



HESSISCHER LANDTAG

16. 10. 2019

Kleine Anfrage

Nina Eisenhardt (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) vom 03.09.2019

Frauenförderung an hessischen Hochschulen

und

Antwort

Ministerin für Wissenschaft und Kunst

Vorbemerkung Ministerin für Wissenschaft und Kunst:

Die hessische Landesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbereich zu reduzieren. Die Besetzung von Stellen und die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen obliegt den Hochschulen im Rahmen ihrer Autonomie. Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst unterstützt die hessischen Hochschulen, indem es verschiedene Maßnahmen fördert und fordert, um eine aktive Gleichstellungs- und Frauenförderpolitik an den hessischen Hochschulen voranzutreiben. So sind beispielsweise in den Zielvereinbarungen 2016 bis 2020 mit allen hessischen Hochschulen Ausführungen zur Frauen- und Familienförderung enthalten. Bei Berufungen haben sich die Hochschulen u.a. an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zu halten. Hinsichtlich der Nachwuchsförderung wird auf die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) vom 02.07.2008/05.07.2017 verwiesen, auf deren Einhaltung sich die fünf hessischen Universitäten als Mitgliedshochschulen der DFG verpflichtet haben.

Die Vorbemerkung vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Wie wird die 2015 geschlossene „Vereinbarung von hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“ an den Hochschulen umgesetzt?

Berufungsverfahren und die Umsetzung der Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren fallen grundsätzlich in die Personalhoheit der autonomen Hochschulen. Zur Beantwortung der Frage wird daher Bezug genommen auf eine bereits im April 2019 erfolgte Abfrage bei den Hochschulen, die die Qualitätskriterien zur Gleichstellung an Berufungsverfahren beschlossen haben. Die Hochschulen betonten in ihren Stellungnahmen, dass der Prozess des Berufungsverfahrens in den letzten Jahren kritisch durchleuchtet, überarbeitet und zunehmend professionalisiert wurde. Dabei wurden die Qualitätskriterien in den Berufungsverfahren weitgehend systematisch berücksichtigt und nachhaltig verankert.

Jede Hochschule hat eigene Dokumentationen, die die vereinbarten Qualitätskriterien für die jeweilige Hochschule konkretisieren. Es gibt z.B. Berufungssatzungen (Goethe-Universität Frankfurt), Leitfäden, Leit- oder Richtlinien zur Durchführung von Berufungsverfahren (bspw. Technische Universität Darmstadt, Justus-Liebig-Universität Gießen, Philipps-Universität Marburg, Universität Kassel), Richtlinien oder Checklisten zum Umgang mit der Besorgnis der Befangenheit (bspw. Justus-Liebig-Universität Gießen, Hochschule Fulda und Hochschule Geisenheim University) oder auch Prozessbeschreibungen, die im Qualitätsmanagement integriert sind (z.B. Hochschule RheinMain). Die erforderlichen Abläufe sind durchgängig beschrieben und notwendige Dokumente, Checklisten etc. als Hilfestellung für die agierenden Gremien hinterlegt. Zum Teil werden z.B. auch Schulungen für Berufungskommissionsmitglieder angeboten. Die konstante Einbeziehung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in alle Phasen des Rekrutierungsverfahrens wird zudem als Garant für die Sicherstellung der Gleichstellungskriterien gesehen. Mit diesen Maßnahmen wird inzwischen ein hoher Professionalisierungsgrad erzielt.

Die einzelnen Punkte der Qualitätskriterien werden beispielsweise durch folgende hochschulische Maßnahmen umgesetzt:

1. Aktive Rekrutierung:

Eine aktive Rekrutierung findet z.B. in Frauennetzwerken (z.B. Mentoring Hessen) und auf entsprechenden Plattformen, aber auch auf Tagungen, statt. Bei der Erstellung von Stellenanzeigen wird regelmäßig auf einen gender- und diversitätssensiblen Ausschreibungstext geachtet. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wirken beratend bei der Gestaltung des Ausschreibungstextes und der Festlegung der Ausschreibungsorte mit. Die Dokumentation der aktiven Suche potenzieller Kandidatinnen wird ebenfalls gefordert.

2. Befangenheitsprüfung:

Befangenheitsprüfungen werden für jede Berufungskommission durchgeführt und transparent gemacht; Checklisten und Dokumentationen sind in zentralen Systemen hinterlegt und z.B. im Intranet zugänglich.

3. Berufungskommission:

Bei der Besetzung der Berufungskommissionen wird darauf geachtet, dass Frauen mit möglichst hohem Anteil vertreten sind. Dies führt aber zum Teil zu übermäßigen Belastungen von Frauen: eine Auswertung der Goethe-Universität Frankfurt von 135 Kommissionen zeigte, dass der Anteil der Professorinnen in den Berufungskommissionen höher liegt als ihr Anteil in der Professorenschaft.

4. Gutachten:

In den Hochschulen werden verbindliche Auswahlkriterien, zum Teil schon im Ausschreibungstext, festgelegt. Die Präsidien achten darauf, dass die verbindlichen Auswahlkriterien auch eingehalten und in den entsprechenden Protokollen festgehalten werden.

5. Leistungsbemessung und Auswahlkriterien:

Individuelle Lebensumstände von Bewerberinnen und Bewerbern sollen Berücksichtigung finden. Es wird darauf geachtet, dass Nachteilsausgleiche möglich sind. Bei der Prüfung der Bewerbungsunterlagen insbesondere hinsichtlich der Berufungsfähigkeit und der erforderlichen Praxistätigkeit werden Arbeitstätigkeiten in Teilzeit (i.d.R. ab 50 %) voll anerkannt. Um zu sensibilisieren, werden Weiterbildungen zu den Themen gendergerechte Führungskultur und Implicit Bias (Verhalten oder Klischee, das das Verständnis, Handeln und die Entscheidungen des Menschen unbewusst beeinflusst) ermöglicht.

6. Transparenz:

Zur Transparenz werden die Schritte des Verfahrens schriftlich dokumentiert. Auch die Kandidatinnen und Kandidaten werden über die weiteren Schritte des Verfahrens informiert. Es gibt Vorlagen, z.B. für die Laudatio der Berufungskommission, die eine ganze Reihe von relevanten Formulierungen, z.B. bei Unterrepräsentanz von Frauen im Fachbereich, enthalten. Es gibt auch Leitfäden für „Bewerbungsgespräche“ im Berufungsverfahren und Berufsberichte.

7. Einstufung und Bleibeverhandlungen:

Bei den Berufs- und Bleibeverhandlungen wird darauf geachtet, dass auch Rahmenbedingungen für die berufliche Tätigkeit geschaffen werden. Themen wie Dual Career und Familien-Service werden in die Gespräche mit einbezogen und angeboten.

Frage 2. Wie hoch war der Anteil der Professorinnen an der Gesamtzahl der Professuren im Jahr 2018 im Vergleich zu den Jahren 2015 bis 2017 an den hessischen Hochschulen? (Bitte nach Fächergruppen und Hochschulen)

Eine tabellarische Übersicht zum Professorinnenanteil nach Fächergruppen (ohne zentrale Einrichtungen) und Hochschulen für die Jahre 2015 bis 2018 ist als ANLAGE 1 beigelegt. Daraus ergibt sich, dass in den Jahren 2015 bis 2018 durchweg eine leichte Steigerung im Professorinnenanteil zu verzeichnen ist. Alle hessischen Hochschulen zusammen konnten den Frauenanteil an Professuren von 24,4 % (2015) auf 25,9 % (2018) anheben.

Frage 3. Wie beurteilt die Landesregierung diese Entwicklung auch im nationalen Vergleich?

Der Frauenanteil an Professuren in Hessen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Auch im nationalen Vergleich zeigen sich diese Erfolge: Hessen lag in den vergangenen Jahren immer um bis zu zwei Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt (siehe ANLAGE 2, vorläufige Ergebnisse des Statistischen Bundesamtes: Bundesdurchschnitt 2018 = 24,7%). Im Ländervergleich lag Hessen an siebter Stelle.

Frage 4. Wie viele Professorinnen an den hessischen Hochschulen wurden aus dem Professorinnen II Programm gefördert? (Bitte nach Fächergruppen und Hochschulen)

Im Rahmen des Professorinnenprogramms II (Laufzeit 2013 bis 2017) wurden insgesamt 24 Professorinnen an zehn hessischen Hochschulen gefördert. Davon waren 5 Vorgriffsprofessuren (V) und 19 Regelprofessuren (R).

Die Aufteilung auf die Hochschulen sah wie folgt aus:

	Hochschule	V	R	Summe
1	Uni Frankfurt	2	1	3
2	Uni Gießen		3	3
3	Uni Marburg		2	2
4	Uni Kassel		3	3
5	HS Fulda	1	2	3
6	FRA-UAS		1	1
7	TH Mittelhessen	2		2
8	TU Darmstadt		3	3
9	HS Darmstadt		3	3
10	HfG Offenbach		1	1
	Summe	5	19	24

Die Aufteilung auf Fächergruppen und Hochschulen ist der ANLAGE 3 zu entnehmen.

Frage 5. Welche Frauenfördermaßnahmen wurden an den Hochschulen und durch das Land für Schülerinnen, Studentinnen und Promovendinnen in den letzten zehn Jahren ergriffen?

An den **Hochschulen** gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen, mit denen gezielt Schülerinnen, Studentinnen und Promovierende angesprochen werden. Dazu gehören für Schülerinnen z.B. der Girls' Day und Schülerlabore, für Studentinnen und Promovendinnen Mentoring- und Stipendienprogramme sowie Weiterbildungsseminare und Vernetzungsinitiativen. Je nach Hochschulschwerpunkt gibt es zudem spezifische Maßnahmen, z.B. im MINT-Bereich, an den Technischen Hochschulen. Zur Beantwortung der Frage ist eine Hochschulabfrage erfolgt, die konkreten Frauenfördermaßnahmen je Hochschule sind der ANLAGE 4 zu entnehmen.

Das **Land** unterstützt die Hochschulen seit 2008 im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Durch die gleichzeitige Förderung von Gleichstellungskonzepten konnte neben einer Erhöhung des Frauenanteils bei den Neuberufenen auch die Implementierung internationaler Standards der Gleichstellung in den Hochschulen erreicht werden.

Das Land hat die Hochschulen auch beim Aufbau und der Umstrukturierung der Mentoring-Programme für Frauen unterstützt: Die Hochschulen bieten bereits seit mehr als zehn Jahren verschiedene Mentoring-Programme für Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Entwicklung an, die das Land seinerzeit – ebenso wie die 2017 erfolgte Reorganisation – anschubfinanziert hat.

Mit den im Hochschulpakt im Erfolgsbudget festgelegten Kennzahlen zur Leistungsorientierten Mittelzuweisung (LOMZ) werden Gleichstellungserfolge berücksichtigt und so finanzielle Anreize gesetzt.

