärkt in den Blick genommen: Pflege und Versorgung von Angehörigen und Freunden, von Kindern, Kranken und Alten, sind gesellschaftlich notwendige Aufgaben, in die alle Geschlechter eingebunden sind, und die mit der Erwerbsarbeit vereinbar sein müssen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung sind daher zentrale Aufgaben von Gleichstellungspolitikern, die alle Geschlechter als Mütter, Väter, Versorgende oder Pflegende mit in den Blick nehmen. Hier hat die Hochschule durch das kontinuierliche Engagement im Rahmen von Zertifizierungsverfahren seit 2004 bereits viele Angebote und Strukturen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium geschaffen, die weiter ausgebaut werden sollen.

Die Intersektionalitäts- und Diversitätsforschung hat deutlich gemacht, dass Geschlecht nur eine von mehreren Kategorien ist, nach der Menschen unterschieden und bewertet werden. Soziale Herkunft, Migrationshintergrund, sexuelle Identität oder sexuelle Orientierung, Behinderung, Bildungsgrad, Alter u.a. sind Dimensionen, die mit dem Geschlecht einer Person in einem komplexen Verhältnis stehen und je nach Kontext über Lebenschancen entscheiden können. Moderne Gleichstellungspolitikern sollen diese Dimensionen mit berücksichtigen und in Verbindung mit Diversity-Politiken Ungleichheiten beseitigen und Diskriminierungen abbauen helfen. Die Frankfurt UAS sieht sich hier in besonderer Weise in der Verantwortung: Nicht nur sind viele ihrer Studierenden Erstakademiker*innen; traditionell studieren an der Frankfurt UAS auch viele Menschen mit Migrationshintergrund. Damit verbunden sind die unterschiedlichsten kulturellen, religiösen und sozialen Hintergründe und Ressourcen. Auch die wachsende Zahl von internationalen Studierenden legt uns eine besondere Verpflichtung auf. Die Frankfurt UAS trägt

dieser Entwicklung Rechnung, indem sie sich am Diversity-Audit des Stifterverbandes beteiligt und 2018 eine Stabsstelle Diversity geschaffen hat, die die Aktivitäten in diesem Bereich bündeln und weiterentwickeln soll. Auch die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten soll gestärkt werden, in dem diese zusätzliche personelle Unterstützung erhält. 2017 hat die Hochschule als eine der ersten in Hessen eine Antidiskriminierungsrichtlinie verabschiedet, die ein System von Erstberatungsstellen etabliert und einen Antidiskriminierungsrat eingerichtet hat.

Die Herstellung von Chancengleichheit und eine optimale Förderung für *alle* Mitarbeiter*innen und Studierenden sind wichtige Ziele, Frauenförderung als Ziel an sich ist damit jedoch noch nicht obsolet. Noch immer konstituiert das System der Zweigeschlechtlichkeit und der Heteronormativität Konstruktionen von Männlichkeit und Weiblichkeit, die in einem hierarchischen Verhältnis zueinander stehen und Machtverhältnisse konstituieren. Dies wirkt sich zum Beispiel in Auswahlverfahren aus, in denen Frauen unter Umständen weniger zugetraut wird als Männern. Aber auch Formen hegemonialer Männlichkeiten entscheiden zum Beispiel mit darüber, welche Fachidentitäten sich in den Ingenieurwissenschaften oder in der Sozialen Arbeit herausbilden. Nicht-konforme Aspekte von Männlichkeit werden hier unter Umständen an den Rand gedrängt, andere Formen von Männlichkeit dagegen aktiv unterstützt oder geformt.

Dass sich nicht alle Menschen in ein System der Zweigeschlechtlichkeit einpassen lassen wollen, sondern fluide oder transitäre Geschlechtsidentitäten für sich beanspruchen, hat mittlerweile sogar Eingang in die Gesetzgebung gefunden (*Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18.12.2018*) und verpflichtet auch die Hochschulen dazu, neben „männlich“ und „weiblich“ eine dritte („divers“) oder vierte Option (keine Angabe) zu ermöglichen, wenn Menschen Angaben zu ihrem Geschlecht machen müssen. Darüber hinaus stellt dies auch Anforderungen an eine Veränderung von Sprache und hat dazu geführt, dass die Frankfurt UAS in ihrem Corporate Wording seit 2019 die Schreibweise des Gender-Sternchens (*) ermöglicht. Auch im baulichen Bereich entstehen neue Anforderungen, wenn Räume geschlechtlich codiert sind wie bspw. Toiletten, die bislang nur zwei Geschlechter vorsehen. Die Frankfurt UAS hat daher 2019 die ersten Allgender-Toiletten in zwei Gebäuden (2 und Bibliothek) eingerichtet.

Zwar sind Frauen und Männer in dem einen und anderen Bereich an der Hochschule über- und unterrepräsentiert, man kann aber nicht einfach aus der Frauenförderung in dem einen eine Männerförderung in dem anderen Bereich ableiten. Viele Bereiche, in denen Männer unterrepräsentiert resp. Frauen überrepräsentiert sind, sind schlechter bezahlt, haben ein geringeres soziales Prestige und bieten weniger Aufstiegs- und Karriereöglichkeiten. Hinzu kommt, dass Männer in frauendominierten Arbeitsbereichen damit konfrontiert sind, dass ihre „Männlichkeit“ in einem weiblich dominierten Arbeitsfeld eher in Frage gestellt wird als in einem klassischen männlichen Arbeitsfeld und sie sich daher einem besonderen Rechtfertigungsdruck ausgesetzt sehen. Dies gilt zum Beispiel für die Soziale Arbeit (im Vergleich bspw. zu den Ingenieurwissenschaften) wie auch für bestimmte Bereiche der Verwaltung z.B. im Mittleren Dienst oder im Sekretariatsbereich der Hochschule. Diesen Mechanismen muss anders entgegengewirkt werden als mit Förderinstrumenten, wie sie aus dem Bereich der Frauenförderung bekannt sind.

Aus allen diesen Aspekten lassen sich folgende **Grundsätze für eine Gender- und Gleichstellungspolitik an der Frankfurt UAS** ableiten:

- Für die Frankfurt UAS ist die Herstellung von Chancengleichheit und die Gleichstellung der Geschlechter eine übergeordnete Querschnittsaufgabe. Alle Organisationseinheiten und alle Führungskräfte setzen sich aktiv dafür ein. Alle Prozesse, Verordnungen, Leitlinien, Dienstvereinbarungen und ähnliches werden systematisch daraufhin geprüft, ob diese Ziele ausreichend berücksichtigt und verankert sind.
- Die Frankfurt UAS bekennt sich zur Frauenförderung und wird weiterhin daran arbeiten, Frauen gleiche berufliche und akademische Chancen so wie gleiche Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten bereit zu stellen. Sie wird, wo es erforderlich ist, im Sinne des Nachteilsausgleichs besondere Förderprogramme für Frauen unterstützen oder anbieten, die ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe am Studium, am Berufsleben, in der Wissenschaft und an Führungsaufgaben ermöglichen.

- Die Frankfurt UAS erkennt die besondere Bedeutung von Care-Arbeit für die Gesellschaft an und ermöglicht ihren Beschäftigten und Studierenden unabhängig vom Geschlecht die Vereinbarkeit von Beruf resp. Studium und Familie und die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit der Fürsorge und der Pflege anderer Menschen.
- Für die Frankfurt UAS hat Geschlecht als Analysekategorie nach wie vor eine zentrale Bedeutung, wenn es um die Erforschung von Ungleichheiten und die Herstellung von Chancengleichheit geht. Gleichzeitig erkennt sie an, dass es neben Männern/Frauen auch andere geschlechtliche Identitäten gibt. Sie wird alles in ihrer Macht stehende tun, um Ungleichbehandlung und Diskriminierung zu vermeiden und allen die gleichen Chancen zu bieten. Sie wirkt darauf hin, eine vorurteilsfreie Organisation mit einem Klima der Offenheit zu werden, in dem kein Legitimations- und Rechtfertigungsdruck entstehen kann.
- Die Frankfurt UAS sorgt dafür, dass Tätigkeiten an der Hochschule klar beschrieben, fair bewertet und tarifgerecht bezahlt werden und dass Karriere- und Fortbildungsmöglichkeiten für alle Geschlechter transparent und offen sind.
- Die Frankfurt UAS wird bei allen Fördermaßnahmen im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses alle Geschlechter gleichermaßen fördern und darauf achten, dass festzulegende Quoten nach dem HGIG eingehalten werden.
- Die Frankfurt UAS wird versuchen, den Mechanismen geschlechtsspezifischer Studien- und Berufswahl entgegenzuwirken und dafür weiter entsprechende Maßnahmen entwickeln. Sie strebt ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in allen Studiengängen und in allen Arbeitsbereichen der Hochschule an.
- Für die Frankfurt UAS ist ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in allen Gremien zentral für ihr partizipatives Selbstverständnis. Im Sinne des Nachteilsausgleiches ist es jedoch weiterhin notwendig, dass die Frauenkommission eine eigene Interessensvertretung bildet.

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur beruht nach wie vor auf der Unterscheidung von Frauen und Männern, da sich die allermeisten Menschen einer dieser Kategorien zuordnen oder zugeordnet werden. Durch die Möglichkeit, künftig auch eine dritte Kategorie anzugeben, muss geprüft werden, inwieweit dies dann in die Bestandsaufnahme sinnvoll mit einfließen kann. Derzeit liegen zur „dritten Option“ bzw. zu anderen Geschlechtsidentitäten noch keine Zahlen vor.

Im Folgenden werden die Beschäftigtenzahlen analysiert, die aktuell vorliegen. Weil beim letzten SAP-Update die Abfrage für die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Beschäftigungszahlen für die Frauenförderpläne nicht mit aufgenommen wurde, sind im Moment (seit Mitte 2018) hessenweit keine aktuelleren Zahlen verfügbar. Gleichzeitig müssen auch die vorliegenden Zahlen kritisch hinterfragt werden, da sowohl die in der Statistik übliche Einteilung der Mitarbeiter*innen in technisch/nicht-technisch wie auch wissenschaftlich/nicht-wissenschaftlich in vielen Bereichen der Vielfalt der Tätigkeitsprofile an einer Hochschule nicht mehr entspricht.¹ Dies gilt insbesondere für den Bereich des Hochschulmanagements, des sogenannten „Third Space“. Eine Überprüfung dieser Kategorisierungen und eine Anpassung an aktuell veränderte Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen wäre dringend erforderlich.

1.1 Beschäftigte in der Hochschule insgesamt in Vollzeit und Teilzeit

Zum Stichtag 30.06.2018 hatte die Frankfurt UAS 887 Beschäftigte, davon 434 Frauen, was einem Frauenanteil von 48,9% entspricht, also einem fast paritätischen Beschäftigungsverhältnis. Allerdings verteilen sich Männer und Frauen sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Bereiche; am größten sind die Unterschiede im technischen Bereich. Hier liegt der Frauenanteil nur bei 19,5%. Eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen zeigt sich auch beim wissenschaftlichen Personal (40,1% Frauenanteil), was vor allem auf den niedrigeren Frauenanteil bei den Professor*innen zurückzuführen ist (siehe 1.5). Beim nicht-wissenschaftlichen Personal und beim nicht-technischen Personal sind die Frauen dagegen überrepräsentiert (64,5% und 78,3% Frauenanteil).

Tabelle 1: Personalbestand der Frankfurt UAS – Alle Beschäftigte

gruppiert nach techn./nicht-techn., wiss./nichtwiss. und nach Geschlecht, mit Teilzeit und VZÄ.

Stichtag 30.06.2018	Beschäftigte insgesamt (inkl. Beurlaubte)				davon Frauen				Frauenanteile in %		
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personeinges.	Personalkapaz.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personeinges.	Personalkapaz.	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte	bezogen auf Personalkapazität
Gesamtsumme	588	299	887	758,9	250	184	434	362,5	48,9	61,5	47,8
Wiss.	285	102	387	336,8	102	53	155	130,3	40,1	52,0	38,7
nichtwiss.	53	23	76	69,5	30	19	49	43,9	64,5	82,6	63,2
techn.	107	47	154	132,4	17	13	30	24,0	19,5	27,7	18,2
nichttechn.	136	108	244	203,4	98	93	191	157,1	78,3	86,1	77,3
Sonstige	7	19	26	17,2	3	6	9	7,0	34,6	31,6	40,9

Auffällig ist der deutlich höhere Anteil von Frauen an den Teilzeitkräften gegenüber dem Frauenanteil insgesamt in fast allen Bereichen. Besonders groß ist der Unterschied hier im nicht-wissenschaftlichen

¹ Das HHG (§32) nennt wissenschaftliches, medizinisches, administratives und technisches Personal, Professor*innen und das Präsidium. In §32, Abs. 3 wird unterschieden zwischen wissenschaftlichen Mitgliedern (wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, LfbAs und Beschäftigte nach §75 Abs. 2 = studentische Hilfskräfte) und administrativ-technischem Personal (Mitarbeiter*innen Verwaltung und Technik, Bibliothek und nichtärztliche Fachberufe). Der mittlerweile stark ausgebaute Bereich des Hochschulmanagements, in dem viele akademische Mitarbeiter*innen die Inhalte von Lehre und Forschung und die Hochschule mit entwickeln, wird in diesen Schemata nicht sichtbar und je nach Hochschule auch anders zugeordnet. Genauso irreführend kann es sein, Reinigungskräfte, die überwiegend weiblich sind, dem technischen Personal zuzuordnen, da so Unterschiede in geschlechtersegregierten Arbeitsbereichen nicht sichtbar werden.

Bereich (18,1 Pp mehr Frauen arbeiten in Teilzeit). Eine Ausnahme bildet die Kategorie Sonstige; hier handelt es sich aber nur um 26 Personen mit einem Frauenanteil von 34,6% (Teilzeitkräfte 31,6%). Wegen des höheren Teilzeitanteils von Frauen fällt ihr Anteil an der tatsächlich vorhandenen Personalkapazität etwas geringer aus als insgesamt auf Personen bezogen.

Betrachtet man die einzelnen Entgeltgruppen vom Mittleren bis zum Höheren Dienst, verringert sich der Frauenanteil von unten nach oben, bleibt aber auch im Höheren Dienst auf einem hohen Niveau (44,1%). Die Ausnahme bleibt der Einfache Dienst, dem an der Frankfurt UAS allerdings nur zehn Personen angehören (40% Frauenanteil).

Tabelle 2: Personalbestand der Frankfurt UAS
gruppiert nach Dienstgruppen und Geschlecht, mit Teilzeit und VZÄ.

Stichtag: 30.06.2018	Beschäftigte insgesamt (inkl. Beurlaubte)					davon Frauen					Frauenanteile in %	
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personalkapaz. Teilzeit	Personalkapaz. Insges.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personalkapaz. Teilzeit	Personalkapaz. Insges.	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte
Höherer Dienst insg.	338	125	463	68,2	406,2	132	72	204	42,2	174,2	44,1	57,6
Gehobener Dienst insg.	153	120	273	72,0	225,0	67	71	138	45,4	112,4	50,5	59,2
Mittlerer Dienst insg.	91	50	141	29,3	120,3	47	41	88	24,9	71,9	62,4	82,0
Einfacher Dienst insg.	6	4	10	1,4	7,4	4	0	4	0	4,0	40,0	0,0
Gesamtsumme	588	299	887	170,9	758,9	250	184	434	112,5	362,5	48,9	61,5

Auch der Anteil der Frauen an den Teilzeitarbeitenden verringert sich von unten nach oben (von 82,0 auf 57,6%). Man kann also sagen: Je höherwertig die Tätigkeit, umso mehr Frauen arbeiten in Vollzeit. Im Höheren Dienst ergibt sich aber ein anderes Bild, wenn Professor*innen und der übrige Höhere Dienst getrennt betrachtet werden (siehe 1.1.1).

Nichtsdestotrotz ist der Frauenanteil an den Teilzeitarbeitenden auch in den oberen Laufbahngruppen deutlich höher (8,7-19,6 Pp) als der Frauenanteil insgesamt, vor allem aber im Mittleren Dienst. Da hier die Gehälter niedriger sind, wirkt sich die Teilzeit für die Rentensicherung der betroffenen Frauen besonders negativ aus.

Betrachtet man den Frauenanteil im Zeitverlauf (Tabelle siehe nächste Seite), ist erkennbar, dass sich die Geschlechtersegregation im technisch/nichttechnischen (diese Unterscheidung gilt nur im Einfachen, Mittleren und Gehobenen Dienst) und insbesondere im nicht-wissenschaftlichen Bereich verstärkt hat. Während im technischen Bereich der Frauenanteil um 4 Pp gesunken ist, ist er im gleichen Zeitraum im nichttechnischen Bereich um 4,7 Pp und im nicht-wissenschaftlichen Bereich um 10,8 Pp gestiegen.

Tabelle 3: Frauenanteile am Personalbestand der Frankfurt UAS im Zeitverlauf

gruppiert nach techn./nicht-techn. (nur im Einfachen, Mittleren und Gehobenen Dienst), wiss./nichtwiss. (nur im Höheren Dienst)

Frauenanteil am Personalbestand insgesamt in %	31.12.2013	31.12.2104	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	30.06.2018
techn.	23,5	23,9	21,8	19,9	19,4	19,5
nichttechn.	73,6	76,1	73,8	77,3	77,4	78,3
Wiss.	38,6	40,4	40,9	41,8	40,1	40,1
nichtwiss.	53,7	52,4	55,3	62,5	65,2	64,5
Sonstige	33,3	50,0	33,3	44,8	37,0	34,6
Gesamtsumme	47,2	48,1	48,2	49,6	48,8	48,9

Zusammenfassung (1.1):

- Insgesamt betrachtet sind Männer und Frauen an der Hochschule fast paritätisch vertreten.
- Männer und Frauen verteilen sich nach wie unterschiedlich auf verschiedene Bereiche der Hochschule insbesondere im technischen/nicht-technischen und im wissenschaftlichen/nicht-wissenschaftlichen Bereich. Allerdings erschwert die Uneindeutigkeit der Kategorien (zum technischen Bereich wird bspw. auch das Reinigungspersonal gezählt) eine Interpretation und daraus abgeleitete Maßnahmen.
- Frauen sind im Mittleren Dienst über-, im Höheren Dienst aber unterrepräsentiert. Im Gehobenen Dienst konnte eine Parität erreicht werden.
- Frauen haben einen deutlich höheren Teilzeitanteil in fast allen Bereichen, insbesondere aber im Mittleren Dienst.
- Die Geschlechtersegregation hat sich in den Bereichen technisch/nicht-techn. und nicht-wiss. in den letzten fünf Jahren eher verstärkt. Im wissenschaftlichen Bereich stagniert der Frauenanteil bei 40%.

Aufgaben und Ziele:

- Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im technischen und im wissenschaftlichen Bereich.
- Analyse, warum Männer im nicht-wissenschaftlichen und nicht-technischen Bereich unterrepräsentiert sind.
- Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Teilzeitbeschäftigten, um Nachteile bei Beförderung, der Fort- und Weiterbildung, bei der Übertragung von Führungsaufgaben und der Rente zu vermeiden.

1.1.1 Höherer Dienst

Im Höheren Dienst liegt der Frauenanteil bei 44,1%. Wie sich im Folgenden zeigen wird, sind die Frauen jedoch vor allem bei den Professuren unterrepräsentiert, im übrigen Höheren Dienst, insbesondere aber im nicht-wissenschaftlichen Bereich, dagegen deutlich überrepräsentiert.

Tabelle 4: Personalbestand der Frankfurt UAS im Höheren Dienst

gruppiert nach Geschlecht, mit Teilzeit und VZÄ.

Höherer Dienst insgesamt	Beschäftigte insgesamt (inkl. Beurlaubte)					davon Frauen					Frauenanteile in %	
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personalkapaz. Teilzeit	Personalkapaz. Insges.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personalkapaz. Teilzeit	Personalkapaz. Insges.	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte
Stichtag: 30.06.2018												
Höherer Dienst insg.	338	125	463	68,2	406,2	132	72	204	42,2	174,2	44,1	57,6

1.1.1.1 Professuren

Der Frauenanteil bei den Professuren betrug zum Stichtag 30.06.2018 35,6% (zum 30.12.2018 lag er bei 36%). Doch auch hier gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen. Während die Frauen bei den auslaufenden C2 und C3-Professuren deutlich unterrepräsentiert sind (12,5 bzw. 28%), haben sie bei den aktuellen W2-Professuren aufgeholt. Hier liegt der Frauenanteil mittlerweile bei 40,1%. Laut dem neuesten GWK-Bericht „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/17)“ lag der Frauenanteil an den Fachhochschulprofessuren in 2016 bundesweit bei 22,3%, in Hessen bei 25,5% die Frankfurt UAS liegt damit also deutlich über dem Durchschnitt. Allerdings ist auch hier in der Summe die Teilzeitzrate von Frauen um 7,3 Pp höher.

Tabelle 5: Personalbestand der Frankfurt UAS bei den Professuren (ohne Beurlaubte)

gruppiert nach Besoldungsstufen und Geschlecht, mit Teilzeit und VZÄ.

Professuren	Beschäftigte insgesamt (inkl. Beurlaubte)					davon Frauen					Frauenanteile in %	
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personalkapaz. Teilzeit	Personalkapaz. Insges.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personalkapaz. Teilzeit	Personalkapaz. Insges.	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte
Stichtag: 30.06.2018												
Insgesamt	236	28	264	13,66	249,66	82	12	94	5,88	87,88	35,6	42,9
C3	32	0	32	0,00	32,00	4	0	4	0,00	4,00	12,5	0,0
C2	23	2	25	1,00	24,00	6	1	7	0,50	6,50	28,0	50,0
W2	181	26	207	12,66	193,66	72	11	83	5,38	77,38	40,1	42,3

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren in den letzten fünf Jahren (Tabelle siehe nächste Seite), so hat sich die Situation insgesamt kaum weiterentwickelt. Im Wintersemester 2016/2017 wurde der höchste Anteil erreicht, seither geht diese Zahl aber wieder leicht zurück bzw. stagniert.

Tabelle 6: Frauenanteil bei den Professor*innen an der Frankfurt UAS im Zeitverlauf (ohne Beurlaubte)
Zeitintervall 2014-2018

Frauenanteil an Professuren	WS 2014/15	WS 2015/16	WS 2016/17	WS 2017/18	30.12.2018
Männer	163	168	162	168	162
Frauen	92	97	97	93	91
Insgesamt	251	265	259	261	253
Frauenanteil	36,7	36,6	37,5	35,6	36,0

Die Frauenanteile an den Professuren in den einzelnen Fachbereichen der Frankfurt UAS unterscheiden sich deutlich. Den mit Abstand niedrigsten Frauenanteil weist der Fachbereich 2 auf (13,2%), den höchsten der Fachbereich 4 (63,1%). Hier sind die Frauen sogar in der Mehrheit (die Gesamtzahlen weichen von denen in Tabelle 5 etwas ab, da hier eine Sonderauswertung zum 31.12.2018 stattfinden konnte).

Tabelle 7: Frauenanteil bei den Professor*innen an der Frankfurt UAS (ohne Beurlaubte)
gruppiert nach Fachbereichen

Stichtag: 31.12.2018	Männer	Frauen	Insgesamt	Frauenanteil
Fachbereich 1 (Architektur, Bauingenieurwesen, Geomatik)	39	17	56	30,4
Fachbereich 2 (Informatik und Ingenieurwissenschaften)	66	10	76	13,2
Fachbereich 3 (Wirtschaft und Recht)	33	23	56	41,1
Fachbereich 4 (Soziale Arbeit und Gesundheit)	24	41	65	63,1
Insgesamt	162	91	253	36,0

Auch hier ist die Situation in den Fachbereichen unterschiedlich. Fb1 konnte den Frauenanteil absolut und prozentual steigern und hat die 30%-Hürde genommen, in den anderen drei Fachbereichen ging der Frauenanteil absolut leicht zurück. Im Fb2 zeigt sich das auch prozentual, hier wurde ein neuer Tiefstand erreicht mit 13,2%.

Tabelle 8: Frauenanteil bei den Professor*innen an der Frankfurt UAS im Zeitverlauf (ohne Beurlaubte)
Zeitintervall 2014-2018, gruppiert nach Fachbereichen

		WS 2014/15	WS 2015/16	WS 2016/17	WS 2017/18	31.12.2018
Fachbereich 1 (Architektur, Bauingenieurwesen, Geomatik)	Frauenanteil in %	22,8	22,8	27,8	28,6	30,4
	Anzahl Frauen	13	13	15	16	17
Fachbereich 2 (Informatik und Ingenieurwissenschaften)	Frauenanteil in %	14,1	16,9	17,7	14,3	13,2
	Anzahl Frauen	11	14	14	11	10
Fachbereich 3 (Wirtschaft und Recht)	Frauenanteil in %	42,1	44,8	41,4	39,0	41,1
	Anzahl Frauen	24	26	24	23	23
Fachbereich 4 (Soziale Arbeit und Gesundheit)	Frauenanteil in %	62,9	65,7	64,7	62,3	63,1
	Anzahl Frauen	44	44	44	43	41

1.1.1.2 Höherer Dienst (ohne Professuren)

Im Höheren Dienst (ohne Professuren) sind die Frauen leicht in der Mehrheit (55,3% Frauenanteil), stellen aber einen höheren Anteil an den Teilzeitbeschäftigten (+6,6 Pp).

Den höchsten Frauenanteil mit 73,9% weist die Gruppe der nicht-wissenschaftlichen E13-Beschäftigten auf. Hier arbeiten fast alle Frauen in Teilzeit (94,1%). Generell ist der Frauenanteil im nicht-wissenschaftlichen Bereich deutlich höher (64,5%) als im wissenschaftlichen Bereich (49,6%), im letzteren Bereich verteilt sich auch die Teilzeitarbeit gleichmäßiger auf beide Geschlechter. Im Höheren Dienst des nicht-wissenschaftlichen Bereiches finden sich viele Tätigkeitsfelder des sog. *Third Space*, resp. des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements. Für die Frankfurt UAS gilt also das gleiche, was Banscheraus et. al 2017 in ihrer bundesweiten Studie festgestellt haben: dieser Arbeitsbereich ist überwiegend weiblich.

Eine besondere Gruppe sind die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbAs, Einstufung Lehr_E). Hier sind zwar die Frauen- und Männeranteile annähernd gleich (52,2% Frauenanteil), es arbeiten aber fast 20 Pp mehr Frauen in Teilzeit (71,4%).

