

## Gleichstellungskonzept 2013

### zum Antrag auf Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

#### 1. Die FH FFM - allgemeine Entwicklungen seit 2008

Die FH Frankfurt zeichnet sich durch ihre Größe und Fächervielfalt aus. Die Zahl der Studierenden stieg seit 2008 von ca. 8100 Studierenden (davon 42 % Frauen) auf 10.704 Studierende (davon 41% Frauen). Stichtag ist für alle Zahlen der 15.05.2012. Die derzeit 37 Bachelor- und 22 Masterstudiengänge (davon 6 Weiterbildungsstudiengänge) sind vier zwar nicht gleich großen, aber in der Innen- und Außenwahrnehmung gleichgewichtigen Fachbereichen zugeordnet: „Architektur, Bauingenieurwesen und Geomatik“ (FB 1); „Informatik und Ingenieurwissenschaften“ (FB 2); „Wirtschaft und Recht“ (FB 3) sowie „Soziale Arbeit und Gesundheit“ (FB 4). 2008 betrug der Frauenanteil unter Professorinnen und Professoren 26 % (von 231), dieser hat sich bis 2012 auf 33% (bei nur noch 226 Stellen) erhöht.

In den vergangenen Jahren konnten zentrale Steuerungsinstrumente auf- und ausgebaut werden.

Das *zentrale Qualitätsmanagement* hat unter intensiver Beteiligung der jeweiligen Akteurinnen und Akteure die Kernprozesse rund um Studium, Lehre und Verwaltung vollständig beschrieben und über Fachbereichsgrenzen hinaus vereinheitlicht.

Das *Projekt „Digitaler Campus“* soll sicherstellen, dass Arbeitserleichterungen und die bessere Nachvollziehbarkeit hochschulinterner Abläufe durch medienbruchfreie IT-gestützte Workflows erreicht werden.

Ein gut funktionierendes *betriebliches Vorschlagswesen* und klare Vorgaben für den *Umgang mit Rückmeldungen* dienen der Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen.

Der Ausbau der *Abteilung Controlling* ermöglichte eine Umstrukturierung des hochschulinternen Mittelverteilungsmodells auf Basis eines Kennzahlenkompass, der zurzeit vor der Vollendung steht.

Die Personalabteilung wurde ergänzt um ein *Referat Personalentwicklung*, das unter anderem bedarfsgerechte interne Weiterbildungsangebote entwickelt und Einzelne in Fragen ihrer persönlichen beruflichen Weiterentwicklung berät.

Die Forschung wurde durch Gründung neuer interner und externer kooperativer *Forschungsinstitute* gestärkt. Zur Unterstützung der Forschenden wurden an allen Fachbereichen *ForschungspromotorInnen* eingestellt.

#### 2. Grundsätze und Erfolge der Gleichstellungsstrategien

##### 2.1 Frauenförderung – Gendermainstreaming – Diversity Management

Die *Frauenförderung* an der FH FFM beruht auf den Gleichstellungsgrundsätzen von 1994, einer umfangreichen Satzung, durch die die wesentlichen Grundsätze

des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes von 1994 vorweggenommen worden waren, auf dem Frauenförderplan, dem Gleichstellungskonzept aus dem Professorinnenprogramm und auf Zielvereinbarungen mit dem Wissenschaftsministerium (HMWK) einerseits, mit den Fachbereichen andererseits.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familienpflichten wird als Bestandteil der Frauenförderung verstanden. Seit 2004 verpflichtet sich die FH FFM im Rahmen des „*audit familiengerechte hochschule*“ zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen.

In ihrem Leitbild verpflichtet sich die FH FFM darüber hinaus zum Grundsatz des *Gender Mainstreaming*. Frauenförderung unterliegt an den verschiedenen Fachbereichen der FH FFM, mit ihren sehr unterschiedlichen Fachkulturen (Sozial- und Pflegewissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Architektur, Ingenieurwissenschaften und Informatik) verschiedenen Anforderungen. Zwar ist die Erhöhung der Frauenanteile mit Blick auf Lehr-, Forschungs- und Vorgesetztenfunktionen auch in den Sozial- und Pflegewissenschaften ein Thema, zugleich könnten diese Fächer aber auch von einem stärkeren Männeranteil an den Studierenden profitieren. Insofern verpflichtete sich die FH FFM gegenüber dem HMWK zu einer Angleichung der Frauen- bzw. Männeranteile in allen Studiengängen. Diese Verpflichtung wurde in Zielvereinbarungen (2011-2015) mit den Fachbereichen an diese weitergegeben.

In ihren 2012 unter breiter Beteiligung der Hochschulöffentlichkeit formulierten „*vision & missions*“ wird vor allem der *Diversity-Ansatz* hervorgehoben. Die Auseinandersetzung mit dem an der FH FFM ungewöhnlich hohen Anteil an Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit (23 %, davon Frauenanteil 38 %) führte in den letzten Jahren dazu, die Bedürfnisse dieser Gruppen unter den Studierenden besser zu erfassen und entsprechende Angebote zu entwickeln. Die Debatte um Benachteiligung sogenannt bildungsferner Schichten im Bildungssektor wurde auch an der FH FFM aufgegriffen. Mehrere durch das Land und den Bund finanzierte Großprojekte dienen dem Aufstieg durch Bildung.

Eine Politik des Gender Mainstreaming und des Diversity-Managements kann durchaus die Gefahr bergen, dass spezifische Benachteiligungen von Frauen nicht mehr ausreichend wahrgenommen werden und Instrumente der Frauenförderung fallen gelassen werden. An der FH FFM werden diese Ansätze nicht gegeneinander ausgespielt, sondern als Blickwinkel verstanden, die sich ergänzen und in der Wirkung verstärken. Die Hochschulleitung und die meisten zentralen Akteurinnen und Akteure in der Hochschulverwaltung kennen und unterstützen diese Konzepte.

Dies kommt zum Beispiel in der Zielsetzung und Umsetzung einiger großer Drittmittel-finanzierter Projekte der FH FFM zum Ausdruck: Das Projekt *Fach-Finder* der Abteilung Studierendenbetreuung will eine „Reduzierung der geschlechtsspezifischen Studiengangwahl“ sowie eine „adressatengerechtere, diversitysensible Information von Studierenden“ ermöglichen.