Im Rahmen des Studienstrukturprogramms werden die strukturelle Weiterentwicklung von Studium und Lehre sowie die Nachwuchsförderung unterstützt. Dazu gehören u.a. auch Konzepte und Maßnahmen zur Umsetzung des Audits "Familiengerechte Hochschule", Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Kindern und Studium sowie zu Chancengleichheit. Zur Verfügung stehen jährlich rd. 2 Mio. €, die vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst in einem in der Regel wettbewerblichen Verfahren an die hessischen Hochschulen vergeben werden. In der Vergangenheit wurden z.B. Projekte mit Schülerlaboren gefördert, die allerdings nicht nur speziell für Schülerinnen angeboten wurden.

Frage 6. Wie viele Professorinnen wurden im Vergleich zu Professoren durch ein ad personam-Verfahren seit 2015 berufen?

Insgesamt wurden 44 ad personam-Verfahren durchgeführt, damit wurden 16 Professorinnen im Vergleich zu 28 Professoren berufen. Zur Beantwortung der Frage ist eine Hochschulabfrage erfolgt, die konkreten Daten ergeben sich aus der ANLAGE 5.

Wiesbaden, 12. Oktober 2019

Angela Dorn

Anlage(n):

Die komplette Drucksache inklusive der Anlage(n) kann im Landtagssystem unter:

➔ <http://starweb.hessen.de> abgerufen werden.

Anlage 1

KA 2d M33

Frauenanteil an Professuren ¹⁾ an staatl. Hochschulen in Hessen																	
Hochschule	Fächergruppe	2015				2016				2017				2018			
		männl.	weibl.	zusamm.	Frauen- anteil	männl.	weibl.	zusamm.	Frauen- anteil	männl.	weibl.	zusamm.	Frauen- anteil	männl.	weibl.	zusamm.	Frauen- anteil
Universitäten																	
TU Darmstadt	Geisteswissenschaften	10	6	16	37,5%	10	6	16	37,5%	10	5	15	33,3%	9	6	15	40,0%
	Ingenieurwissenschaften	131	19	150	12,7%	120	18	138	13,0%	122	19	141	13,5%	125	21	146	14,4%
	Mathematik, Naturwissenschaften	85	16	101	15,8%	86	15	101	14,9%	86	17	103	16,5%	88	15	103	14,6%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	35	12	47	25,5%	33	13	46	28,3%	33	14	47	29,8%	31	16	47	34,0%
	Sport	5	—	5	0,0%	5	—	5	0,0%	5	1	6	16,7%	4	0	4	0,0%
TU Darmstadt zusammen		266	53	319	16,6%	254	52	306	17,0%	256	56	312	17,9%	257	58	315	18,4%
U Frankfurt a.M.	Geisteswissenschaften	69	39	108	36,1%	69	41	110	37,3%	67	43	110	39,1%	69	46	115	40,0%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	81	18	99	18,2%	81	19	100	19,0%	79	18	97	18,6%	80	18	98	18,4%
	Ingenieurwissenschaften	18	3	21	14,3%	17	2	19	10,5%	18	2	20	10,0%	17	2	19	10,5%
	Kunst, Kunstwissenschaft	15	6	21	28,6%	13	8	21	38,1%	12	9	21	42,9%	11	10	21	47,6%
	Mathematik, Naturwissenschaften	128	21	149	14,1%	128	21	149	14,1%	126	22	148	14,9%	123	21	144	14,6%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	135	56	191	29,3%	129	55	184	29,9%	130	49	179	27,4%	132	60	192	31,3%
	Sport	4	—	4	0,0%	5	1	6	16,7%	6	1	7	14,3%	4	1	5	20,0%
	U Frankfurt a.M. zusammen		450	143	593	24,1%	442	147	589	25,0%	438	144	582	24,7%	436	158	594
U Gießen	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	44	17	61	27,9%	44	19	63	30,2%	44	19	63	30,2%	42	19	61	31,1%
	Geisteswissenschaften	40	21	61	34,4%	38	23	61	37,7%	38	23	61	37,7%	39	23	62	37,1%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	22	6	28	21,4%	24	6	30	20,0%	25	6	31	19,4%	23	6	29	20,7%
	Ingenieurwissenschaften	2	—	2	0,0%	2	—	2	0,0%	2	—	2	0,0%	2	—	2	0,0%
	Kunst, Kunstwissenschaft	9	6	15	40,0%	8	6	14	42,9%	8	8	16	50,0%	9	6	15	40,0%
	Mathematik, Naturwissenschaften	62	10	72	13,9%	58	11	69	15,9%	60	11	71	15,5%	59	11	70	15,7%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	58	25	83	30,1%	58	28	86	32,6%	57	32	89	36,0%	54	36	90	40,0%
	Sport	5	—	5	0,0%	6	—	6	0,0%	6	—	6	0,0%	5	—	5	0,0%
	U Gießen zusammen		242	85	327	26,0%	238	93	331	28,1%	240	99	339	29,2%	233	101	334
U Kassel	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	14	3	17	17,6%	14	4	18	22,2%	15	3	18	16,7%	18	2	20	10,0%
	Geisteswissenschaften	21	22	43	51,2%	21	18	39	46,2%	21	18	39	46,2%	17	18	35	51,4%
	Ingenieurwissenschaften	79	11	90	12,2%	84	10	94	10,6%	79	15	94	16,0%	72	16	88	18,2%
	Kunst, Kunstwissenschaft	20	14	34	41,2%	21	13	34	38,2%	23	12	35	34,3%	20	16	36	44,4%
	Mathematik, Naturwissenschaften	33	9	42	21,4%	33	10	43	23,3%	32	10	42	23,8%	32	10	42	23,8%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	63	38	101	37,6%	56	42	98	42,9%	59	41	100	41,0%	59	40	99	40,4%
	Sport	3	—	3	0,0%	3	—	3	0,0%	3	—	3	0,0%	3	—	3	0,0%
U Kassel zusammen		233	97	330	29,4%	232	97	329	29,5%	232	99	331	29,9%	221	102	323	31,6%
U Marburg	Geisteswissenschaften	43	23	66	34,8%	43	23	66	34,8%	43	26	69	37,7%	45	29	74	39,2%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	27	10	37	27,0%	29	10	39	25,6%	31	8	39	20,5%	31	9	40	22,5%
	Ingenieurwissenschaften	6	2	8	25,0%	9	1	10	10,0%	9	1	10	10,0%	8	2	10	20,0%
	Kunst, Kunstwissenschaft	7	5	12	41,7%	9	5	14	35,7%	9	4	13	30,8%	6	2	8	25,0%
	Mathematik, Naturwissenschaften	70	18	88	20,5%	73	18	91	19,8%	68	17	85	20,0%	71	17	88	19,3%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	65	27	92	29,3%	65	29	94	30,9%	63	30	93	32,3%	66	29	95	30,5%
	Sport	4	1	5	20,0%	4	1	5	20,0%	3	—	3	0,0%	4	1	5	20,0%
	U Marburg zusammen		222	86	308	27,9%	232	87	319	27,3%	226	86	312	27,6%	231	89	320
Universitätsklinikum Gießen und Marburg (Priv. H)	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	74	13	87	14,9%	78	14	92	15,2%	79	14	93	15,1%	81	14	95	14,7%
Universitätsklinikum Gießen und Marburg (Priv. H) zusammen		74	13	87	14,9%	78	14	92	15,2%	79	14	93	15,1%	81	14	95	14,7%
Universitäten Ergebnis		1 487	477	1 964	24,3%	1 476	490	1 966	24,9%	1 471	498	1 969	25,3%	1 459	522	1 981	26,4%
Kunsthochschulen																	
H für Bildende Künste - Städelschule Frankfurt a.M. (Kunst-H)	Ingenieurwissenschaften	2	—	2	0,0%	1	—	1	0,0%	1	—	1	0,0%	1	—	1	0,0%
	Kunst, Kunstwissenschaft	7	3	10	30,0%	5	2	7	28,6%	4	3	7	42,9%	3	3	6	50,0%
H für Bildende Künste - Städelschule Frankfurt a.M. (Kunst-H) zusammen		9	3	12	25,0%	6	2	8	25,0%	5	3	8	37,5%	4	3	7	42,9%
H für Gestaltung Offenbach (Kunst-H)	Geisteswissenschaften	—	1	1	100,0%	—	1	1	100,0%	—	1	1	100,0%	—	1	1	100,0%
	Kunst, Kunstwissenschaft	17	6	23	26,1%	17	6	23	26,1%	18	5	23	21,7%	17	6	23	26,1%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	—	1	0,0%	1	—	1	0,0%	1	—	1	0,0%	1	—	1	0,0%