Tabelle 9: Frauenanteile im Höheren Dienst (ohne Professuren)

Gruppieren nach Entgeltstufen AT-WL1, wiss./nicht-wiss. und nach Geschlecht, mit Teilzeit und VZÄ

Höherer Dienst (ohne Prof.s)		Beschäftigte insgesamt (inkl. Beurlaubte)					davon Frauen					Frauenanteile in %	
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personeinsatz insgesamt	Personalkapaz. Teilzeit	Personalkapaz. Insges.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personeinsatz insgesamt	Personalkapaz. Teilzeit	Personalkapaz. Insges.	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte
Stichtag: 30.06.2018													
Insgesamt		102	97	199	54,58	156,58	50	60	110	36,3	86,3	55,3	61,9
WL1	nicht wiss.	2	0	2	0,00	2,00	0	0	0	0,00	0,00	0,0	0,0
A14	nicht wiss.	1	0	1	0,00	1,00	0	0	0	0,00	0,00	0,0	0,0
E15	nicht wiss.	0	1	1	0,20	0,20	0	0	0	0,00	0,00	0,0	0,0
E14	wiss.	0	1	1	0,75	0,75	0	0	0	0,00	0,00	0,0	0,0
E14	nicht wiss.	13	2	15	1,55	14,55	8	1	9	0,80	8,80	60,0	50,0
E13UE	wiss.	3	4	7	2,20	5,20	2	2	4	1,00	3,00	57,1	50,0
E13UE	nicht wiss.	7	3	10	2,50	9,50	4	2	6	1,60	5,60	60,0	66,7
E13	wiss.	36	53	89	26,16	62,16	16	29	45	14,96	30,96	50,6	54,7
E13	nicht wiss.	29	17	46	12,24	41,24	18	16	34	11,49	29,49	73,9	94,1
LEHR_E	wiss.	9	14	23	8,45	17,45	2	10	12	6,45	8,45	52,2	71,4
AT	wiss.	1	2	3	0,53	1,53	0	0	0	0,00	0,00	0,0	0,0
AT	nicht wiss.	1	0	1	0,00	1,00	0	0	0	0,00	0,00	0,0	0,0
Davon im Bereich													
nichtwiss.		53	23	76	16,49	69,49	30	19	49	13,89	43,89	64,5	82,6
Wiss.		49	74	123	38,09	87,09	20	41	61	22,41	42,41	49,6	55,4
Insgesamt		102	97	199	54,58	156,58	50	60	110	36,3	86,3	55,3	61,9

Zusammenfassung (1.1.1):

- Frauen sind im Höheren Dienst insgesamt leicht unterrepräsentiert, die Unterrepräsentanz ergibt sich jedoch ausschließlich aus der Unterrepräsentanz bei den Professuren (36% Frauenanteil).
- Nichtsdestotrotz liegt die Frankfurt UAS beim Frauenanteil unter den Professuren nach wie vor deutlich über dem Bundesdurchschnitt der Fachhochschulen.
- In den letzten fünf Jahren ist jedoch eine Stagnation bzw. sogar ein leichter Rückgang beim Frauenanteil unter den Professuren an der Frankfurt UAS festzustellen, mit Ausnahme des Fb1.
- Je nach Fachbereich unterscheidet sich der Professorinnenanteil deutlich und erreicht im Fachbereich 2 nur 13,2%.
- Der Teilzeitanteil ist auch bei den Professorinnen höher als bei den Professoren, wenngleich niedriger als in allen anderen Gruppen.
- Frauen sind im höheren Dienst in der Mehrheit (55,3%), insbesondere im nicht-wissenschaftlichen Bereich (64,5%), und hier ganz besonders im Bereich E-13 (73,9%), hier arbeiten allerdings fast alle Frauen in Teilzeit (94,1%). Im wissenschaftlichen Bereich herrscht Geschlechterparität.

Aufgaben und Ziele:

- Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren insbesondere des Fb2,
- Analyse, warum der Frauenanteil im Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals so hoch ist und ob dies z.B. mit der Teilzeitstruktur zusammenhängt.

1.1.2 Gehobener Dienst

Im Gehobenen Dienst sind Frauen und Männer in der Summe paritätisch vertreten (50,5% Frauenanteil), der Anteil der Frauen unter den Teilzeitarbeitenden ist aber höher (+8,7 Pp). Mehr als die Hälfte der Frauen arbeitet in Teilzeit, bei den Männern nur etwas mehr als ein Drittel.

Die Linien der Geschlechtersegregation verlaufen hier woanders: zwischen technischen und nichttechnischen Bereichen. Im technischen Bereich sind die Frauen mit 20% deutlich unterrepräsentiert, im nicht-technischen Bereich sind sie deutlich überrepräsentiert. Am höchsten ist der Frauenanteil in der Entgeltstufe E10 mit 88%. Die Teilzeitquote der Frauen liegt in allen Bereichen deutlich höher als bei den Männern (8,8 bzw. 10 Pp), im technischen Bereich ist der Frauenanteil bei den Teilzeitarbeitenden in der Stufe E11 und E12 doppelt so hoch.

Der technische Bereich umfasst die Bereiche IT und die Laboringenieur*innen, der nicht-technische Bereich vor allem die Verwaltung und die Bibliothek, wo Frauen in der Mehrheit sind.

Tabelle 10: Frauenanteile im Gehobenen Dienst

Gruppirt nach Entgeltstufen E9-A13GD, techn./nicht-techn. und nach Geschlecht, mit Teilzeit und VZÄ

Gehobener Dienst		Beschäftigte insgesamt (inkl. Beurlaubte)					davon Frauen					Frauenanteile in %	
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Persone insgesamt	Personalkapaz. Teilzeit	Personalkapaz. Insges.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Persone insgesamt	Personalkapaz. Teilzeit	Personalkapaz. Insges.	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte
Stichtag: 30.06.2018													
Insgesamt		153	120	273	71,97	224,97	67	71	138	45,43	112,43	50,5	59,2
A13 GD	nicht-techn.	2	0	2	0,00	2,00	2	0	2	0,00	2,00	100,0	0,0
A11	nicht-techn.	1	3	4	1,77	2,77	0	2	2	1,04	1,04	50,0	66,7
A10	nicht-techn.	1	0	1	0,00	1,00	0	0	0	0,00	0,00	0,0	0,0
E12		5	14	19	7,28	12,28	2	4	6	2,63	4,63	31,6	28,6
E12	techn.	33	14	47	8,18	41,18	4	6	10	3,13	7,13	21,3	42,9
E12	nicht-techn.	7	1	8	0,80	7,80	5	1	6	0,80	5,80	75,0	100,0
E11	techn.	22	11	33	6,38	28,38	2	4	6	2,50	4,50	18,2	36,4
E11	nicht-techn.	20	23	43	12,63	32,63	13	19	32	10,83	23,83	74,4	82,6
LEHR_E11		1	2	3	1,13	2,13	0	1	1	0,63	0,63	33,3	50,0
LEHR_E10		1	3	4	1,75	2,75	1	1	2	0,75	1,75	50,0	33,3
E10	techn.	7	7	14	3,44	10,44	2	1	3	0,50	2,50	21,4	14,3
E10	nicht-techn.	16	9	25	6,51	22,51	13	9	22	6,51	19,51	88,0	100,0
E9	techn.	8	8	16	4,34	12,34	2	1	3	0,40	2,40	18,8	12,5
E9	nicht-techn.	29	25	54	17,76	46,76	21	22	43	15,71	36,71	79,6	88,0
Davon im Bereich													
Nicht-techn.	Persone	76	61	137	39,47	115,47	54	53	107	34,89	88,89	78,1	86,9
techn.	Persone	70	40	110	22,34	92,34	10	12	22	6,53	16,53	20,0	30,0
Sonstige	Persone	7	19	26	10,16	17,16	3	6	9	4,01	7,01	34,6	31,6
Insgesamt	Persone	153	120	273	71,97	224,97	67	71	138	45,43	112,43	50,5	59,2

1.1.3 Mittlerer Dienst

Der Mittlere Dienst weist mit 62,4% den höchsten Frauenanteil auf, hier ist auch der Frauenanteil an den Teilzeitkräften am höchsten (82%). Fast die Hälfte der Frauen arbeitet in Teilzeit, bei den Männern ist es nur ein knappes Fünftel.

Die Linie der Geschlechtersegregation verläuft hier noch schärfer als im Gehobenen Dienst: Im technischen Bereich beträgt der Frauenanteil hier nur noch 9,1%, beim nicht-technischen Personal liegt er bei 83,7%, über 90% der Teilzeitarbeitenden sind hier Frauen. In der Stufe E8, der größten Gruppe, ist dies noch ausgeprägter, hier liegt der Frauenanteil bei 87,2% und der Frauenanteil an den Teilzeitkräften bei 93,8%. Dies hat bei den niedrigeren Einkommen in diesen Bereichen für die Betroffenen den zusätzlichen Nachteil, dass sie auch deutlich weniger Rentenansprüche erwerben.

Erfreulich ist, dass von sechs Auszubildenden im technischen Bereich zwei Frauen sind. Dies ist dem besonderen Engagement der Beteiligten bzw. Ausbilder*innen zu verdanken, die sich sehr um weibliche Auszubildende bemühen.

Tabelle 11: Frauenanteile im Mittleren Dienst

Gruppieren nach Entgeltstufen Auszubildenden, E5-E8, techn./nicht-techn. und nach Geschlecht, mit Teilzeit und VZÄ

Mittlerer Dienst		Beschäftigte insgesamt (inkl. Beurlaubte)					davon Frauen					Frauenanteile in %	
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Persone insgesamt	Personalkapaz. Teilzeit	Personalkapaz. Insges.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Persone insgesamt	Personalkapaz. Teilzeit	Personalkapaz. Insges.	bezogen auf Persone insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte
Stichtag: 30.06.2018													
Insgesamt		91	50	141	29,31	120,31	47	41	88	24,85	71,85	62,4	82,0
E8	techn.	2	4	6	1,88	3,88	0	1	1	0,50	0,50	16,7	25,0
E8	nicht-techn.	46	32	78	19,95	65,95	38	30	68	19,05	57,05	87,2	93,8
E7	techn.	15	2	17	1,00	16,00	2	0	2	0,00	2,00	11,8	0,0
E6	techn.	6	0	6	0,00	6,00	0	0	0	0,00	0,00		
E6	nicht-techn.	5	11	16	5,98	10,98	2	9	11	4,80	6,80	68,8	81,8
E5	techn.	4	0	4	0,00	4,00	0	0	0	0,00	0,00		
E5	nicht-techn.	3	1	4	0,50	3,50	2	1	3	0,50	2,50	75,0	100,0
AUSB VG	techn.	6	0	6	0	6	2	0	0	0	2	33,3	
AUSB VG	nicht-techn.	4	0	4	0	4	1	0	0	0	1	25,0	
Davon im Bereich													
Nicht-techn.	Persone	58	44	102	26,43	86,43	43	40	82	24,35	68,35	83,7	90,9
techn.	Persone	33	6	39	2,88	33,88	4	1	3	0,5	3,5	9,1	16,7
Insgesamt	Persone	91	50	141	29,31	120,31	47	41	85	24,85	71,85	64,9	82,0

1.1.4 Einfacher Dienst

An der Frankfurt UAS sind nur zehn Personen im Einfachen Dienst beschäftigt, von daher sind prozentuale Angaben wenig aussagekräftig. Von den vier Frauen arbeitet keine in Teilzeit, dies ist in diesem Bereich nur bei vier Männern der Fall. Alle Frauen arbeiten im technischen Bereich (Reinigungskräfte).

Zusammenfassung (1.1.2-1.1.4):

- Männer und Frauen sind im Gehobenen Dienst in der Summe annähernd paritätisch vertreten, Frauen sind aber im technischen wie auch Männer im nicht-technischen Bereich deutlich unterrepräsentiert (je 20%).
- Auch im Gehobenen Dienst sind mehr Frauen in Teilzeit tätig (+ 8,7Pp), besonders auffällig ist, dass Frauen in den Entgeltgruppen E11 und E 12 im technischen Bereich doppelt so häufig in Teilzeit arbeiten.
- Die höchsten Frauenanteile weist die Entgeltgruppe E10 im nichttechnischen Bereich auf (88%).
- Im Mittleren Dienst ist der Frauenanteil insgesamt am höchsten (62,4%), ebenso wie der Frauenanteil an den Teilzeitkräften (82%). Am höchsten sind beide Werte in der großen Entgeltgruppe 8 im nicht-technischen Bereich (87,2 und 93,8%).
- Die Geschlechtersegregation entlang der technisch/nicht-technischen Berufe ist im Mittleren Dienst am deutlichsten.

Aufgaben und Ziele:

- Die großen Unterschiede in den einzelnen Bereichen lassen sich nur durch Mikroanalysen erforschen und sind auf den ersten Blick nicht alle erklärbar. Folgende Fragen stellen sich:
 - Warum ist der Teilzeitanteil in einigen Bereichen bei Frauen so stark erhöht und lässt sich das alles mit Familienaufgaben erklären?
 - Ist die Teilzeitstruktur ein Ergebnis oder eine Ursache der Geschlechtersegregation? (Fehlt es an Aufstiegs- und Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten? Liegt es am Gehalt? Ist eine Teilzeitbeschäftigung eine Sackgasse ohne Rückkehr zur Vollzeit?)
 - Was macht den nicht-technischen Bereich für Frauen so attraktiv und für Männer so unattraktiv?
 - Wie kann der Frauenanteil im technischen und der Männeranteil im nichttechnischen Bereich erhöht werden?
- Die starke Unterrepräsentanz der Geschlechter in den genannten Bereichen soll kontinuierlich abgebaut werden.
- Teilzeitkräfte, davon ein großer Teil Frauen, sollen besser über Rentenrisiken informiert werden.
- Es wird überprüft, ob die gegenwärtigen Modelle (z.B. Arbeitszeitkonten; Home Office) ausreichend Flexibilität bei Vollzeit-/Teilzeitarbeit je nach Lebensphase ermöglichen. Gegebenenfalls werden diese angepasst.

1.2 Befristet Beschäftigte

Zum letztverfügbaren Stichtag 30.06.2018 hatte die Frankfurt UAS 887 Beschäftigte, davon waren 247 befristet, das entspricht einem Anteil von 27,8%. Bei den Teilzeitkräften ist der Befristungsanteil fast doppelt so hoch, was vor allem auf wissenschaftliche Projektmitarbeiter*innen oder Mitarbeiter*innen, die nach dem WissZVG eingestellt sind, zurückzuführen ist. Hier in der Kategorie des wissenschaftlichen Personals ist der Anteil der befristet Beschäftigten mit 31,8% insgesamt und mit 74,5% bei den Teilzeitkräften am höchsten; drei Viertel der Teilzeitkräfte sind befristet eingestellt. In den übrigen Gruppen (nichtwissenschaftlich, technisch, nichttechnisch) liegt der Befristungsanteil zwischen 21 und 22% und damit immer noch auf einem hohen Niveau. Bei den Teilzeitkräften ist der Befristungsanteil vor allem beim technischen Personal deutlich höher (17,1 Pp) und beim nichttechnischen Personal ebenfalls höher (+ 9,6 Pp).

Tabelle 12: Personalbestand der Frankfurt UAS – Befristet Beschäftigte und Beschäftigte insgesamt
gruppiert nach techn./nicht-techn., wiss./nichtwiss., mit Teilzeit und VZÄ.

Beschäftigte insgesamt	Befristet Beschäftigte (inkl. Beurlaubte)					Beschäftigte insgesamt (inkl. Beurlaubte)					Befristungsanteil	Befristungsanteil Teilzeitkräfte	
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personalkapazität Teilzeit	Personalkapazität insgesamt	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personalkapazität Teilzeit	Personalkapazität insgesamt			
Stichtag: 30.06.2018													
Gesamtsumme	97	150	247	76,3	173,3	588	299	887	170,9	758,9	27,8	50,2	
Wiss.	47	76	123	37,1	84,1	285	102	387	51,8	336,8	31,8	74,5	
nichtwiss.	11	5	16	3,8	14,8	53	23	76	16,5	69,5	21,1	21,7	
techn.	15	18	33	8,2	23,2	109	47	156	25,4	134,4	21,2	38,3	
nichttechn.	19	34	53	18,2	37,2	134	108	242	67,2	201,2	21,9	31,5	
Sonstige	5	17	22	9,0	14,0	7	19	26	10,2	17,2	84,6	89,5	

Der Befristungsanteil bei den weiblichen Beschäftigten ist in der Summe nur geringfügig niedriger (-1,5Pp), bei den Teilzeitkräften deutlich niedriger (-10,5Pp), beim wissenschaftlichen Personal insgesamt ist er etwas höher, aber nicht bei den Teilzeitkräften in dieser Gruppe. Da die absoluten Zahlen in den übrigen Gruppen teilweise sehr niedrig sind, lässt sich hier keine wirkliche Tendenz erkennen. Insgesamt lässt sich feststellen, dass es keine höheren Befristungsraten bei den weiblichen Beschäftigten gibt, außer beim wissenschaftlichen Personal, hier aber nur bei den Vollzeitkräften (+ 3 Pp). Wegen der relativ niedrigen absoluten Zahlen kann es sich hierbei aber auch nur um eine Momentaufnahme handeln.

Tabelle 13: Weibliche Beschäftigte an der Frankfurt UAS – Befristet Beschäftigte und Beschäftigte insgesamt
gruppiert nach techn./nicht-techn., wiss./nichtwiss., mit Teilzeit und VZÄ.

Beschäftigte Frauen	Befristet Beschäftigte (inkl. Beurlaubte)					Beschäftigte insgesamt (inkl. Beurlaubte)					Befristungsanteil	Befristungsanteil Teilzeitkräfte	
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personalkapazität Teilzeit	Personalkapazität insgesamt	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personalkapazität Teilzeit	Personalkapazität insgesamt			
Stichtag: 30.06.2018													
Gesamtsumme	41	73	114	40,6	81,6	250	184	434	112,5	362,5	26,3	39,7	
Wiss.	18	36	54	18,7	36,7	102	53	155	28,3	130,3	34,8	67,9	
nichtwiss.	6	4	10	3,1	9,1	30	19	49	13,9	43,9	20,4	21,1	
techn.	3	2	5	0,9	3,9	18	13	31	7,0	25,0	16,1	15,4	
nichttechn.	12	26	38	14,5	26,5	97	93	190	59,2	156,2	20,0	28,0	
Sonstige	2	5	7	3,4	5,4	3	6	9	4,0	7,0	77,8	83,3	

Die folgende Tabelle vergleicht noch einmal den Frauenanteil an den befristet Beschäftigten mit dem Frauenanteil der Beschäftigten insgesamt.

Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten liegt unter dem Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt (46,2% zu 48,9%). Frauen sind also nicht häufiger, sondern weniger von Befristung betroffen. Dies gilt für fast alle Bereiche: nichtwissenschaftliches, technisches und nichttechnisches Personal.

Im wissenschaftlichen Bereich sieht es etwas anders aus; hier ist der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten etwas höher (3,8 Pp.). Um die Gründe hierfür zu analysieren, muss man auf die Ebene der einzelnen Personen gehen und untersuchen, in welchen Bereichen sie eingesetzt sind.

Tabelle 14: Befristet Beschäftigte an der FrankfurtUAS – Vergleich Frauenanteil mit Beschäftigten insgesamt
gruppiert nach techn./nicht-techn., wiss./nichtwiss., mit Teilzeit und VZÄ.

Stichtag: 30.06.2018	Befristet Beschäftigte (inkl. Beurlaubte)			Davon Frauen			Befristet Beschäftigte Frauenanteil in %		Beschäftigte insgesamt Frauenanteil in %	
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insges.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insges.	bezogen auf Personen insges.	bezogen auf Teilzeitkräfte	bezogen auf Personen insges.	bezogen auf Teilzeitkräfte
Gesamtsumme	97	150	247	41	73	114	46,2	48,7	48,9	61,5
Wiss.	47	76	123	18	36	54	43,9	47,4	40,1	52,0
nichtwiss.	11	5	16	6	4	10	62,5	80,0	64,5	82,6
techn.	15	18	33	3	2	5	15,2	11,1	19,5	27,7
nichttechn.	19	34	53	12	26	38	71,7	76,5	78,3	86,1
Sonstige	5	17	22	2	5	7	31,8	29,4	34,6	31,6

Betrachtet man die einzelnen Stufen des Höheren Dienstes, liegt der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten in drei Stufen (Mittlerer bis Höherer Dienst) unter dem Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt, auch hier bestätigt sich also der Befund, dass Frauen außerhalb des wissenschaftlichen Bereiches etwas weniger von Befristung betroffen sind als Männer. Nur im Höheren Dienst ist der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten etwas höher, was dem obigen Befund entspricht, dass Frauen im wissenschaftlichen Bereich etwas mehr von Befristung betroffen sind als Männer.

Tabelle 15: Befristet Beschäftigte an der Frankfurt UAS – Vergleich Frauenanteil mit Beschäftigten insgesamt
gruppiert nach Dienstgruppen, mit Teilzeit und VZÄ.

Stichtag: 30.06.2018	Befristet Beschäftigte (inkl. Beurlaubte)					davon Frauen					Frauenanteile in %, befristet Beschäftigte		Frauenanteil in %, alle Beschäftigte	
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personal-kapaz. Teilzeit	Personal-kapaz. Insges.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personal-kapaz. Teilzeit	Personal-kapaz. Insges.	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte	Bezo-gen auf Perso-nen insgesamt	Bezo-gen auf Teilzeitkräfte
Höherer Dienst insg.	58	81	139	40,9	98,9	24	40	64	21,8	45,8	46,0	49,4	44,1	57,6
Gehobener Dienst insg.	21	51	72	27,2	48,2	11	22	33	13,5	24,5	45,8	43,1	50,5	59,2
Mittlerer Dienst insg.	18	16	34	7,2	25,2	6	11	17	5,3	11,3	50,0	68,8	62,4	82,0
Einfacher Dienst insg.	0	2	2	1,0	1,0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	40,0	0,0
Gesamtsumme	97	150	247	76,3	173,3	41	73	114	40,6	81,6	46,2	48,7	48,9	61,5

1.2.1 Höherer Dienst

1.2.1.1 Professuren

Bei den befristeten Professuren handelt es sich im Wesentlichen um Vertretungsprofessuren in der Gruppe W2. Der Frauenanteil ist hier um 2,2 Pp geringer als bei den Regelprofessuren oder anders ausgedrückt: der Frauenanteil bei den Vertretungsprofessuren ist etwas geringer als bei den Regelprofessuren. Angesichts der niedrigen absoluten Zahl lässt sich hieraus aber keine belastbare Aussage ableiten.

Tabelle 16: Befristet Beschäftigte Professor*innen an der Frankfurt UAS, Frauenanteil (ohne Beurlaubte), mit Teilzeit und VZÄ.

Stichtag: 30.06.2018		Beschäftigte insgesamt (inkl. Beurlaubte)					davon Frauen					Frauenanteil in % befristet Beschäftigte		Frauenanteil in % Beschäftigte insgesamt		
Professuren	BVL Gr	Bereich	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personal-kapazität Teilzeit	Personal-kapazität insgesamt	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personal-kapazität Teilzeit	Personal-kapazität insgesamt	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte

1.2.1.2 Höherer Dienst (ohne Professuren)

Der höhere Dienst gesondert betrachtet bietet einen ähnlichen Befund wie das Gesamtbild: Frauen sind in keinem Bereich stärker von Befristung betroffen, außer im Bereich E13 wiss..

Tabelle 17: Befristet Beschäftigte im Höheren Dienst (ohne Professuren) – Vergleich Frauenanteil mit Beschäftigten insgesamt, mit Teilzeit und VZÄ.

Stichtag: 30.06.2018		Beschäftigte insgesamt (inkl. Beurlaubte)					davon Frauen					Frauenanteil in % befristet Beschäftigte		Frauenanteil in % Beschäftigte insgesamt		
Höherer Dienst	BVLGr	Bereich	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personal-kapazität Teilzeit	Personal-kapazität insgesamt	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personal-kapazität Teilzeit	Personal-kapazität insgesamt	Bezo-gen auf Personen insgesamt	Bezo-gen auf Teilzeitkräfte	Bezo-gen auf Personen insgesamt	Bezo-gen auf Teilzeitkräfte
E14	wiss.	0	1	1	0,8	0,8	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
E13UE	wiss.	0	1	1	0,4	0,4	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
E13	wiss.	29	47	76	22,9	51,9	13	26	39	13,5	26,5	51,3	55,3	50,6	54,7	
E13	nichtwiss.	9	5	14	3,8	12,8	6	4	10	3,1	9,1	71,4	80,0	73,9	94,1	
LEHR_E	wiss.	6	7	13	3,8	9,8	1	3	4	1,8	2,8	30,8	42,9	52,2	71,4	
AT	wiss.	1	2	3	0,5	1,5	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
AT	nichtwiss.	1	0	1	0,0	1,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
davon im Bereich																
nichtwiss.	Personen	11	5	16	3,8	14,8	6	4	10	3,1	9,1	62,5	80,0	64,5	82,6	
Wiss.	Personen	36	58	94	28,3	64,3	14	29	43	15,2	29,2	45,7	50,0	49,6	55,4	
Insgesamt	Personen	47	63	110	32,1	79,1	20	33	53	18,3	38,3	48,2	52,4	55,3	61,9	

1.2.2 Gehobener Dienst

Auch im Gehobenen Dienst ist der Befristungsgrad in allen Stufen bei den Frauen niedriger als bei den Männern, außer in der Stufe E10 und insgesamt gesehen im nicht-technischen Bereich. Wegen der niedrigen absoluten Zahlen ist hier jedoch keine belastbare Aussage möglich.

Tabelle 18: Befristet Beschäftigte im Gehobenen Dienst – Vergleich Frauenanteil mit Beschäftigten insgesamt mit Teilzeit und VZÄ.

Stichtag: 30.06.2018		Beschäftigte insgesamt (inkl. Beurlaubte)					davon Frauen					Frauenanteil in % befristet Beschäftigte		Frauenanteil in % Beschäftigte insgesamt		
Gehobener Dienst	BVLGr	Bereich	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personalkapazität Teilzeit	Personalkapazität insgesamt	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Personalkapazität Teilzeit	Personalkapazität insgesamt	Bezo-gen auf Personen insgesamt	Bezo-gen auf Teilzeitkräfte	Bezo-gen auf Personen insgesamt	Bezo-gen auf Teilzeitkräfte
			21	51	72	27,2	48,2	11	22	33	13,6	24,6	45,8	43,1	50,5	59,2
E12			5	14	19	7,3	12,3	2	4	6	2,6	4,6	31,6	28,6	31,6	28,6
E12		techn.	0	1	1	0,5	0,5	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	21,3	42,9
E11		techn.	3	2	5	1,0	4,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	18,2	36,4
E11		nicht-techn.	4	8	12	3,6	7,6	4	5	9	2,3	6,3	75,0	62,5	74,4	82,6
LEHR_E11			0	1	1	0,5	0,5	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	50,0
LEHR_E10			0	2	2	1,3	1,3	0	1	1	0,8	0,8	50,0	50,0	50,0	33,3
E10		techn.	1	6	7	2,5	3,5	1	1	2	0,5	1,5	28,6	16,7	21,4	14,3
E10		nicht-techn.	3	5	8	3,8	6,8	3	5	8	3,8	6,8	100,0	100,0	88,0	100,0
E9		techn.	2	7	9	3,6	5,6	0	1	1	0,4	0,4	11,1	14,3	18,8	12,5
E9		nicht-techn.	3	5	8	3,2	6,2	1	5	6	3,2	4,2	75,0	100,0	79,6	88,0
davon im Bereich																
Nicht-techn.		Personen	10	18	28	10,6	20,6	8	15	23	9,3	17,3	82,1	83,3	78,1	86,9
techn.		Personen	6	16	22	7,59	13,59	1	2	3	0,9	1,9	13,6	12,5	20,0	30,0
Sonstige		Personen	5	17	22	9,03	14,03	2	5	7	3,38	5,38	31,8	29,4	34,6	31,6
Insgesamt		Personen	21	51	72	72	48,2	11	22	33	13,6	24,6	45,8	43,1	50,5	59,2

Für den Mittleren und Einfachen Dienst wird wegen der geringen absoluten Zahlen auf eine Einzeldarstellung verzichtet.