Angesichts der Tatsache, dass immer mehr Studierende wegen Familienpflichten oder weil sie ihren Lebensunterhalt selbst verdienen müssen, faktisch in Teilzeit studieren, entwickelt die „Koordinations- und Servicestelle für flexibles Studieren“ mit den Projekten *MainTeaching* und *MainProjekt* derzeit Unterstützungsangebote für Lehrende und Studierende in heterogenen Lehr-/Lerngruppen. Einen Ansatz, der die genannten Aspekte verbindet, verfolgt auch

das Projekt „*MainCareer – Aufstieg durch Bildung*“, in den Teilprojekten Pflege, Soziale Arbeit und Informatik. Durch praxisorientierte, auf aktuelle Bedarfe aufsetzende Instrumente zur Harmonisierung der Übergänge zwischen beruflicher und akademischer Qualifizierung kann insgesamt ein breiterer Referenzrahmen entstehen, der es insbesondere Frauen erleichtert, Veränderungen an Anforderungen und Qualifikationsprofilen für den Aufstieg in Positionen zu nutzen, die ihren Fähigkeiten und Zielen entsprechen. Gegenwärtig wird mithilfe des Aufbaus eines kaskadischen Peer-Mentorings ein differenzsensibles Angebot entwickelt, das es Studierenden ermöglicht unter einer umfassenden Perspektive auf Vielfalt Unterstützung und Anerkennung im Studienverlauf zu erfahren. Dies erleichtert die unterschiedlichen Dimensionen von Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern an der FH in den Blick zu nehmen, die beispielweise einen spezifischen Migrationshintergrund haben, berufsqualifiziert sind oder Familienpflichten haben etc. Insbesondere Frauen wird der Wiedereinstieg nach einer Familienpause oder der Bildungsaufstieg in ein Studium aus einem typischen Frauenberuf erleichtert.

## **2.2 Erfolge der FH FFM**

Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2008 trug dazu bei, dass die FH FFM im *CEWS-Ranking nach Gleichstellungsaspekten 2011* bei den Ranglisten „Frauenquote an den Professuren im Vergleich zum Frauenanteil an den Studierenden“, „Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren“ und „Frauenquote am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal“ Plätze der Spitzengruppe erreichen konnte.

2010 erhielt die FH FFM als eine der ersten Hochschulen in Deutschland zum zweiten Mal das *Zertifikat „familiengerechte Hochschule“*, für 2013 wurde die dritte Zertifizierung bereits zugesagt.

## **3. Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2008 – zentrale Maßnahmen**

### **3.1 Gleichstellung als Profilvermerkmal der Hochschule**

- Die zentrale Qualitätsmanagementbeauftragte hat zahlreiche Prozesse unter Einbeziehung der damit Beschäftigten beschrieben, wodurch sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die Erfolgsqualität verbessert werden. Besonders bedeutend ist das *Konzept für eine nachhaltige Studiengangsentwicklung*, das eine Reflexion darüber vorsieht, ob „Ziele der Internationalisierung / Gender / Diversity umgesetzt“ wurden. Durch *Qualitätsstandards für studentische Beteiligung in der Selbstverwaltung* soll sichergestellt werden, „dass Studierende unabhängig ihres Alters, Geschlechts bzw. sexueller Orientierung, Herkunft, Behinderung, familiärer Situation, kultureller oder ethischer Herkunft alle Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen der Partizipation wahrnehmen können.“
- Der Kennzahlenkompass, der in Zukunft dem Senat als Grundlage für die Hochschulsteuerung dienen soll, enthält Angaben über die Frauenquoten bei den Professuren und die Leistungszulagen von Seiten des Landes für Frauenförderung. Ein eigener *Kennzahlenkompass Gender* wurde erarbeitet.
- Der Senat hat 2012 einen „*Leitfaden gendergerechte Sprache*“ verabschiedet und breit kommuniziert. Er findet zur Zeit z.B. bei der Neugestaltung des Internetauftritts der FH FFM Anwendung.

- In den *Zielvereinbarungen*, die 2012 mit allen Fachbereichen geschlossen wurden, werden als „Matrixthemen“ neben der „Familienfreundlichkeit“ und „Barrierefreiheit“ „Gender- und Diversitygerechtigkeit“ genannt. Die Fachbereiche verpflichten sich dort zur „geschlechtersensiblen Studiengangsentwicklung“. Quotenregelungen wurden nicht aufgenommen, weil die Dekanate sich nicht dazu in der Lage sahen, die Erfüllung verbindlich zuzusagen.
- In den letzten Jahren wird an einem grundsätzlich veränderten Budgetierungsmodell gearbeitet, das zur Zeit noch keine Leistungskomponenten vorsieht.
- Ein hochschulweites *Alumni-Programm* konnte noch nicht entwickelt werden. Das Preisgeld für den „*Laura Maria Bassi-Preis für Frauenförderung* und eine gendergerechte Hochschulkultur“, der im jährlichen Wechsel an Studierende bzw. Beschäftigte vergeben wird, wurde von 500 auf 1000 Euro erhöht.

### **3.2 Verbesserung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren**

- Eine genaue Prozessbeschreibung der Berufungsverfahren wurde erarbeitet. Vorsitzenden der Berufungskommissionen wird eine Schulung angeboten, die gern in Anspruch genommen wird. Durch die Prozessbeschreibung wird sichergestellt, dass Aspekte der Frauenförderung bekannt sind und eingehalten werden.
- Die Berufungskommissionen wissen, dass sie gezielt nach Bewerberinnen suchen müssen und dass im Falle, dass keine Frau sich bewirbt, eine erneute Ausschreibung verlangt werden kann.
- In den die Prozessbeschreibung begleitenden Formularen finden sich die „Hinweise der Hochschulleitung zur Auswahl von Professorinnen und Professoren“. Dort heißt es: „explizit soll die Sensibilität von BerufungskandidatInnen bzgl. Gender, Diversity, Barrierefreiheit, Migration im Berufungsverfahren berücksichtigt werden.“ Stellenanzeigen für Professuren enthalten in dem von der Hochschulleitung vorgegebenen Text die Anforderung „Diversitykompetenz“. Bei der inhaltlichen Ausrichtung von Stellen wird Genderkompetenz bisher nur am Fachbereich 4 als notwendiges Merkmal berücksichtigt – und zum Teil durch allgemeinere Begriffe (wie Intersektionalität) oder spezielle Arbeitsfelder (z.B. häusliche Gewalt) zum Ausdruck gebracht. In den anderen Fachbereichen wird Gender- und Diversitykompetenz zum Teil als Hilfskriterium bei der Gewichtung der Qualifikationen berücksichtigt. Eine stärkere Gewichtung kann nur erreicht werden, wenn Fortbildungen zur Erhöhung der Genderkompetenz realisiert werden.
- Alle Bewerberinnen erhalten ein Informationsblatt der BuKoF, was dazu führt, dass sie besser vorbereitet in das Verfahren gehen und eher die Beratung der Frauenbeauftragten in Anspruch nehmen.