H für Gestaltung Offenbach (Kunst-H) zusammen		18	7	25	28,0%	18	7	25	28,0%	19	6	25	24,0%	18	7	25	28,0%
H für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt a.M. (Kunst-H)	Kunst, Kunstwissenschaft	40	23	63	36,5%	43	23	66	34,8%	44	24	68	35,3%	44	24	68	35,3%
H für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt a.M. (Kunst-H) zusammen		40	23	63	36,5%	43	23	66	34,8%	44	24	68	35,3%	44	24	68	35,3%
Kunsthochschulen Ergebnis		67	33	100	33,0%	67	32	99	32,3%	68	33	101	32,7%	66	34	100	34,0%
Fachhochschulen																	
FH Fulda	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	16	10	26	38,5%	15	10	25	40,0%	16	10	26	38,5%	15	11	26	42,3%
	Geisteswissenschaften	8	8	16	50,0%	8	5	13	38,5%	8	8	16	50,0%	6	9	15	60,0%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	9	11	20	55,0%	8	12	20	60,0%	8	12	20	60,0%	10	13	23	56,5%
	Ingenieurwissenschaften	29	6	35	17,1%	27	6	33	18,2%	27	6	33	18,2%	27	6	33	18,2%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	25	27	52	51,9%	23	28	51	54,9%	25	29	54	53,7%	27	31	58	53,4%
FH Fulda zusammen		87	62	149	41,6%	81	61	142	43,0%	84	65	149	43,6%	85	70	155	45,2%
h_da - H Darmstadt (FH)	Geisteswissenschaften	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0%	2	1	3	33,3%	3	1	4	25,0%
	Ingenieurwissenschaften	140	17	157	10,8%	141	19	160	11,9%	151	22	173	12,7%	151	21	172	12,2%
	Kunst, Kunstwissenschaft	32	16	48	33,3%	31	17	48	35,4%	26	15	41	36,6%	32	17	49	34,7%
	Mathematik, Naturwissenschaften	36	6	42	14,3%	34	7	41	17,1%	32	8	40	20,0%	32	8	40	20,0%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	53	28	81	34,6%	57	29	86	33,7%	57	30	87	34,5%	56	31	87	35,6%
h_da - H Darmstadt (FH) zusammen		262	68	330	20,6%	264	73	337	21,7%	268	76	344	22,1%	274	78	352	22,2%
Hochschule Geisenheim University (FH)	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	23	7	30	23,3%	22	10	32	31,3%	23	10	33	30,3%	21	11	32	34,4%
	Mathematik, Naturwissenschaften	2	—	2	0,0%	2	1	3	33,3%	2	1	3	33,3%	3	—	3	0,0%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	1	2	50,0%	3	1	4	25,0%	4	2	6	33,3%	3	1	4	25,0%
Hochschule Geisenheim University (FH) zusammen		26	8	34	23,5%	27	12	39	30,8%	29	13	42	31,0%	27	12	39	30,8%
Hochschule RheinMain (FH)	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	6	—	6	0,0%	7	—	7	0,0%	7	—	7	0,0%	7	1	8	12,5%
	Ingenieurwissenschaften	122	13	135	9,6%	124	13	137	9,5%	125	14	139	10,1%	124	14	138	10,1%
	Kunst, Kunstwissenschaft	10	3	13	23,1%	11	3	14	21,4%	13	3	16	18,8%	12	3	15	20,0%
	Mathematik, Naturwissenschaften	5	1	6	16,7%	5	1	6	16,7%	5	1	6	16,7%	5	1	6	16,7%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	54	24	78	30,8%	58	23	81	28,4%	62	22	84	26,2%	63	22	85	25,9%
Hochschule RheinMain (FH) zusammen		197	41	238	17,2%	205	40	245	16,3%	212	40	252	15,9%	211	41	252	16,3%
Technische Hochschule Mittelhessen (THM), FH	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	5	—	5	0,0%	5	—	5	0,0%	7	1	8	12,5%	8	2	10	20,0%
	Ingenieurwissenschaften	183	9	192	4,7%	184	9	193	4,7%	181	9	190	4,7%	177	10	187	5,3%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	27	12	39	30,8%	28	12	40	30,0%	26	13	39	33,3%	26	13	39	33,3%
Technische Hochschule Mittelhessen (THM), FH zusammen		215	21	236	8,9%	217	21	238	8,8%	214	23	237	9,7%	211	25	236	10,6%
Frankfurt University of Applied Sciences (FH)	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	3	9	12	75,0%	4	10	14	71,4%	4	8	12	66,7%	4	8	12	66,7%
	Ingenieurwissenschaften	107	28	135	20,7%	104	28	132	21,2%	107	25	132	18,9%	106	27	133	20,3%
	Mathematik, Naturwissenschaften	1	—	1	0,0%	—	—	—	0,0%	—	—	—	0,0%	—	—	—	—
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	51	59	110	53,6%	53	56	109	51,4%	56	58	114	50,9%	52	54	106	84,0%
Frankfurt University of Applied Sciences (FH) zusammen		162	96	258	37,2%	161	94	255	36,9%	167	91	258	35,3%	162	89	251	35,5%
Fachhochschulen Ergebnis		949	296	1 245	23,8%	955	301	1 256	24,0%	974	308	1 282	24,0%	970	315	1 285	24,5%
staatl. hessische Hochschulen insgesamt																	
alle Hochschulen	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	97	37	134	27,6%	95	43	138	31,2%	98	42	140	30,0%	96	43	139	30,9%
	Geisteswissenschaften	192	121	313	38,7%	190	118	308	38,3%	189	125	314	39,8%	188	133	321	41,4%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	227	67	294	22,8%	236	71	307	23,1%	240	67	307	21,8%	243	71	314	22,6%
	Ingenieurwissenschaften	819	108	927	11,7%	813	106	919	11,5%	822	113	935	12,1%	810	119	929	12,8%
	Kunst, Kunstwissenschaft	157	82	239	34,3%	158	83	241	34,4%	157	83	240	34,6%	154	87	241	36,1%
	Mathematik, Naturwissenschaften	422	81	503	16,1%	419	84	503	16,7%	411	87	498	17,5%	413	83	496	16,7%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	568	309	877	35,2%	564	316	880	35,9%	573	320	893	35,8%	570	333	903	36,9%
	Sport	21	1	22	4,5%	23	2	25	8,0%	23	2	25	8,0%	20	2	22	9,1%
staatl. hessische Hochschulen insgesamt	Gesamtergebnis	2 503	806	3 309	24,4%	2 498	823	3 321	24,8%	2 513	839	3 352	25,0%	2494	871	3 365	25,9%

1) haupt- und nebenberufliches Personal; Professuren; staatl. HS. jeweils 01.12 eines Jahres, ohne zentrale Einrichtungen
Quelle: Statistisches Landesamt; eigene Berechnungen II 5.4

Anlage 2

Hochschulpakt 2020 Frauenanteil an Professuren

Land	Frauenanteil an Professuren													
	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018 ¹⁾	
	Frauen insgesamt	Anteil in %	Frauen insgesamt	Anteil in %	Frauen insgesamt	Anteil in %	Frauen insgesamt	Anteil in %	Frauen insgesamt	Anteil in %	Frauen insgesamt	Anteil in %	Frauen insgesamt	Anteil in %
BW	1236	18,1	1307	18,8	1373	19,2%	1455	20,0%	1530	20,8%	1609	21,4%	1682	22,2%
BY	1065	16,7	1105	17,3	1193	18,2%	1254	18,7%	1312	19,2%	1350	19,8%	1408	20,4%
BE	946	30,3	997	31,0	1020	31,4%	1078	32,5%	1091	32,2%	1138	32,2%	1170	32,3%
BB	204	22,6	207	23,4	216	24,1%	231	24,8%	251	26,7%	271	28,9%	271	29,6%
HB	160	24,4	176	25,6	164	24,6%	192	28,1%	188	27,6%	188	27,7%	188	27,7%
HH	361	24,2	397	26,2	430	27,5%	457	28,2%	468	28,7%	491	28,8%	494	29,1%
HE	743	21,9	795	22,8	846	23,8%	886	24,3%	916	25,0%	939	25,2%	978	26,0%
MV	131	16,1	139	17,3	147	18,5%	152	18,9%	172	20,9%	176	21,2%	180	22,0%
NI	864	24,3	900	24,7	917	25,2%	928	25,5%	918	25,3%	951	25,8%	984	26,6%
NW	1809	20,7	2017	21,9	2143	22,7%	2269	23,7%	2407	24,8%	2558	25,7%	2636	26,3%
RP	386	19,4	411	20,5	419	20,6%	425	20,8%	451	21,4%	468	22,1%	483	22,6%
SL	95	19,2	93	18,8	98	19,6%	96	19,4%	102	20,0%	107	20,9%	106	21,0%
SN	407	18,3	438	19,4	471	20,1%	486	20,8%	485	21,2%	484	21,3%	509	22,5%
ST	197	18,4	205	19,0	207	19,2%	207	19,5%	217	20,7%	220	21,5%	230	23,0%
SH	167	15,8	186	16,6	189	18,3%	205	19,7%	215	20,3%	235	21,8%	248	22,6%
TH	186	16,4	188	16,7	209	18,0%	214	18,8%	232	19,6%	257	21,5%	271	22,7%
Insges.	8957	20,4	9561	21,3	10042	22,0%	10 535	22,7%	10955	23,4%	11 442	24,1%	11838	24,7%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 "Bildung und Kultur", Reihe 4.4 "Personal an Hochschulen", Tabelle 2 "Personal nach Dienstbezeichnung und Ländern"

1) Vorläufige Ergebnisse

Anlog 3

Professorinnenprogramm II (2013-2017) - Förderungen

Hochschule	Fächergruppe	Anzahl	V = Vorgrütsprof. R = Regelprof.
Goethe Universität Frankfurt a.M.	Mathematik, Naturwissenschaften	1	V
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	R
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	V
Goethe Universität Frankfurt a.M. Summe		3	
Justus-Liebig-Universität Gießen	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	1	R
	Mathematik, Naturwissenschaften	1	R
	Medizin	1	R
Justus-Liebig-Universität Gießen Summe		3	
Philipps-Universität Marburg	Medizin	1	R
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	R
Philipps-Universität Marburg Summe		2	
Universität Kassel	Geisteswissenschaften	1	R
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	R
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	R
Universität Kassel Summe		3	
Hochschule Fulda	Ingenieurwissenschaften	1	V
	Medizin	1	R
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	R
Hochschule Fulda Summe		3	
Frankfurt University of Applied Sciences	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	R
Frankfurt University of Applied Sciences Summe		1	
TH Mittelhessen	Mathematik, Naturwissenschaften	1	V
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	V
TH Mittelhessen Summe		2	
TU Darmstadt	Ingenieurwissenschaften	1	R
	Ingenieurwissenschaften	1	R
	Mathematik, Naturwissenschaften	1	R
TU Darmstadt Summe		3	
HfG Offenbach	Geisteswissenschaften	1	R
HfG Offenbach Summe		1	
HS Darmstadt	Ingenieurwissenschaften	1	R
	Mathematik, Naturwissenschaften	1	R
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	R
HS Darmstadt Summe		3	
Summe:		24	

Anlage 4

Frauenfördermaßnahmen an den Hochschulen für Schülerinnen, Studentinnen und Promovendinnen in den letzten zehn Jahren:

Technische Universität Darmstadt:

Schülerinnen

- Girls'Day – Mädchenzukunftstag in naturwissenschaftlich technischen Fachbereichen, Werkstätten und Laboren
- Schnuppertage für Schülerinnen, seit 2002
- Heute Schülerin – morgen Studentin, Projekt für Schülerinnen mit und ohne Migrationshintergrund der Sek. II, die sich für ein MINT-Studium interessieren; bestehend aus Gruppenmentoring, Entscheidungsworkshop und Campusführungen, seit 2012
- Maßnahmen einzelner Fachbereiche, bspw. die „Konsekutiven Schülerinnen-Projekttag“ in der Elektrotechnik und Informationstechnik, seit 2018; die LAN-Party für Mädchen (2003-2013); das Ostercamp für Informatik-interessierte Schülerinnen

Studentinnen

- ProCareer.MINT (2009-2017 MentorinnenNetzwerk), Förderlinie von Mentoring Hessen für Studentinnen in den MINT-Fächern
- Femtec.Network – Hochschulkarrierezentrum im Kooperationsverbund technischer Universitäten und Technologieunternehmen. Karriereentwicklungsprogramm für sehr gute und ambitionierte MINT-Studentinnen, seit 2002
- Big Sister – Mentoring und Networking für Studienanfängerinnen mit Migrationshintergrund und aus dem Ausland, seit 2013
- Workshop „Promovieren - wäre das etwas für mich?“ in Kooperation mit Ingenium (Ingenium – Young Researchers at TU Darmstadt ist die Dachorganisation zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der TU Darmstadt)
- Maßnahmen einzelner Fachbereiche bzw. Sonderforschungsbereiche, bspw. „Heute Mathe, morgen ...“; Female Student Travel Award, seit 2017

Promovendinnen

- ProCareer.Doc, Förderlinie von Mentoring Hessen für Doktorandinnen und frühe Postdocs
- ProAcademia, Förderlinie von Mentoring Hessen für frühe Postdocs und fortgeschrittene Doktorandinnen mit dem Ziel einer wissenschaftlichen Karriere