1.2.3 Auszubildende

Die Frankfurt UAS bildet derzeit in drei Berufsabschlüssen aus: Verwaltungsfachangestellte/r, Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek, und Fachinformatiker/-in Systemintegration. Aufgrund einer Bedarfsanalyse werden künftig nur noch Ausbildungsplätze als Verwaltungsfachangestellte/r (zwei pro Jahr) und als Fachinformatiker/-in Systemintegration (sechs pro Jahr) angeboten. In der Ausbildung als Fachinformatiker/-in werden geeignete Frauen bevorzugt aufgenommen, so dass in der Vergangenheit bei entsprechender Bewerbungslage eine Quote von 50% erreicht werden konnte. In den beiden letzten Runden gelang es nicht, geeignete Bewerberinnen zu finden. Der Anteil von 50% soll in der Zukunft aber mindestens sichergestellt werden. Hierfür werden Maßnahmen entwickelt.

Tabelle 19: Auszubildende an der Frankfurt UAS
(Stand: 14.11.2019)

Stichtag: 14.11.2019	männlich	weiblich	Summe	Frauenanteil in %	Ausbildungsplätze pro Jahr ab 2019
Verwaltungsfachangestellte/r	1	2	3	66,7	2
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek	1	0	1	0,0	- wird nicht weitergeführt -
Fachinformatiker/-in Systemintegration	6	0	6	0,0	6
Summe	8	2	10	20,0	8

Zusammenfassung (1.2):

- Frauen sind in fast allen Bereichen etwas weniger von Befristungen ihrer Stellen betroffen als Männer mit Ausnahme der Vollzeitkräfte im wissenschaftlichen Bereich (+ 3 Pp Frauenanteil).
- Insgesamt ist der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten in der Wissenschaft etwas höher (+ 3,8 Pp).
- Derzeit wird an der Frankfurt UAS – im Gegensatz zu früheren Jahren - keine Fachinformatikerin ausgebildet. Insgesamt sind die Frauen bei den Auszubildenden derzeit unterrepräsentiert.

Aufgaben und Ziele:

- Prüfen bzw. beobachten, ob es sich bei dem Unterschied im wissenschaftlichen Bereich um eine Momentaufnahme handelt.
- Aktive Anwerbung von weiblichen Auszubildenden für den Beruf der Fachinformatikerin mit dem Ziel, die 50%-Quote zu erreichen, und Erweiterung der Ausbildungsplätze auf 8 pro Jahr (maximal 24 an der Hochschule insgesamt).

1.3 Führungskräfte

Die **Hochschulleitung** der Frankfurt UAS ist mit einem Präsidenten (männlich), einem Kanzler (männlich) und zwei Vizepräsident*innen (männlich und weiblich) besetzt. Auch bei den beiden neuen Vizepräsident*innen, die im April 2019 ihr Amt angetreten haben, handelt es sich um einen Mann und eine Frau. Die Entscheidung, dass auf jeden Fall wieder mindestens eine Frau Vizepräsidentin werden sollte, wurde von der Hochschulleitung bewusst getroffen.

In der **Zentralverwaltung** gibt es derzeit 19 Abteilungen. Von den 19 Führungskräften in 2018 waren 14 Frauen und 5 Männer, das entspricht einem Frauenanteil von 73,4%. Auf den darunter liegenden Ebenen (Sachgebietsleitungen, Teamleitungen, Projektleitungen) sind die Führungskräfte und Stellvertretungen intern definiert, aber folgen noch nicht einem hochschuleinheitlichen Schema.

In der **Verwaltung der Fachbereiche** gibt es derzeit folgende Geschlechterverteilung: vier Dekane, davon eine Frau (= 25%), vier Prodekane, davon eine Frau (25%), vier Studiendekane, davon zwei Frauen (50%), in der Summe sind vier von zwölf Dekan*innen weiblich, das sind 33%. Allerdings ist das Dekanat der Fachbereichs 2 Informatik und Ingenieurwissenschaften rein männlich.

Im **Hochschulrat** sind derzeit 10 Mitglieder aktiv, davon 4 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 40%. Für die letzte Hochschulratswahl in 2019 hatte die Frankfurt UAS zwei Männer und zwei Frauen vorgeschlagen. Im Benehmen mit dem Ministerium wird künftig ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt.

Tabelle 20: Frauenanteile in Leitungspositionen an der Frankfurt UAS

(Stand: 31.07.2019)

Bereich	Frauenanteil	Anzahl Personen	Bundesweiter Vergleich (GWK 2016)
HSL	25 %	4	25,7 %
Dekan*innen	33 %	12	
davon Dekane	25 %	4	
davon Prodekane	25 %	4	
davon Studiendekane	50 %	4	
Führungskräfte ZSE	72,2 %	18	
Hochschulrat	40 %	10	34,8 %

Die **Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit** von Frauen und Männern wird im Rahmen von drei unterschiedlichen Formaten durch die Personalentwicklung unterstützt:

1. Führung KOMPAKT

Seit Anfang 2018 wird auf Wunsch der Führungskräfte einmal monatlich in einer 90-120-minütigen Veranstaltung ein Thema behandelt, welches einerseits Wissen vermitteln, andererseits aber auch den Austausch der Führungskräfte untereinander fördern soll. Die Themen umfassen gesetzliche Änderungen, hochschulinterne Regelungen und Rechte und Pflichten von Führungskräften. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten waren von Anbeginn über das neue Format informiert und sind eingeladen, Veranstaltungen zur Gender- und Gleichstellungsthematiken anzubieten. Die erste Umsetzung wird 2019 stattfinden mit einer Schulung über die Regelungen zur Freistellung bei Pflege für Tarifbeschäftigte und Beamt*innen und einer Information zum Konzept Aus- und Wiedereinstieg nach Elternzeit.

2. Führungs-Vertiefungsseminare

Der Erhalt und die Weiterentwicklung von Führungskompetenzen bedürfen häufig einer größeren zeitlichen Ressource. Deshalb werden bedarfsgerechte ganztägige Seminare angeboten. Die Referent*innen werden bereits bei der Beauftragung sensibilisiert, dass je nach Thema auch Genderfragen im Seminar aufkommen können, die berücksichtigt und bearbeitet werden sollen. Die Offenheit und die Gender- und Diversitykompetenz der Referent*innen zum entsprechenden Umgang ist Voraussetzung für die Auftragserteilung.

3. Führungskräfteentwicklungsprogramm

Bereits von 2015 bis 2017 hat ein Großteil der Führungskräfte an einem mehrmoduligen Führungskräfteentwicklungsprogramm in mehreren Gruppen teilgenommen. Dieses Programm wird künftig fortgesetzt. Hierbei werden neue Inhalte zu den Themen Gendergerechtigkeit und Diversität und familiengerechte Führung integriert. Weiterhin ist eine Anpassung der Lernstruktur (zeitlich und didaktisch) erfolgt. Parallel zu sechs von HMDIS akkreditierten Präsenztagen gibt es selbst organisiertes Lernen in Führungsstandems und Einzelcoachings, die in Eigensteuerung der Führungskräfte mit ins Programm integriert werden.

Zusammenfassung (1.3):

- Auf der Ebene der Führungskräfte an der Frankfurt UAS ist der Frauenanteil gut bis sehr gut. Ins Präsidium wird schon seit Jahren mindestens eine Frau berufen, auf der Dekanatssebene sind 1/3 Frauen, bei den Führungskräften in den Zentralen Serviceeinheiten stellen Frauen sogar drei Viertel der Führungskräfte.
- Die Personalentwicklung setzt ein Führungskräftefortbildungs- und entwicklungsprogramm um, in das Genderaspekte und Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf systematisch integriert werden.

Aufgaben und Ziele:

- Mittelfristig wird eine paritätische Besetzung aller Leitungspositionen angestrebt.
- Führungskräfte an der Frankfurt UAS werden weiterhin gut geschult, auch in Gender- und Diversityfragen sowie hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

1.4 Zahl und Schätzung der voraussichtlich freiwerdenden und zu besetzenden Personalstellen, Zahl der Anwärterinnen und Anwärter

Ein Stellenplan für die Hochschule existiert derzeit nicht.

Die Beamtenstellen in der Verwaltung sind an den Hochschulen seit Jahren rückläufig (Professuren ausgenommen). Ende 2018 verfügte die Frankfurt UAS noch über zehn Beamtenstellen im Gehobenen und Höheren Dienst. Darunter waren 6 Männer und 4 Frauen, ein Mann befand sich in Sonderurlaub. Der Frauenanteil liegt somit bei 40%.

Die Frankfurt UAS hat derzeit keine Anwärterinnen und Anwärter. Es haben in 2019 keine Beförderungen stattgefunden. Derzeit sind zwei Erfahrungsaufstiege beabsichtigt und in Umsetzung. Hierbei handelt es sich um zwei Frauen.

Weitere Beförderungen sind grundsätzlich vorgesehen und aktuell in Umsetzung. Ein Konzept dafür wurde im letzten Jahr neu erarbeitet.

Wegen der geringen absoluten Zahlen sind weitergehende Aussagen kaum möglich.

1.5 Wissenschaftliches Personal

Für das wissenschaftliche Personal liegen die Zahlen aktuell zum Stichtag 31.12.2018 vor. Die Angaben zu Promovend*innen sind qualifizierte Schätzungen, da die Mitteilung von kooperativen Promotionsverfahren an die Verwaltung derzeit noch auf freiwilliger Basis erfolgt.

Tabelle 21: Studierende, Abschlüsse, Qualifikationsstufen und wissenschaftliches Personal

Stand: 31.12.2018

Frauenanteil in %	Insgesamt	Fb1	Fb2	Fb3	Fb4	D 2016*
Studierende	43,7	39,5	20,2	55,7	73,4	48,2
Absolvent_innen	54,1	45,9	19,6	60,2	80,1	50,9
Promovend_innen	35,3	50,0	6,7	60,0	60,0	
Promotionen	75,0	100,0	0,0	0,0	0,0	45,2
studentische und wiss. Hilfskräfte	44,9	47,1	24,5	51,0	62,6	
wissenschaftliche Mitarbeiter_innen	49,1	68,8	11,8	50,0	72,7	42,2
wiss. Mitarbeiter_innen, Drittmittel	58,0	66,7	9,1	100,0	66,7	
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	51,1	100,0	40,0	18,2	66,7	
Lehrbeauftragte	38,2	27,3	6,9	23,6	58,1	
Vertretungsprofessuren	39,1	50,0	0,0	25,0	80,0	
Professuren (ohne Beurl., m. VP)	36,0	30,4	13,2	41,1	63,1	23,4
Honorarprofessuren	4,3	0,0	10,0	0,0	0,0	

rote Zahlen: Unterrepräsentanz von Frauen (unter 40%)

blaue Zahlen: Unterrepräsentanz von Männern (unter 40%)

* GWK 2018

Tabelle 22: Studierende, Abschlüsse, Qualifikationsstufen und wissenschaftliches Personal in absoluten Zahlen

Stand: 31.12.2018

Absolute Zahlen	Insgesamt	Fb1	Fb2	Fb3	Fb4
Studierende	15045	2.904	5.457	3.298	3.387
Absolvent_innen	1015	172	265	216	361
Promovend_innen	36	6	12	4	14
Promotionen	4	3		1	
studentische und wiss. Hilfskräfte	544	87	188	49	107
wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (inkl. Drittmittel)	116	16	34	18	33
wiss. Mitarbeiter_innen, Drittmittel (bei den WiMis mitgezählt, hier gesondert aufgeführt)	69	9	11	7	24
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	47	2	5	11	15
Lehrbeauftragte	631	99	102	140	229
Vertretungsprofessuren	23	6	4	8	5
Professuren (ohne Beurl., Vertretungsprofessuren mitgezählt)	253	56	76	56	65
Honorarprofessuren	23	7	10	4	2

Betrachtet man die **Hochschule als Ganzes**, sind Frauen bei den Professuren (36%), den Vertretungsprofessuren (39,1%), den Lehrbeauftragten (39%) und den Promovend*innen (35,3%) unterrepräsentiert. Der Frauenanteil von 36% bei den Professuren liegt jedoch deutlich über dem Bundesdurchschnitt der Hochschulen. Eklatant unterrepräsentiert sind Frauen bei den Honorarprofessuren (4,3%).

Zwar ist der Frauenanteil an den Studierenden insgesamt niedriger (43,7%), bei den Absolvent*innen lag der Frauenanteil aber bei 54,1%, das heißt offensichtlich, dass Frauen ihr Studium weniger häufig abbrechen als Männer. Der Frauenanteil an den studentischen Hilfskräften entspricht in etwa dem Frauenanteil an den Studierenden, bei den (erfassten) Promovend*innen liegt er deutlich darunter, wegen der geringen absoluten Zahlen sind hier größere Schwankungen möglich. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen liegt der Frauenanteil insgesamt bei 49,1%, bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben bei 51,1%, hier herrscht also annähernd Parität.

Betrachtet man die **Fachbereiche** im Einzelnen, ergibt sich ein anderes Bild. Beim Frauenanteil an den Professuren liegt der Fb4 vorne mit 63,1%, der Fb2 dagegen kommt nur auf 13,2% und liegt damit unter dem Frauenanteil bei den Studierenden. Sowohl bei Fb1 als auch bei Fb3 liegt der Frauenanteil bei den Professuren noch deutlich unter dem Frauenanteil bei den Studierenden, aber auf einem hohen, im Fb1 sogar auf einem steigenden Niveau. Ausdifferenziert nach Fachgebieten ergeben sich allerdings noch Unterschiede, die sich in den allgemeinen Zahlen nicht abbilden.

Beim Fb3 fällt zudem auf, dass der Frauenanteil bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben (18,2%), den Lehrbeauftragten (23,6%) und den Vertretungsprofessuren (25%) deutlich geringer ist als bei den Professuren und erst recht bei den Studierenden. Bedenkt man, dass sich gerade in den beiden letzten Gruppen potentielle Anwärter*innen für Professuren befinden, sind diese Zahlen besonders unbefriedigend. Beim Fb2 fällt auf, dass – im Gegensatz zu den Durchschnittszahlen – der Frauenanteil an den Absolvent*innen (19,6%), den Promovend*innen (6,7%) und den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (11,8 bzw. 9,1%) unter dem Frauenanteil an den Studierenden liegt (20,2%). Dies deutet auf höhere Abbruchquoten bei den Frauen hin und auf ein Förderdefizit. Hier ist deutlicher Handlungsbedarf erkennbar. Zum Stichtag gab es auch keine Frau unter den Vertretungsprofessoren am Fachbereich und Frauen sind ebenso unter den Lehrbeauftragten deutlich unterrepräsentiert (6,9%).

Ein ganz anderes Bild zeigt der Fb4. Hier liegt der Frauenanteil bei den Hilfskräften (62,6%), den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (72,7 und 66,7%), den Promovend*innen (71,4%), den Lehrkräften für besondere Aufgaben (=66,7), den Lehrbeauftragten (58,1%) und den Professuren (63,1%) unter dem Frauenanteil an den Studierenden (73,4%). Oder umgekehrt ausgedrückt: der Männeranteil in diesen Gruppen ist höher als der Männeranteil unter der Studierenden.

Die Entwicklung des **Professorinnenanteils im Zeitverlauf** wurde bereits unter 1.1.1.1 (Tabelle 8) beschrieben und dabei insgesamt eine Stagnation festgestellt. Nur der Fb1 konnte den Frauenanteil seit 2014 spürbar erhöhen, beim Fb2 und beim Fb3 dagegen ging er sogar wieder zurück.

Hier sei ergänzend noch die Gruppe der **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** für einen **Zeitvergleich** herausgegriffen.

Tabelle 23: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Zeitverlauf

Aufgeschlüsselt nach Fachbereichen

Fachbereich		WS	WS	WS	WS	WS
		2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Fachbereich 1 (Architektur Bauingenieurwesen Geomatik)	Frauenanteil in %	53,3	61,5	68,8	69,2	68,8
	Anzahl Frauen	8	8	11	9	11
Fachbereich 2 (Informatik und Ingenieurwissenschaften)	Frauenanteil in %	3,8	3,7	11,1	13,3	11,8
	Anzahl Frauen	1	1	3	4	4
Fachbereich 3 (Wirtschaft und Recht)	Frauenanteil in %	50,0	53,8	50,0	50,0	50,0
	Anzahl Frauen	7	7	6	6	9
Fachbereich 4 (Soziale Arbeit und Gesundheit)	Frauenanteil in %	68,2	61,5	52,0	64,0	72,7
	Anzahl Frauen	15	16	13	16	24
ZSE (Zentrale Serviceeinheiten)	Frauenanteil in %	61,1	61,9	70,4	69,2	60,0
	Anzahl Frauen	11	13	19	9	9
Hochschule insgesamt	Frauenanteil in %	44,2	45,0	48,6	47,3	49,1
	Anzahl Frauen	42	45	52	44	57

Alle Fachbereiche konnten den Frauenanteil an den WiMi seit 2014 erhöhen, außer dem Fb 3, wo relativ konstant ein paritätisches Geschlechterverhältnis herrscht. Im Fb 1 und im Fb4 sind Frauen mittlerweile sogar deutlich in der Mehrheit. Nur beim Fb2 ist der Frauenanteil wieder rückläufig und bleibt auf einem niedrigen Niveau. Für die Hochschule insgesamt ist das Geschlechterverhältnis in der Summe ausgeglichen.

Zusammenfassung:

- Die Frankfurt UAS hat in ihrer Gesamtheit bei den Professuren zwar noch kein paritätisches Geschlechterverhältnis erreicht, liegt aber mit 36% Frauenanteil weit über dem Bundesdurchschnitt.
- Seit einigen Jahren stagniert der **Frauenanteil bei den Professuren** allerdings, in zwei Fachbereichen ging er sogar zurück (Fb 2 und Fb3).
- In vielen anderen Bereichen der akademischen Laufbahn sind die Geschlechter fast paritätisch verteilt.
- Ausnahme bleiben die **Honorarprofessuren**, wo Frauen eklatant unterrepräsentiert sind.
- Ausnahme bleibt der **Fb2**, in dem Frauen bei den Studierenden, erst recht aber bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und den Professuren stark unterrepräsentiert sind. Dies gilt auch für die Lehrbeauftragten und die Vertretungsprofessuren.
- Im **Fb3** sind Frauen bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben, den Lehrbeauftragten und den Vertretungsprofessuren unterrepräsentiert.

Aufgaben und Ziele:

- Der größte Handlungsbedarf besteht im Fachbereich 2, wo mindestens nach dem Kaskadenmodell auf jeder Stufe der Prozentsatz der vorigen Stufe erreicht werden soll.
- Handlungsbedarf besteht auch im Fb 3 insbesondere bei den Lehrbeauftragten und den Vertretungsprofessuren, vor allem auch im Hinblick auf die Nachwuchsförderung.

1.6 Leistungszulagen in der W-Besoldung

Erstmals wurde in 2018 auch der Frauenanteil bei den Leistungszulagen in der W-Besoldung provisorisch ermittelt.

Tabelle 24: Zulagenverteilung nach Geschlecht und Personen in der W-Besoldung

Aufgeschlüsselt nach Fachbereichen

	Frauen			Anteil derjenigen, die Zulagen erhalten %	Männer			Anteil derjenigen, die Zulagen erhalten %
	Anzahl Zulagen	Köpfe mit Zulage	Köpfe insgesamt		Anzahl Zulagen	Köpfe mit Zulage	Köpfe insgesamt	
Fb1	25,46	11	15	73,3	55,18	20	29	69,0
Fb2	15,92	9	11	81,8	118,03	35	44	79,5
Fb3	47,23	16	20	80,0	40,87	16	27	59,3
Fb4	79,81	25	35	71,4	46,59	15	21	71,4
gesamt	168,43	61	81		260,67	86	121	

Die Anzahl der Zulagen wurde wie folgt ermittelt: Die Beträge der Leistungszulagen aller Personen einer Kategorie wurden zusammengezählt und anschließend durch den Einheitswert einer Zulage geteilt. Eine händische Auszählung der Zulagen ist zu aufwändig, so dass diese Methode als Näherung gewählt wurde. Datenquelle: Auswertung HR, Jacobi, 17.05.2018

Prozentual gesehen haben in drei Fachbereichen mehr Frauen als Männer Leistungszulagen erhalten, im Fb4 genauso viele Männer wie Frauen. Was die Zahl der Zulagenempfänger angeht, ist also keine Benachteiligung von Frauen erkennbar. Ob es in der Höhe der Zulagen Unterschiede gibt, ist vorläufig nicht feststellbar.

1.7 Studierende

Die Anzahl der Studierenden hat im WS 2018/19 einen Höchststand erreicht.

Tabelle 25: Frauenanteil an den Studienanfängerinnen, Studierenden, Absolvent*innen und Promovend*innen
Aufgeschlüsselt nach Fachbereichen, Promotion/Promovend*innen Stichtag 31.12.2017

Wintersemester 2018/19	Fb1	Fb2	Fb3	Fb4	Insgesamt
Studienanfänger	475	1.294	598	472	2.838
davon weiblich	201	298	332	357	1.189
Frauenanteil in %	42,3	23,0	55,5	75,6	41,9
Gesamtstudierende	2.904	5.457	3.298	3.387	15.045
davon weiblich	1.146	1.102	1.837	2.487	6.571
Frauenanteil in %	39,5	20,2	55,7	73,4	43,7
Absolvent*innen	172	265	216	361	1.015
davon weiblich	79	52	130	289	549
Frauenanteil in %	45,9	19,6	60,2	80,1	54,1
Promovend*innen	4	16	5	10	36
davon weiblich	2	1	3	6	15
Frauenanteil in %	50,0	6,3	60,0	60,0	34,3
Promotionen	3	1	0	5	4
davon weiblich	0	0	0	5	3
Frauenanteil in %	0,0	0,0	0,0	100,0	55,6

Die Analyse der Studierendenzahlen zeigt, dass Frauen unter den Studienanfängerinnen (41,9%) und unter den Studierenden (43,7%) nach wie vor unterrepräsentiert sind. Dieses Verhältnis ändert sich bei den Absolvent*innen (54,1%), hier sind Frauen in der Mehrzahl, was auf insgesamt höhere Abbruchzahlen bei den Männern hindeutet. Bei den Promovend*innen sind Frauen wieder unterrepräsentiert; bei niedrigen absoluten Zahlen und angesichts der eingeschränkten Verlässlichkeit der Daten (s.o.) muss diese Zahl jedoch vorsichtig interpretiert werden. Diese Befunde gelten jedoch nur für die Durchschnittszahlen. Betrachtet man die Fachbereiche getrennt, ergibt sich ein anderes Bild. Im Fachbereich 2 Informatik und Ingenieurwissenschaften sinkt der Frauenanteil kontinuierlich von den Studienanfänger*innen (23,0%) über die Studierenden (20,2%) bis hin zu den Absolvent*innen (19,6%) und erst recht bei den Promovend*innen (6,3%). Das heißt, dass hier die Abbruchquoten bei den Frauen deutlich höher sind als in den übrigen Fachbereichen, die dieses Defizit quasi mit ausgleichen. Sowohl im Fachbereich 4 (73,4 % Studentinnen, 80,1% Absolventinnen, + 7,7 Pp) als auch im Fachbereich 1 (39,5% Studentinnen, 45,9% Absolventinnen, + 6,4 Pp) und im Fachbereich 3 (55,5% Studentinnen, 60,2% Absolventinnen, + 3,7Pp) sind die Frauen erfolgreicher bzw. die Abbruchquoten von Männern höher.

Tabelle 26: Frauenanteil an den Absolvent*innen und Abbrecher*innen

Aufgeschlüsselt nach Fachbereichen

Wintersemester 2018/19	Insgesamt	Fb1	Fb2	Fb3	Fb4
Absolvent_innen	1.015	172	265	216	361
davon weiblich	549	79	52	130	289
% weibl.	54,1	45,9	19,6	60,2	80,1
Vergleich: <i>Frauenanteil</i> <i>Gesamtstudierende</i>	43,7	39,5	20,2	55,7	73,4
Abbrüche insgesamt	1074	252	457	181	184
davon weiblich	442	100	118	91	132
davon % weibl.	41,2	39,7	25,8	50,3	71,7
Abbrüche nach dem 3. Semester	607	133	219	139	117
davon weiblich	252	51	41	75	85
davon % weibl.	41,5	38,3	18,7	54,0	72,6

Betrachtet man die Absolvent*innenzahlen in Kombination mit den Studienabbrüchen ergibt sich folgendes Bild: Der Frauenanteil bei den Absolvent*innen insgesamt liegt um 10,4 Pp über dem Frauenanteil an den Studierenden. Der Frauenanteil bei den Abbrecher*innen insgesamt (41,2%) liegt leicht unter dem Frauenanteil an den Studierenden (43,7% = - 2,5 Pp) und unter dem Frauenanteil unter den Abbrecher*innen nach dem 3. Semester (41,5%, = - 2,2 Pp). Das heißt Frauen brechen insgesamt etwas seltener ab und bleiben eher beim einmal gewählten Studium. Anders sieht es aus, wenn man die Fachbereiche getrennt betrachtet: Hier sticht wieder der Fachbereich 2 heraus, bei dem der Frauenanteil unter den Abbrecher*innen (25,8%) über dem Frauenanteil an den Studierenden liegt (20,2%, = + 5,6 Pp), bei den Abbrüchen nach dem 3. Semester liegt er leicht darunter (18,7%, = - 1,5 Pp).