### **3.3 Verbesserung der Chancengleichheit von Professorinnen in der Forschung**

- Die FH FFM stellt nach wie vor die Infrastruktur und die Geschäftsführerin des Gender- und Frauenforschungszentrums der Hessischen Hochschulen (gFFZ). Sie ist regelmäßig Gastgeberin der vom gFFZ veranstalteten Vortragsreihen und Fachtagungen. Dadurch erhalten die Professorinnen eine zusätzliche Möglichkeit, sich bei Forschungsanträgen unterstützen zu lassen und ihre Forschungsergebnisse der Fachöffentlichkeit vorzustellen. Durch diese Infrastruktur und durch die Aktivitäten der zahlreichen Genderforscherinnen

und -forscher hat die Bedeutung der Genderforschung an allen Fachbereichen der FH FFM in den letzten Jahren kontinuierlich an Akzeptanz gewonnen. Dies stärkt wiederum indirekt die Stellung von Frauen im Wissenschaftsbereich.

- Durch die Einrichtung der „Lernwerkstätten“ im „Forschungsorientierten Kinderhaus“ wurde seit 2011 eine enge Kooperation zwischen Lehrenden der Ingenieur- und Erziehungswissenschaften ermöglicht. Anlage 12 Das gleiche gilt für Module im für alle Studierenden verbindlichen Studium Generale, das Lehrende und Studierende aus jeweils mindestens 3 Fachbereichen zusammen bringt. Damit steigt die Sensibilität für Genderdifferenzen auch im Studienangebot.
- Durch ForschungspromotorInnen an jedem Fachbereich werden die Professorinnen und Professoren bei der Suche nach Drittmitteln und in Fragen der Antragstellung beraten. Für neu Berufene wurde die Möglichkeit geschaffen, mit geringem Aufwand eine Anschubfinanzierung für ein Forschungsprojekt zu beantragen. Darüber hinaus unterstützt die FH kleinere Forschungsvorhaben. Diese Angebote wurden in den Jahren 2011 und 2012 von 8 Professorinnen und 11 Professoren wahrgenommen – je drei Professorinnen und Professoren erhielten Förderbeträge in Höhe von über 30.000 Euro. 4 Anträge bezogen sich explizit auf Gender-Themen.

### **3.4 Chancengleichheit von Professorinnen in der Leistungsbewertung**

- Die Einhaltung geschlechtergerechter Bewertungsmaßstäbe in der W-Besoldung werden durch eine Besoldungssatzung sichergestellt, wo es heißt: „Bei der Würdigung des wissenschaftlichen Gesamtbilds ist die tatsächliche Lehrkapazität zu berücksichtigen, wobei Tatbestände wie Elternzeit (...) einfließen müssen. Besondere Belastungen durch familiäre Pflichten (...) sind auch dann angemessen zu berücksichtigen, wenn sie nicht zu Deputatsreduzierungen geführt haben.“ Der mit der Leistungsbewertung befassten Besoldungskommission gehören je eine Professorin und ein Professor aus den 4 Fachbereichen an.

### **3.5 Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen**

- Schon bei der Anwerbung von Studentinnen wird darauf geachtet, die geschlechtsspezifische Studiengangwahl zu reduzieren, um insbesondere Frauen eine ihrer Begabung und Neigung entsprechende Fächerwahl zu erleichtern. Dazu heißt es auf der Eingangsseite des online-basierten „*FachFinders*“: „Das Geschlechterverhältnis der Studierenden ist an allen Hochschulen besonders in den MINT-Fächern und den sozial-pflegenden Studienrichtungen stark ungleich verteilt. Stereotypisierungen spielen hier eine zentrale Rolle. Mädchen und Jungen unabhängig davon Studienfächer zu empfehlen, die zu ihrer intrinsischen Motivation passen, ist ein weiteres Ziel des Fach-Finders.“
- Die Förderung von Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften erfolgt weiterhin durch die Beteiligung am Hessischen *MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik*. 8-11 Studentinnen der FH erhalten jedes Jahr eine persönliche Mentorin, darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Vernetzung und Fortbildung. Die Wirkungen des MentorinnenNetzwerks wurden 2010 erneut positiv evaluiert.
- Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Promotionen ist in erster Linie Aufgabe der jeweiligen Professorinnen und Professoren, die die Promotionen betreuen. Um sie darin zu unterstützen wurde 2012 bei der

zentralen Forschungsabteilung ein Mitarbeiter eingestellt, der sich auch um verbindliche Kooperationsvereinbarungen mit Universitäten bemüht. Während 2008 nur vereinzelt Promotionen betreut werden konnten, betreut die FH FFM u.a. durch zentral angebotene Kolloquien und Schulungen zurzeit 22 Doktorandinnen und 28 Doktoranden.

- Die FH FFM fördert ihre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch die Gründung von und Beteiligung an Forschungsinstituten und –zentren. Dadurch stieg die Zahl der aus Drittmitteln finanzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fachbereichen seit 2008 von 16 (davon 9 Frauen) auf 108 (davon 52 Frauen).
- Die öffentliche Ausschreibung von Lehraufträgen mit dem Ziel Frauenanteile zu erhöhen erfolgt nur sporadisch. Dies liegt daran, dass die Verantwortung für die Sicherstellung des Lehrauftrags bei den jeweils modulverantwortlichen ProfessorInnen liegt, die wenn möglich auf ihre Netzwerke zurück greifen, um unter dem oft hohen Zeitdruck zu einer zuverlässigen Besetzung zu kommen.
- Dass die inhaltliche Ausrichtung wie auch die Benennung von Studiengängen insbesondere in den Ingenieurstudiengängen die Frauenquote der Studierenden maßgeblich beeinflussen kann, hat sich auf Grund einschlägiger Erfahrungen in den Fachbereichen 1 und 2 als wesentliche Erkenntnis durchgesetzt. (s.u. Ziff. 4.1. und 4.2)