(2009-2017 SciMento, ab 2018 zwei Förderlinien ProCareer.Doc und ProAcademia)

- Career Support-Trainings mit Gender-Aspekten für Wissenschaftler_innen (2010-2012, danach Integration des Angebots in das Portfolio von Ingenium)
- Coaching für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen
- Teilfinanzierte Stellen zur Weiterqualifikation von Wissenschaftlerinnen nach der Promotion, seit 2015
- Maßnahmen einzelner Fachbereiche, bspw. das Mentoring-Programm PriMa (Professur im Maschinenbau) mit dem Ziel, junge Ingenieurinnen sowie Wissenschaftlerinnen durch Alumnae-Bindung und Mentoring an die Karriere in der Wissenschaft heranzuführen

Übergreifend

- Franziska-Braun-Preis der Carlo und Karin Giersch-Stiftung an der TU Darmstadt (zweijährlich, erstmals 2011 vergeben). Mit 25.000 Euro dotierter Preis für Best-Practice Projekte zur Rekrutierung von Frauen auf allen Ebenen (von der Schülerin bis zur Professorin)
- Frauenfördermittel für alle 13 Fachbereiche, insgesamt 100.000 EUR p.a.
- Leitfaden aktive Rekrutierung und Rekrutierungsmittel. Fachbereiche mit einer starken Unterrepräsentanz von Frauen in der Professorenschaft können für die Gewinnung von Kandidatinnen finanzielle Mittel beantragen.
- Richtlinie „Gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe“ sowie Achtung Kampagne mit Sensibilisierungs- und Schulungsmodulen, Flyern und Beratung zu sexualisierter Diskriminierung
- Gender Datenreport (jährlich seit 2018 mit wechselnden Schwerpunktthemen)

Goethe-Universität Frankfurt:

Die Goethe-Universität führt personelle und strukturelle Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellung durch. Da hier einzelne Personengruppen angesprochen sind, geht die Goethe-Universität davon aus, dass die Frage allein auf die personellen Maßnahmen zielt, also auf die Maßnahmen und Programme, die einzelne Personen in ihrer Karriereentwicklung fördern und unterstützen. Struktur- und kulturbezogenen Maßnahmen sowie Programme, die auf die Förderung von PostDocs und den Übergang in die Professur setzen, werden daher nicht aufgeführt.

Zwischen 2009 und 2019 wurden folgende Maßnahmen angeboten:

Schülerinnen

- Girls' Day (erste Teilnahme bereits vor 2009; bis 2019 jährlich – naturwissenschaftliche Fachbereiche)
- Empowermenttrainings (einzelne seit 2015)
- Maßnahmen auf Ebene einzelner Fachbereiche im Rahmen des Ruth-Moufang-Fonds (seit 2009-2019):
 - u.a. wiederholte Veranstaltungen für Schülerinnen im Schüler*innenlabor, Schülerinnen-Mentoring in den Geowiss./Informatik/Mathematik, Physik), LAN-Party für Mädchen in der Informatik/Mathematik

Studentinnen/Absolventinnen

- MentorinnenNetzwerk (Start bereits vor 2009 bis 2017; Überführung in Mentoring Hessen) Mentoring, Training, Netzwerke für Studentinnen und Absolventinnen der Natur- und Technikwissenschaften
- Betreute Kinderzimmer (Beginn bereits vor 2009 bis 2019)
- Maßnahmen auf Ebene einzelner Fachbereiche im Rahmen des Ruth-Moufang-Fonds (seit 2009 bis 2019)
 - u.a. Mentoring-Programme für Studentinnen und Absolventinnen, Berufsinformationsveranstaltungen für Studentinnen, Notfallkinderbetreuung in der Medizin, Softwareschulung für Frauen in den Biowiss., Abschlussförderung in Härtefällen, Absolventinnenbefragungen

Promovendinnen

- MentorinnenNetzwerk und SciMento (Start bereits vor 2009 bis 2017; Überführung in Mentoring Hessen) Mentoring, Training, Netzwerke für Promovendinnen der Natur- und Technikwissenschaften
- Programm: Career Support-Trainings für Wissenschaftlerinnen (2009-2019)
- GRADE – umfassende Trainings- und Förderangebote für Early Career Researchers, die mit dem Gleichstellungsbüro hinsichtlich auch insbesondere Frauen fördernder Angebote abgestimmt werden; Coaching (wachsende Angebote seit 2009; 2019 ca. 150 Angebote)
- Maßnahmen auf Ebene einzelner Fachbereiche im Rahmen des Ruth-Moufang-Fonds (seit 2009 bis 2019):
 - u.a. Kinderbetreuung auf Konferenzen, zielgruppenspezifische Karriere-Trainings, Kamingsgespräche, Medical and Dental Lady Talks, Brown

Bag Sessions und weitere Netzwerkangebote; FIT*-Programm zur Karriereförderung für wissenschaftlich tätige Ärztinnen und Zahnärztinnen

Übergreifend

- Beratung zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie (Beginn bereits vor 2009 bis 2019)
- Beratung im Fall von Diskriminierung nach Geschlecht bzw. sexualisierter Diskriminierung
- reguläre und flexible Kinderbetreuung
- Öffentlichkeitsarbeit

Justus-Liebig-Universität Gießen:

Die Justus-Liebig-Universität Gießen unterscheidet zwischen sieben gleichstellungspolitischen Handlungsfeldern: Gender- und Diversitätskompetenz, Gender Controlling und Consulting, Antidiskriminierung, Familiengerechtigkeit, Frauenförderung, Frauen- und Geschlechterforschung sowie Gender in der Lehre. In jedem Handlungsfeld wird wiederum ein passgenaues Maßnahmenpaket umgesetzt. Im Handlungsfeld Frauenförderung umfasste dieses zwischen 2009 und 2019 folgende Maßnahmen für die Zielgruppen Schülerinnen, Studentinnen und Promovendinnen:

Schülerinnen:

- Beteiligung am bundesweiten Girls' Day (2000-heute)
- Frauenfördermittel der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur flexiblen Unterstützen von Frauen auf allen Qualifikationsstufen
- Finanzielle Unterstützung der folgenden Pilotprojekte im Rahmen des Ideenwettbewerbs zur Frauenförderung auf Ebene der Fachbereiche (2009-heute):
 - „Erhaltung und Aufbau physikbezogener Interessen bei Schülerinnen der Sekundarstufe I – ein Projekt im Schülerlabor der Physik der JLU Gießen“ (2010)
 - „Chemiehexen. Experimentell-praktischer Chemieunterricht an der JLU zu Themen, die besonders Schülerinnen ansprechen. Ein maßgeschneidertes Angebot für Grund-, Haupt- und Realschulen sowie Gymnasien“ (2010-2012)

- „BioMenti – ein Projekt zur Förderung der überfachlichen Kompetenzen beim naturwissenschaftlichen Arbeiten von studentischen Mentorinnen“ (2011-2012)
- Feuerwehrfonds als strategische Reserve zur flexiblen Unterstützung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen (2009-2014)

Studentinnen

- Frauenfördermittel der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur flexiblen Unterstützen von Frauen auf allen Qualifikationsstufen
- Beteiligung an der Förderlinie ProCareer.MINT von Mentoring Hessen für Studentinnen der Natur- und Technikwissenschaften (seit 2017), davor Beteiligung am Vorgängerprojekt MentorinnenNetzwerk für Studentinnen
- Finanzielle Unterstützung der folgenden Pilotprojekte im Rahmen des Ideenwettbewerbs zur Frauenförderung auf Ebene der Fachbereiche (2009-heute):
 - „BioMenti – ein Projekt zur Förderung der überfachlichen Kompetenzen beim naturwissenschaftlichen Arbeiten von studentischen Mentorinnen“ (2011-2012)
 - „Philologien studieren – ein feministisches Thema. Netzwerken-Lernen und -Leben für Studentinnen und Graduierte des Fachbereichs Sprache, Literatur, Kultur.“ (2012-2014)
 - „Datenbank zur Förderung von Frauen in der Forschung. Ein Einstieg ins Publizieren für Studentinnen des Fachbereichs Sprache, Literatur, Kultur“ (2016-2018)
 - „Erhöhung der Attraktivität der Physik für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen durch plasmamedizinische Forschung. Pilotprojekt zur Erhöhung des Frauenanteils in der Physik“ (2018-2019)
- Feuerwehrfonds als strategische Reserve zur flexiblen Unterstützung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen (2009-2014)

Promovendinnen

- Frauenfördermittel der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur flexiblen Unterstützen von Frauen auf allen Qualifikationsstufen
- Beteiligung an der Förderlinie ProCareer.Doc und ProAcademia von Mentoring Hessen für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen (seit 2017), davor Beteiligung am Vorgängerprojekt SciMento für Promovierende

- Finanzielle Unterstützung der folgenden Pilotprojekte im Rahmen des Ideenwettbewerbs zur Frauenförderung auf Ebene der Fachbereiche (2009-heute):
 - „Women in the Life Sciences/Geschlechterbewusstsein und Karrierechancen für Frauen in den Lebenswissenschaften am Gießener Graduiertenzentrum für Lebenswissenschaften“ (2010-2012)
 - „Gender Awareness and Career Chances for Women in the Life Sciences am Gießener Graduiertenzentrum für Lebenswissenschaften“ (2011-2014)
 - „Interdisziplinäres Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Justus-Liebig-Universität Gießen: ein Pilotprojekt zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung sowie von Frauen in der Wissenschaft“ (2012-2014)
 - „Peer Mentoring Plus für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Führungspositionen am Graduiertenzentrum Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen auf Führungsebene und zur Förderung der Selbstständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (2016-2018)
 - „Schreibwerkstatt Exposé/Projektskizze: Forschungsvorhaben überzeugend formulieren für die Zielgruppe Doktorandinnen und Postdoktorandinnen am Graduiertenzentrum Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften“ (2017-2019)
 - „Selbstmarketing für Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Zielgruppe Doktorandinnen und Postdoktorandinnen am Graduiertenzentrum Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften“ (2018-2019)
- Stipendien zur Promotionsabschlussförderung für Frauen in der letzten Phase der Promotion, bei denen es durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben zu Verlustzeiten bei der Fertigstellung der Promotion gekommen ist (seit 2009).
- Doktorandinnenprogramm des Gleichstellungskonzepts der Justus-Liebig-Universität Gießen. Stipendienprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Fachbereichen mit geringem Frauenanteil bereits vor der Promotion (2009-2014)
- Feuerwehrfonds als strategische Reserve zur flexiblen Unterstützung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen (2009-2014)

- Seminarprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen als Unterstützungsangebot für alle Qualifikationsphasen (2010-2014)