Tabelle 27: Frauenanteil an den Bachelor-Studiengängen im Zeitvergleich an der Frankfurt UAS

rote Zahlen: Unterrepräsentanz von Frauen (unter 40%) blaue Zahlen: Unterrepräsentanz von Männern (unter 40%)

WS 2018/19		WS 2011/12	WS 2012/13	WS 2013/14	WS 2014/15	WS 2015/16	WS 2016/17	WS 2017/18	WS 2018/19
Pflege	B.Sc.	81,8	80,2	79,8	80,6	83,1	77,6	76,0	71,4
Pflege und Casemanagement	B.Sc.	77,9	79,2	80,7	81,7	75,7	77,4		78,4
Berufspäd. Pflege- u. Gesundh.	B.A.								66,7
Soziale Arbeit transnational	B.A.			71,9	70,9	73,0	81,1	82,7	84,0
Soziale Arbeit	B.A.	74,7	73,1	73,9	72,7	72,4	71,8	72,7	71,8
Public Administration	B.A.	57,6	67,7	65,2	75,0	78,7	76,2	73,4	70,8
Touristikmanagement	B.A.		100,0	88,9	85,7	79,2	75,0	76,6	80,4
Public and Non-Profit Managem.	B.A.				80,6	71,0	72,7	75,8	69,9
International Business Admin.	B.A.	67,9	67,3	63,6	63,5	65,1	66,7	67,9	68,2
Betriebswirtschaft dt.-frz. 7 Sem	B.A.		50,0	71,4	73,5	63,3	64,9	61,9	56,3
Wirtschaftsrecht	LL.B.	54,7	55,9	57,4	59,1	58,7	58,0	60,3	60,9
Steuerlehre	B.A.								60,0
Betriebswirtschaft 7 Sem.	B.A.		51,2	49,5	53,6	53,3	52,2	54,3	53,2
Luftverkehrsmanagement dual	B.A.	48,7	48,2	47,3	50,0	50,0	49,2	45,3	42,2
International Finance	B.Sc.	36,8	37,1	36,0	37,9	37,3	40,3	39,5	40,5
Architektur	B.A.	50,1	52,5	52,6	53,4	51,4	52,6	55,3	55,2
Angewandte Biowiss. dual	B.Sc.					75,0	75,0	75,0	100,0
Bioverfahrenstechnik 6 Sem.	B.Eng.	46,3	48,0	46,7	44,0	47,0	43,3	42,7	45,3
Bioverfahrenstechnik 7 Sem.	B.Eng.							51,6	53,5
Geoinform. u. Kommunaltechn.	B.Eng.	28,6	29,6	34,6	36,5	35,3	35,7	40,2	38,7
Real Estate u. int. Gebäudetech.	B.Eng.								15,4
Real Estate u. Facility Managem.	B. Sc.								63,4
Bauingenieurwesen 7 Sem	B.Eng.		15,1	12,7	14,3	17,1	19,6	21,5	23,5
Bauingenieurwesen 6 Sem	B.Eng.	17,2	16,5	17,2	17,4	15,9	16,9		
Bauingenieurwesen dual	B.Eng.				6,9	9,7	16,4	21,4	23,3
Informationssystemtechnik	B.Eng.						40,0	31,4	11,5
Ingenieurinformatik	B.Eng.	22,2	23,8	23,3	22,3	23,9	26,2		
Business Information Syst. int.	B.Sc.	28,6	31,0	28,8	27,1	25,6	24,7	25,7	25,6
Informatik	B.Sc.	22,9	24,2	22,8	24,3	23,5	22,6	20,5	20,4
Informatik mobile Anwendungen	B.Sc.			19,7	22,5	17,4	16,2	17,4	17,5
Wirtschaftsingenieurwesen online	B.Eng.	40,0	42,6	31,0	24,0	22,1	24,0	22,6	23,5
Erneuerbare Energien dual	B.Eng.				0,0	8,7	18,2	23,1	18,2
Elektro- und Komm.technik 7	B.Eng.		6,6	6,2	6,3	6,0	8,4	14,5	16,1
Energieeffizienz, Erneuerb. En.	B.Eng.	2,6	5,3	7,1	4,8	6,7	7,8	12,3	11,0
Eng. Business Inf. Systems	B.Eng.		5,9	2,4	3,4	1,5	4,6	15,8	24,7
Elektro- und Informationstechnik	B.Eng.								10,5
Elektro- und Komm.technik 6 S	B.Eng.	3,0	3,2	3,4	4,1	5,6	3,8		
Mechatronik	B.Eng.		0,0	1,3	1,9	1,7	5,6	8,3	10,6
Produktentw. und techn. Design	B.Eng.				38,3	37,2	34,4	33,1	26,1
Service Engineering	B.Eng.	25,0	44,4	16,1	9,8	7,9	8,0	14,8	18,3
Service Eng. Maschinenbau	B.Eng.								4,8
Maschinenbau	B.Eng.	6,0	6,0	4,1	3,9	4,3	4,5	5,2	6,8
Maschinenbau online	B.Eng.						0	5,6	12,5
Maschinenbau (Doppelabschluss)	B.Eng.	20,0	16,7	16,7	9,1	10,0	0	5,9	9,1

Zwar liegt der Frauenanteil bei den Studierenden insgesamt bei 43,7%, die Studierenden verteilen sich je nach Geschlecht jedoch sehr unterschiedlich auf die einzelnen Studiengänge.

Männer sind insbesondere in der **Pflege** (11,6-33,3%) und in der **Sozialen Arbeit** (16-28,2%) unterrepräsentiert, aber auch in den Studiengängen **Public Administration** (29,2%) und **Public and Non-Profit-Management** (30,1%) und in den **betriebswirtschaftlichen Studiengängen mit internationalem Schwerpunkt** (Int. Business Administration 31,8% und BWL deutsch-französisch 43,7%) sowie im **Touristikmanagement** (19,6%), im **Wirtschaftsrecht** (39,1%) und in der **Steuerlehre** (40%). Allerdings hat sich in allen diesen Studiengängen gegenüber dem Vorjahr der Männeranteil leicht erhöht oder ist in etwa gleich geblieben, mit Ausnahme der **Sozialen Arbeit transnational** (- 1,3Pp) und dem **Tourismusmanagement** (-3,8 Pp).

Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse gibt es nur in den Studiengängen der **Allgemeinen Betriebswirtschaft** (53,2% Frauenanteil) und der **Bioverfahrenstechnik** (53,5% Frauenanteil), die damit einzigartig da steht im Bereich der Ingenieurwissenschaften. Nah dran ist die **Architektur** (55,2% Frauen).

Frauen sind in den übrigen Studiengängen mehr oder weniger deutlich unterrepräsentiert. Dies beginnt mit dem Bereich **Luftverkehrsmanagement** (42,2% Frauenanteil) und **International Finance** (40,5% Frauenanteil), diese Studiengänge fallen damit deutlich hinter alle betriebswirtschaftlichen Studiengänge zurück, in denen der Frauenanteil sonst immer über 50% liegt.

Interessant ist das Geschlechterverhältnis bei den neuen Studiengängen **Real Estate und Integrale Gebäudetechnik**, der mit einem B.Eng. abschließt (15,4%), und **Real Estate und Facility Management** (63,4%), der mit einem B.Sc. abschließt. Hier ist deutlich erkennbar, dass sich Männer eher für und Frauen eher gegen Technik entscheiden, wenn der Begriff im Namen des Studiengangs auftaucht. Planerische, kommunikative und organisatorische Aspekte werden beim scheinbar techniklastigeren Studiengang, technische Aspekte beim scheinbar eher managementorientierten Studiengang übersehen.

Das beste Ergebnis bei den übrigen ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen erreicht die **Geoinformation und Kommunaltechnik** (38,7% Frauenanteil), die sich gegenüber dem Vorjahr aber etwas verschlechtert hat, was aber auch nur eine Momentaufnahme sein kann.

Deutlich unterrepräsentiert sind die Frauen noch im **Bauingenieurwesen** (23,5%), die Tendenz zeigt aber erfreulicherweise nach oben. Im Gegensatz dazu zeigt die Tendenz in der **Allgemeinen Informatik** nach unten (20,4), hier ist seit 2010 ein neuer Tiefpunkt erreicht, die kleineren Informatikstudiengänge stagnieren. Die **Elektrotechnik** setzt ihren Aufschwung fort (10,5 - 24,7% Frauenanteil), hier steigert sich der Frauenanteil seit vier Jahren kontinuierlich, allerdings ist im Studiengang **Energieeffizienz und Erneuerbare Energien** ein leichter Rückgang zu verzeichnen (-1,3 Pp, -4,9 Pp beim dualen), was aber vielleicht ebenfalls nur eine Momentaufnahme ist. Die **Mechatronik** durchbricht zum ersten Mal die 10%-Hürde beim Frauenanteil.

Schlusslicht bleibt der **Allgemeine Maschinenbau** (6,8% Frauenanteil) und der **Service Engineering Maschinenbau** (4,8%), während **Service Engineering** (18,3%) **Maschinenbau online** (12,5%) und **Maschinenbau mit Doppelabschluss** (9,1%) deutliche Zuwächse beim Frauenanteil verzeichnen können, wenn auch mit kleinen absoluten Zahlen. Das langjährige Aushängeschild **Produktentwicklung und technisches Design** hat zwar den höchsten Frauenanteil (26,1%), hat gegenüber dem Vorjahr aber einen deutlichen Einbruch vorzuweisen (-7 Pp).

Insgesamt ist eine leicht positive Entwicklung bei der besseren Durchmischung der Studiengänge zu erkennen. Vielleicht zeigen sich jetzt doch die Effekte der Bemühungen, mehr Frauen für MINT-Fächer zu gewinnen, die geschlechtsspezifische Studienwahl und Stereotypisierungen stärker zu durchbrechen. Dies

sollte und wird die Hochschule ermutigen, diesen Weg weiterzugehen, insbesondere da, wo dies bislang nicht gelungen ist, vor allem in der Informatik.

Wegen der insgesamt positiven Entwicklung des Frauenanteils in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen gibt es nur noch drei Studiengänge mit einem Frauenanteil unter 10% und zehn Studiengänge mit einem Frauenanteil unter 20%, aber nur einen Studiengang mit einem Männeranteil unter 20%. Das zeigt, dass sich Männer insgesamt gleichmäßiger auf alle Studiengänge verteilen.

Zusammenfassung:

- Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Studienanfänger*innen (41,9%) und den Gesamtstudierenden (43,7%) immer noch niedriger als der Männeranteil.
- Bei den Absolvent*innen sind Frauen aber leicht überrepräsentiert (54,1%), d.h. sie sind letztlich erfolgreicher im Studium. Sie brechen auch seltener nach dem 3. Semester ab.
- Bei den Promovend*innen sind Frauen noch unterrepräsentiert (34,3%), allerdings bei geringen absoluten Zahlen.
- Ausnahme ist der Fb2, in dem der Frauenanteil von den Studienanfänger*innen (23%) bis zu den Promovend*innen (6,3%) kontinuierlich abnimmt und Frauen generell stark unterrepräsentiert sind. Hier brechen Frauen häufiger ab.
- Die Geschlechter verteilen sich sehr unterschiedlich auf die einzelnen Studiengänge, wobei sich Frauen stärker auf bestimmte Studiengänge konzentrieren als Männer.
- Frauen sind vor allem in den Ingenieurwissenschaften deutlich unterrepräsentiert, Männer vor allem in der Pflege, der Sozialen Arbeit und den Studiengängen des Public Management/Public Administration, aber nicht so stark wie Frauen in den Ingenieurwissenschaften.
- Das Schlusslicht beim Frauenanteil bildet aktuell der Maschinenbau, die Informatik zeigt absteigende Tendenz beim Frauenanteil und erreicht einen Tiefpunkt seit 2010.
- Bauingenieurwesen holt beim Frauenanteil kontinuierlich auf, ebenso die Elektrotechnik und die Mechatronik, wenn auch noch auf niedrigem Niveau.
- Insgesamt zeigt die Tendenz leicht nach oben, was die bessere Durchmischung der Studiengänge anbetrifft, umso gravierender fallen die Studiengänge ins Auge, bei denen eine gegenläufige Tendenz zu erkennen ist, was vor allem auf die Informatik und Produktentwicklung und technisches Design zutrifft.

Aufgaben und Ziele:

- Analyse der höheren Abbruchquoten von Männern insgesamt,
- Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Fb2 nach dem Kaskadenmodell von Studienanfängerinnen bis hin zu Promovend*innen, insbesondere Maßnahmen zur Verringerung der höheren Abbruchquoten von Frauen,
- Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Maschinenbau und in der Informatik,
- Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in der Sozialen Arbeit und der Pflege sowie in den Studiengängen Public Administration und Public and Non-Profit-Management.

1.8 Gremien und Selbstverwaltung

Zum ersten Mal wurde in 2018/2019 auch die Geschlechterverteilung in den Gremien der Hochschule in den Blick genommen.

Tabelle 28: Frauenanteile im Senat
Aufgeschlüsselt nach Statusgruppen

	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Senat	17	9	8	47,1
Professor*innen	9	5	4	44,4
Wiss. Mitarbeiter	1	1		0,0
Techn. Admin. Mitarbeiter	2	1	1	50,0
Studierende	5	2	3	60,0

Datenquelle: Auszählung der FGB in 2019, Stichtag: 31.07.2019

Nach der letzten Wahl im WS 2018/19 hat sich eine Verschiebung zugunsten des Frauenanteils ergeben. Männer und Frauen sind im Senat jetzt paritätisch vertreten, auch in den einzelnen Statusgruppen.

Tabelle 29: Frauenanteile in den Fachbereichsräten
Aufgeschlüsselt nach Statusgruppen

	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Fb1	11	7	4	36,4
Professor*innen	6	5	1	16,7
Wiss. + Techn.-adm. Mitarbeiter	1		1	100,0
Studierende	4	2	2	50,0
Fb2	11	8	3	27,3
Professor*innen	6	5	1	16,7
Wiss. + Techn.-adm. Mitarbeiter	1		1	100,0
Studierende	4	3	1	25,0
Fb3	11	5	6	54,5
Professor*innen	6	3	3	50,0
Wiss. + Techn.-adm. Mitarbeiter	1		1	100,0
Studierende	4	2	2	50,0
Fb4	11	6	5	45,5
Professor*innen	6	2	4	66,7
Wiss. + Techn.-adm. Mitarbeiter	1	1		0
Studierende	4	2	2	50,0
Gesamt:	44	26	18	40,9

Datenquelle: Auszählung der FGB in 2019, Stichtag: 31.07.2019

Auch in den Fachbereichsräten hat sich seit der letzten Wahl einiges getan. Im Fb1 sind Frauen zwar noch in der Minderheit, sind dafür aber im Dekanat mit zwei Frauen gut vertreten. Im Fb2 ist seit der letzten Wahl wieder eine Professorin und eine Studentin im Fachbereichsrat, was die Zahlen auch hier verbessert. Im Fb3 herrscht weitgehend Parität, im Fb4 entspricht der Frauenanteil bei den Professor*innen in etwa ihrem Anteil insgesamt, die Studierenden sind paritätisch vertreten.

Insgesamt sind mehr Frauen in die Arbeit der politischen Gremien eingebunden als in der vorigen Amtsperiode, was eine erfreuliche Entwicklung ist. Die Zahlen ändern sich allerdings jedes Jahr, weil die Wahlen zeitversetzt stattfinden. Eine fundierte Aussage lässt sich hier – auch wegen der geringen absoluten Zahlen - nur über einen längeren Zeitraum machen.

Tabelle 30: Frauenanteile im Personalrat

	Gesamt	Männer	Frauen	In %
Vorsitz und ordentl. Mitgl.	11	6	5	45,5
Jugend- und Auszubild.vertreter*in	1		1	100,0
Nachrücker	5	2	3	60,0
	17	8	9	52,9

Der Personalrat ist ausgeglichen besetzt mit Frauen und Männern.

Zusammenfassung:

- In hochschulpolitischen Gremien, in denen Entscheidungen getroffen werden, waren Frauen 2018 noch leicht unterrepräsentiert, seit der letzten Wahl hat sich dies geändert. Jetzt sind sie deutlich besser vertreten.

Aufgaben und Ziele:

- Frauen und Männer sollten ihren Anteilen in den jeweiligen Statusgruppen entsprechend in allen Funktionen vertreten sein.
- Künftige Analysen sollen weitere Funktionen der Selbstverwaltung mit aufnehmen wie Prüfungskommissionen, Beauftragte, Leitungen von Arbeitsgruppen etc.
- Auf eine ausgeglichene Verteilung der Aufgaben auf alle Schultern soll stärker geachtet werden.
- Betreuungsangebote während Gremienzeiten sollen besser bekannt gemacht werden.

1.9 Zahlen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die beiden zurückliegenden Stimmungsbarometer bzw. die Mitarbeiter*innen-Befragung (2013, 2015 und 2018) geben Auskunft darüber, in welchem Umfang das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten relevant ist. Die Zahlen sind sehr interessant, da kaum Angaben aus anderen Quellen (z.B. SAP-HR) generiert werden können oder diese keinen Überblick über die reale Situation in Familien bzw. die persönlichen Netzwerke geben können. Die im Rahmen der Mitarbeiter*innen-Befragungen erhobenen Zahlen berücksichtigen auch nicht-klassische Konstellationen wie Patchwork-Familien oder die Bereitschaft, Pflegeaufgaben im Freundeskreis wahrzunehmen. Die Zeitreihen einzelner Fragen aus der Erhebung geben den Trend über die letzten Jahre wieder. Darin spiegelt sich die spezifische Struktur der Beschäftigten in der Frankfurt UAS wider, die mit anderen Sparten oder generell dem öffentlichen Dienst nicht ohne weiteres verglichen werden kann. Denn wie wir aus einer bundesweiten Analyse der Beschäftigten an Hochschulen (Banscherus 2017) wissen, finden sich in den Hochschulen einige Spezifika in der Personalstruktur. So sind z.B. überdurchschnittlich viele Mitarbeiter*innen in Teilzeit beschäftigt. Außerdem ist der relativ hohe Grad der befristet beschäftigten Mitarbeiter*innen ein besonderes Merkmal, das die Hochschulbeschäftigten von anderen „Branchen“ unterscheidet. So ist der Frauenanteil in einzelnen Bereichen der Hochschule besonders hoch, in anderen wiederum sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Daher ist es wichtig, auch zukünftig diese Aspekte in den Befragungen mit zu erheben, um Trends bzw. auch die Erfolge der Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit Beruf und Familie ablesen zu können.

Im Rahmen der letzten Mitarbeitendenbefragung 2018 waren die Statusgruppen und Bereiche angemessen repräsentiert. Bemerkenswert ist allerdings, dass der Frauenanteil an den Rückläufen deutlich höher ist als der Männeranteil. Das hat zur Folge, dass auch bei der Analyse nach Geschlecht die absolute Zahl der befragten Frauen höher ist, dies sich aber nicht in den Prozentanteilen widerspiegelt. Daher werden die Fallzahlen zusätzlich angegeben. Im Folgenden werden vor allem die Ergebnisse interpretiert, die sich auf das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie konzentrieren.

Tabelle 31: Angaben zu Care-Aufgaben in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

1.10) Ich habe folgende Familienaufgaben	N = 354 in %	w = 198 / m = 146 in %
Ich kümmere mich um betreuungspflichtige Kinder	31,1	30,3 / 31,5
Ich kümmere mich um pflegebedürftige Personen	15,3	15,2 / 15,1
keins von beiden	52,8	53,0 / 54,1

Demnach leisten 46,4% der Beschäftigten Care-Aufgaben, wobei sich die prozentualen Anteile von Männern und Frauen kaum unterscheiden.

Tabelle 32: Zahl der Beschäftigten mit Care-Aufgaben im Zeitvergleich

Mitarbeitendenbefragungen seit 2013

	Gesamt in %	Gesamt in %	Gesamt in %
	2013	2016	2018
1.8 Betreuung von Kindern im (Vor-)Schulalter	29,9	30,2	31,1
1.9 Betreuung oder Pflege v. Angehörigen ²	16,0	17,6	15,3
Gesamtzahl	45,9	47,8	46,4

² Der bundesweite Vergleichswert des Deutschen Zentrums für Altersforschung aus 2016 gibt an, dass 9% der Beschäftigten Betreuung oder Pflege von Angehörigen leisten.

Zusammenfassend ergibt sich aus den Zahlen in der Zeitreihe, dass durchgängig über 45% der Beschäftigten neben ihrer Berufstätigkeit auch Arbeit im Care-Bereich leisten. Daraus lässt sich eine deutliche Nachfrage an entsprechenden Beratungs- und Informationsangeboten ableiten.

Tabelle 33: Angaben zu betreuungspflichtigen Kindern in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht und nach Altersgruppen der Kinder

1.12) Zu welchen Altersgruppen gehören Ihre betreuungspflichtigen Kinder? (Mehrfachnennungen möglich)	n = 110 in %	w = 60 / m = 46 in %
0 bis 2 Jahre	20,0	16,7 / 26,1
3 bis 5 Jahre	30,9	25,0 / 39,1
6 bis 9 Jahre	30,0	28,3 / 32,6
10 bis 13 Jahre	26,4	28,3 / 23,9
14 bis 18 Jahre	34,5	38,3 / 30,4

Deutlich weniger Frauen als Männer geben an, dass sie sich um Kinder im Vorschulalter kümmern, etwas kleiner ist der Frauenanteil auch bei den Kindern zwischen 6 und 9 Jahren. Da Frauen mit kleineren Kindern zunächst im Mutterschutz und im Vergleich zu Männern auch deutlich länger in Elternzeit sind, sind sie in dieser Lebensphase auch deutlich seltener berufstätig bzw. an der Hochschule präsent, was diesen Bias erklären kann. Mehr Frauen als Männer kümmern sich dagegen um Kinder ab 10 Jahren, was mit dem höheren Frauenanteil in einigen Bereichen der Hochschule erklärt werden kann.

Tabelle 34: Angaben zu Pflegeaufgaben in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht und nach zeitlichem Aufwand

1.13 Wieviele Stunden wöchentlich kümmern Sie sich im Durchschnitt um pflegebedürftige Personen?	n = 54 in %	w = 30 / m = 22 in %
unter 1 Std.	13,0	3,3 / 22,7
1 bis 5 Std.	42,6	46,7 / 40,9
über 5 bis 10 Std.	27,8	33,3 / 22,7
über 10 Std.	16,7	16,7 / 13,6

Frauen verbringen in der Woche mehr Stunden mit Pflegeaufgaben als Männer. Hier liegt der größte Unterschied (10,6 Pp) in der Gruppe derjenigen, die 5 bis 10 Stunden mit Pflegeaufgaben beschäftigt sind. Nichtsdestotrotz ist auch der Anteil der Männer, die Pflegeaufgaben übernehmen, relativ hoch. Bei den prozentualen Zahlen sind die relativ kleinen absoluten Zahlen zu beachten.

Tabelle 35: Angaben zum Interesse an Homeoffice in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

2.1) Haben Sie grundsätzlich Interesse daran einen Teil Ihrer Arbeit im Homeoffice zu erledigen?	n = 351 in %	w = 196 / m = 145 in %
Ja	75,2	74,5 / 74,5
Nein	24,8	25,5 / 15,5

Das Interesse an Homeoffice ist bei den Beschäftigten sehr hoch, wobei sich Männer und Frauen hier kaum unterscheiden. Leider gibt es für die Hochschule derzeit noch keine aussagekräftige Zahl, wie hoch der Anteil der Personen ist, die tatsächlich aktuell im Homeoffice arbeiten.

Tabelle 36: Angaben zum Bedarf an Homeoffice in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Begründungen

2.2) Aus welchen Gründen haben Sie Bedarf an Homeoffice? (Mehrfachnennungen möglich)	n = 264 in %	w = 146 / m = 108 in %
Vereinbarkeit Pflege und Beruf	10,6	11,6 / 9,3
Vereinbarkeit Familie und Beruf	49,6	44,5 / 54,6
aus gesundheitlichen Gründen	15,2	17,8 / 11,1
aus anderen Gründen	57,6	54,8 / 63,0

In der Umfrage, bei der Mehrfachnennungen möglich waren, wurden von fast 58% der Befragten als Gründe für Homeoffice „andere Gründe“ angegeben, für fast die Hälfte ist die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausschlaggebend. Bei männlichen Beschäftigten scheint dies eine größere Rolle zu spielen als bei Frauen (+10,1 Pp). 10,6% der Mitarbeiter*innen haben Bedarf an Home-Office-Möglichkeiten wegen Pflege. Insgesamt 60,2% der Antwortenden geben Caretätigkeiten als Hauptgrund für den Bedarf nach Homeoffice an. Mehr Frauen als Männer geben gesundheitliche Gründe an (+6,7 Pp).

Tabelle 37: Angaben zur Zufriedenheit mit der derzeitigen Homeofficeregulung in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

2.3) Sind die derzeitigen Regelungen [zum Homeoffice] ausreichend für Ihren Bedarf?	n = 250 in %	w = 140 / m = 102 in %
Ja	76,0	71,4 / 83,3
Nein	24,0	28,6 / 16,7

Drei Viertel der Beschäftigten sind mit den derzeitigen Homeofficeregulungen zufrieden, darunter deutlich mehr Männer als Frauen (+ 11,9 Pp). Woraus die größere Unzufriedenheit der Mitarbeiterinnen resultiert, lässt sich aus den Antworten leider nicht ableiten. Hier sind vertiefendere Analysen nötig.

Tabelle 38: Angaben zu Bekanntheit und Nutzung des Familienbüros in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

3.1) Kennen Sie die Angebote des Familienbüros?	n = 351 in %	w = 195 / m = 146 in %
Ja, habe ich schon genutzt	13,4	15,9 / 8,9
Ja, habe ich noch nicht genutzt	35,6	41,0 / 28,8
Nein	51,0	43,1 / 62,3

Knapp die Hälfte der Mitarbeiter*innen kennt die Angebote des Familienbüros (49%), knapp ein Siebtel hat das Familienbüro schon genutzt. Der Bekanntheitsgrad liegt sogar etwas höher als der Prozentsatz derjenigen, die Care-Aufgaben versehen (46,4%, s. Tabelle 31). Allerdings sind Frauen deutlich besser informiert und haben das Familienbüro auch schon deutlich häufiger genutzt als Männer. Dies legt den Schluss nahe, zu überprüfen, wie Männer besser erreicht werden können.

Tabelle 39: Angaben zu Bedarf an Angeboten des Familienbüros in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

3.2) Haben Sie Bedarf an Angeboten des Familienbüros?	n = 351 in %	w = 187 / m = 140 in %
Ja	17,5	16,6 / 19,3
Nein	82,5	83,4 / 80,7

Der Bedarf an Angeboten des Familienbüros (knapp ein Sechstel der Mitarbeiter*innen) ist etwas höher als die Nutzung des Familienbüros. Bei Männern ist der Bedarf sogar etwas höher (fast ein Fünftel) als der bei Frauen. Dies verstärkt die Schlussfolgerung zur Frage vorher, wie Männer besser erreicht werden können.

Tabelle 40: Angaben zu Angebotswünschen des Familienbüros in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Themen

3.4) Ich wünsche mir mehr Angebote im Familienbüro in folgenden Bereichen (Mehrfachnennungen möglich)	n = 59 in %	w = 31 / m = 27
persönliche Beratung zu Vereinbarkeitsthemen	22,0	
Seminare und Vorträge zum Thema pflegende Angehörige	18,6	
bessere familienfreundliche Infrastruktur	23,7	
Angebote für Väter	16,9	
kollegiale Gesprächskreise zur bestimmten Themen	16,9	
Angebote für Familien (Bsp. Familienfest)	27,1	
Ferienbetreuung	39,0	
Kinderbetreuungsmöglichkeiten/Betreuungsplätze an der Hochschule	30,5	
Sonstiges	8,5	

Die Ferienbetreuung wird mit Abstand am häufigsten genannt (39%), gefolgt von zusätzlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten (30,5%) und mehr Angeboten für Familien (27,1%). Aber auch eine familienfreundlichere Infrastruktur (23,7%) und die persönliche Beratung (22%) werden noch von über 20% angekreuzt. Wegen der kleinen absoluten Zahlen wurde hier auf eine gesonderte Auswertung nach Geschlecht verzichtet.