### **3.6 Vereinbarkeit von Familienpflichten mit Studium und Beruf**

- 2011 wurde das *Familienbüro* eingerichtet, das als Beratungsstelle für alle Hochschulangehörigen mit Vereinbarkeitsfragen dient und die Ferienbetreuungen für Kinder der Hochschulangehörigen organisiert. Darüber hinaus hat das Familienbüro den Auftrag, die Hochschule bei der Weiterentwicklung familiengerechter Strukturen zu unterstützen.
- Das Familienbüro arbeitet auch kontinuierlich an einer Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur. Dazu gehören das *Eltern-Kind-Zimmer*, das dem Aufenthalt von Eltern oder Babysittern mit ihren Kindern dient, *Spielsachen* und *Wickelmöglichkeiten* an verschiedenen Orten und ein für die Mitnahme von Kindern ausgelegter *Arbeitsplatz im Selbstlernzentrum*.
- Seit 2010 gibt es für Kinder von Hochschulangehörigen ein *flexibles Betreuungsangebot* für bisher maximal 5 Kinder gleichzeitig. Die FH FFM strebt an, dass das in dieser Einrichtung entwickelte und extern sehr positiv evaluierte Betreuungskonzept vom Sozialministerium als „Modellversuch“ anerkannt und auf 10 Plätze ausgeweitet wird.
- Ende 2013 wird die FH FFM eine Baumaßnahme für die Einrichtung eines „*Forschungsorientierten Kinderhauses*“ realisieren. Geplant sind im Zentrum des Campus eine Krabbelstube für zwei Gruppen, ein erweitertes Angebot flexibel nutzbarer Betreuungsplätze und Lernwerkstätten für die frühe naturwissenschaftliche-technische Bildung. Das „Forschungsorientierte Kinderhaus“ soll zugleich der Aus- und Weiterbildung dienen. Es wird zudem Möglichkeiten forschenden Lernens und für die Grundlagenforschung im Bereich der frühen Bildung eröffnen.
- In den *Allgemeinen Bestimmungen für Prüfungsordnungen* aus dem Jahr 2009 wurden Regelungen zum Mutterschutz, zur Elternzeit und zur Erkrankung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen aufgenommen, die verhindern, dass Studierende in Prüfungen, an denen sie wegen der Erkrankung von Familienangehörigen oder wegen der Geburt eines Kindes nicht teilnehmen können, durchfallen und in der Folge vielleicht sogar ihr Studium abbrechen müssen.

- 2012 wurden die Rücktrittsfristen von Prüfungsanmeldungen generell auf ein Minimum verkürzt, und Wiederholungsfristen abgeschafft, um zu verhindern, dass Studierende wegen plötzlich auftretender familiärer Belastungen eine Prüfung, von der sie sich nicht mehr abmelden können, nicht oder nur schlecht bestehen. Bei der Studiengangsentwicklung wird darauf geachtet, dass in den Prüfungsordnungen nur wenige Konsekutivregelungen verankert werden und Module in der Regel während eines Semesters abgeschlossen werden können.
- *Ein flexibles, vertrauensbasiertes Arbeitszeitmodell* mit Arbeitszeitkonten und der Möglichkeit, eine Stunde pro Monat für die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen angerechnet zu bekommen, wurde 2011 durch eine Dienstvereinbarung eingeführt und 2012 um eine Dienstvereinbarung über Langzeitkonten erweitert. Außerdem wurde 2011 eine Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit geschlossen.
- Die Übernahme von *Betreuungskosten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige*, die wegen der Teilnahme an Fortbildungen, Gremien oder Prüfungen entstehen, wurde 2009 auf hauptamtlich und nebenamtlich Lehrende ausgeweitet.
- Die FH FFM ist seit 2011 Mitglied im *Dual-Career-Netzwerk* Südhessen und kooperiert mit anderen Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen im Raum Frankfurt auf der Basis eines „Memorandum of Understanding“ über die „strategische Zusammenarbeit und wechselseitige Unterstützung bei der Förderung von Doppelkarrierepaaren“. Seit 2012 besteht eine Kooperationszusage mit dem *Dual Career Service Frankfurt* an der Goethe-Universität, die zur Inanspruchnahme der Serviceleistungen berechtigt.
- Durch einen gezielten *Ausbau von e-learning Angeboten*, der durch zentrale und dezentrale Serviceangebote für Lehrende unterstützt und im Projekt „MainTeaching“ weiter entwickelt wird, wurde die Vereinbarkeit des Studiums mit Familienpflichten weiter erleichtert. Auf der zentral unterstützten Lehrplattform Moodle hat sich die Zahl der Kursangebote seit 2008 vervierfacht. Insbesondere vom Fachbereich 2 wird daneben mit der BSCW-Software gearbeitet. Die Zahl der in die Lehrplattformen eingestellten Vorlesungsaufzeichnungen stieg kontinuierlich auf zur Zeit 270.

### **3.7 Maßnahmen zur strukturellen Verankerung der Frauenförderung**

- Die Verankerung der Frauenförderung durch Personal wurde – wie im Gleichstellungskonzept 2008 angegeben – umgesetzt.
- Ebenso wurden die dort genannten Regelwerke (Berufungsverfahren, W-Besoldung, Rahmen-PO) beschlossen.
- Die Verankerung in Institutionen (MentorinnenNetzwerk, Frauenkommission, gFFZ) blieb wie im Gleichstellungskonzept beschrieben erhalten. Eine Beteiligung am Programm „ProProfessur“ konnte noch nicht erreicht werden.
- Das Qualitätsmanagementsystem wurde aufgebaut und ein Datenreport Gender wurde entwickelt.
- Die Wirkung der Schülerinnenprojekte wurde durch ein Forschungsprojekt des gemeinsamen Gender- und Frauenforschungszentrums der hessischen Hochschulen erhoben und in der FH FFM präsentiert.
- Die FH FFM hat sich in Zielvereinbarungen mit dem Land auf Maßnahmen der Frauenförderung verpflichtet und hat diese Ziele – allerdings sehr allgemein – in Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen weiter gegeben.
- Das neu entwickelte Mittelverteilungssystem sieht derzeit keinerlei leistungsbezogenen Bestandteile vor.

## 4. Maßnahmen und Projekte der Fachbereiche seit 2008

### 4.1 Frauenförderung am Fb. 1 - Architektur – Bauingenieurwesen und Geomatik

#### 4.1.1 Entwicklung in Zahlen

Am Fachbereich 1 wuchs zwischen dem Sommersemester 2008 und 2012 die Zahl der Studierenden, während der Frauenanteil von 37 % auf 34 % sank, was auf das relative Wachstum des Studiengangs Bauingenieurwesen zurück zu führen ist, der mit 18 % bzw. nur 3 % Frauenanteil im neuen Dualen Studiengang deutlich weniger weibliche Studierende hat als die Studiengänge „Architektur“ und „Geoinformation & Kommunaltechnik“, die mit 50 % bzw. mit 29 % ihre Frauenanteile leicht steigern konnten. In den Masterstudiengängen liegt der Frauenanteil im Master „Geoinformation & Kommunaltechnik“ um 7 % höher als im Bachelor-Studiengang, während Frauen in den anderen Masterstudiengängen leicht unterrepräsentiert sind. Bei den Stellen in Drittmittelprojekten übersteigt der Frauenanteil mit 40 % deutlich den Frauenanteil an den Studierenden (34 %). Die Stellen des Fachbereichs für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, zu denen auch die Lehrkräfte für besondere Aufgaben gehören, besetzen sogar zu 70 % Frauen.