Übergreifend

- Weiterbildungsprogramm für dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (2011-heute)
- Frauenfördermaßnahmen in Rahmen der internen Zielvereinbarungen des Präsidiums mit den Fachbereichen
- Frauenfördermaßnahmen im Rahmen von Drittmittelprojekten
- Evaluation der Gleichstellungspolitik der JLU durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (2013-2014)
- Beteiligung an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (2008-heute)
- Strategische Dokumente (Gleichstellungskonzept, Frauenförderplan, Gleichstellungsziele in den externen Zielvereinbarungen mit dem Land, Gleichstellungsziele in den internen Zielvereinbarungen des Präsidiums mit den Fachbereichen)
- Leitfäden, Flyer, Broschüren (u.a. Leitfaden für gleichstellungsrelevante Aspekte in Berufungsverfahren, Flyer Aktiv Rekrutieren!, Jahresbericht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und des Büros für Chancengleichheit, Broschüre Wissenschaftlerinnen der Universität Gießen: Unkonventionelle Wege verändern die akademische Welt etc.)
- Veranstaltungsangebote wie beispielsweise zu 20 Jahre Gleichstellungsarbeit an der JLU Gießen, 100 Jahre Frauenstudium, Internationaler Frauentag, 100 Jahre Frauenwahlrecht

Philipps-Universität Marburg:

Unabhängig von einzelnen Maßnahmen stehen Frauen an der Philipps-Universität Marburg individuelle Beratungsangebote offen, die von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, dem Familienservice, der MARburg University Research Academy (MARA), und vielen weiteren Einrichtungen der UMR zu Fragen der Karriereförderung und -planung sowie der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familienaufgaben angeboten werden. Alle zwei Jahre schreibt die UMR den Frauenförderpreis aus, um damit Menschen zu ehren, die sich in besonderer Weise um Frauen an der Universi-

tät verdient gemacht haben. Bereits 2008 wurde die Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt erlassen, die ein internes Beschwerdeverfahren, begleitet durch den Vertrauensrat der Universität, regelt. Ein weiterer wichtiger Aspekt der Frauenförderung ist die strukturelle Verankerung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages, aber auch von Richtlinien wie beispielsweise den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG oder der Vereinbarung von hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren, in den universitären Richtlinien und Empfehlungen (Leitfaden zur Personalgewinnung, Befristungsleitlinie, etc.).

Darüber hinaus bietet die UMR folgende Einzelmaßnahmen für unterschiedliche Statusgruppen an.

Schülerinnen

- Seit 2009 jährliches Angebot für den Girls' Day (allein das Marburger Chemikum bietet 50 Plätze an)
- 2011-2014 MINT School "Genderkompetenz in der Lehrerbildung der mathematisch- naturwissenschaftlichen Fächer"
- Seit 2015 jährlich MINT Summer School for Girls (bietet 20 Schülerinnen in der E-Phase Einblicke in verschiedene naturwissenschaftliche Studiengänge)

Studentinnen

- Seit 2009 Fonds für Studierende mit Kind(ern): Zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie bekommen Studierende die Möglichkeit sich:
 - Babysitterkosten erstatten zu lassen, wenn Sie Lehrveranstaltungen besuchen, die außerhalb der Regelöffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen liegen (bis zu 350€ pro Semester)
 - Zusätzliche Betreuungskosten in der Examensphase erstatten zu lassen (bis zu 300€ pro Monat, über bis zu 6 Monate)
- ProMotivation: Mentoring-Programm der UMR für Studentinnen und Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften, um diese in ihrer Entscheidung für oder gegen eine Dissertation zu Unterstützen
- Beteiligung an ProCareerMINT (Mentoring Hessen)

Promovendinnen/PostDocs

- Abschlussstipendien für Doktorandinnen und Habilitandinnen (bis zu 6 Monaten)

- Brückenstipendien für die Antragstellung eines Anschlussprojekts nach der Promotion (12 Monate)
- Weiterbildungen rund um die wissenschaftliche Karriere an der MARA
- Beteiligung an den Programmlinien ProAcademia, ProCareerDoc, ProProfessur (Mentoring Hessen)

Über die Statusgruppen der Promovendinnen hinaus bietet die UMR Professorinnen und Frauen in Führungspositionen Vernetzungsmöglichkeiten in Form des Professorinnen-Stammtischs bzw. dem Führungsfrauenlunch sowie zahlreiche Weiterbildungsangebote an.

Universität Kassel:

Schülerinnen

- Girls' Day, Mädchenzukunftstag in naturwissenschaftlich technischen Fachbereichen, Werkstätten und Laboren (jährliche Teilnahme, bereits vor 2009)
- Girls Go Informatics! im Fachbereich Elektrotechnik/Informatik, 4-tägiger Workshop für Schülerinnen ab der 10. Klasse im Bereich Informatik (zweimal jährlich, seit 2017)
- Maßnahmen auf Ebene einzelner Fachbereiche im Rahmen der Umsetzung der dezentralen Gleichstellungskonzepte und des „Sonderfonds Strukturelle Chancengleichheit“, z. B. StudienbotschafterInnen (Werbung an Schulen) und StudienspionInnen (Schülerinnen nehmen an begleitetem Schnuppertag teil) am Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften (2019); Entwicklung eines Konzeptes zur Steigerung des Anteils weiblicher Studierender im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen (2009, 2011)

Studentinnen

- ProCareer.MINT, Durchführung durch Mentoring Hessen unter Beteiligung der Universität Kassel und weiterer Hochschulen des Landes (2009-2017 MentorinnenNetzwerk), Förderlinie von Mentoring Hessen für Studentinnen in den MINT-Fächern
- Mentoringprogramm Karriere-Mentoring DIVERS, für Student*innen und Doktorand*innen der Universität Kassel mit Migrationshintergrund, mit gesundheit-

licher Beeinträchtigung, aus dem Ausland oder aus nicht akademischen Familien (seit 2012)

- KOMMunity Studentisches Mentoringprogramm im Fachbereich Elektrotechnik/Informatik
- Maßnahmen auf Ebene einzelner Fachbereiche im Rahmen der Umsetzung der dezentralen Gleichstellungskonzepte und des „Sonderfonds Strukturelle Chancengleichheit“, z. B. Projekte zu Gender und Koedukation im Sportstudium; Mentorinnen-Netzwerk für Witzenhäuser Agrarstudentinnen (2011 und 2012)

Promovendinnen

- ProCareer.Doc, Durchführung durch Mentoring Hessen unter Beteiligung der Universität Kassel und weiterer Hochschulen des Landes, Förderlinie von Mentoring Hessen für Doktorandinnen und frühe Postdocs
- ProAcademia, Durchführung durch Mentoring Hessen unter Beteiligung der Universität Kassel und weiterer Hochschulen des Landes, Förderlinie von Mentoring Hessen für frühe Postdocs und fortgeschrittene Doktorandinnen (2009-2017 SciMento)
- Workshops und Coaching zur Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen (seit 2013, seit 2017 in das „Kasseler Graduiertenprogramm“ integriert)
- Gender- und diversity-sensible Betreuungsvereinbarungen zu Beginn der Promotion
- Maßnahmen auf Ebene einzelner Fachbereiche im Rahmen der Umsetzung der dezentralen Gleichstellungskonzepte und des „Sonderfonds Strukturelle Chancengleichheit“, z. B. Karriere-Coaching für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften (2019)

Übergreifend

- Sonderfonds Strukturelle Chancengleichheit, jährlich 45.000 Euro für Projekte zur strukturellen Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Kassel, seit 2014 zusätzliche Mittel in Höhe von 10.000 Euro zur Unterstützung der gleichstellungsbezogenen Aktivitäten der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

- Gleichstellungsmonitoring der Universität Kassel, systematische Aufbereitung und Auswertung gleichstellungsrelevanter Daten für alle Bereiche der Universität Kassel (seit 2018)
- Aktive Rekrutierung in die „Allgemeinen Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren“ der Universität Kassel implementiert und die Rolle der Fachbereiche bei aktiver Rekrutierung verklärt

Hochschule für Gestaltung Offenbach:

Seit Einführung des Gleichstellungskonzepts im Jahr 2015 und die durch das Professorinnenprogramm II geförderten Maßnahmen, hat eine erhöhte Sensibilisierung und Aufmerksamkeit im Bereich der Genderkompetenz und Geschlechtergleichstellung stattgefunden, die auch zu einer erhöhten Bereitschaft führte, sich dem Thema Gleichstellung auch auf struktureller Ebene zu öffnen.

Im Mai 2018 verpflichtete sich der Senat der HfG, „nachdrücklich Aktivitäten und Maßnahmen zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hochschule zu unterstützen und weiterzuentwickeln“ und beauftragte das Präsidium, den gegenwärtigen negativen Statistiken nachdrücklich entgegenzuwirken und das „Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule“ zu erreichen.

Besondere Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft

Die HfG hat Frauenförderpläne (2013–2019, 2019–2025) verabschiedet, die besonders darauf zielen, den Anteil von Professorinnen an der HfG Offenbach zu erhöhen. Die Maßnahmen zur Gewinnung und Förderung von Professorinnen orientieren sich an den Empfehlungen von KHU, Wissenschaftsrat und DFG. Hierzu gehört u. a. die aktive Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen, die besondere Berücksichtigung von Frauen bei Vertretungsprofessuren, das Ziel einer paritätischen Besetzung von Berufungskommissionen, die Rücksicht auf geschlechterpolitische Aspekte bei der Ausschreibung (Sprachgebrauch, Zusatz „Die HfG Offenbach fordert qualifizierte Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf“ sowie „Bei gleicher Qualifikation werden weibliche Bewerberinnen bevorzugt“), die Überprüfung von Gutachten auf versteckte Ungleichbehandlungen bzw. Diskriminierungen, die Überprüfung der Auswahlkriterien sowie das Bemühen um Transparenz des Verfahrens.

Für **Promovierende** wurden

- mehrere wissenschaftliche Mitarbeiter_innenstellen geschaffen, die überwiegend mit Frauen besetzt werden konnten,
- die Stelle einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin zur Unterstützung von Frauen in akademischen und künstlerischen Spitzenpositionen geschaffen: Diese ist zentral bei der Hochschulleitung verortet. Sie arbeitet vernetzt mit dem Präsidium, den thematisch und strukturell beteiligten Professor_innen, dem AStA und der Gleichstellungsbeauftragten auf inhaltlicher und organisatorischer Ebene an der Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts der HfG. Darüber hinaus ist sie für die strukturelle Verankerung des Themas im Bereich der Lehre zuständig und entlastet Professorinnen in der Organisation von Veranstaltungen und Antragsstellungen.
- in der Werkstatt des Fachbereichs Kunst eine Stelle für eine Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfBA) geschaffen und mit einer Mitarbeiterin besetzt. Durch spezielle Einführungskurse und Präsenzzeiten in der Werkstatt für eine 1:1 Betreuung von weiblichen Studierenden wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass die Hemmschwelle, die Werkstatt für die künstlerisch/experimentelle Arbeit zu nutzen, signifikant höher ist als bei männlichen Studierenden. Darüber hinaus sollte mit der weiblichen Besetzung der Werkstattleitung ein Vorbild in einem männerdominierten Bereich geschaffen werden.
- Die Institutionalisierung eines regelmäßig zu vergebenden, fachbereichsübergreifenden Lehrauftrags Gleichstellung und Genderforschung konnte seit 2016 erfolgreich umgesetzt werden. Besetzt wurde der Lehrauftrag bisher mit Personen aus dem künstlerisch-performativen, kunstkritischen und kunsthistorischen sowie gesellschaftswissenschaftlichen Bereich.
- Die Weiterleitung von Ausschreibungen an frauenspezifische Datenbanken durch die Personalabteilung wurde auf Anraten der Berufungskommissionen praktiziert. Das gezielte Hinweisen auf Ausschreibungen und die Ermutigung, sich zu bewerben, erfolgte vor allem in der kunsthochschultypischen Einzelbetreuung von Diplomandinnen und Promovendinnen.