Tabelle 41: Angaben zum Bekanntheitsgrad des Flexiblen Arbeitszeitmodells in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

4.1) Waren Ihnen bisher die Grenzen des Flex. Arbeitszeitmodells bekannt?	n = 345 in %	w = 195 / m = 132 in %
Ja	62,3	65,1 / 59,3
Nein	37,7	34,9 / 40,7

37,7 % der Befragten haben nach wie vor offensichtlichen Informationsbedarf zum Flexiblen Arbeitszeitmodell, wobei der Bedarf bei den Männern um 5,8 Pp höher ist.

Tabelle 42: Angaben zur Vereinbarkeit des Flexiblen Arbeitszeitmodells mit dienstlichen Anforderungen in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

4.2) Sind die an Sie gestellten dienstlichen Anforderungen mit diesen Grenzen des Arbeitszeitmodells vereinbar?	n = 333 in %	w = 191 / m = 132 in %
Vollständig	46,2	47,6 / 47,7
Annähernd	30,3	27,2 / 32,6
nicht ganz	17,1	16,8 / 16,7
gar nicht	6,3	8,4 / 3,0

Für 53,7% der Beschäftigten, also etwas mehr als die Hälfte, sind die dienstlichen Anforderungen nicht vollständig bis kaum mit dem Flexiblen Arbeitszeitmodell vereinbar. Deutlich mehr Frauen als Männer (+ 5,4 Pp) halten beides für gänzlich unvereinbar. Da sich auch viele Lehrende unter den Befragten befinden, könnte auch die Lehrverpflichtung hier eine Rolle spielen. Eine genauere Analyse wäre notwendig, um die Gründe für Unvereinbarkeiten herauszufinden.

Tabelle 43: Angaben zur Arbeitsbelastung und zur Mehrarbeit in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht und nach Häufigkeit

4.3) Wie häufig haben Sie in den letzten 12 Monaten ihr durchschnittliche Wochenarbeitszeit überschritten	n = 335 in %	w = 193 / m = 132 in %
Nie	6,9	9,1 / 4,7
bis 5 Mal	20,3	22,3 / 18,2
bis 10 Mal	17,3	18,7 / 15,2
10 Mal und mehr	55,5	54,4 / 57,6

Mehr als die Hälfte der Befragten hat in den letzten zwölf Monaten die wöchentliche Arbeitszeit mehr als zehn Mal überschritten, darunter etwas mehr Männer als Frauen (+ 3,3 Pp). In den anderen Mehrarbeitskategorien liegt der Anteil der Frauen etwas höher (zwischen 3,5 und 4,1 Pp). Bei den knapp 7 Prozent, die keine Mehrarbeit leisten mussten oder wollten, ist der Frauenanteil fast doppelt so hoch. Hier wäre ein Vergleich mit bundesweiten Zahlen interessant. Die Gründe für die Unterschiede sind nicht so ohne weiteres aus den Zahlen erklärbar. Sie können in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, Verantwortlichkeiten, aber auch in unterschiedlichen Lebenslagen und Mentalitäten liegen.

Tabelle 44: Angaben zum Bedarf an Teilzeit in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

4.4) Meine Teilzeitarbeit entspricht meinen Bedarfen	n = 105 in %	w = 78 / m = 26 in %
Ja	78,1	78,2 / 80,8
Nein	21,9	21,8 / 19,2

Drei Viertel der Antwortenden sind Frauen, was dem Befund entspricht, das weitaus mehr Frauen in Teilzeit arbeiten (s. vorne). Von den insgesamt 299 Teilzeibesetzten der Hochschule haben 105 die Frage beantwortet, also ungefähr ein Drittel. 78% davon geben an, dass die Teilzeit ihren Bedarfen entspricht, knapp 22% sind dagegen nicht zufrieden mit ihrer momentanen Teilzeitsituation. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind gering, wobei Frauen etwas unzufriedener sind (+ 2,6 Pp). Hier sind weitere Analysen nötig, um die Bereiche herauszufinden, in denen die Unzufriedenheit besonders groß ist.

Tabelle 45: Angaben zu Begründungen für Teilzeittätigkeit (Versorgung von Kindern) in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

4.5) Ich arbeite Teilzeit, weil ich Kinder versorgen muss.	N = 101 in %	w = 74 / m = 26 in %
Ja	41,6	50,0 / 15,4
Nein	58,4	50,0 / 84,6

Gut 40% haben sich für Teilzeit entschieden, weil sie Kinder versorgen müssen. Hier gibt es wie erwartet große Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Bei den Frauen sind es 50%, bei den Männern nur 15,4%. Hier liegt einer der Hauptgründe für die höhere Teilzeirate von Frauen.

Tabelle 46: Angaben zu Begründungen für Teilzeittätigkeit (Pflege) in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

4.6) Ich arbeite Teilzeit, weil ich zu pflegende Angehörige oder Freunde betreue.	N = 97 in %	w = 70 / m = 26 in %
Ja	14,4	14,3 / 15,4
Nein	85,6	87,5 / 84,6

Immerhin 14% der Teilzeitarbeitenden geben Pfllegetätigkeiten als Grund dafür an. Hier sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen gering, der Anteil bei den Männern ist etwas höher (+ 1,1 PP). Zusammengerechnet sind es also 64%, die wegen Caretätigkeiten in Teilzeit arbeiten. Bei den Männern sind es nur 30,8%.

Tabelle 47: Angaben zu Begründungen für Teilzeittätigkeit (Gesundheit) in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

4.7) Ich arbeite Teilzeit aus gesundheitlichen Gründen.	N = 95 in %	w = 69 / m = 25 in %
Ja	16,8	18,8 / 12,0
Nein	83,2	81,2 / 88,0

16,8% der Teilzeitarbeitenden geben gesundheitlich Gründe dafür an, hier ist der Anteil bei den Frauen deutlich höher (+6,8 Pp). Einen ähnlichen Unterschied gibt es bei Tabelle 35, wo nach den Gründen für Homeoffice gefragt wird. Auch hier geben mehr Frauen gesundheitliche Gründe an. Dies muss nicht bedeuten dass Frauen kränker sind, sondern dass sie eher bereit sind, auf ihre Gesundheit zu achten und dafür weniger oder anders zu arbeiten. Detailliertere Daten dazu sind eventuell aus der geplanten Befragung mit dem „Bielefelder Fragebogen“ zu erwarten, der besonders auf gesundheitliche Aspekte eingeht.

Tabelle 48: Angaben zu Begründungen für Vollzeitätigkeit in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

4.8) Ich arbeite gerne in Vollzeit und plane keine Arbeitszeitreduzierung.	n = 237 in %	w = 113 / m = 116 in %
Ja	79,7	77,9 / 81,9
Nein	20,3	22,1 / 18,1

Knapp 80% der Vollzeitbeschäftigten arbeiten gerne in Vollzeit, wobei sich Frauen und Männer um 4 Pp unterscheiden. Etwas mehr Frauen würden gerne weniger arbeiten. Möglicherweise ist dies ein Hinweis auf die in vielen Studien festgestellt höhere Erwerbsorientierung von Männern. Interessant ist, dass der Prozentsatz derjenigen, die unzufrieden sind mit ihrer Vollzeitätigkeit (20,3%) dem Prozentsatz derjenigen ähnelt, die unzufrieden sind mit ihrer Teilzeittätigkeit (21,9%, s. Tabelle 43). Hier deutet sich eventuell ein Potential an, Arbeitszeiten anders zu verteilen.

Tabelle 49: Angaben zu Arbeitszeitreduzierung im Alter in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

4.9) Wenn ich älter werde, möchte ich gerne weniger arbeiten.	n=323 in %	w = 180 / m = 136 in %
Ja	42,1	42,2 / 40,4
Nein	57,9	57,8 / 29,9

Mehr als 40% möchten ihre Arbeitszeit im Alter reduzieren, wobei der Frauenanteil etwas höher ist (+1,8 Pp). Hier deutet sich ein Bedarf nach flexibleren Lebensarbeitszeiten an. Ob die Menschen dies dann tatsächlich auch tun würden, hängt noch von anderen Faktoren ab, vor allem von den zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen und den Auswirkungen auf die Rente oder Pension.

Tabelle 50: Angaben zu Arbeitszeitreduzierung wegen Kinderversorgung in der Mitarbeitendenbefragung 2018
Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

4.10) Für die Versorgung von Kindern möchte ich meine Arbeitszeit in Zukunft reduzieren.	N = 311 in %	w = 174 / m = 131 in %
Ja	16,1	13,2 / 19,8
Nein	83,9	86,8 / 80,2

Gut 16% der Befragten wollen ihre Arbeitszeit für zu versorgende Kinder reduzieren. Interessant ist, dass der Anteil bei den Männern um 6,6 Pp höher ist. Dies kann zwei Gründe haben: viele Frauen haben ihre Arbeitszeit bereits reduziert und deshalb keinen Bedarf mehr, oder mehr Männer sind mittlerweile dazu bereit. Für einen erhöhten Bedarf von Männern spricht auch der in Tabelle 35 dokumentiert Wunsch von deutlich mehr Männern als Frauen, im Homeoffice zu arbeiten, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können (54,6%, + 10,1 Pp gegenüber Frauen). Dies steht noch im Widerspruch zu den Ergebnissen von Tabelle 44, nach der nur 15,4% der Männer angeben, dass sie wegen Kinderversorgung ihre Arbeitszeit tatsächlich reduziert haben. Dies könnte auf einen Widerspruch zwischen Anspruch und Realität hindeuten. Hier ist Potential für Maßnahmen, die Männer dazu ermutigen könnten, tatsächlich mehr Familienaufgaben zu übernehmen.

Tabelle 51: Angaben zu Arbeitszeitreduzierung wegen Pflgetätigkeiten in der Mitarbeitendenbefragung 2018
Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

4.11) Für die Pflege von Freunden und Familienangehörigen möchte ich meine Arbeitszeit in Zukunft reduzieren.	N = 315 in %	w = 177 / m = 131 in %
Ja	21,0	20,9 / 21,4
Nein	79,0	79,1 / 78,6

Gut ein Fünftel der Beschäftigten möchten in Zukunft wegen Pflegeaufgaben die Arbeitszeit reduzieren. Die Prozentzahlen bei Männern und Frauen ähneln sich hier sehr. Auch hier wird ein Bedarf nach flexibleren Lebensarbeitszeiten deutlich. Insgesamt wollen demnach 37,1% der Beschäftigten ihre Arbeitszeit wegen Caretätigkeiten künftig reduzieren.

Tabelle 52: Angaben zur Befürchtung von Nachteilen bei Arbeitszeitreduzierung in der Mitarbeitendenbefragung 2018
Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

4.12) Ich reduziere meine Arbeitszeit nicht, weil ich dann berufliche Nachteile befürchte.	N = 135 In %	w = 92 / m = 42 in %
Ja	24,4	20,7 / 33,3
Nein	75,6	79,3 / 66,7

Immerhin ein Viertel der Befragten gibt an, berufliche Nachteile zu befürchten, wenn sie ihre Arbeitszeit reduzieren. Es sind deutlich mehr Männer, die dies befürchten (+ 12,6 Pp). Hier deutet sich Handlungsbedarf an, um Benachteiligungsrisiken zu identifizieren und zu minimieren, zum Beispiel durch die Ermöglichung von Führung in Teilzeit, und dies auch an die Mitarbeiter*innen, vor allem aber an Männer, zu kommunizieren. Hiermit korrespondiert auch der etwas höhere Bedarf von Männern an Angeboten des Familienbüros (19,3%, + 2,7PP gegenüber den Frauen, s. Tabelle 38), was auch als Unterstützungsbedarf gedeutet werden kann.

Zusammenfassung (1.9):

- Fast die Hälfte der Mitarbeiter*innen, die an der Mitarbeiter*innenbefragung 2018 teilgenommen haben, haben privat Careaufgaben übernommen, wobei sich die Anteile von Frauen und Männern kaum unterscheiden.
- Frauen bleiben laut Mitarbeiter*innenbefragung 2018/19 aber für die Betreuung kleinerer Kinder eher zu Hause als Männer, und sie verbringen mehr Stunden in der Woche mit der Pflege von Angehörigen.
- Bei Männern ist der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit und daraus resultierender Teilzeittätigkeit bzw. mehr Homeoffice relativ hoch und deutlich ausgeprägter als bei Frauen. Gleichzeitig nehmen sie diese Möglichkeiten deutlich weniger in Anspruch und befürchten deutlich häufiger berufliche Nachteile, wenn sie ihre Arbeitszeit reduzieren. Hier ist Unterstützungs- und Beratungsbedarf erkennbar.
- Mit der Anwendbarkeit des flexiblen Arbeitszeitmodells ist nur knapp die Hälfte der Mitarbeiter*innen vollständig zufrieden, wobei es für deutlich mehr Frauen als Männer überhaupt nicht mit ihren dienstlichen Anforderungen vereinbar ist.
- Gut 20% der Teilzeit- und der Vollzeitarbeitenden sind mit ihrer Arbeitszeit nicht zufrieden. Hier deutet sich ein Potential an, Arbeitszeiten anders zu verteilen.
- Über 40% möchten im Alter und insgesamt 37,1% der Beschäftigten wegen künftiger Caretätigkeiten ihre Arbeitszeiten reduzieren oder ändern. Hier wird ein großer Bedarf nach flexibleren Lebensarbeitszeiten deutlich.

Aufgaben:

- Das Thema Vereinbarkeit von Familie/Caretätigkeiten und Beruf für Frauen und Männer bleibt eine Aufgabe für die Zukunft, da fast die Hälfte der Mitarbeiter*innen akut davon betroffen sind.
- Es müssen Maßnahmen entwickelt werden, um mehr Männern die Übernahme von Familienaufgaben zu erleichtern bzw. zu ermöglichen. Sie sollen dazu ermutigt werden, diese auch langfristig wahrzunehmen und dafür mehr flexible Arbeitszeitsmodelle in Anspruch zu nehmen. Indirekt wird dies auch Frauen erleichtern, ihre Arbeitszeiten zu erhöhen bzw. diese lebensphasenorientiert flexibel zu gestalten, um damit Nachteile zu verringern, die ihnen aus der Teilzeitarbeit z.B. hinsichtlich ihrer Rentenerwartungen entstehen.
- Vollzeitnahe Arbeitszeitmodelle für alle Positionen und Führen in Teilzeit sollen unterstützt werden. Die Probleme bei der Anwendung des flexiblen Arbeitszeitsmodells müssen genauer analysiert werden.
- Es sollen Maßnahmen entwickelt werden, um Arbeitszeiten flexibler verteilen zu können, und zwar innerhalb der Mitarbeiter*innenschaft wie auch im Hinblick auf flexiblere Lebensarbeitszeitsmodelle. Berufliche Risiken für die Beschäftigten sollen dabei analysiert und minimiert werden, z.B. durch Modelle von Führung in Teilzeit, durch Wiedereinstiegsprogramme und durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen.

Bei der Überarbeitung und Weiterentwicklung von Dienstvereinbarungen werden die Ergebnisse und Aufgaben entsprechend berücksichtigt.

2. Zusammenfassende Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern

Gesamtheit der Beschäftigten:

- Frauen sind im technischen Bereich **unterrepräsentiert** (19,5%) und im nicht-wissenschaftlichen Bereich **überrepräsentiert** (64,5%).
- Männer sind im Mittleren Dienst **unterrepräsentiert** (37,6%), Frauen sind im Höheren Dienst **unterrepräsentiert** (44,1%), was ausschließlich auf ihre Unterrepräsentanz bei den Professuren zurückzuführen ist.
- Frauen haben in fast allen Bereichen einen deutlich höheren Teilzeitanteil (insgesamt 61,5% der Teilzeitarbeitenden sind Frauen).
- Männer sind im höheren Dienst im nicht-wissenschaftlichen Bereich **unterrepräsentiert** (35,5%). Die Frauen, die hier arbeiten, arbeiten jedoch zu 94,1% in Teilzeit.
- Frauen sind bei den Führungskräften in der Zentralverwaltung **überrepräsentiert** (73,4%), in den Dekanaten (33%) und in der Hochschulleitung (25%) dagegen **unterrepräsentiert**.

Wissenschaftliches Personal:

- Frauen sind bei den Professuren insgesamt **unterrepräsentiert** (36%), insbesondere aber im Fachbereich 2 (13,2%). Der Frauenanteil bei den Professuren insgesamt stagniert seit ein paar Jahren.
- Frauen sind bei den Honorarprofessuren eklatant **unterrepräsentiert** (4,3%).
- Im Fachbereich 2 sind Frauen bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (11,8), den Lehrbeauftragten (6,9%) und den Vertretungsprofessuren (0 %) deutlich **unterrepräsentiert**. Die Anteile liegen noch unter dem Frauenanteil an den Studierenden (20,2%).
- Im Fachbereich 3 sind Frauen bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben (18,2%), den Lehrbeauftragten (23,6%) und den Vertretungsprofessuren (25%) **unterrepräsentiert**.

Studierende:

- Frauen sind vor allem in den Ingenieurwissenschaften deutlich **unterrepräsentiert**, Männer vor allem in der Pflege, der Sozialen Arbeit und den Studiengängen Public Administration und Non-Profit-Management, aber nicht so stark wie Frauen in den Ingenieurwissenschaften.
- Das Schlusslicht beim Frauenanteil bildet aktuell der *Maschinenbau*, die *Informatik* zeigt absteigende Tendenz beim Frauenanteil und erreicht einen Tiefpunkt seit 2010, das *Bauingenieurwesen* holt kontinuierlich auf, ebenso die *Elektrotechnik* und die *Mechatronik*.
- Insgesamt zeigt die Tendenz leicht nach oben, was die bessere Durchmischung der Studiengänge anbetrifft, umso gravierender fallen die Studiengänge ins Auge, bei denen eine gegenläufige Tendenz zu erkennen ist, was vor allem auf die *Informatik* und *Produktentwicklung und technisches Design* zutrifft.
- Männer haben höhere Abbruchquoten als Frauen.

3. Schwerpunkte des Frauenförder- und Gleichstellungsplans bis 2024 und verbindliche Zielvorgaben bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 6, 2)

Entsprechend den Analyseergebnissen der Bestandsaufnahme (Teil 1, 1.1-1.9) setzt sich die Frankfurt UAS folgende **Arbeitsschwerpunkte in der Gleichstellungspolitik bis 2024:**

- Verbesserung der Organisationsstrukturen der Hochschule hin zu einer modernen Governancestruktur mit flachen Hierarchien, transparenter Stellenstruktur und klaren Karrierewegen in Wissenschaft, Hochschulmanagement und Verwaltung, die die gezielte Förderung unterrepräsentierter Gruppen und insbes. Frauen ermöglichen.
- Verbesserung der Situation befristeter Beschäftigter um eine bessere Familien- und Karriereplanung zu ermöglichen.
- Verbesserung der Situation von Teilzeitbeschäftigten (zum überwiegenden Teil Frauen), um berufliche und finanzielle Risiken zu mindern.
- Weiterer Ausbau der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, darunter insbesondere der Ausbau der Kinderbetreuung, die Unterstützung von Männern bei der Übernahme von Care-Aufgaben und die Wiedereingliederung nach Familien- oder Betreuungsphasen.
- Aufbau einer geschlechtergerechten Personalentwicklung und Ausweitung interner Fortbildungsprogramme.
- Verbesserung der Situation von Mitarbeiter*innen mit Behinderung.
- Ausbau und Professionalisierung der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstrukturen an der Frankfurt UAS.
- Systematische und qualitätsgesicherte Förderung von Frauen in MINT-Fächern.
- Systematische Umsetzung von Gender- und Diversityaspekten in der Bauplanung.
- Förderung der Genderforschung.

Folgende Zielvorgaben bei Einstellungen und Beförderungen in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, will die Frankfurt UAS erreichen:

Professuren:

Fb 2 - Erhöhung des Frauenanteils von 13,2 auf mindestens 20%

Fb 1 – Erhöhung des Frauenanteils von 30,4 auf mindestens 40%

Honorarprofessuren:

Gesamte Hochschule – Erhöhung des Frauenanteils von 4,3% auf mindestens 15%

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Fb 2 - Erhöhung des Frauenanteils von 11,8 bzw. 9,1% auf mindestens dem prozentualen Frauenanteil an den Studierenden im Fachbereich.

Insgesamt sollen die Unter- bzw. Überrepräsentanzen von Frauen und Männern in verschiedenen Dienststufen sowie in technisch/nicht-technischen und im wissenschaftlich/nichtwissenschaftlichen Bereich sukzessive abgebaut werden, um eine bessere Durchmischung der Belegschaft zu erreichen. Einzelne Maßnahmen dazu werden in Teil 4 vorgeschlagen.

4. Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung

4.1 Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und Gewährleistung der Entgeltgleichheit

Gute Arbeitsbedingungen sind die Voraussetzung dafür, dass Mitarbeiter*innen gut arbeiten, Beruf und Familie vereinbaren und sich beruflich und persönlich weiterentwickeln können. Zu den (guten) Arbeitsbedingungen gehört auch, ob Arbeitszeiten flexibel sind und ob sie nach Bedarf verändert werden können. Dies gilt nicht nur für kurzfristige Bedarfe, sondern auch für Arbeitszeitmodelle, die unterschiedliche Lebensphasen berücksichtigen und eine flexible Reduktion und Aufstockung von Arbeitszeit ermöglichen. Zu den (guten) Arbeitsbedingungen gehört ferner, dass sich Mitarbeiter*innen in einer transparenten Organisation wiederfinden, in der Führungsstrukturen und Verantwortlichkeiten klar geregelt, Tätigkeiten ausreichend beschrieben und fair bewertet und Veränderungs-, Aufstiegs- oder Karrieremöglichkeiten erkennbar sind. Dazu gehört auch, dass sich Mitarbeiter*innen an ihrem Arbeitsplatz sicher fühlen und dass gesundheitliche Aspekte Berücksichtigung finden.

4.1.1 Flexibilität der Arbeitszeit und Homeoffice weiterentwickeln

Die flexible Arbeitszeit wird von den Mitarbeiter*innen der Hochschule sehr geschätzt (siehe dazu Kap. 1.9). Die Flexibilität der Arbeitszeit soll auch auf die Möglichkeit ausgedehnt werden, Arbeitszeit je nach Lebensphase zu reduzieren, um bspw. vorübergehend Care-Aufgaben zu übernehmen, und sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufzustocken. Auch die formale Homeoffice-Regelung an der Hochschule wird nach den vorliegenden Zahlen (siehe Kapitel 1.9) gut angenommen und die Zufriedenheit ist hoch. Allerdings wird teilweise eine Flexibilisierung der Homeoffice-Zeiten, der Abbau der formalen (z.B. Gewährung erst nach zwei Jahren Zugehörigkeit) und technischen Hürden (z.B. ein separater Arbeitsplatz im privaten Umfeld) und eine Anpassung an neue technische Möglichkeiten gewünscht.

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Das Modell der flexiblen Arbeitszeit hat sich bewährt und wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Hochschule überprüft das aktuelle Modell, wenn die Zustimmung dazu aufgrund der Ergebnisse der laufenden Mitarbeitendenbefragung signifikant sinken sollte.
- Die AG Arbeitszeit berichtet einmal im Jahr der HSL und den Sozialpartnern und formuliert Anpassungsvorschläge.
- Verantwortlich: HSL, HR, PRat, FGB, Fachbereiche

- Eine Dienstvereinbarung wird erstellt, die es Beschäftigten ermöglicht, ihre Arbeitszeit je nach Lebensphase oder Lebenssituation zu verändern, aufzustocken oder zu reduzieren. Dabei ist es ein Ziel, die an der Hochschule bereits existierenden Regelungen zu Arbeitszeit und Langzeitkonten unter Berücksichtigung der Vorgaben aus dem HGIG zusammenzufassen.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Ein hochschulinternes Modell zur Reduktion bzw. Aufstockung von Arbeitszeit wird entwickelt, die AG Arbeitszeit wird mit der Erstellung eines Entwurfes beauftragt.
- Eine entsprechende Dienstvereinbarung wird bis 2022 verabschiedet und umgesetzt.
- Verantwortlich: HSL, HR, PRat, FGB, Fachbereiche

- Die Home Office-Regelungen werden überprüft und gegebenenfalls angepasst. Ziel einer Überarbeitung ist es, dass interessierte Mitarbeiter*innen niedrigschwellig Homeoffice beantragen können. Die Home Office-Regelung ersetzt die in der hessischen Landesverwaltung gegebenen Möglichkeiten zur Nutzung von Telearbeit. Die Interessen von Beschäftigten mit Care-Aufgaben werden in zukünftigen Genehmigungsverfahren dabei besonders berücksichtigt. Ein Ausgleich aller Interessen wird angestrebt und dokumentiert.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Dienstvereinbarung Home-Office wird im Sinne der o.g. Ziele angepasst und neu gefasst.
- Ein Konzept zur schrittweisen Schaffung der technischen Voraussetzungen für Homeoffice für die meisten Arbeitsbereiche (incl. SAP) wird erstellt.
- Die besonderen Belange für Menschen mit Behinderungen werden berücksichtigt (siehe dazu Kapitel 4.5)
- Ausstattung der Arbeitsplätze mit Homeoffice-geeigneten, mobilen Geräten, sofern dies erforderlich ist und das Arbeiten im Homeoffice unterstützt.
- Verantwortlich: HSL, HR, PRat, FGB, CIT

4.1.2 Angebote für Teilzeitbeschäftigte entwickeln

Aus der Analyse der Beschäftigtenstruktur (Teil 1) ergibt sich, dass der Anteil von Frauen in Teilzeit besonders hoch ist, und zwar insbesondere in den unteren Entgeltgruppen. Hiermit ist insbesondere für Frauen in den unteren Entgeltgruppen ein hohes finanzielles Risiko verbunden. Die Hochschule will ihre Beschäftigten besser darüber aufklären, was dies zum Beispiel für ihre Rentenansprüche bedeutet. Teilzeitarbeit soll an der Hochschule keine Sackgasse sein, Führungsaufgaben und Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten dadurch nicht beeinträchtigt werden. Teilzeitbeschäftigten sollen soweit möglich keine beruflichen Nachteile entstehen, so dass sich auch mehr Männer dazu ermutigt fühlen, Teilzeitangebote wahrzunehmen, um z.B. Care-Aufgaben zu übernehmen, ohne dass sie dadurch berufliche Nachteile befürchten müssen.

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Teilzeitbeschäftigte erhalten besondere Beratungsangebote durch die Personalentwicklung hinsichtlich Fort- und Weiterbildung sowie Rente.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die interne Fortbildung bietet besondere Veranstaltungen für Teilzeitbeschäftigte an.
- Es gibt eine Liste von interessierten Teilzeitbeschäftigten, die regelmäßig über Stellenangebote informiert werden.
- In Zusammenarbeit mit den Rententrägern wird mindestens einmal im Jahr eine interne Beratungsmöglichkeit für alle Tarifbeschäftigten angeboten.
- Um die Belastung bei temporär gehäuften Teilzeit-Beschäftigungen in einzelnen Bereichen abzufangen, sollen gemeinsam mit den Führungskräften Konzepte zur Entlastung aller Beschäftigten in diesen Bereichen entwickelt werden (z. B. durch studentische Hilfskräfte).
- Verantwortlich: PE

- Modelle zum Führen in Teilzeit werden von der Hochschule aktiv unterstützt und entwickelt. Die Bildung von Führungsstandems, die eine Führungsaufgabe gemeinsam versehen, wird unterstützt.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Führung in Teilzeit wird bei allen Besetzungen von Leitungsstellen aktiv mitbetrachtet.
- Neue Modelle wie z.B. Sharing, Tandemmodelle werden dabei grundsätzlich berücksichtigt
- Führen in Teilzeit wird umgesetzt und dokumentiert, um anderen die Umsetzung ähnlicher Modelle zu erleichtern.
- Verantwortlich: HSL, HR, PE

4.1.3 Angebote für befristet Beschäftigte verbessern

Befristete Beschäftigungsverhältnisse erschweren die Lebensplanung von Männern und Frauen in der Familienphase und schränken Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten ein. Eine Reduzierung der Befristungen dient demnach auch der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter und bietet bessere Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten.