Die Zahl der Lehrbeauftragten stieg von 78 auf 101, ohne dass sich zum hier verwendeten Stichtag (Mai 2012) der Frauenanteil (23 %) erhöht hätte. Ein weiterer Aufwuchs auf 132 Lehraufträge im Wintersemester 2012-13 führte allerdings zu einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils auf 33 %.

Engpässen in der Lehre wurde mit der Einstellung von Vertretungsprofessoren begegnet – hier erfolgte keine Einstellung einer Frau. Zwei Dauerstellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben wurden hingegen mit Frauen besetzt. Ein erfreulicher Anstieg ist bei dem Frauenanteil an den Professuren zu verzeichnen, der von 18 % auf 30 % erhöht werden konnte.

<b>Fb 1 SoSe 2008 / 2012</b>	männlich		in %		weiblich		in %	
	<b>2008</b>	<b>2012</b>	<b>2008</b>	<b>2012</b>	<b>2008</b>	<b>2012</b>	<b>2008</b>	<b>2012</b>
Professuren	32	30	82,1	69,8	7	13	17,9	30,2
Vertretungsprofessuren	4	11	80,0	100,0	1	0	20,0	0,0
Lehrbeauftragte	61	78	78,2	77,2	17	23	21,8	22,8
Wissenschaftliche Mitarbeitende	0	2	0,0	28,6	0	5	0,0	71,4
Mitarbeitende in Drittmittelprojekten	0	12	0,0	60,0	1	8	100,0	40,0
Studierende	915	1201	63,4	65,8	529	625	36,6	34,2

#### 4.1.2 Umsetzung und Entwicklung von Maßnahmen

Der Fachbereich 1 hat mit der Besetzung einer Professur im Fachgebiet „Siedlungswasserwirtschaft und Hydromechanik“ am Professorinnenprogramm teilgenommen und aus den frei werdenden Mitteln zwei Promotionsstellen für Frauen – eine bisherige Laboringenieurin und MA-Absolventin und eine Mitarbeiterin der neu berufenen Professorin - gefördert. Diese Frauen qualifizieren sich damit für eine FH-Professur.

Der Fachbereich legt Wert darauf, dass Anwesenheitszeiten langfristig planbar sind, so dass sich u.a. Familienpflichten mit dem Studium vereinbaren lassen.



Um auch ein zeit- und ortsunabhängiges Lehren und Studieren zu erleichtern, hat der Fachbereich eine Fachbereichsreferentin für e-learning eingestellt. Eine zunehmende Zahl der Lehrenden (z.Zt. 67 %) nutzt die Moodle-Plattform zur Unterstützung der Lehre, zunehmend werden auch Vorlesungsaufzeichnungen bereit gestellt.

Der Fachbereich hat durch die Gründung eines eigenen Forschungsinstituts und die Beschäftigung einer Forschungspromotorin die Voraussetzungen für wissenschaftliches Arbeiten allgemein verbessert. Insbesondere die neu berufenen Professorinnen sind sehr forschungsaktiv und werden dabei vom Fachbereich unterstützt.

Fachbereich 1 engagiert sich besonders intensiv im Projekt „Lernwerkstätten“, darüber hinaus im MentorinnenNetzwerk, im Projekt „Juniormentoring“, bei dem in jedem Jahr ca. 35 an MINT-Fächern interessierte Schülerinnen der 11. Klassen durch Besuche von mindestens 3 Laborveranstaltungen gefördert werden, durch die Durchführung einer jährlich stattfindenden 1-wöchigen Technik-Akademie für Schüler\_innen der Oberstufe und die Beteiligung am Girls´Day für ca. 120 Schülerinnen. Neu hinzu kam 2011 die regelmäßige Beteiligung an den Lernwerkstätten für Kinder aus Kitas und Grundschulen (Technik ist cool) und an dem „Tandem-Projekt Brücken bauen“ der Lernwerkstätten für Grundschul Kinder. Beide Projekte haben einen gendersensiblen Ansatz und werden unter Genderaspekten ausgewertet.

Wenn eine Professur zu besetzen ist, werden weibliche Lehrbeauftragte gezielt angesprochen, was auch mehrfach zu Berufungen von Frauen führte. Außerdem werden Frauennetzwerke angeschrieben.

Auf die Möglichkeit einen Lehrauftrag zu erhalten, werden die Absolventinnen über ein Alumni-Portal auf der Website des Fachbereichs aufmerksam gemacht. Die Außendarstellung der Studiengänge erfolgt durchweg in geschlechtergerechter Sprache und entsprechenden Bildern.

Zur Zeit arbeitet der Studiengang Geoinformation & Kommunaltechnik an einer „Ingenieurinnenseite“ als Pilotprojekt für den Fachbereich.

Insgesamt konnte am Fachbereich 1 der Frauenanteil an den Professuren erheblich gesteigert werden. Sehr positiv sind auch die Frauenquoten bei den Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Aus dem Rahmen fällt lediglich die Besetzung von Vertretungsprofessuren ausschließlich mit Männern.

## **4.2 Frauenförderung am Fb. - 2 Ingenieurwissenschaften und Informatik**

### **4.2.1 Entwicklung in Zahlen**

Bei stark wachsenden Studierendenzahlen stieg der Frauenanteil leicht von 16 % auf 19 %. Nach den positiven Erfahrungen mit der Gründung des Studiengangs Bioverfahrenstechnik, der von Anfang an von Frauen fast genauso stark nachgefragt wurde wie von Männern (2012: 47 %), bemühte sich der Fachbereich bei der Gründung neuer Studiengänge um Profile, die trotz Verankerung in den Ingenieurwissenschaften Frauen stärker ansprechen, als dies bisher der Fall war. So sind bei den neuen Studiengängen Business Information Systems, Wirtschaftsingenieurwesen Online und Service Engineering mindestens ein Viertel der Studierenden Frauen. Keinen Erfolg hatte der Fachbereich in dieser Hinsicht mit dem Studiengang „Erneuerbare Energien – Energieeffizienz“, der mit 3 % Frauenanteil dem Muster des traditionellen Studiengangs „Elektrotechnik“ entspricht. Die Ursachen dafür sind noch nicht untersucht.

In den drei Masterstudiengängen liegen die Frauenanteile leicht unter denen der Bachelorstudiengänge.

Bei den Lehrbeauftragten blieb der Frauenanteil mit 10 % (vorher 11 %) sehr gering. Sehr gering ist auch nach wie vor der Frauenanteil an den 14 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, hier oft LaboringenieurInnen, mit 7 %.

Deutlich besser ist die Quote bei den aus Drittmitteln finanzierten Stellen (26 %), die die Quote bei den Studierenden (19 %) deutlich übersteigt.

Der Frauenanteil an den Professuren verdoppelte sich von 6 % auf 12 %. Die Zahl der Vertretungsprofessuren sank von 4 mit Männern besetzten Stellen auf 3 Stellen, von denen aber jetzt 2 mit Frauen besetzt sind.