Mit der Teilnahme am Professorinnenprogramm III sind weitere Maßnahmen geplant, die über die durch diese Förderung freiwerdenden finanziellen Mittel finanziert werden:

- weiterhin die Auslobung eines zusätzlichen Rundgangspreises für künstlerische, gestalterische oder theoretische Auseinandersetzung mit Genderforschung („Awareness-Preis“)
- ein Coaching-Angebot für Lehrende und Nachwuchswissenschaftler_innen, welches diesen die Positionierung und Profilierung im professionellen Bereich erleichtern soll (ergänzt durch Mentoring)
- ein Beratungsangebot für Studierende, im Rahmen dessen Schwierigkeiten mit Hochschulstrukturen angesprochen werden können sowie Unterstützung bei der beruflichen Orientierung angeboten wird (etwa Information über Aufbaustudiengänge und Promotionsprogramme).

Veranstaltungen und Förderung studentischer Aktivitäten

- Awareness Talks: Die durch Mittel des Professorinnenprogramms finanzierten Awareness Talks haben zum Ziel, auf aktuelle Debatten und Perspektiven aus dem Diskurs um Gleichstellung und Diversität in Form von Vorträgen und Workshops aus der künstlerischen, theoretischen, ästhetischen, politischen und pädagogischen Praxis aufmerksam zu machen, diese aufzugreifen und auszuprobieren. Die Referent_innen zeigen, dass Gleichstellung und Diversität, auch im Kunst- und Design-Betrieb, weiterhin nicht einfach stattfinden, sondern inter- und transdisziplinäres Denken und Schaffen (heraus-)fordern. Im Rahmen der Awareness Talks haben mittlerweile bereits 7 Workshops, 4 Werkstattgespräche sowie 11 Vorträge an der HfG stattgefunden und insgesamt über 500 Teilnehmer_innen (Besucherzahlen der Veranstaltung in toto) adressiert.
- Seit 2016 erfolgt die Ausschreibung eines zusätzlichen Rundgangspreises (Awareness-Preis) für künstlerische, gestalterische oder theoretische Auseinandersetzung mit Genderforschung für herausragende studentische Arbeiten aller Fachbereiche, der die Bedeutung des Gleichstellungsthemas für Forschung und Lehre an der HfG in besonderer Weise sichtbar macht. Der vom Gleichstellungsreferat des AStA der HfG und einer unabhängigen Jury vergebene Preis ist mit 2000 Euro dotiert. Die Preise, Preisträger und Jurybegründungen werden in der Presse kommuniziert.
- Die HfG hat die gezielte Ausstellungsförderung zum frühzeitigen Aufbau von Künstlerinnenkarrieren in hochschuleigenen Ausstellungsräumen umgesetzt

und im Zollamt Offenbach 250 qm Ausstellungsfläche angemietet. Diese wurde 2017 von 149 Künstlerinnen genutzt.

- Der HfG-After School Club (ASC) setzte sich 2018 das Thema „Frauen in Kunst und Design“ zum Thema und die Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung zum Ziel. Er machte etwa Equal pay, oder die Repräsentation von weiblichem und männlichem Lehrpersonal an Kunst- und Designhochschulen ebenso zum Thema, wie die Entwicklung neuer Ausdrucksformen, innovativen Produktideen und Kommunikationsformaten. Am ASC nahmen über 300 Teilnehmer_innen (Absolventinnen und Studierende aus der HfG sowie internationaler Hochschulen) teil. Gefördert werden sollte der internationale Austausch zwischen Absolvent_innen und Studierenden sowie die Ausbildung eines weltweiten Netzwerks. 2018 wurden vom ASC nur Frauen als Vortragende eingeladen, um sowohl Frauenkarrieren zu fördern als auch den Vorbildcharakter für Studentinnen und Absolventinnen zu stärken. Illustratorinnen, Grafikdesignerinnen und ein weibliches Multimediakünstlerduo unterstützten als Workshopleiterinnen den ASC.
- Die Erweiterung der Gender- und Queer Theory-Bestände in Bibliothek und Mediathek der HfG-Bibliothek wurden 2016/2017 um rund 130 Bücher, Kataloge und Medien von Künstlerinnen ergänzt.
- Darüber hinaus wurden sechs filmische Kurzportraits von HfG-Studentinnen von der Hochschule in Auftrag gegeben, die das Studium an der HfG bewerben sollen. Die Kurzportraits sind der HfG-Homepage und bei Vimeo veröffentlicht. Zusätzlich wurden die Videos über Social Media beworben, sodass sie derzeit schon rund 35.000 Interessenten erreicht haben. Ziel ist es, für das Studium an der HfG zu werben, aber gleichzeitig sind sie virtuelles Portfolio der Studierenden.

Familienfreundliche Hochschule

- Seit 2008 verfügt die HfG über ein hochschuleigenes Kinderzimmer (seit 2012 im Hauptgebäude), das Studierenden und Mitarbeiter_innen mit Kind während der Öffnungszeiten der Hochschule zur Verfügung steht. Eingerichtet ist es für die Betreuung von Säuglingen bis zu Kindern im Grundschulalter. Es verfügt über eine Küche und einen kindgerechten Toilettenbereich. Eine professionelle, über das Studentenwerk Frankfurt organisierte Betreuung wird an drei Tagen in der Woche in den Nachmittags- und frühen Abendstunden angeboten.

Darüber hinaus wird seit der bestehenden Überschneidung von Schulferien und Vorlesungszeit im Land Hessen, seit 2017, eine Bedarfsanalyse zur Kinderbetreuung in diesem Zeitraum erhoben, um auf den möglichen Bedarf in den Schul- und Kitaschließzeiten reagieren zu können.

- Zum Rundgang (Tage der offenen Tür) der Hochschule wird jedes Jahr eine Kinderbetreuung angeboten, seit drei Jahren gibt es samstags und sonntags spezielle Kinderführungen.
- Überdies bringt die HfG den § 8 der Hessischen Immatrikulationsverordnung zur Anwendung, der besagt, dass ein Grund für die Beurlaubung von Studierenden Mutterschutz, Inanspruchnahme von Elternzeit oder die Pflege von Angehörigen sein kann. Während dieser Beurlaubung können Studierende weiter an Lehrveranstaltungen teilnehmen und Studien- und Prüfungsleistungen erbringen. Es gibt auch die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums.
- Seit 2010 gibt es eine Ansprechpartnerin in der Hochschule für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und seit 2012 eine Arbeitsgruppe Familienfreundliche Hochschule, die mit Vertreter_innen aller Statusgruppen besetzt ist. Die Beratung erfolgt individuell am Bedarf orientiert und umfasst Informationen für Schwangere und junge Eltern über das Studium, Finanzierungsmöglichkeiten und Kinderbetreuung sowie weitere Hilfsangebote.
- Zusätzlich positioniert sich die Hochschule auch im Bereich der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen. So wird eine Beratung angeboten, die regionale Informationen zu Pflegeangeboten und weiteren Beratungsstellen vermittelt. Die Hochschule hat sich überdies an der Herausgabe eines Leitfadens mit Informationen für Hochschulmitarbeiter_innen mit pflegebedürftigen Angehörigen beteiligt.
- Seit 2017 ist die Vertrauensarbeitszeit eingeführt worden, die es den Mitarbeiter_innen der Verwaltung ermöglicht, ihre Arbeitszeiten individuell anzupassen. Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens und der Telearbeit steht ebenfalls als Instrument der Anpassung an besondere Umstände zur Verfügung.

Die Hochschule hat im Februar 2018 das vom Hessischen Ministerium des Inneren und Sport vergebene „Gütesiegel Familienfreundliche Hochschule Land Hessen“ erhalten und verschreibt sich somit auch weiterhin dem Ziel einer familienfreundlichen Hochschule.

Hochschule Darmstadt:

Als Frauenfördermaßnahmen für Schülerinnen, Studentinnen und Promovendinnen sind zu nennen (inkl. Finanzierungsquelle):

Schülerinnen

- Girls' Day, einmal jährlich im April stattfindendes, größtes Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen weltweit (Beteiligung der h_da seit 2003)
- Hessen-Technikum, ermöglicht Schulabsolventinnen mit (Fach-)Abitur das praktische Erleben von MINT (HMWK und ESF)

Daneben gibt es die

- Denkfabrik, eine gender- und herkunftssensible Orientierungswoche für Schülerinnen und Schüler mit Interesse an MINT (QSL)

Studentinnen

- Mentoring-Hessen (HMWK)
- wo*man@h_da, Vernetzung von MINT-Studentinnen an der h_da (durch das Professorinnenprogramm (PP) freigewordene Haushaltsmittel)

Promovendinnen

- Post-Doc-Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen (durch das PP freigewordene Haushaltsmittel)
- Workshopreihe: Selbstbewusst auftreten und präsentieren (durch das PP freigewordene Haushaltsmittel)
- Wendo-Workshop: Frauen stark machen – Selbstwert stärken (durch das PP freigewordene Haushaltsmittel)
- Workshop: Na, Mäuschen? (durch das PP freigewordene Haushaltsmittel)
- Praxisvorträge erfolgreicher Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik, die Einblicke in individuelle Berufswege von Frauen geben (durch das PP freigewordene Haushaltsmittel)

Übergreifend

- Portal gendergerecht (durch das PP freigewordene Haushaltsmittel)
- Konzeptentwicklung für familiengerechte Stillräume an der h_da (durch das PP freigewordene Haushaltsmittel).

Das Gleichstellungsbüro hat die Broschüre „Vielfalt fördern – Engagiert für Gleichstellung“ herausgegeben, in der über alle Projekte des Gleichstellungsbüros informiert wird (https://h-da.de/fileadmin/h_da/Hochschule/wofuer_wir_stehen/Gleichstellung/Downloads/Allgemein/Projekte_Gleichstellungsbuero_h_da.pdf).