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Ein Befristungskonzept wird erstellt, dessen grundsätzliches Ziel es ist, Befristungszeiten zu begrenzen, sachgrundlose Befristungen bei Daueraufgaben zu reduzieren und ein Konzept für Qualifikationszeiten im wissenschaftlichen Bereich (siehe dazu auch Kapitel 4.2.5) zu entwickeln. Es soll auch geregelt werden, welche Maßnahmen beim Auslaufen der Verträge ergriffen werden können (z.B. rechtzeitige Information oder bevorzugte Fortbildungsmöglichkeiten).

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Ein Befristungskonzept wird im Jahr 2020 erstellt.
- Es soll geprüft werden, unter welchen Kriterien eine Weiterbeschäftigung nach Auslaufen von befristeten Verträgen im nicht-wissenschaftlichen Bereich ermöglicht werden kann.
- Eine Dienstvereinbarung wird dazu bis Ende 2020 erstellt.
- Verantwortlich: HSL, Fachbereiche, HR, PRat, FGB

- Befristet Beschäftigte insbesondere im nicht-wissenschaftlichen Bereich (für den wissenschaftlichen Bereich siehe Kapitel 4.2.5) haben Anspruch auf eine Beratung durch die Personalentwicklung hinsichtlich Fort- und Weiterbildung sowie Karrieremöglichkeiten und werden aktiv von der Hochschule über Stellenangebote informiert.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Beratungsmöglichkeiten durch die Personalentwicklung und Angebote zur Fort- und Weiterbildung werden den befristet Beschäftigten aktiv bekannt gegeben.
- Die Personalentwicklung berät befristet Beschäftigte individuell.
- Befristet beschäftigte können sich in eine Liste aufnehmen lassen, um sich Stellenangebote direkt zuschicken zu lassen.
- Eine Informationsbroschüre wird erstellt, die allen befristet Beschäftigten bei Vertragsunterzeichnung ausgehändigt wird und auf der Webseite der Hochschule zur Verfügung steht.
- Verantwortlich: PE, HR, PRat, FGB, Fachbereiche

4.1.4 Organisationsstrukturen verbessern

Die Organisationsstrukturen in der Hochschule werden den laufenden Entwicklungen der letzten Jahre angepasst. Ziel ist eine moderne Governancestruktur, die der Aufgabenteilung in einer Hochschule gezielter Rechnung trägt (u.a. die Mitarbeitendenzuordnungen zu wissenschaftlichen Instituten) und gleichzeitig die Verantwortungszuordnung im Sinne flacher Hierarchien darstellt. Ein Hauptaugenmerk ist auf die Verbesserung der Schnittstellen zwischen den Organisationseinheiten zu legen. Ein wesentliches Ziel ist die Weiterentwicklung der Kommunikations- und Führungsstruktur in allen Bereichen und die Vereinfachung von Entscheidungswegen und Zuständigkeitsregelungen. Dabei werden die vereinbarten Ziele des Frauen- und Gleichstellungsplanes besonders berücksichtigt.

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Entwicklung einer Governancestruktur auf der Basis eines aktualisierten Organigramms der Hochschule.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Ein aktuelles Organigramm wird erstellt und fließt in den weiteren Diskussionsprozess mit ein.
- Im Rahmen der Entwicklung des neuen HEPs werden erste Zielsetzungen für eine neue Governancestruktur gesetzt (bis Ende 2019).
- In Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern wird diese Governancestruktur entwickelt und die Umsetzung vereinbart. Hier werden die Beteiligungsregeln für Mitarbeiter*innen festgelegt (bis Ende 2020).
- Die Beteiligung von FGB, PRat und SBV wird in der Dienstvereinbarung festgeschrieben.
- Verantwortlich: HSL, HR, QEP, FGB, PRat, SBV und Fachbereiche

4.1.5 Tätigkeitsbeschreibungen erstellen, überprüfen und interne Veränderungs-, Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten beschreiben

Viele Tätigkeitsbereiche in der Hochschule haben sich in den letzten Jahren dynamisch verändert. Neue Aufgabenbereiche sind hinzugekommen. Hierbei sind unterschiedlichste Stellenprofile in verschiedenen Bereichen der Hochschule entstanden, die die Vergleichbarkeit erschweren. Arbeitsbereiche haben sich so schnell verändert, dass bestehende Tätigkeitsprofile nicht mehr mit den tatsächlichen Anforderungen übereinstimmen. Darüber hinaus soll gezielt in Bereichen, in denen überwiegend Frauen arbeiten (z.B. Verwaltungsberufe) eine höherwertige Personalentwicklung angeboten werden.

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Tätigkeitsbeschreibungen und Aufgabenfelder werden nach Übertragung neuer, mindestens gleichwertiger Aufgaben, anhand dieser und damit tatsächlich ausgeübter Tätigkeiten überprüft und angepasst. Die Mitarbeiter*innen erhalten ein Antragsrecht. Wenn höherwertige Tätigkeiten übertragen werden, sind gegebenenfalls tarifrechtliche Anpassungen gemäß Entgeltordnung in Form von Höhergruppierungen vorzunehmen. Ziel ist die beschäftigtengerechte Übertragung von Tätigkeiten.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Übertragung von neuen Aufgaben wird eindeutig geregelt.
- Mitarbeiter*innen haben einen Anspruch darauf, dass die neu übertragenen Tätigkeiten in einer überarbeiteten Tätigkeitsbeschreibung festgehalten werden.
- Das Thema wird in die Fort- und Weiterbildungsangebote der Führungskräfte intensiviert mit aufgenommen.
- Eine nachweisbare Zahl von Tätigkeitsbeschreibungen wurde überarbeitet und angepasst.
- Verantwortlich: Führungskräfte, HR, PRat, FGB

- Bei der Neubesetzung von Stellen werden Anforderungsprofile und Tätigkeitsbeschreibungen in der Stellenausschreibung klar definiert, um nicht zuletzt auch eigenen Mitarbeiter*innen oder besonderen Beschäftigtengruppen zu ermöglichen, sich auf freiwerdende Stellen gezielter zu bewerben. Zudem soll bei der Neubesetzung von Stellen darauf geachtet werden, dass in typischen Frauenberufen die Stellenausschreibungen so gestaltet werden, dass sich mehr Männer darauf bewerben, und in typischen Männerberufen mehr Frauen. Besondere Berücksichtigung soll die Frauenförderung gerade bei der Besetzung von Führungs- und Aufstiegspositionen erfahren. Ziel ist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Ein entsprechendes Verfahren wird entwickelt, in dem HR gemeinsam mit den jeweiligen Führungskräften, PRat, SBV und FGB für die Mehrzahl der neu auszuschreibenden Stellen ein Anforderungsprofil und eine Tätigkeitsbeschreibung formuliert, die auch die Möglichkeiten definiert, inwieweit besondere Beschäftigtengruppen (z.B. Menschen mit Behinderungen,

familiären Pflichten, Anwesenheitseinschränkungen, Wiedereinstieg nach Elternzeit, periodisches Arbeiten usw.) diese Tätigkeiten erfüllen können.

- Die Ausschreibep Praxis wird überprüft und analysiert, warum sich in bestimmten Bereichen weniger Frauen oder Männer bewerben und wie eine bessere Rekrutierung von Frauen und Männern erfolgen kann.
- Verantwortlich: Führungskräfte einschließlich Dekan*innen, HR, PRat, SBV, FGB, QEP

- Die Hochschule bietet mindestens zwei Beschäftigten pro Jahr die Möglichkeit, eine berufsbegleitende Aufstiegsfortbildung, also eine Ausbildung, die im Regelfall auf eine abgeschlossene Berufsausbildung aufbaut, zu absolvieren. Die Platzvergabe erfolgt im Rahmen eines Personalentwicklungsauswahlverfahrens. Der notwendige Auswahlprozess ist transparent zu gestalten.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Das Angebot zur berufsbegleitenden Aufstiegsausbildung, im Jahr 2019 zum/zur Verwaltungsfachwirt*in, wird ab Herbst 2019 angeboten und von Mitarbeiter*innen wahrgenommen.
- Verantwortlich: HR, Kanzler, PRat, FGB, SBV

4.1.6 Die Arbeitssituation in typischen Frauenberufen wie Sekretariaten, Sachbearbeitungen, in Reinigungsberufen und in der Bibliothek verbessern

Die Arbeitssituation lässt sich auf verschiedene Weise verbessern, so z. B. durch das Angebot flexibler Arbeitszeiten, durch bessere Vereinbarkeit von Familie mit Beruf, durch Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, durch Verbesserung des Gesundheitsschutzes bzw. -prävention und nicht zuletzt durch gerechtes Entgelt. Gender-Pay-Gap und Gender-Renten-Gap weisen als Indikatoren darauf hin, dass viele Frauen aufgrund ihrer beruflichen Biographie (oftmals Teilzeitberufstätigkeit und zeitweiser Ausstieg vom Beruf wegen Care-Aufgaben) besonders gefährdet sind, sich für das Alter nicht ausreichend finanziell absichern zu können. Das gilt auch für den öffentlichen Dienst und gerade für die von Frauen dominierten unteren Entgeltgruppen (mit hohem Anteil an Teilzeitbeschäftigten). Jochmann/Döll³ weisen nach, dass Tarifverträge des öffentlichen Dienstes erhebliche Diskriminierungspotenziale in sich tragen. Es sind jedoch mittlerweile seitens der Tarifpartner Schritte erkennbar, dass für typische Frauenberufe (z.B. Erzieherinnen und Pflegekräfte) im bestehenden Tarifsysteem Aufwertungen angestrebt und umgesetzt wurden. Auch die Angestellten in Bibliotheken werden inzwischen nach dem allgemeinen Teil TV-H eingruppiert, womit die bisher diskriminierend wirkenden einschränkenden Tätigkeitsmerkmale im speziellen Teil entfallen sind.

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- PE entwickelt eine Fortbildungs- oder Workshop-Reihe, die sich in zeitlicher Ausgestaltung und bzgl. Inhalten insbesondere an Mitarbeiter*innen aus Sekretariaten und Verwaltung wendet.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Es gibt in der hochschulinternen Fortbildung spezielle Angebote für Mitarbeiter*innen in Sekretariaten und in der Verwaltung.
- Verantwortlich: PE, FGB

³ Vgl. Andrea Jochmann-Döll/Karin Tondorf: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2018
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Entgelt_UN_Gleichheit/TV_L.pdf?sessionid=F47CBD7806B462F3DA452B3F0B648F60.2_cid350?blob=publicationFile&v=2

- Reinigungsdienstleistungen werden überwiegend von Frauen durchgeführt. Insbesondere Fremdfirmen bieten diesen Frauen schlechte Arbeitsbedingungen. Aber auch hauseigene Reinigungskräfte können teils durch eingeschränkte Deutschkenntnisse und isolierte Arbeitsbedingungen nicht an den Angeboten der Hochschule partizipieren. Die hauseigenen Reinigungskräfte, die nicht deutschsprachig sind, sollen daher die Möglichkeit erhalten, im Rahmen ihrer Arbeitszeit an Deutschkursen teilzunehmen. Bei der Auswahl der Kurse berät das Fachsprachenzentrum..

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Reinigungskräfte werden in geeigneter Weise darauf aufmerksam gemacht, dass eine Teilnahme an gesundheitsfördernden Angeboten (Hochschulsport) möglich ist.
- Reinigungskräfte können an dem ihrem Niveau entsprechenden Deutschkursen teilnehmen. Bei ausreichender Nachfrage sollen weitere Kurse angeboten werden.
- Die Hochschule erarbeitet Qualitätskriterien für eine zukünftige Ausschreibung von Reinigungsdienstleistungen
- Die Qualitätskriterien sind erarbeitet und künftige Reinigungskräfte arbeiten unter diesen Bedingungen.
- Verantwortlich: HSL, CS, Führungskräfte, Fachsprachenzentrum, Hochschulsport

4.1.7 Die Arbeitssituation in typischen Männerberufen verbessern

Typische Männerberufe an der Hochschule sind überwiegend technische Berufe (Werkstätten, Hausmeister) oder Berufe in der IT. Sie bergen unter Umständen besondere gesundheitliche Risiken für die Beschäftigten, die zum Beispiel für einen höheren Krankheitsstand sorgen können. Gleichzeitig werden Männer für gesundheitsfördernde Angebote oft nicht in ausreichendem Maße erreicht.

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Gesundheitsangebote speziell für Männer, um Gesundheitsrisiken zu mindern.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Der Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragte erarbeitet zusammen mit dem Hochschulsport ein besonderes Angebot für Männer im Bereich Prävention und Gesundheitsvorsorge.
- Verantwortlich: Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragter, Hochschulsport

- Fort- und Weiterbildungsangebote für Beschäftigte in den handwerklich-technischen Berufen sollen systematischer angeboten werden.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Mitarbeiter*innen wird auch im Handwerkerbereich die Möglichkeit eröffnet, sich gezielt weiterzubilden. Damit können ggf. höherwertige Tätigkeiten übertragen werden , die formal ansonsten nicht erreicht werden können.
- Verantwortlich: HSL, PE, CS, CBT

4.1.8 Die Sicherheit auf dem Campus verbessern

Die Sicherheit auf dem Campus ist für alle Beschäftigten ein wichtiger Faktor hinsichtlich Arbeitsqualität und -zufriedenheit. Sie wird regelmäßig insbesondere unter Genderaspekten überprüft und Präventionsmaßnahmen eingeleitet. Dafür wurde die Stabsstelle Arbeits- und Gesundheitsschutz eingerichtet.

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Zielgruppengerechte Verbesserung des Angebots der Stabsstelle Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Das Beratungsangebot der Stabsstelle Arbeits- und Gesundheitsschutz wird weiterentwickelt, dabei werden die spezifischen Belange von Frauen besonders berücksichtigt.

- Die Veränderungen werden in jährlichen Berichten dokumentiert.
- Safety- und Security- Days sowie Übungen unter besonderer Berücksichtigung der Bedrohungssituationen von Frauen finden statt und es wird jährlich darüber berichtet.
- Es wird ein Konzept erarbeitet, um auch studentische Mitarbeiter*innen mit den Informationen und Angeboten zu erreichen
- Verantwortlich: Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragter

- Aufbau eines Bedrohungsmanagements mit Ansprechpartner*innen, die bei Vorfällen die Betroffenen unterstützen können, und Überarbeitung der Alarmierung im Gefahrenfall mit dem Ziel, in besonders gefährdeten Bereichen schnellstmöglich qualifizierte Hilfe zu erhalten. Dazu wird die vorhandene Technik überprüft und wenn möglich aufgerüstet. Insbesondere die Bereitstellung von Meldeeinrichtungen und Alarmtastern in diesen Bereichen hat Priorität. Nach Beratungen und Ortsbesichtigungen mit der Präventionsabteilung der Polizei und des Landeskriminalamtes Hessen wird der Campus in Bezug auf besonders gefährdete Personengruppen abgesichert.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Das Bedrohungsmanagement mit Ansprechpartner*innen ist etabliert und den Hochschulangehörigen bekannt.
- Besonders gefährdete Personengruppen sind identifiziert und Präventionsmaßnahmen etabliert
- Ein Alarmsystem wurde umgesetzt, insbesondere in den Tiefgaragen.
- Die bessere Campusbeleuchtung ist umgesetzt.
- Verantwortlich: Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragter, CBT

- Angebot von Fort- und Weiterbildungen und Schulungen im Rahmen des Bedrohungsmanagements

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Mitglieder des Bedrohungsmanagementteams haben die Zertifikatsausbildung „Präventionsmanager sicherer Campus“ absolviert.
- Ab 2019 werden auch Beschäftigte an Positionen mit herausforderndem Kundenkontakt geschult, um „*Verhalten, welches Anlass zur Sorge gibt*“, zu erkennen und melden zu können.
- Verantwortlich: Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragter

- Besondere Angebote für Frauen werden entwickelt und etabliert. Auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird dabei besonders geachtet und die Kurse werden bevorzugt am Vormittag angeboten.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Spezielle Selbstverteidigungskurse für Frauen werden angeboten und die Kurse finden regelmäßig statt.
- Es werden Erste-Hilfe-Kurse von Frauen für Frauen angeboten.
- Verantwortlich: Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragter

- Schulungen für „Outgoings“ und „Incomings“

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Alle „Outgoings“, also alle Studierenden, die mit ERASMUS-Mobilitäten ins Ausland gehen, werden über Gefahren und Verhalten im Ausland aufgeklärt und praktisch unterwiesen.
- Weiterhin werden auch alle „Incomings“ über die Verhaltensweisen und wichtigsten Gesetze in Deutschland informiert, insbesondere über die sexuelle Selbstbestimmung, Straffreiheit von Homosexualität und Art. 1 Grundgesetz. In Interkulturellen Workshops wird das Wissen angewendet und vertieft.
- Verantwortlich: Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragter

4.1.9 Die Gesundheit von Mitarbeiter*innen fördern

Ziel dieser Maßnahmen ist es, geschlechtsspezifische Gesundheitsrisiken zu mindern und rechtzeitig zu erkennen. Die Hochschule wird dazu spezielle Mitarbeitendenbefragungen durchführen und daraus Maßnahmen ableiten. Gleichzeitig werden Arbeitsbedingungen analysiert und Gefährdungsbeurteilungen vorgenommen, um hier bei Bedarf Abhilfe zu schaffen.

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen werden Arbeitsbedingungen analysiert und Schwachstellen hinsichtlich Arbeitsschutz- und -sicherheit beschrieben. Neben den klassischen Gefährdungsbereichen (Labore mit Chemikalien, Explosionsgefahr, Lager etc.), die häufiger Männerarbeitsplätze sind, werden auch Gefährdungen in den Blick genommen, die eher „klassische“ Frauenarbeitsplätze (z.B. Psychische Belastung, Multi-Tasking) betreffen (Gefährdungsbeurteilungen im Zusammenhang mit behinderten Menschen siehe Kapitel 4.6).

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Gefährdungsbeurteilungen in allen Bereichen der Hochschule werden vorgenommen.
- Die FGB werden über die Ergebnisse informiert.
- Verantwortlich: Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragter

- Eine Mitarbeitendenbefragung mit dem „Bielefelder Fragebogen“ wird 2020 erstmals durchgeführt und unterstützt die Schwachstellen-Analyse im Hinblick auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Genderspekte werden dabei analysiert und berücksichtigt. Die Befragung wird alle zwei Jahre wiederholt.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Befragung hat im angegebenen Turnus stattgefunden, wurde analysiert und Maßnahmen daraus abgeleitet.
- Verantwortlich: Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragter

- Der Hochschulsport berücksichtigt insbesondere Genderspekte bei der Angebotsentwicklung; bei der Teilnahme am Hochschulsport unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen werden gezielt angesprochen (s.a. 4.1.7)

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Der Hochschulsport dokumentiert diese Anstrengungen und weist besondere Angebote aus.
- Verantwortlich: Hochschulsport

4.1.10 Anerkennungskultur fördern

In den Mitarbeitendenbefragungen wird häufig mangelnde Anerkennung in der Hochschule als ein Problempunkt identifiziert.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Die Hochschule verständigt sich auf interne Kommunikationsregeln (Antwortkultur) und verankert das Thema in der Fort- und Weiterbildung für Führungskräfte.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Interne Kommunikationsregeln werden in einem partizipativen Verfahren mit den Mitarbeiter*innen erarbeitet und in kommuniziert. Das Verfahren wird im PE-Netzwerk erarbeitet.
- Im Rahmen des PE-Netzwerks wird über weitere Maßnahmen beraten, wie eine Anerkennungskultur an der Hochschule gefördert werden kann.
- Entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote für Führungskräfte (Feedback, verstärkende Kommunikation) werden angeboten.
- Verantwortlich: HSL, PE, PRat, FGB, KOM u.a.

4.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

Die wichtigsten fest etablierten Angebote und Erfolge im Rahmen des audits familiengerechte hochschule sind bislang:

- Einrichtung und Konzepterneuerung des Forschungsorientierten Kinderhauses,
- Kinderbetreuung für 22 Kinder unter 3 Jahren,
- Geplant Flexible Betreuung für Kinder von 3 Monaten bis 12 Jahren,
- Ferienbetreuung,
- Familienbüro,
- Dienstvereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und Home Office,
- Eltern-Kind-Zimmer und Bereitstellung einer familienfreundlichen Infrastruktur,
- Kontinuierliche Verbesserung der Studien- und Prüfungsorganisation,
- Entwicklung eines Kennzahlenkatalogs,
- Dual-Career-Angebot,
- Web-basierte und gedruckte Informationen

Die Angebote richten sich meist an alle Zielgruppen, also Studierende, Beschäftigte, Lehrende aber zunehmend auch an den akademischen Nachwuchs. Die auf die besonderen Bedarfe von Hochschulangehörigen ausgerichtete *Geplant flexible Betreuung* ist ein hessenweites Modellprojekt, das in 2018 positiv evaluiert wurde mit dem Ergebnis, dass die vorgesehene Funktionalität erreicht wird und Standards für ähnlicher Einrichtungen abgeleitet werden können. Wichtiges Ergebnis ist allerdings auch, dass zusätzliche Personalkapazität für die Leitungsaufgaben empfohlen wird. Für alle Beschäftigten, aber auch für studierende Eltern und auch in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen (Promovend*innen, Post-Docs, wissenschaftliche MA, stud. Hilfskräfte und Lehrbeauftragte) bestehen besondere (Kinder-)Betreuungsbedarfe. Aufgrund hoher Ansprüche an die zeitliche Flexibilität braucht es Beratung und passende Angebote für Kinderbetreuung (z. B. in Randzeiten, Blockseminare o. ä.). Hier gibt es für alle Zielgruppen noch viel Ausbaubedarf.

Durch die Bereitstellung von Eltern-Kind-Zimmern, Vernetzungsangeboten für Studierende mit Kindern und intensive Beratung kann die erfolgreiche Beendigung eines Studiums neben Care-Aufgaben erleichtert werden. Dies belegt die aktuelle Studie des Studentenwerks ⁴ „*Familienfreundliche Rahmenbedingungen an den Hochschulen können nicht nur Studienabbrüche verhindern. Sie schaffen die Grundlage für eine planbare, transparente Karriereentwicklung, bei der Familienplanung nicht mehr als nachrangiges Lebensziel eingestuft werden muss. Das kann dazu beitragen, die Rush-Hour des Lebens zu entzerren, die auch aus familienpolitischer Sicht problematisch ist. Frauen mit akademischen beruflichen Bildungsabschlüssen sind in Deutschland nach wie vor häufiger kinderlos als andere Ausbildungs- und Berufsgruppen*“.

4.2.1 Familienbüro ausbauen

Das Familienbüro leistet bereits jetzt wertvolle Beratungs- und Unterstützungsarbeit. Es ist zentrale Anlaufstelle für alle Hochschulangehörigen in Fragen der Vereinbarkeit. Dem gestiegenen Bedarf hinsichtlich Themen wie Mutterschutz, Angebote für Väter, zu pflegende Angehörige, Wiedereinstieg, Pflege des Web-Auftritts, Ferien- und flexible Betreuung sowie Umsetzung der laufenden und zukünftigen audit-Ziele soll Rechnung getragen werden.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Die Kapazitäten des Familienbüros werden ausgebaut.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Personalkapazität für das Familienbüro wird dauerhaft erhöht, auch um eine Vertretung sicherzustellen
- Die geleisteten Beratungs- und Unterstützungsangebote werden quantitativ und qualitativ analysiert und bedarfsgerecht erweitert und angepasst.
- Verantwortlich: HSL, Stabsstelle Diversity

⁴ Studieren mit Kind gelingt ... mit den Studenten- und Studierendenwerken / Deutsches Studentenwerk, 2019

4.2.2 audit familiengerechte hochschule weiterführen

Die im Rahmen des audits familiengerechte hochschule seit 2004 entwickelten Maßnahmen haben die Hochschule wesentlich vorangebracht im Hinblick auf eine familienfreundlichere Hochschule. Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Das audit soll fortgeführt werden.. Insbesondere die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Studium und Familie werden weiter ausgebaut.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Das audit wurde erfolgreich verlängert.
- Die Hochschule behält das Gütesiegel Familienfreundliche Hochschule Land Hessen.
- Verantwortlich: HSL, FGB, Stabsstelle Diversity

4.2.3 Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausbauen

Die vorhandenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Hochschule entsprechen bei weitem nicht dem angemeldeten Bedarf der Mitarbeiter*innen und Studierenden. Da die Hochschule aus eigenen Mitteln eine Ausdehnung des Angebotes derzeit nicht realisieren kann und insbesondere bei der Bereitstellung von Räumen an Grenzen stößt, wird sie sich um Bereitstellung von geeigneten Räumen und weitere Finanzierungsmöglichkeiten bemühen.