<b>Fb 2 SoSe 2008 / 2012</b>	männlich		in %		weiblich		in %	
	<b>2008</b>	<b>2012</b>	<b>2008</b>	<b>2012</b>	<b>2008</b>	<b>2012</b>	<b>2008</b>	<b>2012</b>
Professuren	73	65	93,6	87,8	5	9	6,4	12,2
Vertretungsprofessuren	4	1	100,0	33,3	0	2	0,0	66,7
Lehrbeauftragte	103	125	88,8	89,9	13	14	11,2	10,1
Wissenschaftliche Mitarbeitende	3	13	100,0	92,9	0	1	0,0	7,1
Mitarbeitende in Drittmittelprojekten	2	30	100,0	75,0	0	10	0,0	25,0
Studierende	2480	3068	83,4	80,9	494	724	16,6	19,1

#### **4.2.2 Umsetzung und Entwicklung von Maßnahmen**

Der Fachbereich 2 hat sich mit der Besetzung einer Professur im Fachgebiet Informatik am Professorinnenprogramm beteiligt und aus den frei werdenden Mitteln eine Doktorandin und zwei Master-Studentinnen unterstützt.

Seit 2008 hat sich der Fachbereich 2 durch die Unterstützung des MentorinnenNetzwerks, die Entwicklung und Betreuung von Laborversuchen im Rahmen des Juniormentoring und der Technik-Akademie und durch die Beteiligung am Girls´ Day für Frauenförderung engagiert. Mehrere Professorinnen und Professoren beteiligen sich auch intensiv an der Entwicklung der „Lernwerkstätten“. In diesem Kontext stehen auch Angebote im Studium Generale, wo im Zusammenwirken von Studierenden unterschiedlicher Fachrichtungen Objekte entwickelt werden, mit denen schon Kinder in Krabbelstuben die Wirkung zum Beispiel der Sonnenenergie erfahren können. Durch diese interdisziplinäre Zusammenarbeit lernen die Beteiligten die jeweils anderen Fachkulturen kennen und entwickeln entsprechende Genderkompetenz. Als neue Maßnahme wurde zudem ein Stipendienprogramm für Absolventinnen geschaffen, deren Studium an einem Masterstudiengang des Fachbereichs mit 577 Euro monatlich über 2 Jahre gefördert wird.

Der Fachbereich hat sich durch eine arbeitsintensive Beteiligung an verschiedenen Schülerinnenprojekten und durch die Entwicklung von drei Studiengängen, die Frauen überdurchschnittlich ansprechen, für die Erhöhung der Frauenanteile an den MINT-Studierenden engagiert. Auch konnte der Frauenanteil an den Professuren verdoppelt werden, weil für ausgeschriebene Professuren gezielt Frauen angesprochen wurden.

## 4.3 Frauenförderung am Fb. - 3 Wirtschaft und Recht

### 4.3.1 Entwicklung in Zahlen

Am Fachbereich 3 sank die Studentinnenquote leicht von 52 % auf 50 %. Die beiden neuen BA-studiengänge (International Business Administration und Public Administration) werden zwar mit 55 % bzw. 60 % etwas überproportional von Frauen studiert, in den vier neu geschaffenen Masterstudiengängen „Aviation Management“, „Entrepreneurship & Business Development“, „Strategisches Informationsmanagement“ und „Wirtschaftsingenieurwesen“ sind sie jedoch mit 36 %, 33 %, 30 % und 18% deutlich unterrepräsentiert.

Stark überrepräsentiert sind Frauen an diesem Fachbereich bei den sieben wissenschaftlichen MitarbeiterInnen des Fachbereichs (71 %) und den 27 aus Drittmitteln finanzierten Stellen (78 %).

Noch unterrepräsentiert sind Frauen heute mit 30 % (2008: 25 %) bei den Lehrbeauftragten, deren Gesamtzahl nur schwach, von 132 auf 139 stieg. Der Frauenanteil an den Professuren blieb nahezu gleich (36 % / 40 %). Von den Vertretungsprofessuren sind jedoch 75 % (3 von 4 Stellen) mit Frauen besetzt.

Fb 3 SoSe 2008 / 2012	männlich		in %		weiblich		in %	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Professuren	24	29	63,2	60,4	14	19	36,8	39,6
Vertretungsprofessuren	1	1	100,0	25,0	0	3	0,0	75,0
Lehrbeauftragte	99	98	75,0	70,5	33	41	25,0	29,5
Wissenschaftliche Mitarbeitende	0	2	0,0	28,6	0	5	0,0	71,4
Mitarbeitende in Drittmittelprojekten	1	5	33,4	23,8	2	16	66,7	76,2
Studierende	824	987	47,6	49,8	908	995	52,4	50,2

### 4.3.2 Umsetzung und Entwicklung von Maßnahmen

Am Fachbereich wurde ein Vernetzungsprojekt für weibliche Lehrbeauftragte und neu berufene Professorinnen geschaffen, indem in jedem Semester eine Einladung zu einem interessanten Vortrag mit anschließendem Beisammensein erfolgte. Das Dekanat, das zur Zeit mit einer Dekanin und einer Studiendekanin besetzt ist, legt Wert auf die Einladung bedeutender Fachfrauen zu Veranstaltungen des Fachbereichs (z.B. anlässlich der internationalen Woche oder des Europatages). Auf der Internetseite des Fachbereichs wird auf Vorträge oder Aktionstage zu relevanten Themen wie „Kind und Karriere“, „Equal Pay Day“ hingewiesen.

Genderforschung ist einer der auch in den Zielvereinbarungen festgelegten Schwerpunkte der Forschung am Fachbereich.

Der Fachbereich hat in dieser Weise die Studierenden und Lehrenden für Fragen der Frauenförderung sensibilisiert. Die Frauenquoten bei den Lehrenden und wissenschaftlich Beschäftigten konnten deutlich erhöht werden.

## 4.4 Frauenförderung am Fb. 4 - Soziale Arbeit und Gesundheit

### 4.4.1 Entwicklung in Zahlen

Am Fachbereich 4 stieg der Frauenanteil an den Studierenden von 73 % auf 76 %, was in diesem Fall kein gewünschter Effekt ist.