Frankfurt University of Applied Sciences:

Schülerinnen

- Girls' Day, bundesweiter Projekttag für Schülerinnen mit dem Ziel, Interesse an MINT-Studiengängen zu wecken (eintägige Veranstaltung, Einsatz von Laboringenieur*innen, Mitarbeiter*innen, Lehrenden)
- Hessentechnikum, Verbundprojekt der HAWs und des HMWK für Schulabgängerinnen (Abiturientinnen), die noch nicht wissen, ob ein MINT-Fach das Richtige für sie ist, mit dem Ziel, Studentinnen für MINT-Studiengänge zu gewinnen (Bereitstellung von Arbeitsplatz und Infrastruktur); bis 2021 (www.hessentechnikum.de)

Daneben werden bzw. wurden an der FRA-UAS folgende Maßnahmen für Schülerinnen und Schüler angeboten:

- Workshop: Was machen Ingenieur*innen, Ziel: Interesse an Ingenieurwissenschaften wecken durch ungewöhnlichen Zugang (zwei Mitarbeitende bieten den Workshop zu unterschiedlichen Gelegenheiten an)
- Technikakademie: bis 2017 angebotene zweiwöchige Schülerpraktika in Laboren, um das Interesse an Ingenieurwissenschaften zu wecken (Einsatz von Laboringenieur*innen, Mitarbeiter*innen, Lehrenden)
- Chancen bilden, Mentoring-Projekt für Schülerinnen und Schüler aus nicht-akademischen Familien mit dem Ziel, zum Studium zu motivieren, die Studierfähigkeit zu erhöhen und mit einem gendersensiblen Ansatz Hilfe zur Studienorientierung zu geben (Organisation durch zwei Mitarbeiterinnen)
- FRAME - FRAnkfurt MEntoring. 2015-2016 durchgeführtes Mentoring-Projekt in Koop. mit der Goethe-Universität Frankfurt (gefördert mit SSP-Mitteln), Ziel: Unterstützung von Schülerinnen und Schülern beim Abi durch studentische Mentor*innen und beim Übergang in die Hochschule durch Lernwegbegleitung (<https://www.frankfurt-university.de/de/studium/studium-kennenlernen/chancen-bilden/>)
- MINT to be, zweiwöchiges Schnupperstudium des Fb2 für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe 2, um Interesse an MINT-Studiengängen zu wecken (Einsatz von Laboringenieur*innen, Mitarbeiter*innen, Lehrenden, Mathematikseminare zur Abivorbereitung) (<https://www.frankfurt-university.de/de/studium/studium-kennenlernen/mint-to-be/>)

- Schülerlabor des Fb2, Angebot von mehrstündigen Workshops für Schulklassen ab der 5. Klasse bis Oberstufe (Einsatz von Laboringenieur*innen, Mitarbeiter*innen, Lehrenden).

Studentinnen

- Mentoring Hessen, Verbundprojekt hessischer Hochschulen und der Wirtschaft mit der Zielgruppe Studentinnen der MINT-Fächer (finanzielle Unterstützung, Kooperation, personelle Unterstützung bei der Auswahl der Mentees, Organisation von Veranstaltungen) (www.mentoring-hessen.de).

Daneben werden bzw. wurden an der FRA-UAS folgende Maßnahmen für Studentinnen und Studenten angeboten:

- Career Day, mehrstündige Podiumsveranstaltung mit auswärtigen Gästen (role models) mit dem Ziel, erfolgreiche Frauen als Vorbilder zu zeigen und Karrieremöglichkeiten und Vereinbarkeit im MINT-Bereich aufzuzeigen (soll einmal pro Jahr stattfinden).
- Chancenakademie, unterstützende Maßnahmen beim Lernen durch Peer-Learning-Gruppen, ein Help Desk in Mathematik und Themenspecials Mathematik für MINT-Studierende, Ziel: Abbruchquote senken (Organisation im Selbstlernzentrum durch Mitarbeitenden und Tutorinnen/Tutoren) (<https://www.frankfurt-university.de/de/hochschule/einrichtungen-und-services/selbstlernzentrum/lernen-und-kompetenzentwicklung/chancenakademie/>)
- STEPS, entzerrte Studieneingangsphase für Erstsemester mit modularem Zusatzangebot mit dem Ziel, unterschiedliche Einstiegsqualifikationen auszugleichen (Finanzierung durch HSP-Projekt, bis 2020).

Promovendinnen

- Mentoring Hessen, Verbundprojekt hessischer Hochschulen und der Wirtschaft mit der Zielgruppe Promovendinnen der MINT-Fächer mit dem Ziel, Frauen im Laufe ihrer akademischen Karriere zu unterstützen und zu fördern (finanzielle Unterstützung, Kooperation, personelle Unterstützung bei der Auswahl der Mentees, Organisation von Veranstaltungen) (www.mentoring-hessen.de)
- Promotionsstipendien im Rahmen des Professorinnenprogramms (PP I und PP II), um Frauen an der FRA-UAS eine Promotion zu ermöglichen; Förderung von acht Promovendinnen in drei Fachbereichen bis 2018.

Hochschule Fulda:

Schülerinnen

Im Bereich Übergang von der Schule zur Hochschule hat die Hochschule Fulda ein regelmäßiges und erfolgreiches Angebot etabliert:

- Kinderuniversität,
- Girls‘ Day und
- Hochschulinformationstage

finden jährlich an der HFD statt.

- MINTmachClub Fulda: Im Rahmen der zweiten Projektlaufzeit hat die HFD ab 2015 ihr Angebot an Maßnahmen für regionale Schulen aller Förderstufen erweitert. Hierzu gehören neben dem Ausbau von Schulkooperationen auch Angebote für Schulklassen wie Kurse für Oberstufenschüler*innen, Lehrkräftefortbildungen (Bsp. Lego Mindstorm®) oder auch Freizeitangebote für alle Interessierten wie Science-Slams oder Kinoabende mit MINT-Thematik.
- MINT-Labortage: Zweimal im Jahr öffnen die Labore der Hochschule für eine Woche ihre Türen, um Schulklassen in eintägigen Workshops die Faszination von MINT nahezubringen. Das Angebot erstreckt sich von Programmieren über Versuche im Bereich der Lebensmitteltechnologie bis hin zu Laborerkundungen in Pflege und Gesundheit. In 2018 nahmen rund 700 Schüler*innen (60% davon Mädchen) aus insgesamt 23 Schulen teil. Darüber hinaus bietet die HFD Schulen im Landkreis Fulda den Verleih von insgesamt 7 NAO-Robotern an. Bei allen Angeboten wird darauf geachtet, dass sie sowohl Mädchen als auch Jungen ansprechen.
- „Komm, mach MINT“: Wichtige jüngere Maßnahmen im Bereich MINT-Förderung war der Beitritt der HFD zum nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“ in 2017
- Hessen Technikum: in 2018 wurde die Beteiligung der HFD am „Hessen Technikum“ initiiert, erster Durchlauf des Projektes im WiSe 2019/2020.

Studentinnen

Ziel der Maßnahmen für Studentinnen aller Fachbereiche ist es, das Kompetenzprofil im Hinblick auf die eigene berufliche und wissenschaftliche Orientierung zu stärken und Schlüsselkompetenzen zu erwerben, die für die Karriere- und Berufsplanung von zentraler Bedeutung sind. Hierzu zählen u.a. Maßnahmen wie:

- frauen@hs-fulda-Veranstaltungsreihe: Im Jahr 2015 wurde das Projekt als Daueraufgabe in das Gleichstellungsbüro überführt und mit zusätzlichen Zeitressourcen ausgestattet. Jedes Semester nehmen rund 60 Studentinnen an den thematisch wechselnden Veranstaltungen teil.
- ProCareer.MINT: Seit 2002 nimmt die HFD am hessischen MentorinnenNetzwerk teil, welches seit 2017 als Förderlinie ProCareer.MINT mit drei weiteren Förderlinien als Projekt „Mentoring Hessen“ angeboten wird. In dem aktuellen Durchlauf stehen in dieser Förderlinie 6 Plätze zur Verfügung.
- Deutschlandstipendium: Von dem in 2012 eingeführten Stipendium profitieren insbesondere herausragende Studentinnen. So lag der Frauenanteil im WiSe 2017/2018 bei 64 %.
- Hilfskraftstellen: In 2008 setzte sich die HFD das Ziel, den Frauenanteil bei den Hilfskraftstellen auf 55 % zu erhöhen. Dieses Ziel wurde mit 63 % Frauenanteil in 2018 übererfüllt. Die HFD ist bestrebt, herausragende Studentinnen auch nach erfolgreichem Hochschulabschluss weiter zu beschäftigen.

Es besteht auch in den MINT-Studiengängen ein breites Angebot zur Unterstützung von Vorkursen (Bsp. FB ET: Hands-On-Technik) bis hin zu intensiver Betreuung in Modulen mit hoher Durchfallquote. Kursangebote speziell für Frauen werden nur selten nachgefragt. Die Möglichkeit der Einrichtung monoedukativer Kurse steht Studentinnen des FB ET bei Bedarf zur Verfügung.

Gerade in dem jährlich stattfindenden Ideenwettbewerb der HFD zeigen sich Frauen als sehr erfolgreich und hochmotiviert. Die HFD möchte junge Frauen mittels Maßnahmen wie Firmenkontaktmesse, Module zur Berufsorientierung in den Curricula einzelner Studiengänge, Praxis- und Studienprojektphasen während des Studiums, fachbereichseigene Praxisreferate/Career Services sowie eine START-Agentur für Existenzgründungen dabei unterstützen, ihre bestmöglichen Karrierechancen zu verwirklichen.