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Die Angebote zur Kinderbetreuung werden ausgebaut. Dabei sind Alternativen zu prüfen, insbesondere, ob die notwendigen Kapazitäten in Kooperation mit anderen oder dem bisherigen Träger BVZ GmbH, der Stadt Frankfurt oder dem Studierendenwerk erweitert werden können.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Es wird ein neues Konzept entwickelt, das den zusätzlichen Bedarfen Rechnung trägt.
- Die Kinderbetreuungsplätze in den U3-Gruppen werden bis 2025 erweitert
- Die Öffnungszeiten von 8-18 Uhr für die flexibel planbare Betreuung bleiben bestehen.
- Die Öffnungszeiten 8:00-18:00 Uhr für die U3-Gruppen bleiben bestehen.
- Verantwortlich: HSL, Stabsstelle Diversity

- Die Hochschule setzt sich in den Zielvereinbarungen mit dem Land und auch in Verhandlungen mit dem Studentenwerk dafür ein, dass die Finanzierung der vorhandenen und geplanten Kinderbetreuungsangeboten in der Finanzplanung und im Rahmen von Heureka verankert und diese in Kooperation mit den bisherigen Partnern/Trägern gestaltet wird.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die HSL dokumentiert diese Bemühungen. Sie finden in entsprechende Papiere Eingang.
- Die Hochschule plant für zukünftige Baumaßnahmen entsprechende Flächen zur Erweiterung der Kinderbetreuung ein.
- Verantwortlich: HSL

- Da Kinderbetreuung an Samstagen und abends derzeit nicht gewährleistet ist, sollen Samstags- und Abenddienste für alle Mitarbeiter*innen der Hochschule, die Kinder unter 12 Jahren haben, nur auf freiwilliger Basis erfolgen. Die vorhandene Dienstvereinbarung der Bibliothek wird entsprechend ergänzt.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Dienstvereinbarung der Bibliothek wurde geändert.
- Die Regelung wurrde an alle betroffenen Bereiche kommuniziert
- Verantwortlich: HSL, Bibliothek, PRat

- Die Hochschule unterstützt Maßnahmen, die Müttern das Stillen nach der Geburt erleichtern, da es den Müttern eine bessere Teilnahme an Hochschulveranstaltungen oder am Studium ermöglicht und als langfristige gesundheitsfördernde Maßnahme auch lt. MuSchG unterstützt werden soll

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Es gibt dezentrale Eltern-Kind-Räume, die für stillende Mütter leicht zugänglich und angemessen ausgestattet sind.
- In den Raumprogrammen für die Neubauten 7,8, 9 und 10 wurden diese Räume eingeplant
- Das Familienbüro stellt Ausstattung und Infrastruktur zur Verfügung und unterstützt durch entsprechende Informationsangebote.
- Verantwortlich: HSL, Fachbereiche, CS, CBT, Familienbüro

4.2.4 Forschungsorientiertes Kinderhaus weiterentwickeln

Das Forschungsorientierte Kinderhaus ist eine einzigartige Einrichtung der Frankfurt UAS mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Forschungsmöglichkeiten, Familienbüro und Lernwerkstätten unter einem Dach.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Es wird ein wissenschaftliches Konzept für die Weiterentwicklung des Forschungsorientierten Kinderhauses erarbeitet.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die bisher vorhandenen Ressourcen bleiben der Einrichtung erhalten.
- Ein wissenschaftliches Konzept für das Forschungsorientierte Kinderhaus in Verantwortung einer Professorin oder eines Professors ist zu erstellen.
- Dabei ist zu prüfen, ob die Aktivitäten der Lernwerkstätten als zentraler Teil des forschungsorientierten Kinderhauses mit dem Studium Generale verknüpft werden können und dadurch Studierende unterschiedlicher Fachrichtungen in der Vermittlung von gendersensibler Technikkompetenz für Kinder zusammengebracht werden können.
- Das Konzept ist wissenschaftlich zu evaluieren.
- Verantwortlich: HSL, Steuerungsgruppe FoKi

4.2.5 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit befristeten Verträgen in Elternzeit unterstützen

Insbesondere für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in befristeten Verträgen bringt eine Schwangerschaft ein erhebliches Risiko mit sich. Auch kann innerhalb von kleineren Projekten ein erhöhter Druck sowohl für die werdenden Mütter als auch für Kolleg*innen oder Projektleitungen entstehen, wenn eine Mitarbeiterin schwanger wird. Dies kann zu einer Verschiebung der Familienplanung oder zu Konflikten führen. Auch junge Männer werden so unter Umständen davon abgehalten, in Elternzeit zu gehen. Nicht alle Hochschulangehörigen sind außerdem ausreichend über die Familienkomponente des WissZVG informiert.

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Eine Handreichung zu den unterschiedlichen Vertragsmodellen und Rahmenbedingungen bei Elternschaft in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase wird erstellt, um für Führungskräfte und Beschäftigte schon im Vorfeld größtmögliche Transparenz herzustellen und die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung zu erleichtern. Dabei wird gezielt auf die Familienkomponente des WissZVG für Väter und Mütter auf dem wissenschaftlichen Karriereweg hingewiesen.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Handreichung ist erstellt und wird auf der Homepage veröffentlicht.
- Sie wird Führungskräften und Projektleitungen aktiv kommuniziert.
- Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wird die Handreichung ausgehändigt.
- PE, HR, Familienbüro, Promotionszentren, Fachbereiche

- Es wird ein Budget eingerichtet, aus dem auf Antrag Vertretungen für Drittmittelstellen in Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit für Väter oder Mütter mitfinanziert werden können oder um kurzfristige Übergangszeiten nach Auslaufen von Drittmitteln oder befristeten Verträgen zu überbrücken.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Das Budget wurde eingerichtet und die Vergaberichtlinien erstellt (bis 2020). Professor*innen, Projektleitungen und Mitarbeiter*innen sind darüber informiert. Die Antragstellung ist einfach und leicht zugänglich.
- Verantwortlich: HSL, Fachbereiche

4.2.6 Mitarbeiter*innen nach Familienpause rekrutieren und/oder wieder eingliedern

Frauen und Männer, die nach einer längeren Auszeit z.B. wegen einer Betreuungsphase wieder in das Arbeitsleben zurückkehren wollen, brauchen oft eine besondere Form der Eingliederung und Weiterbildung, um wieder Anschluss an das Berufsleben zu finden. In Bereichen, in denen Fachkräftemangel herrscht, kann dies auch ein Weg sein, um zusätzliche Bewerber*innen zu generieren.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Es werden spezifische Qualifizierungsangebote entwickelt für die, die nach einer Familienpause wieder in ihren Beruf zurückkehren wollen. Dieses besondere Angebot wird in ausgewählten Fällen (insbesondere da, wo Fachkräftemangel herrscht und Frauen unterrepräsentiert sind) in den Stellenausschreibungen explizit erwähnt und im Rahmen von Bewerbungsverfahren als Angebot eingebracht. Ziel ist, dass mindestens 20% der extern ausgeschriebenen Stellen einen entsprechenden Passus enthalten.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Das Qualifizierungsangebot ist bis 2022 entwickelt und Frauen (und Männer) mit längerer Berufspause werden gezielt angesprochen.
- Das Qualifizierungsangebot begleitet gezielt die ersten Monate bzw. Jahre nach Wiederaufnahme der Tätigkeiten.
- Verantwortlich: PE

4.2.7 Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm während und nach der Elternzeit einführen

Um gut qualifizierte Mitarbeiter*innen, die in Mutterschutz oder Elternzeit sind, nicht zu verlieren, wird ein Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm entwickelt, so dass sie möglichst einfach wieder in die Hochschule zurückkehren können.

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Das bereits vorliegende Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm für Mütter und Väter wird eingeführt, um einen möglichst fließenden und reibungslosen Einstieg nach einer Ausstiegszeit von mehr als 6 Monaten zu ermöglichen.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Das Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm ist etabliert und wird von Beschäftigten und Führungskräften genutzt (ab Ende 2020).
- Verantwortlich: PE, Familienbüro

- Mitarbeiter*innen werden proaktiv informiert über Regelungen zu den gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten, Teilzeit und Beurlaubung für Pflegende und Eltern.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Es gibt entsprechende Informationsmaterialien.
- Verantwortlich: HR, Familienbüro, PE

4.2.8 Väter zur Elternzeit ermutigen

Väter in allen Bereichen der Hochschule sollen aktiv dazu ermutigt und dabei unterstützt werden, Elternzeit und längerfristige Teilzeitarbeit über die „Vätermonate“ hinaus in Anspruch zu nehmen. Dies zielt auf eine bessere Verteilung von Familienarbeit und die Etablierung von lebensphasenorientierten Teilzeitleösungen für Väter und Mütter.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Eine Informationsbroschüre, die sich an (potentielle) Väter richtet, wird erstellt, in der die Möglichkeiten für Elternzeit, Reduktion, Wiedereingliederung etc. zielgruppengerecht beschrieben werden.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Eine Informationsbroschüre für (potentielle) Väter wird bis 2021 erstellt.
- Neben gezielten Angeboten für Väter werden alle Maßnahmen des Familienbüros laufend daraufhin überprüft, ob auch Väter angemessen angesprochen werden.
- Führungskräfte werden für die Unterstützung von Vätern bei der Wahrnehmung von Familienaufgaben (z.B. im Rahmen der Jahresgespräche) sensibilisiert.
- Verantwortlich: Familienbüro, PE

4.3 Geschlechtergerechte Personalentwicklung

Die Hochschule hat bereits damit begonnen, ein Konzept für eine geschlechter- und diversitygerechte Personalentwicklung zu erarbeiten. Dafür wurde eine Arbeitsgruppe unter Leitung der Personalentwicklung eingerichtet, die sich bislang in zwei Untergruppen mit einzelnen Schwerpunkten beschäftigt, die sich auch in den folgenden Maßnahmen widerspiegeln.

4.3.1 Personalentwicklungsnetzwerk etablieren und weiterführen

2018 wurde das Personalentwicklungs-Netzwerk neu etabliert. Ihm gehören das Präsidium, die Leitung von HR, PE, PRat, SBV und FGB an. Hier werden grundsätzliche Themen einer geschlechtergerechten PE besprochen und übergeordnete Aufgaben und Ziele festgelegt.

- Das PE-Netzwerk tagt regelmäßig.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Sitzungen des PE-Netzwerkes haben regelmäßig stattgefunden, übergeordnete Aufgaben und Ziele wurden festgelegt.
- Verantwortlich: HSL, HR, PE, PRat, FGB, SBV

4.3.2 Lebensphasenorientierte Personalentwicklung anbieten

Menschen haben zu unterschiedlichen Phasen ihres Lebens unterschiedliche Bedarfe hinsichtlich Arbeitszeit, Zeitmanagement, Flexibilität von Arbeitszeit und -ort, Fort- und Weiterbildung etc., um nur einige Bereiche zu nennen. Eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung setzt an diesen Bedarfen an, setzt sie gender- und diversitygerecht um und entwickelt passgenaue Angebote.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Eine bereits Ende 2018 gegründete AG entwickelt ein Konzept zur lebensphasenorientierten und gender- und diversitygerechten Personalentwicklung unter Berücksichtigung besonderer Bedarfe beim wissenschaftlichen Personal.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Das Konzept zur lebensphasenorientierten und gendergerechten Personalentwicklung wurde entwickelt (2020) und Maßnahmen daraus abgeleitet, die umgesetzt werden (ab 2020).
- Verantwortlich: HR, PE und Arbeitsgruppe, HSL

4.3.3 Entwicklungswege in der akademischen Karriere aufzeigen und Nachwuchs gezielt fördern

Um wissenschaftliche Mitarbeiter*innen optimal fördern zu können, braucht es entsprechende Strukturen an der Hochschule. Viele Mitarbeiter*innen in Forschungs- und Entwicklungsprojekten arbeiten sehr vereinzelt und sind für Personalentwicklungsmaßnahmen teilweise schwer erreichbar. Gleichzeitig werden immer wieder Mitarbeiter*innen gesucht und in vielen Bereichen hat die Hochschule Probleme, wissenschaftlichen Nachwuchs zu generieren. Neue Möglichkeiten der Nachwuchsförderung bieten die Promotionszentren (hessisches Modell), die es den HAWs ermöglichen, Promotionen durchzuführen. Auch hier sollen Frauen gezielter gefördert werden, zum Beispiel durch Stipendien. Ansätze zur gezielten Förderung von Promovend*innen gibt es bereits mit der Koordinierungsstelle zur Promotionsförderung in der Abteilung FIT. Diese soll zu einem Career Center ausgebaut werden, in dem wissenschaftliche Mitarbeiter*innen systematischer gefördert und unterstützt werden und insbesondere Frauen und Männer in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Eine bereits Ende 2018 gegründete AG Wissenschaftliche Karriere entwickelt ein Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Frauenförderung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Das Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unter besonderer Berücksichtigung der Frauenförderung wurde entwickelt und Maßnahmen daraus abgeleitet, die umgesetzt werden (ab Ende 2019).
- Verantwortlich: HR, PE und Arbeitsgruppe, HSL, Fachbereiche, Promotionszentren

- Nachwuchsförderprogramme werden zur Hälfte mit Frauen besetzt.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- In Nachwuchsförderprogrammen sind Quoten umgesetzt.
- Verantwortlich: HSL, QEP, FIT, Fachbereiche

- Die Promotionsstipendien der Hochschule werden zur Hälfte an Frauen vergeben.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Vergabepaxis zeigt, dass dies eingelöst worden ist.
- Verantwortlich: HSL, FIT, Fachbereiche

- Die Hochschule erweitert die Koordinierungsstelle zur Promotionsförderung zu einem Career Center für Promovierende und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, in dem Frauen besonders gefördert werden.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Ein Konzept für ein Career Center wird entwickelt. Genderaspekte werden dabei systematisch berücksichtigt.
- Dabei sind hochschulübergreifende Konzepte zu bevorzugen, die eng mit den Promotionszentren zusammenarbeiten.
- Im Zuge des Aufbaus eines wissenschaftlichen Mittelbaus bei den HAWs wird dieses umgesetzt.
- Verantwortlich: HSL, FIT, QEP, Fachbereiche

- Alle künftigen Maßnahmen zur wissenschaftlichen Personalentwicklung sollen geschlechtergerecht ausgestaltet und quotiert werden. Dies gilt auch für das Bund/Länder-Programm Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen, für das die Frankfurt UAS ein Konzept entwickeln wird, in dem Geschlechtergerechtigkeit thematisiert und Quoten festgelegt werden.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Geschlechtergerechtigkeit und Quoten sind im Konzept der Frankfurt UAS zum Bund/Länder-Programm Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen zentral verankert.
- Verantwortlich: HSL, QEP

- Der Bereich des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements hat sich auch an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften in den letzten Jahren dynamisch entwickelt und neue Karrieremöglichkeiten eröffnet. Diese sollen systematischer erschlossen werden und damit eine größere Transparenz hinsichtlich Berufs- und Karrieremöglichkeiten geschaffen werden.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Der Bereich des „Third Space“ an der Frankfurt UAS wird analysiert hinsichtlich Tätigkeitsfeldern, Aufgabenspektrum und Bedarfen. Eine Prognose für die Zukunft wird erstellt (bis 2020).
- In der Governancestruktur der Hochschule werden Arbeitsplätze im Bereich des Third Space erkennbar gemacht und beschrieben (bis 2020).
- Mitarbeiter*innen werden gezielt im Bereich des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements weitergebildet.
- Verantwortlich: QEP, PE, FIT

4.3.4 Wissenschaftler*innen zu Führungskräften weiterbilden

Die Frankfurt UAS sieht eine wichtige Aufgabe darin, in den nächsten Jahren für klare Definitionen und Strukturen im Bereich Führung und Leitung (auch auf Zeit und in Projekten) in der Wissenschaft zu sorgen, weil sie eine Voraussetzung sind für die gezielte Karriereförderung von Frauen. Wissenschaftler*innen mit Personalverantwortung müssen als Führungskräfte geschult werden, um Mitarbeiter*innen und den wissenschaftlichen Nachwuchs optimal und gendergerecht zu fördern. Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Es werden die besonderen Anforderungen für eine (gendergerechte) Führung in der Wissenschaft definiert und die Personen identifiziert, die Verantwortung tragen für (wissenschaftliche) Mitarbeiter*innen und/oder studentische Hilfskräfte. Ihnen werden diese Anforderungen verbindlich kommuniziert.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Es liegt ein Konzept „Gendergerechte Führung in der Wissenschaft“ vor, das den entsprechenden Führungskräften verbindlich kommuniziert wurde (bis 2021).
- Es wird ein spezielles internes Fort- und Weiterbildungsprogramm „Führung und Karriereförderung in der Wissenschaft“ aufgelegt (ab 2022).
- Verantwortlich: HSL, QEP, HR, PE, PRat, FGB

4.4 Geschlechtergerechte Personalrekrutierung

Die Frankfurt UAS befindet sich in einem Wettbewerb um Fachkräfte nicht nur in der Verwaltung, sondern auch im wissenschaftlichen Bereich. Für den Betrieb und die Weiterentwicklung der Hochschule ist es sehr wichtig, gute, motivierte und entwicklungsfähige Mitarbeiter*innen zu gewinnen. Gleichzeitig soll der Segregation von männlich und weiblich dominierten Arbeitsfeldern entgegengewirkt und eine bessere Durchmischung aller Arbeitsbereiche mit allen Geschlechtern erreicht werden. Im wissenschaftlichen Bereich soll der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal und insbesondere bei den Professuren da erhöht werden, wo sie noch unterrepräsentiert sind, um paritätische Verhältnisse zu erreichen.

4.4.1 Aktive Rekrutierung von Frauen und Männern fördern

Bislang findet noch keine aktive Rekrutierung an der Hochschule statt. Sie ist aber notwendig, um Frauen und Männer gezielter für Bereiche ansprechen zu können, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Es wird ein Konzept zur aktiven (und gendergerechten) Personalrekrutierung erarbeitet, das auch ein geordnetes Ausschreibungsverfahren beschreibt. Aktive Rekrutierung und Ausschreibungen werden dokumentiert und analysiert, um rechtzeitig Verbesserungen vornehmen zu können. Stellen sollen offen, transparent und zugänglich ausgeschrieben werden.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Das Konzept zur aktiven Personalrekrutierung, insbesondere für Wissenschaftlerinnen, ist entwickelt und es werden Maßnahmen daraus abgeleitet.
- Ein entsprechendes Ausschreibungsverfahren ist beschrieben und umgesetzt.
- Verantwortlich: HSL, Dekanate, QEP, HR, PE

- Stellenausschreibungen werden überarbeitet und die Ansprache auf die Angebote der Hochschule zur Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit überprüft. Auch Männer werden in Bezug auf Familienfreundlichkeit und -vereinbarkeit gezielter angesprochen.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Überarbeitung von Stellenanzeigen wird vorgenommen (ab 2020), eine Statistik zu den Bewerbungsverfahren (Anzahl/Geschlecht der Bewerber*innen, Eingeladenen etc.) wird geführt und jährlich veröffentlicht und der HSL vorgelegt (ab 2020 im Rahmen der Einführung des E-Recruiting Verfahrens).
- Verantwortlich: HR, PE, Familienbüro

4.4.2 Leitfaden und Prozessbeschreibung „Bewerbungsverfahren durchführen“ erstellen und Gendaspekte systematisch berücksichtigen

Auswahlverfahren an der Frankfurt UAS werden hochschulweit nicht unter den gleichen Qualitätskriterien hinsichtlich Ausschreibung, Tätigkeitsbeschreibungen, Auswahlkriterien und Durchführung von Bewerbungsgesprächen durchgeführt. Um Benachteiligungen von bestimmten Personengruppen zu minimieren, sollen Bewerbungsverfahren soweit möglich in einer anonymisierten Form durchgeführt werden.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Eine neue Prozessbeschreibung und ein Leitfaden sollen erstellt werden, die Qualitätsstandards für die ganze Hochschule festlegen.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Prozessbeschreibung „Bewerbungsverfahren durchführen und Bewerbungsgespräche führen“ wird in 2020 erarbeitet und tritt spätestens zum 01.01.2021 in Kraft.
- Ein Leitfaden „(Wissenschaftliches) Personal auswählen und einstellen“, in dem Genderaspekte systematisch berücksichtigt werden, wird 2020 erarbeitet und tritt spätestens 2021 in Kraft.
- Anonymisierte Bewerbungsverfahren werden erprobt.
- Verantwortlich: HSL, HR, PE, QEP, PRat, FGB

4.4.3 Personalverantwortliche intern schulen und Anti-Bias-Trainings durchführen

Mitarbeiter*innen und Angehörige der HAW, die Bewerbungsgespräche durchführen, sollen künftig dafür geschult werden, um einheitlichere Qualitätsstandards auch hinsichtlich Gender- und Diversityaspekten zu sichern. Die Teilnahme ist verpflichtend für alle, die verantwortlich erstmals Auswahlgespräche führen.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Es werden Schulungen zu Bewerbungsverfahren angeboten, die grundsätzlich Gender- und Diversityaspekte sowie Anti-Bias-Trainings enthalten.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Schulungen werden regelmäßig angeboten (ab 2020).
- Alle, die Bewerbungsgespräche neu leiten, haben an einer entsprechenden Schulung teilgenommen (ab 2020).
- Verantwortlich: HR, PE, QEP

4.4.4 Vertretungsprofessuren nach transparenten Kriterien ausschreiben

Nur eine transparente Ausschreibung und ein geordnetes Verfahren bei der Besetzung von Vertretungsprofessuren ermöglichen eine gezielte Nachwuchsförderung auch von Frauen.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Es wird eine Richtlinie für die Berufung von Vertretungsprofessuren erarbeitet.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die gendergerechte Richtlinie (Berufungsordnung) für Vertretungsprofessuren ist erarbeitet und in Kraft getreten. Die transparente Ausschreibung wird zur Regel (bis 2021).
- Verantwortlich: HSL, Fachbereiche, QEP, HR

4.4.5 Erhöhung des Frauenanteils bei den Honorarprofessuren umsetzen

Der Frauenanteil bei den Honorarprofessuren ist sehr gering. Die Hochschule achtet darauf, in den kommenden Jahren verstärkt Honorarprofessorinnen zu berufen.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Es werden Quoten eingeführt bei der Berufung von Honorarprofessuren.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Ab 2020 muss jede zweite Honorarprofessur an Frauen vergeben werden.
- Verantwortlich: HSL, Dekanate

4.5 Verbesserung der Situation von Frauen und Männern mit Behinderung

Frauen und Männer mit Behinderung sollen barrierearme Arbeitsbedingungen an der Hochschule vorfinden und entsprechend ihren Befähigungen die gleichen (Karriere-)Chancen als Mitarbeiter*innen haben. Die besonderen Bedürfnisse von Frauen mit Behinderung sollen berücksichtigt werden, insbesondere beim Gewaltschutz (zu den baulichen Anforderungen hierzu siehe 4.12).

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Bei der Ermöglichung von Homeofficezeiten wird Behinderung oder Beeinträchtigung besonders gewichtet und Anträge von Menschen mit Behinderung werden – ebenso wie von Menschen mit Careverpflichtungen – bevorzugt bearbeitet und ermöglicht.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Es wird eine hochschulinterne Kommunikation dazu veröffentlicht.
- Es wird dokumentiert, wenn jemand Homeoffice beantragt wegen Behinderung oder Beeinträchtigung. Die Anträge dazu werden bevorzugt bearbeitet. Einmal im Jahr wird dazu an SBV, FGB und Personalrat berichtet.
- Verantwortlich: HR

- Die Stelle der Referent*in Studierende mit Behinderung und Barrierefreiheit wird dauerhaft eingerichtet und zu allen Sitzungen von Gremien und Arbeitsgruppen, in denen die Belange von Studierenden mit Behinderung angesprochen sind, eingeladen. Sie wird aktiv in Planungsprozesse eingebunden, insbesondere in der Bauplanung.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Stelle der Referentin für Studierende mit Behinderung und Barrierefreiheit wird verstetigt, ihr Tätigkeitsfeld und ihre Beteiligungsrechte genau definiert.
- Verantwortlich: HSL, Stabsstelle Diversity/BfSt

- Führungskräften, Prüfungsämtern und Professor*innen werden gezielt und regelmäßig Fort- und Weiterbildungen angeboten, um sie zu den Themen Studieren mit Behinderung und Nachteilsausgleich zu informieren. Die Auswahl der Themen findet in Rücksprache mit BfSt statt.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die interne Fortbildung bietet regelmäßig entsprechende Schulungen oder Informationsveranstaltungen an.
- Mitglieder von Prüfungsausschüssen und Prüfungsämtern nehmen verpflichtend an Fortbildungen teil.
- Verantwortlich: BfSt, PE, HSL, Dekanate

- Die technische Ausstattung von Arbeitsplätzen für behinderte und beeinträchtigte Menschen wird systematisch überprüft und entsprechende Hilfsmittel zur Verfügung gestellt.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen werden Arbeitsplätze für behinderte und beeinträchtigte Menschen besonders betrachtet.
- Die Überprüfung ist zu dokumentieren und dem BfSt vorzulegen.
- Verantwortlich: Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragter

4.6 Besetzung von Gremien

Frauen und Männer sollen die Frankfurt UAS künftig zu gleichen Teilen repräsentieren. Daher sollen die Gremien ausgeglichen besetzt werden. Ein erster Schritt dazu ist mit der Verankerung dieses Ziels im Entwurf der neuen Grundordnung (Anlage 10) bereits getan. Ausnahmen bedürfen einer besonderen Begründung und müssen vom Senat oder von den Fachbereichsräten genehmigt werden. Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Alle Gremien der Hochschule werden künftig nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Es wird angestrebt, alle Vertretungen und Gremien der Frankfurt UAS zu gleichen Teilen mit Männern und Frauen zu besetzen.
- Die antretenden Listen werden aufgefordert, zu gleichen Teilen Männer und Frauen zu nominieren.
- Verantwortlich: HSL, Senat, Fachbereichsräte, Dekanate, Personalrat

- Der Hochschulrat der Frankfurt UAS soll künftig immer paritätisch besetzt sein. Die Hochschule wirkt auf das HMWK hin, dass auch das HMWK immer eine paritätische Besetzung vorschlägt.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Der nächste Hochschulrat ist paritätisch besetzt.
- Verantwortlich: HSL

- Die Besetzung von Gremien und Positionen der Selbstverwaltung wird systematisch erfasst und ein jährlicher Bericht dazu erstellt. Die Fachbereiche nehmen dies in ihre jährlichen Berichte mit auf.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Besetzung von Gremien und Positionen der Selbstverwaltung wird systematisch erfasst, nach Geschlecht differenziert und in den jährlichen Genderdatenreport der Hochschule mit aufgenommen (siehe auch 1.1)
- Verantwortlich: HSL, QEP, Dekanate

4.7 Ausbau der Gleichstellungsstrukturen an der Frankfurt UAS

Durch das Wachstum der Hochschule, steigende Qualitätsanforderungen und eine Vielzahl neuer Aufgaben hat sich auch die Komplexität der Anforderungen an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erhöht. Auch das neue HGIG hat ein erweitertes Aufgabengebiet formuliert und in der personellen Besetzung Vorgaben gemacht. Die Hochschule hat diesen Anforderungen bereits teilweise Rechnung getragen, mit der Etablierung der Stabsstelle Diversity mehr Ressourcen geschaffen und einen Teil ihrer Aktivitäten dort gebündelt. Darüber hinaus sind aber weitere Schritte notwendig.