Ein Anliegen des Fachbereichs muss es sein, den Studentinnen Wege in wissenschaftliche Laufbahnen zu eröffnen. Die Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen am Fachbereich entspricht mit 73 % knapp dem Anspruch des Kaskadenmodells, in Drittmittelprojekten sind Frauen mit 64% dagegen etwas unterrepräsentiert, ebenso bei den studentischen Hilfskräften (59 %). Leicht überrepräsentiert sind sie hingegen mit 79 % bei den Masterstudierenden. Bei den Lehrbeauftragten stieg der Frauenanteil von 50 % auf 58 %, blieb aber noch unter dem Frauenanteil an den Studierenden. Bei den Professuren stieg der Frauenanteil ebenfalls leicht von 53 % auf 56 %. Zwei Vertretungsprofessuren wurden mit Frauen besetzt. Eine wesentliche Erhöhung der Frauenquoten in der Lehre wäre nach dem „Kaskadenmodell“ angebracht, unter dem Gesichtspunkt des Gendermainstreaming allerdings fragwürdig.

<b>Fb 4 SoSe 2008 / 2012</b>	männlich		in %		weiblich		in %	
	<b>2008</b>	<b>2012</b>	<b>2008</b>	<b>2012</b>	<b>2008</b>	<b>2012</b>	<b>2008</b>	<b>2012</b>
Professuren	28	27	47,5	44,3	31	34	52,5	55,7
Vertretungsprofessuren	3	0	50,0	0,0	3	2	50,0	100,0
Lehrbeauftragte	90	62	50,0	41,9	90	86	50,0	58,1
Wissenschaftliche Mitarbeitende	3	5	33,3	26,3	6	14	66,7	73,7
Mitarbeitende in Drittmittelprojekten	4	10	40,0	35,7	6	18	60,0	64,3
Studierende	545	542	27,3	24,1	1450	1711	72,7	75,9

#### **4.3.2 Umsetzung und Entwicklung von Maßnahmen**

Der Fachbereich 4 hat sich mit der Besetzung einer Professur im Fachgebiet Pädagogik am Professorinnenprogramm beteiligt und aus den frei werdenden Mitteln zwei Doktorandinnen – eine bisherige Lehrkraft für besondere Aufgaben und eine Projektmitarbeiterin und FH-Absolventin - unterstützt, die sich für eine FH-Professur qualifizieren.

Ein großes Gewicht hat am Fb.4 das Thema Familiengerechtigkeit. Im BA Soziale Arbeit mit ca. 2.000 Studierenden gibt es für alle Module festgelegte Zeitfenster, so dass eine Belegung langfristig planbar ist. Bei einer Überbelegung von Modulen dürfen Studierende mit Familienpflichten ihr bevorzugtes Modul belegen. Angebote des e-learning wurden stark ausgebaut.

Das „forschungsorientierte Kinderhaus“ wird durch die Freistellung von zwei Professorinnen im Umfang von je 2 SWS unterstützt.

Durch das vom Fachbereich entwickelte Projekt „AnKE - Anrechnung der Kompetenzen von ErzieherInnen“ wird letzteren ermöglicht, ihre in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen auf ein Studium der Sozialen Arbeit an der FH FFM anrechnen zu lassen. Dadurch wird der Weg zu einem akademischen Abschluss für diese Zielgruppe verkürzt bzw. erleichtert.

Der Fachbereich stellt die geschäftsführende Direktorin des gFFZ und richtet mit diesem jedes Jahr mindestens 1-2 Fachtagungen zu Genderthemen aus.

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt durch die Einrichtung eines MA-Studiengangs „Forschung in der Sozialen Arbeit“, aber auch durch sechs weitere MA-Studiengänge. Der Weg in die Promotion wird durch ein DoktorandInnen-Kolloquien sowie durch Einzelberatungen durch eine dafür benannte Professorin erleichtert. Der Fb.4 hat daher an der FH FFM die größte Zahl an DoktorandInnen (12 Frauen, 8 Männer). Die Lehrbeauftragten werden über die Moodle-Plattform für Lehrende angesprochen und informiert.

## **5. Schlussfolgerungen und Konsequenzen für die Weiterarbeit**

Aus der Zusammenschau der Fördermaßnahmen der FH FFM im Allgemeinen sowie der Fachbereiche im Besonderen ergibt sich, dass die Ziele, deren Umsetzung in der Verantwortung der Zentralverwaltung lagen, fast vollständig umgesetzt wurden. Umsetzungsdefizite gab es bei Maßnahmen im Verantwortungsbereich der Fachbereiche. Bewährt hat sich die Besetzung von Promotionsstellen, die aus dem Professorinnenprogramm I finanziert werden konnten.

Im Falle der Besetzung von Regelprofessuren im Professorinnenprogramm II würden je Professur erneut Mittel im Umfang von ca. 80.000 € / Jahr für Promotionsstellen - bevorzugt von FH-Absolventinnen - eingesetzt werden, um diesen ein wissenschaftliches Fortkommen und die Berufung auf eine Professur zu ermöglichen.

Die FH FFM verpflichtet sich zur Fortführung der oben genannten erfolgreichen Maßnahmen und institutionellen Verankerungen.

Darüber hinaus werden folgende Maßnahmen ergriffen:

### **5.1 Frauenförderung durch Quoten**

Im Bereich der Fachbereiche lassen sich Erfolge der Frauenförderung am ehesten an der Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren ablesen. Diesbezüglich ist nicht nur das Problembewusstsein der Akteurinnen und Akteure am ausgeprägtesten, sondern es bestehen auch die klarsten formalen Vorgaben. Statistisch ablesbare Erfolge lassen sich zum Teil deutlich weniger dort ablesen, wo Stellen bzw. Lehraufträge quasi freihändig durch Einzelne vergeben werden können.

Daraus ist zu folgern, dass eine stärkere Formalisierung der Besetzung von Vertretungsprofessuren, insbesondere die Vereinbarung von Frauenquoten, ein effektives Mittel sein kann, Frauen einen Karriereweg in die Professur zu erleichtern.

- Das Präsidium wird deshalb entsprechende Verhandlungen mit den Dekanaten aufnehmen. Neben der Festlegung einer Quote wird ein Prozedere für den Fall, dass die Quote nicht erfüllt wird, festgelegt, das die Ursachenanalyse ebenso vorsieht, wie die Festlegung von Konsequenzen für die Zukunft.

### **5.2 Frauenförderung durch Benennung von Verantwortlichen und Indikatoren**

Quotenregelungen für Lehraufträge, Hilfskraftstellen und Projektstellen, die von den Professorinnen und Professoren im je eigenen Verantwortungsbereich – oft unter hohem Zeitdruck – zu besetzen sind, erscheinen problematisch. Die Kontrolle der Einhaltung von Quoten und etwaige Sanktionen bei Nichteinhaltung könnten hier nicht nur Probleme der Freiheit von Forschung und Lehre aufwerfen, sondern auch zu einer Demotivierung leistungsbereiter Lehrender führen. Das Gleichstellungskonzept 2008 sah daher für diesen Bereich eine Reihe von Maßnahmen vor, die für Studentinnen, Alumnae, Mitarbeiterinnen und Lehrbeauftragte Angebote bereitstellen, die ihnen Möglichkeiten einer

wissenschaftlichen Laufbahn verdeutlichen und erleichtern. Diese Maßnahmen stoßen im Prinzip auf eine hohe Akzeptanz, sie wurden aber trotzdem kaum oder nur langsam umgesetzt. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass die Fachbereiche durch die Notwendigkeit zahlreicher Neu- und Reakkreditierungen von Studiengängen, die Gründung von Instituten sowie durch den starken Aufwuchs extrem belastet sind, was das Nachhalten von Maßnahmen erschwert.