Promovendinnen:

Die HFD unterstützt erfolgreich die Promotionstätigkeit ihrer herausragenden Absolventinnen. Die Zahl der laufenden Promotionen an der HFD betrug in 2018 58, davon 38 Promovendinnen (Stand 2009: 20 davon 10 Frauen): Dies entspricht einem Anteil von 65,5 %. Aktuell liegt der Promovendinnenanteil jedoch bei 51 %. Insbesondere bei dem eigenständigen Promotionsrecht ist der Frauenanteil mit 41 % niedriger als der Männeranteil. Mit der Novellierung des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) im

Dezember 2015 wurde für hessische HAWs erstmalig die Möglichkeit geschaffen, ein eigenständiges Promotionsrecht für forschungsstarke Fachrichtungen zu beantragen. Für insgesamt vier forschungsstarke Fachrichtungen wurde das Promotionsrecht durch das Land Hessen seither bewilligt:

- Promotionszentrum Globalisierung, Europäische Integration und Interkulturalität (eigenständig), Professorinnenanteil 60 %
- Promotionszentrum Public Health (eigenständig), Professorinnenanteil 60 %
- Promotionszentrum Soziale Arbeit (hochschulübergreifend), HFD-Professorinnenanteil 71 %
- Promotionszentrum Angewandte Informatik (hochschulübergreifend), HFD-Professorinnenanteil 29 %

Damit besteht für Nachwuchswissenschaftler*innen die Möglichkeit, direkt mit den Professor*innen der HFD wissenschaftlich zu arbeiten und den Dokortitel zu erwerben. Insgesamt konnten 22 Professorinnen der HFD ihre Forschungsstärke nachweisen. Mit dem Anstieg der Promovierenden entwickeln sich immer mehr Unterstützungsstrukturen:

- Errichtung einer Promotionskoordinationsstelle (Umfang 1,25 VZÄ)
- Beratung im Rahmen der Promotionsförderung seit 2008 durch die Promotionsbeauftragte
- Regelmäßig stattfindende Informationsveranstaltungen für Promotionsinteressierte seit 2009
- Betreuungsvereinbarung zwischen Promovend*in und Betreuer*in gewährleistet die inhaltliche und zeitliche Transparenz
- Schaffung von Qualifizierungsstellen durch die eigenen Promotionszentren und Forschungseinrichtungen, Bsp. Promotionsstellen im RIGL-Fulda
- Ausschöpfung des Plätzekontingents für Promovendinnen und Post-Docs in den Förderlinien ProCareer.Doc und ProAcademia von Mentoring Hessen
- Finanzierung von Promotionsstellen aus Mitteln des Professorinnenprogramms (PP I: 6 Stellen; PP II: 6 Stellen; PP III: voraussichtlich 3 Stellen – 1 Regelprofessur und 3 Vorgriffsprofessuren)
- Promotionsstipendien: 9 in 2018, davon 7 an Frauen vergeben
- Teilfinanzierung zweier MINT-Promotionsstellen aus Mitteln der Frauenförderung für drei Jahre
- Doktorand*innen-Kolleg, Forschungswerkstätte für Promovierende

- Workshops für Promovierende
- Hochschuldidaktischer Grundkurs für Doktorand*innen und Lehrbeauftragte: Frauenanteil 75 %
- Vollversammlung aller Doktorand*innen

Hochschule RheinMain:

Schülerinnen

- Girls Day
- Hessen-Technikum: Schnupperstudium und Unternehmenspraktikum für Abiturientinnen (ab 10/2019)

Studentinnen

- Mentoring Hessen: ProCareer.MINT, Mentoringprogramm für MINT-Studentinnen
- Seminar "Frauen in Ingenieurwissenschaften"
- Einrichtung einer Familienservicestelle als zentrale Anlaufstelle für Studierende (und Beschäftigte) mit Beratung und Information rund um das Thema "Ver Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie"
- Vernetzungstreffen für Studierende mit Kind
- Einrichtung der Services und des Informationsportals "FamilienKompass"
- Eltern-Kind-Raum Campus Rüsselsheim, Projekt: Eltern-Kind-Raum, Campus KSR
- Mobiles Kinderzimmer "Kids Box" am Fachbereich DCSM
- Flexible Kinderbetreuung für Studierende
- Projekt: „Wickelmöglichkeiten an allen Standorten“
- Projekt: "Nanny auf Abruf"

Promovendinnen

- Mentoring Hessen: ProCareer.Doc für Doktorandinnen
- Einzelcoachingangebote durch die Frauenbeauftragte der Hochschule

Übergreifend

Die HSRM hat 2007 das Zertifikat „Audit familiengerechte Hochschule“ erhalten. Die Re-Auditierung steht in 2020 an.

Technische Hochschule Mittelhessen:

Schülerinnen

- Girls' Day für Schülerinnen der Mittelstufe (160 Laborplätze in MINT-Fachbereichen der THM (Campus Gießen u. Friedberg), In 2018: 190 Teilnehmerinnen (109 in Gießen, 81 in Friedberg)
- MINT-Schülerinnen-Coaching (an MINT-EC-Schulen), Ziel: 2 – 3 Schulen pro Jahr, 16 Schülerinnen pro Coaching und Schule, vertiefte Orientierung mit Blick auf LK-Wahl, Coaching mit Blick auf Studienfach- und Berufsfeldwahl.
- Herausgabe einer Broschüre „Berufswunsch: INGENIEURIN“ im Jahr 2009
- Diverse Laborprojekte unter dem Titel „Frauen und Technik – das passt!“ (Fachliche Beispiele: Optik und Akustik, Webdesign, Robotik)
- Aufbau des RobertaRegioZentrums im Fachbereich IEM (Roboterbau für Mädchen)
- Summerschool „MINT meets Girls“ für Schülerinnen der 10.-13. Klasse
- Hessen-Technikum für Schulabsolventinnen: Das Projekt ermöglicht hessischen Abiturientinnen die Teilnahme an einem Schnupperstudium kombiniert mit Praktika in Unternehmen im Bereich der MINT-Fächer

Studentinnen

- THM MentorinnenNetzwerk (Anzahl der Teilnehmerinnen in den Jahren 2009 bis 2016 zwischen 4 und 10 Studentinnen je Jahr)
- Meat & Eat, Veranstaltung zur Begrüßung von Erstsemesterstudentinnen und Vernetzung aller Studentinnen (in 2018: 15 Teilnehmerinnen)
- Seminarprogramm für alle MINT-Studentinnen zu Studium- und Karriereentwicklung und –planung, Empowerment, professioneller Berufseinstieg (Themenbeispiele: „Treffend argumentieren – souverän kommunizieren“, „Gehaltsverhandlung“, Bewerbungstrainings“)
- Babysitter-Zuschuss/Hilfe in besonderen Lebenslagen für Studierende mit Kind
- Kinderbetreuung für Studierende mit Kind, auch in den Ferien.

Promovendinnen

- Mentoring Hessen, ProCareer.Doc (Anzahl der Teilnehmerinnen 2017 = 1, 2018 = 2)

- Promotionsabschluss-Stipendium für Doktorandinnen nach Familienphase, 12 Monate, ggf. Verlängerung um 6 Monate (seit 2016 fortlaufend finanziert aus dem Strategischen Forschungsfonds der THM)
- Laborunterstützung durch studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft bis max. 60 Std. pro Monat (Finanzierung von Forschungsarbeiten im Labor, wenn diese aus medizinischen Gründen, insb. bei Schwangerschaft und Stillzeit, nicht selbst durchgeführt werden können)
- Betreuungskostenzuschuss als Ausgleich für den Betreuungsmehraufwand, der sich aus der wissenschaftlichen Tätigkeit ergibt.

Übergreifend

- Fachtagung „Mehr Studentinnen für die MINT-Fächer“ in 2011.

Die nachfolgenden Maßnahmen gehören zum Programm der THM zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in MINT:

- Anschub-Stipendium für Promotionsvorhaben
- Promotionsabschluss-Finanzierung für Doktorandinnen in MINT (als Stipendium oder als Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin, max. 6 Monate)
- Reisekostenzuschuss für Doktorandinnen in MINT für die aktive Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen, Summer Schools, wissenschaftlichem Austausch, Qualifizierungsmaßnahmen.

Hochschule Geisenheim University:

Da die Hochschule erst gut 6 Jahre alt ist, können keine über 10 Jahre zurückgehenden Angaben gemacht werden.

- Die HGU hat 2013 einen Frauenförderplan verabschiedet
- Seit 2015 ist sie familienfreundlicher Arbeitgeber (zertifiziert)
- Seit 2017 familienfreundliche Hochschule
- Die Gleichstellung im Studium wurde kontinuierlich gefördert und die weibliche Studienanfängerquote lag 2018 bei 41% (Maßnahmen zielgruppenspezifische Information und Anwerbung).
- Die Dienstvereinbarung „flexible Arbeitszeit“ wurde 2017 überarbeitet, um insbesondere Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.
- Die HGU hat einen zertifizierten Pflegeguide als Ansprechpartnerin vor allem für Hochschulangehörige (meist Frauen) die in der Familie pflegend tätig sind.

- Der Professorinnenanteil lag 2018 bei 31%
- Von 346 VZÄ technisch-administrativen Personal sind 56% Frauen.
- Die HGU nimmt Teil am Programm „Mentoring Hessen“ als etabliertes und bewährtes Instrument zur Frauenförderung in der Wissenschaft. Die Frauenbeauftragte der HGU fungiert als Kontaktperson für die Interessierten der nunmehr vier Förderlinien ProCareerMINT, ProCareer.Doc, ProAcademia und ProProfessur. 2017 gab es in den Förderlinien ProCareer.Doc und ProAcademia neun aktive Mentees.
- Der Anteil Frauen bei den Promovierenden lag 2018 bei 59,4%.

Anlage 5

Berufungen von Professorinnen durch ein ad personam-Verfahren im Vergleich zu Professoren seit 2015:

Technische Universität Darmstadt:

Jahr	2015	2016	2017	2018
ad personam-Verfahren	3	3	6	7
davon Professorinnen	0	1	2	2
Anteil	0%	33%	33%	29%

Quelle: Gender-Datenreport der TU Darmstadt 2019

In Summe:

Ad-personam-Verfahren seit 2015	19
davon Professorinnen	5
Anteil	26%

Justus-Liebig-Universität Gießen:

An der Justus-Liebig-Universität wurden seit 2015 fünf ad-personam-Verfahren abgeschlossen. Drei Professuren wurden mit Männern, zwei mit einer Frau besetzt. Derzeit laufen drei weitere ad-personam-Verfahren mit zwei Männern und einer Frau.

Ad-personam-Verfahren seit 2015	5
davon Professorinnen	2
Anteil	40%

Philipps-Universität Marburg:

An der Philipps-Universität wurden seit dem 1.1.2015 bis heute (5.8.2019) insgesamt 18 Professuren (7 Wissenschaftlerinnen und 11 Wissenschaftler) durch ad personam Berufungen besetzt (siehe Tabelle unten). Bei 9 Verfahren (4 Wissenschaftlerinnen und 5 Wissenschaftler) handelte es sich nach erfolgreichen Bleibeverhandlungen um die direkte Berufung auf eine W3-Professur (von W2), die formal ebenfalls verkürzte Verfahren (=ad personam Berufungen) darstellen.

	2015	2016	2017	2018	2019	GESAMT
Summe	4 (2 Frauen)	3 (1 Frau)	1	1	-	9 (3 Frauen)
Summe (Bleibeverh.)	3 (1 Frau)	2 Frauen	0	1	3 (1 Frau)	9 (4 Frauen)
GESAMT	7 (3 Frauen)	5 (3 Frauen)	1	2	3 (1 Frau)	18 (7 Frauen)

In Summe:

Ad-personam-Verfahren seit 2015	18
davon Professorinnen	7
Anteil	39%

Universität Kassel:

Ad personam-Verfahren sind an der Universität Kassel sehr selten und stehen in der Regel im Zusammenhang zur Abwehr eines externen Rufs. Seit dem Jahr 2015 wurde eine Professorin durch ein ad personam-Verfahren von einer zunächst befristeten auf eine unbefristete Professur berufen. Bei einer weiteren Professorin erfolgte eine ad personam-Anhebung von W2 auf W3 zur Rufabwehr. Berufungen von Professoren durch ein ad personam-Verfahren sind nicht erfolgt.

In Summe:

Ad-personam-Verfahren seit 2015	2
davon Professorinnen	2
Anteil	100%