4.7.1 Mehr Ressourcen im Frauen- und Gleichstellungsbüro

Um die zentralen FGB weiter zu entlasten, brauchen sie mehr personelle Unterstützung, zunächst vor allem im administrativen Bereich. Sie erhalten daher zusätzliche personelle Ressourcen in Form einer Personalstelle zur administrativen Unterstützung.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Für die zentralen FGB wird eine neue Stelle zur administrativen Unterstützung eingerichtet.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Personalstelle zur administrativen Unterstützung für die FGB, die das HGIG für Behörden mit mehr als 1.000 Beschäftigte vorsieht, ist bis 2020 realisiert.
- Verantwortlich: HSL, HR

4.7.2 Ernennung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen

Die Vielzahl von Personalauswahlprozessen ermöglicht den FGB aus Kapazitätsgründen keine ausreichende Beteiligung an Personalauswahlerfahren oder an Fachbereichsratssitzungen oder -gremien teilzunehmen. Deshalb sollen in den Fachbereichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FFGB) ernannt werden, die die zentralen FGB in Personalauswahlverfahren und in Gremiensitzungen vertreten können. Die neue Struktur wird verbindlich in einer Satzung festgelegt, die auch die Freistellung der FFGB regelt.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Eine neue Satzung zur Benennung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen wird erarbeitet und umgesetzt.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die neue Satzung zu den Gleichstellungsstrukturen an der Hochschule ist bis 2021 in Kraft getreten, die Fachbereichs-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben ihre Arbeit aufgenommen.
- Verantwortlich: HSL, Dekanate, Zentrale FGB

4.7.3 Überarbeitung und Aktualisierung der Gleichstellungsgrundsätze von 1994

Die Gleichstellungsgrundsätze der Frankfurt UAS stammen aus dem Jahr 1994. Sie regeln die Wahl der Frauenbeauftragten und der Frauenkommission. Die Inhalte der Gleichstellungsgrundsätze und internen Bestimmungen müssen vollständig überarbeitet und an die neuen Erfordernisse angepasst werden.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Es werden neue Gleichstellungsgrundsätze erarbeitet, die auch die Wahl der Frauenkommission regeln.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Bis Ende 2020 sind die neuen Gleichstellungsgrundsätze verabschiedet und in Kraft getreten.
- Verantwortlich: FGB, Frauenkommission, HSL, Senat, Fachbereiche

4.8 Förderung von Frauen insbesondere in den MINT-Fächern

Die Frankfurt UAS hat das frühere *Mentorinnennetzwerk* mitgegründet und von Anfang an finanziell unterstützt und beteiligt sich jetzt auch an dem Nachfolgeprogramm *Mentoring Hessen*, das neben Studentinnen auch die Förderung von Doktorandinnen oder Postdocs beinhaltet. Alle vier Programmlinien, in die die Frankfurt UAS Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen entsenden kann, kommen der Förderung wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses in erheblichem Maße zu Gute (s. <https://www.mentoringhessen.de/>). Seit 2018 steht auch die Beteiligung der Frankfurt UAS am *Hessen-Technikum* (<https://www.hessen-technikum.de/>, nach dem Modell des Niedersachsen-Technikums), für das im Oktober 2018 eine neue Mitarbeiterin (50%) eingestellt wurde. Es dient dem Ziel, mehr junge Frauen für MINT-Studiengänge zu gewinnen. Die Stelle der *MINT-Koordinatorin* in der Studienberatung ist derzeit vakant, so dass diese und andere vorhandenen Aktivitäten an der Frankfurt UAS noch nicht im erhofften Umfang evaluiert und weiterentwickelt werden konnten. Auch eine aktivere Beteiligung des Fb 2 Informatik und Ingenieurwissenschaften ist vonnöten, um hier messbare Erfolge zu erzielen. Dies soll sich verbessern.

4.8.1 Bestehende Programme analysieren und weiterentwickeln

In der Vergangenheit gab es bereits eine Vielzahl von Aktivitäten, um mehr junge Frauen für MINT-Studiengänge an der Frankfurt UAS zu begeistern. Hierzu gehören der Girls Day, die

Technikakademie, der Workshop „Was machen Ingenieurinnen“, das Programm „Chancen bilden“, Mentoring Hessen und seit Neustem das Hessentechnikum. Die meisten dieser Aktivitäten wurden von der Zentralen Studienberatung (ZSB) getragen, die ihre Angebote gendersensibel gestaltet. In jüngster Zeit hat der Fb 2 zusammen mit der ZSB das gendersensible Angebot *MINT to Be* (Schnupperstudium für Schüler*innen) entwickelt. Die Wirksamkeit dieser Programme muss überprüft und sie müssen gegebenenfalls weiterentwickelt werden. Dies funktioniert nur, wenn die Fachbereiche dies selbst als ihre zentrale Aufgabe verstehen und bereit sind, gemeinsam mit anderen Expert*innen und Einrichtungen der Hochschule hier wirksame Strategien und Maßnahmen zu entwickeln. Nach Möglichkeit soll die Stelle der MINT-Koordinator*in wieder besetzt werden. Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Es wird eine Arbeitsgruppe am Fb2 und Fb1 gegründet, die sich wissenschaftliche Unterstützung im gFFZ, dem Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen holt, um den aktuellen Stand der Forschung hinsichtlich wirksamer Maßnahmen zur Frauenförderung in MINT in ihre Überlegungen mit einzubeziehen. Die Arbeitsgruppe beauftragt eine Analyse bestehender Maßnahmen, entwickelt ein Konzept zur Gewinnung von mehr Studentinnen für die MINT-Fächer und betreibt die Umsetzung am Fachbereich. Sie erarbeitet Vorschläge, wie die aktive Rekrutierung von Frauen für das wissenschaftliche Personal am Fb2 wirksam vorangetrieben werden kann.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Arbeitsgruppe nimmt 2020 ihre Arbeit auf und legt bis Ende des Jahres erste Vorschläge vor, die bis 2024 konsequent umgesetzt werden. Am Ende der Laufzeit sollen sich die Erfolge in Zahlen (gestiegener Frauenanteil bei Studierenden und Mitarbeiter*innen) ablesen lassen.
- Die Stelle der MINT-Koordinator*in wird wieder besetzt, die auch die Arbeitsgruppe unterstützend begleiten soll.
- Verantwortlich: Dekanat und Professor*innen des Fb2 und des Fb1, ZSB, FGB

4.8.2 Förderprogramm für Studentinnen im Fb2 entwickeln

Insbesondere im Fb2 liegt der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und den Promovend*innen deutlich unter dem Frauenanteil an den Studierenden. In einigen Studiengängen sind die Abbruchquoten von Frauen höher als bei den Männern. Damit Studentinnen, die für eine wissenschaftliche Karriere geeignet wären, nicht durchs Raster fallen oder ihr Studium nicht abbrechen trotz guter Leistungen, entwickelt der Fb2 ein Konzept, wie Studentinnen gezielt gefördert und unterstützt werden können, damit sie auch als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Promovendinnen in Frage kommen und sich der Frauenanteil in diesem Bereich mittelfristig erhöht.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Das Dekanat übergibt die Aufgabe der Konzepterstellung für ein solches Förderprogramm der zu gründenden Arbeitsgruppe des Fachbereichs (s. 4.8.1).

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Das Förderprogramm für besonders begabte Studentinnen wurde entwickelt (bis 2020). Der Anteil von Frauen bei den WiMIs und den Promovend*innen erhöht sich (bis 2024).
- Verantwortlich: Dekanat und Professor*innen des Fb2 und des Fb1, FGB u.a.

4.8.3 Gendergerechte Marketing und Kommunikationsmaßnahmen für MINT-Studiengänge entwickeln

Die Hochschule hat bereits zwei neue Stellen geschaffen (2019 und 2020), deren Aufgabe es ist, Marketing- und Kommunikationsmaßnahmen für Studierende und speziell für den Fachbereich 2 (Informatik und Ingenieurwissenschaften) zu entwickeln und durchzuführen. Beide sollen in ihrer Arbeit Gender- und Diversityaspekte systematisch berücksichtigen und insbesondere der geschlechtsspezifischen Studienwahl entgegenwirken. Neueste Forschungsergebnisse sollen dabei berücksichtigt werden. Mit dem gFFZ steht dafür eine wissenschaftliche Einrichtung für Beratung und Unterstützung zur Verfügung.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Die Entwicklung gendergerechter Marketing- und Kommunikationsmaßnahmen für MINT-Studiengänge wird als Aufgabe auch der neu zu gründenden Arbeitsgruppe des Fachbereichs (s. 4.8.1) übergeben, die eng mit den neuen Marketing-Referentinnen zusammenarbeitet und sich wissenschaftliche Expertise beim gFFZ holt. Sie berät und unterstützt die beiden Marketing-Referentinnen bei der Entwicklung neuer Marketing- und Kommunikationskampagnen.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Neue gendergerechte Marketing- und Kommunikationskampagnen werden entwickelt und umgesetzt, in denen auch Studentinnen und Professorinnen der Hochschule als Role-Models eingesetzt werden.
- Verantwortlich: Dekanat und Professorinnen und Professoren des Fb2 und des Fb1, KOM, ZSB

4.8.4 Mentoring Hessen weiter unterstützen

Mentoring Hessen hat sich als Förderprogramm für Studentinnen bewährt und die Hochschule wird sich weiter aktiv daran beteiligen.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Die Frankfurt UAS wird *Mentoring Hessen* weiterhin aktiv unterstützen und fördern. Sie bleibt in der Steuerungsgruppe vertreten und gestaltet die Weiterentwicklung von Mentoring Hessen aktiv mit. Sie wird Mentoring Hessen weiterhin finanziell fördern und in der Hochschule weiterhin ausreichend Ressourcen bereitstellen, damit Studentinnen, Promovendinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen über die Angebote von Mentoring Hessen informiert werden und sie wahrnehmen können.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Sowohl in der ZSB als auch in der derzeitigen Koordinierungsstelle zur Promotionsförderung sowie im künftigen Career Center werden Mitarbeiter*innen zu Mentoring Hessen beraten, an den Koordinierungstreffen teilnehmen und bei den Auswahlprozessen unterstützen. Es wird weiterhin eine zentrale Ansprechpartnerin in der Hochschule geben (derzeit FGB). Ein Mitglied der HSL oder eine von der HSL beauftragte Professorin wird in die Steuerungsgruppe entsandt.
- Verantwortlich: HSL, ZSB, FIT

4.8.5 Hessentechnikum durchführen

Im Jahr 2018 wurde das Hessentechnikum auf alle HAWs in Hessen ausgerollt, nachdem es zuvor ein erfolgreiches Pilotprojekt an der Hochschule Darmstadt gegeben hatte. Die Frankfurt UAS hat sich daran beteiligt und 2018 eine Koordinatorin für das Programm eingestellt.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Sie wird das Programm weiterführen und alles dafür tun, dass es erfolgreich etabliert wird, da es ein wichtiger Baustein sein kann, um mehr Frauen für MINT-Studiengänge zu begeistern. Außerdem regt es die Studiengangsverantwortlichen dazu an, ihre eigenen Werbemaßnahmen und Präsentationen für eine zielgruppengerechte Ansprache zu überdenken und zu verbessern.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Das Hessentechnikum wird bis zum Ende der Erprobungsphase konsequent durchgeführt und am Ende evaluiert. Bei positiven Effekten soll das Programm verstetigt werden.
- Verantwortlich: HSL, ZSB, Fachbereiche

4.8.6 Gender- und Diversitytrainings für Lehrende anbieten

Die Vielfalt von Studierenden, ihre unterschiedlichen Voraussetzungen, Persönlichkeiten und Fähigkeiten erfordern mehr denn je gender- und diversitysensible Lehrmethoden und gender- und diversitysensible Lehrende, um möglichst viele optimal zu fördern und ihnen einen Studienerfolg zu ermöglichen.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Die Hochschule wird in ihrem internen Fortbildungsprogramm regelmäßig Gender- und Diversitytrainings für Lehrende anbieten und dafür sorgen, dass möglichst viele an diesen Trainings teilnehmen können.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Gender- und Diversitytrainings werden fester Bestandteil des hochschulinternen Fortbildungsprogramms (ab 2020).
- Verantwortlich: PE, BeST, Fachbereiche

4.9 Gender- und diversitygerechte Sprache

Gender- und diversitygerechte Sprache und Bildsprache in der Kommunikation nach innen und außen zu nutzen, ist für die Frankfurt UAS ein selbstverständliches Anliegen, um möglichst viele Menschen adäquat anzusprechen und Vielfalt sichtbar zu machen. Da sich Sprache kontinuierlich und lebendig weiterentwickelt und neue Erkenntnisse unter Umständen auch neue Regelungen oder Selbstverpflichtungen erforderlich machen, werden die hochschulinternen Leitfäden regelmäßig überprüft, aktualisiert und kommuniziert.

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Der Leitfaden gendergerechte Sprache und der Corporate Wording Leitfaden werden weiterentwickelt.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Der Leitfaden gendergerechte Sprache, den die Hochschule 2012 verabschiedet hat, wird bis 2020 überarbeitet.
- Die Gender- und Diversityaspekte des Corporate Wording Leitfadens werden bis 2020 überarbeitet.
- Für beides wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt, an der Mitglieder der Frauenkommission, KOM, die FGB, die Stabsstelle Diversity und Expert*innen aus der Hochschule teilnehmen.
- Verantwortlich: HSL, Frauenkommission, Stabsstelle Diversity, KOM, FGB u.a.

- Die Bildsprache in den Kommunikationsmedien der Hochschule wird regelmäßig überprüft.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Mitglieder und Angehörige der Hochschule werden dazu aufgefordert, Bilder in Kommunikationsmedien der Hochschule kritisch zu prüfen und zurückzumelden, wenn sie ihnen zu einseitig oder diskriminierend erscheinen. Es wird ein fester Ansprechpartner dafür benannt. Die Bilder werden dann nach Möglichkeit durch bessere ersetzt.
- Verantwortlich: KOM

4.10 Gender- und Diversityaspekte in der Bauplanung

Die Frankfurt UAS wird in den nächsten Jahren mehrere Hochschulgebäude neu errichten. Mit dem Abriss und Bau von Gebäude 10 wird 2020 begonnen werden, mit dem Abriss und Bau von Gebäude 7 in 2021. Danach werden die Gebäude 8 und 9 neu geplant. Bei den Neubauten sollen Gender- und Diversityaspekte systematisch mit berücksichtigt und die Nutzer*innenperspektive systematisch mit einbezogen werden.

Hieraus werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Beauftragte (FGB, SBV, Beauftragte Studierende mit Behinderung und die Stabsstelle Diversity) werden von Anfang an systematisch in die Planung von Gebäude 8 und 9 miteinbezogen und es wird ein Beteiligungsmodell an der Planung für die künftigen Nutzer*innen entwickelt.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Das Beteiligungsmodell ist ausgearbeitet und die Beauftragten haben an allen relevanten Sitzungen teilgenommen. Ihre Vorschläge wurden – so weit wirtschaftlich realisierbar – mit in die Planung aufgenommen. Dies wird ab sofort berücksichtigt und gilt für die gesamte Planungsphase.
- Verantwortlich: HSL, CbT, Fachbereiche

- Es wird eine Liste von Barrieren in den Bestandsgebäuden erstellt und fortgeführt. Dazu werden Befragungen von Mitarbeiter*innen durchgeführt. An deren Beseitigung wird systematisch gearbeitet, die Ergebnisse werden jährlich dokumentiert und veröffentlicht.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Es wird ein jährlicher Bericht zu den Verbesserungen in den Bestandsgebäuden veröffentlicht.
- Verantwortlich: HSL, Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragter

- Genderneutrale und barrierefreie Toiletten und Sanitärräume werden in allen Gebäuden realisiert.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Bereits in den jetzt zu bauenden Gebäuden 7 und 10 werden genderneutrale und barrierefreie Toiletten eingerichtet.
- Für die Neubauten 8 und 9 werden sie mit geplant.
- Verantwortlich: HSL und die zuständige Fachabteilung (derzeit CbT)

- In allen Neubauten sind ausreichend Kommunikationsflächen für Mitarbeiter*innen, Lehrende und Studierende vorhanden. Dazu zählen Teeküchen mit Sitzplätzen für Mitarbeiter*innen und Lehrende, Besprechungsräume, Sitzecken und Raum für Beratungsgespräche. Die HSL setzt sich beim Ministerium und den zuständigen Planungsbehörden dafür ein, dass die besonderen Bedarfe einer Hochschule, in der eine gelingende Kommunikation in Forschung und Lehre eine zentrale Rolle spielt und Voraussetzung ist für Innovation und eine gute Lehre, auch in ausreichendem Maße berücksichtigt werden.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- In den Gebäuden 7 und 10 werden verschiedene Kommunikationsflächen realisiert.
- Für die Gebäude 8 und 9 wird ein Gesamtkonzept „*Kommunikation und Nutzer*innen*“ erstellt, das von Anfang an zu den Anforderungsprofilen für den Architektenwettbewerb gehört.
- Verantwortlich: HSL und die zuständige Fachabteilung (derzeit CbT), Fachbereiche

- Die Anforderungen an Barrierefreiheit werden in allen Gebäuden von Anfang an berücksichtigt.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Gebäude 7 und 10 werden barrierearm gebaut.
- Für die Gebäude 8 und 9 wird ein „Gesamtkonzept Barrierefreiheit“ erstellt, das von Anfang an zu den Anforderungsprofilen für den Architektenwettbewerb dazu gehört.
- Verantwortlich: HSL und die zuständige Fachabteilung (derzeit CbT), Fachbereiche

- Sicherheitsbedarfe von Mitarbeiter*innen und Studierenden in den Neubauten werden systematisch berücksichtigt.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Es wird darauf geachtet, dass in den neuen Gebäuden keine Zonen entstehen, in denen sich Nutzer*innen unsicher fühlen. Notrufsysteme sind überall in Reichweite. Dies wird durch Nutzer*innenbefragungen überprüft und gegebenenfalls werden Maßnahmen entwickelt, um dies zu beheben.
- In den Bestandsgebäuden wird ein Notrufsystem integriert.
- Verantwortlich: HSL und die zuständige Fachabteilung (derzeit CbT).

- Bei der Gestaltung der Gebäude werden Gender- und Diversityaspekte geprüft. Hierzu gehören bspw. gute Lichtverhältnisse, verschiedene Farben und Nutzer*innenorientierte, barrierearme Orientierungssysteme.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Prüfung dieser Aspekte und ihre Umsetzung wird dokumentiert und Nutzer*innenbefragungen durchgeführt. Es wird ein barrierearmes Orientierungssystem eingeführt, das auch auf Funktionsräume (Toiletten, Mehrzweckraum, Wickelmöglichkeiten etc.) hinweist.
- Verantwortlich: HSL und die zuständige Fachabteilung (derzeit CbT), Fachbereiche.

4.11 Diversity Management und Antidiskriminierung

Mit der Teilnahme am Diversity Audit des Stifterverbandes und der Einrichtung der Stabsstelle Diversity sowie der frühzeitigen Verabschiedung der Antidiskriminierungsrichtlinie einschließlich der Etablierung von Erstberatungsstellen und Antidiskriminierungsrat hat die Frankfurt UAS deutlich gemacht, dass sie die Vielfalt ihrer Mitarbeiter*innen und Studierenden wahrnimmt, sie bedarfsgerecht unterstützen und zielgerichtet fördern will, um Chancengleichheit und diskriminierungsarme Arbeits- und Studienbedingungen für alle Gruppen zu ermöglichen. Dabei will sie nicht stehen bleiben, sondern die bestehenden Strukturen sollen weiterentwickelt und neuen Bedarfen angepasst werden.

4.11.1 Diversity Management weiterentwickeln und mit Frauenförderung und Gleichstellung abstimmen

Die neue Stabsstelle Diversity ist seit März 2019 geschaffen und wird weiterentwickelt, die Arbeitsbereiche und die Zusammenarbeit mit den FGB klar geregelt und kommuniziert.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Eine Expert*innengruppe Gender und Diversity unter der Leitung der FGB und der Stabsstelle Diversity wird eingerichtet, die sich regelmäßig trifft, ihre Aktivitäten protokolliert und dazu berichtet.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Bis Ende 2019 sind Aufgaben und Zuständigkeiten der Stabsstelle definiert und mit den Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und anderer Beauftragter abgestimmt.
- Die Expert*innengruppe Gender und Diversity ist bis Ende 2019 eingerichtet und hat ihre Arbeit aufgenommen.
- Verantwortlich: Stabsstelle Diversity, FGB, Frauenkommission, PRat, SBV, weitere Beauftragte, Expert*innen und Interessierte

4.11.2 Antidiskriminierungsstrukturen weiterentwickeln und professionalisieren

Die Antidiskriminierungsrichtlinie ist seit Dezember 2017 in Kraft, die Erstberatungsstellen sind benannt und der Antidiskriminierungsrat hat seine Arbeit aufgenommen. Erste Fortbildungen für Erstberater*innen haben stattgefunden. Mit der externen Beratungsstelle „Broken Rainbow“ wurde eine Kooperationsvereinbarung geschlossen, nach der diese eine offene Sprechstunde resp. Beratung in der Hochschule anbieten. Pro Jahr sollen künftig bis zu zwei Fortbildungen für Erstberater*innen angeboten werden, die über die interne Fortbildung organisiert werden und auch anderen Angehörigen und Mitarbeiter*innen der Hochschule offen stehen. Ziel ist es, möglichst viele Mitglieder und Angehörige der Hochschule für Diskriminierung zu sensibilisieren und die Erstberater*innen gezielt weiterzubilden. Gleichzeitig soll die Zusammenarbeit mit anderen Beratungsstellen im Umfeld (z.B. ADiBe Netzwerk Hessen) intensiviert und abgestimmt werden. Dem Antidiskriminierungsrat kommt die Aufgabe zu, die bestehenden Strukturen immer wieder auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und gegebenenfalls neue Maßnahmen vorzuschlagen. Mittelfristig werden diese Aktivitäten von der Stabsstelle Diversity koordiniert, die dafür ein Budget erhält.

Hieraus werden folgende Maßnahme abgeleitet:

- Die Aktivitäten im Bereich Antidiskriminierung werden in der Stabsstelle Diversity fest verankert.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Verantwortlichkeit für Antidiskriminierung wird bis 2020 in der Stabsstelle Diversity fest verankert.
- Die Hochschule stellt dafür Ressourcen in der Stabsstelle Diversity, u.a. für Öffentlichkeitsarbeit (Flyer, Broschüren, Aufkleber). zur Verfügung, die eine weitere Professionalisierung ermöglichen.
- Die Fortbildungen für die Erstberater*innen im Rahmen der Antidiskriminierungsrichtlinie finden mindestens zweimal jährlich statt.

Verantwortlich: HSL, Stabsstelle Diversity, FGB

- Die Kooperationen mit Beratungsstellen außerhalb der Hochschule werden ausgebaut.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Eine Liste von Beratungsstellen innerhalb und außerhalb der Hochschule wird weitergeführt, gepflegt und leicht zugänglich veröffentlicht.
- Der Kontakt mit anderen Beratungsstellen (z.B. ADiBe Netzwerk Hessen) wird intensiviert und es findet ein regelmäßiger Austausch statt.
- Es werden – wenn erforderlich – Kooperationsverträge mit anderen Beratungsstellen geschlossen.
- Verantwortlich: Stabsstelle Diversity, Antidiskriminierungsrat, HSL

- Bestehende interne Strukturen werden analysiert und weiterentwickelt.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Ein Bericht über die Arbeit der Erstberatungsstellen, des Antidiskriminierungsrates und der Fälle von Diskriminierung wird alle drei Jahre erstellt, zuerst Ende 2020. Er dient als Grundlage dafür, bestehende Strukturen zu prüfen und gegebenenfalls zu ergänzen.
- Verantwortlich: Stabsstelle Diversity, Antidiskriminierungsrat, HSL

4.12 Frauen- und Geschlechterforschung

Frauen- und Geschlechterforschung ist eine unverzichtbare Grundlage für die Gleichstellungspolitik. Sie liefert die wissenschaftlichen Erkenntnisse, die eine effektivere Gleichstellungspolitik und den gezielteren Abbau von Ungleichheiten und Diskriminierungen ermöglichen. Genderaspekte in der Forschung zu berücksichtigen bedeutet, die Qualität der Forschung zu erhöhen und die Reichweite ihrer Erkenntnisse zu erweitern.

4.12.1 Gleichstellungsstandards der DFG anwenden

An den Universitäten hat sich die Anwendung der Gleichstellungsstandards der DFG bewährt. Bislang gibt es für die HAWs noch keine vergleichbaren Vorgaben, die Gleichstellungsstandards der DFG können aber auch an den HAWs die Qualität der Forschung erhöhen.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Die Frankfurt UAS wird in allen ihren internen Ausschreibungen für Forschungsmittel die Gleichstellungsstandards der DFG anwenden.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die internen Ausschreibungen werden – soweit noch nicht erfolgt – bis Ende 2020 den Gleichstellungsstandards der DFG angepasst.
- Verantwortlich: HSL, FIT

4.12.2 Genderaspekte in der Forschung berücksichtigen

In Forschungsprojekten erhöht die Berücksichtigung von Genderaspekten die Qualität der Forschung und die Reichweite der Forschungsergebnisse.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Antragsstellende werden in den internen Ausschreibungen explizit dazu aufgefordert, relevante Genderaspekte in ihrer Forschung zu berücksichtigen.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die internen Ausschreibungen werden – soweit noch nicht erfolgt – bis Ende 2020 überprüft und um die Aufforderung, relevante Genderaspekte zu berücksichtigen, ergänzt.
- Verantwortlich: HSL, FIT

4.12.3 Das gFFZ unterstützen und fördern

Das seit 2001 existierende gFFZ, das Gender- und Frauenforschungszentrum der Hochschulen, das als Verbundprojekt von sechs hessischen Hochschulen finanziert wird und seinen Sitz an der Frankfurt UAS hat, wird seither von der Frankfurt UAS aktiv unterstützt. Dazu gehören die Bereitstellung der Räume und der Infrastruktur und der jährliche Zuschussanteil zu den laufenden Kosten (derzeit 20.000 Euro). Das gFFZ wiederum unterstützt und fördert die Genderforschung an hessischen Hochschulen und sorgt für Öffentlichkeit und Wissenstransfer in die Praxis. Es berät und unterstützt die Hochschulen bei Gender Mainstreaming Prozessen.

Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

- Die Frankfurt UAS wird das gFFZ weiterhin unterstützen und sich auch bei den anderen Hochschulen – falls erforderlich – für die Weiterführung einsetzen.

Arbeitsschritte, Indikatoren, Fristen, Verantwortliche:

- Die Frankfurt UAS setzt sich dafür ein, dass die Arbeit des gFFZ spätestens bis 2023 evaluiert wird.
- Das gFFZ wird bis zur Evaluation von der Frankfurt UAS mindestens in dem bisherigen Umfang gefördert.
- Die Ergebnisse der Evaluation fließen in einer Weiterentwicklung des Zentrums ein.
- Verantwortlich: HSL und Professorale Leitung des gFFZ.

Verwendete Abkürzungen:

AdiBe Netzwerk Hessen = Antidiskriminierungsberatung Netzwerk Hessen
BeST = Beratung und Strategie für Studium und Lehre
BfSt = Beauftragte für Studierende mit Behinderung
CbT = Campusbau und Technik
CS = Campus Services
DFG = Deutsche Forschungsgemeinschaft
Fb = Fachbereich
FFGB = Fachbereichsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte
FGB = Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
FIT = Forschung, Innovation, Transfer
FoKi = Forschungsorientiertes Kinderhaus
gFFZ= Gender- und Frauenforschungszentrum der Hochschulen
HGIG = Hessisches Gleichberechtigungsgesetz
LfbA = Lehrkräfte für besondere Aufgaben
HR = Personal und Organisation
HSL = Hochschulleitung
KOM = Kommunikation und Veranstaltungsmanagement
ÖD = Öffentlicher Dienst
OE = Organisationsentwicklung
PE = Personalentwicklung
PRat = Personalrat
QEP = QM - Entwicklung - Planung
SBV = Schwerbehindertenvertretung
SoSe = Sommersemester
TKB = Tätigkeitsbeschreibung
TV-H = Tarifvertrag Hessen
VZÄ = Vollzeitäquivalente
WS = Wintersemester
WissZeitVG = Wissenschaftszeitvertragsgesetz
ZSB = Zentrale Studienberatung