Daraus ist zu schließen, dass für alle Maßnahmen Verantwortliche für die Umsetzung und Indikatoren, an denen sich ein Erfolg konkret ablesen lässt, benannt werden müssen.

- Die FH FFM wird deshalb im Frauenförderplan für die nächsten Jahre, in dem u.a. die genannten Maßnahmen verankert werden, jeweils Verantwortliche und Indikatoren für die Umsetzung nennen.
- Um der Frauenförderung an den Fachbereichen mehr Nachdruck zu verleihen, werden in allen Fachbereichen qualifizierte Frauen benannt, die die Einhaltung der Ziele fortlaufend überprüfen und an deren Fortentwicklung arbeiten.

### **5.3 Förderung von Frauen in MINT-Fächern professionalisieren und koordinieren**

Ein spezielles Problemfeld stellt das Anliegen dar, Frauenanteile bei den Studierenden in den MINT-Fächern zu erhöhen. Die Evaluation der Schülerinnenprojekte hat ergeben, dass sie nur dann erfolgversprechend sein können, wenn die Einzelnen ein kontinuierliches Angebot erhalten.

Daraus ist zu schließen, dass die verschiedenen Angebote für Schülerinnen und Schulen aufeinander abgestimmt sein müssen und die Kinder und Jugendlichen in verschiedenen Entwicklungsphasen ansprechen.

- Die FH FFM wird daher die Angebote aller Beschäftigten, die in diesem Bereich arbeiten, durch eine Arbeitsgruppe koordinieren lassen, um zu schlüssigen Strategien zu kommen.
- Außerdem wird die FH FFM die Förderung von Schülerinnen und Studentinnen in MINT-Fächern durch eine Stelle in der Abteilung Studierendenbetreuung professionalisieren und verstetigen.

### **5.4 Förderung von Frauen durch eine Änderung der Fächerkulturen**

Von besonderer Bedeutung ist des Weiteren in diesem Kontext eine Veränderung der Fachbereichskulturen, um zu verhindern, dass Frauen das Studienfach wechseln oder gar das Studium aufgeben, weil sie das Gefühl haben, nicht in die Lern- bzw. Kommunikationskultur zu passen.

Daraus ist zu schließen, dass alle Lehrenden sensibilisiert sein sollten für die Frage, ob sie durch die Wahl von Lehrinhalten oder Bildern, durch ihren Kommunikationsstil, didaktische Methoden oder nicht zuletzt auch durch die Raumgestaltung Frauen ausschließen oder abschrecken.

- Die FH FFM wird deshalb – möglichst in Kooperation mit anderen Hochschulen – ein Weiterbildungs- und Lehrcoachingprogramm für Lehrende entwickeln, das der Gendersensibilisierung dient.
- Außerdem wird die FH FFM weiterhin alle Bestrebungen unterstützen, die darauf zielen, fachbereichsübergreifend Lehre und Forschung anzubieten, um auch auf diesem Weg zu einer Wahrnehmung für die Unterschiede der

von Männern bzw. Frauen geprägten Fachkulturen zu kommen und eine wechselseitige Annäherung zu ermöglichen.

### **5.5 Familienförderung durch Betreuungsplätze und finanzielle Unterstützung**

Unabhängig von der Fachkultur wird Frauen unter Umständen ein Studium erschwert oder verunmöglicht, wenn sie ein Kind bekommen und die Betreuung während der Studienzeiten nicht sichergestellt werden kann.

- Die FH FFM wird deshalb neben einer Regelbetreuung für Kinder bis 3 Jahre ein flexibles Betreuungsangebot vorhalten, das im Rahmen eines hessischen Modellversuchs eine kindeswohlzentrierte bedarfsgerechte Betreuung außerhalb fester Gruppen - insbesondere der unter Einjährigen - sicher stellt.
- Die FH FFM wird darüber hinaus Studierenden mit Kind für die Zeit eines Studienaufenthalts im Ausland eine finanzielle Unterstützung anbieten, wenn dies wegen der Betreuung des Kindes erforderlich ist. Dies brauchen insbesondere alleinerziehende Mütter.

### **5.6 Frauenförderung durch Monitoring**

Die Notwendigkeit der Frauenförderung wird in der Regel anerkannt, wenn eine Unterrepräsentanz von Frauen deutlich ins Auge fällt und als Problem thematisiert wird. Dies ist z.B. in den MINT-Fächern hinsichtlich des Frauenanteiles an den Studierenden und bei den Professuren der Fall. In anderen Bereichen wird dagegen eine Unterrepräsentanz entweder nicht wahrgenommen – z.B. bei den Professuren in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften – oder nicht problematisiert, z.B. bei den Lehrbeauftragten.

Daraus ist zu schließen, dass es wichtig ist, kontinuierlich Vergleichszahlen zu generieren, um Schwachstellen objektiv identifizieren zu können und insbesondere Fehlentwicklungen aber auch Erfolge beobachten zu können.

- Die FH FFM wird daher den Datenreport Gender jedes Jahr erstellen – erstmals mit Stichtag 15.05.2013. Daraus werden sich differenziert Entwicklungen der Frauenanteile an allen Beschäftigtengruppen wie auch an den Studierenden aller Studiengänge ablesen lassen.
- In weiteren Spezialreports – z.B. zur Studienverlaufsanalyse oder zu ausländischen Studierenden – werden die Zahlen so aufbereitet, dass sie sich auch unter Gendergesichtspunkten analysieren lassen.

## **6. Beteiligung am Professorinnenprogramm II**

Durch die Beteiligung am Professorinnenprogramm II möchte die FH FFM vorgezogene Berufungen in den Fachgebieten „Mathematik“ (Fb. 2) und "Betriebswirtschaftslehre" (Fb. 3) erreichen, sowie die durch eine Regelberufung im Fachgebiet "Stahlbau, Holzbau und konstruktive Grundlagen" (Fb.1) frei werdenden Mittel erneut insbesondere für die Förderung von Promotionen einsetzen, um Frauen – bevorzugt Absolventinnen der FH FFM - darin zu unterstützen, die Voraussetzungen für eine Berufung auf eine FH-Professur zu erwerben.