

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2026-2031

nach HGIG §§ 5-7

Erstellt 30.11.2025

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2026-2031

Inhalt

Präambel.....	1
1. Bilanz des Frauenförderplans 2019-2025	3
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur.....	10
2.1. Beschäftigte insgesamt in Vollzeit und Teilzeit	10
2.1.1. Höherer Dienst (E13-E15 und A14, WL1 und WL3, C2-3, W2)	13
2.1.2. Gehobener Dienst (E9b-E12 und A11-12).....	19
2.1.3. Mittlerer Dienst (E6-E9a)	20
2.1.4. Einfacher Dienst (E2-E5).....	21
2.1.5. Exkurs: Beschäftigte in überhöftiger Teilzeit	22
2.2. Befristet Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit.....	24
2.2.1. Höherer Dienst (E13-E15 und A14, WL1 und WL3, C2-3, W2)	27
2.2.2. Gehobener Dienst (E9b-E12 und A11-12).....	29
2.2.3. Mittlerer Dienst (E6-E9a)	30
2.2.4. Einfacher Dienst (E2-E5).....	31
2.3. Weiteres Personal, Studierende und Gremien	32
2.3.1. Auszubildende	32
2.3.2. Zahl der Anwärtinnen und Bewerber	32
2.3.3. Führungskräfte	33
2.3.4. Wissenschaftliches Personal und studentische Hilfskräfte	35
2.3.5. Studierende	37
2.3.6. Gremien.....	50
2.3.7. Gesamtübersicht wissenschaftliche Qualifikationsstufen und Vergleich zu 2018	51
2.3.8 Exkurs: Bereich IT und Digitalisierung.....	52
2.4 Zahlen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	53
3. Zusammenfassende Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern.	56
4. Zahl und Schätzung der voraussichtlich freiwerdenden und zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen	57
5. Verbindliche Zielvorgaben bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ HGIG 6, 2)..	58

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2026-2031

6. Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern/ aller Geschlechter	59
6.1 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	59
6.1.1 Flexibles Arbeiten, Homeoffice und Desk Sharing	59
6.1.2 Gesundheitsvorsorge	60
6.1.3 Bau- und Infrastruktur	61
6.1.4 Sicherheit und Bedrohungsmanagement.....	63
6.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Geschlechter	64
6.2.1 Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber/ Hochschule Land Hessen“ ...	64
6.2.2. Weiterführung audit familiengerechte hochschule und Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber/ Hochschule Land Hessen“	68
6.3 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen	69
6.4 Maßnahmen der Geschlechtergerechten Personalentwicklung	71
6.4.1 Potenzialerkennung und -förderung	71
6.4.2 Entwicklung von Personalauswahlkriterien	72
6.4.3 Fortbildungsmaßnahmen	73
6.4.4 Übertragung von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen.....	74
6.4.5 Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen.....	74
6.4.6 Familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten.....	75
6.4.7 Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben,	75
6.4.8 Geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung	75
6.4.9 Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern /alle Geschlechter	76
6.4.10 Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern.....	76
6.5 Weitere Maßnahmen für mehr Chancengerechtigkeit	76
6.5.1 Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversity.....	76
6.5.2 Förderung von Frauen insbesondere in den MINT-Fächern (Maßnahme 1 des Professorinnenprogramms 2030)	77
6.5.3 Förderungen von Frauen in der Wissenschaft (Maßnahme 2 des Professorinnenprogramms 2030)	78

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2026-2031

6.5.4	Schutz vor sexualisierter Belästigung und Diskriminierung.....	79
6.5.5	Gender-Monitoring	79
6.5.6	Verzahnung mit den anderen Strategien der Hochschule: Diversität, Nachhaltigkeit, Internationalität	80
6.6	Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung und der Forschungsqualität durch die systematische Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten	81

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Personalbestand der Frankfurt UAS – Alle Beschäftigten.....	11
Tabelle 2:	Frauenanteil in % am Personalbestand der Frankfurt UAS im Zeitverlauf– Alle Beschäftigten	12
Tabelle 3:	Personalbestand der Frankfurt UAS nach Dienstgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang – Alle Beschäftigten.....	12
Tabelle 4:	Personalbestand der Frankfurt UAS nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang – Höherer Dienst	13
Tabelle 5:	Personalbestand der Frankfurt UAS nach Besoldung, Geschlecht und Beschäftigungsumfang – Professor*innen.....	14
Tabelle 6:	Frauenanteil in % am Personalbestand der Frankfurt UAS im Zeitverlauf – Professor*innen.....	14
Tabelle 7:	Frauenanteil in % der Fachbereiche der Frankfurt UAS– Professor*innen	15
Tabelle 8:	Frauenanteil in % der Fachbereiche der Frankfurt UAS im Zeitverlauf – Professor*innen.....	15
Tabelle 9:	Personalbestand der Frankfurt UAS nach Besoldung, Geschlecht und Beschäftigungsumfang –Höherer Dienst ohne Professor*innen	17
Tabelle 10:	Personalbestand der Frankfurt UAS nach Dienstgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang – Gehobener Dienst.....	19
Tabelle 11:	Personalbestand der Frankfurt UAS der Dienstgruppe Gehobener Dienst	19
Tabelle 12:	Personalbestand der Frankfurt UAS nach Dienstgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang – Mittlerer Dienst.....	20
Tabelle 13:	Personalbestand der Frankfurt UAS der Dienstgruppe Mittlerer Dienst.....	20
Tabelle 14:	Personalbestand der Frankfurt UAS nach Dienstgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang – Einfacher Dienst	21
Tabelle 15:	Beschäftigte in überhöftiger Teilzeit.....	22
Tabelle 16:	Befristet Beschäftigte der Frankfurt UAS nach Beschäftigungsumfang Vollzeit und Teilzeit	24
Tabelle 17:	Personalbestand der Frankfurt UAS nach Dienstgruppen, Geschlecht und Befristung – Vollzeitbeschäftigte	25
Tabelle 18:	Personalbestand der Frankfurt UAS nach Dienstgruppen, Geschlecht und Befristung – Teilzeitbeschäftigte	26

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2026-2031

Tabelle 19: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Vollzeit/Teilzeit, Geschlecht und Befristung – Höherer Dienst	27
Tabelle 20: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Geschlecht und Befristung – Professor*innen, Vollzeit/Teilzeit.....	28
Tabelle 21: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Dienstgruppen, Geschlecht und Befristung – Gehobener Dienst	29
Tabelle 22: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Dienstgruppen, Geschlecht und Befristung – Mittlerer Dienst.....	30
Tabelle 23: Personalbestände der FRA UAS nach Geschlecht und Berufsgruppe – Auszubildende.....	32
Tabelle 24: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Geschlecht und Abteilung – Alle WiMis.....	35
Tabelle 25: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Geschlecht und Abteilung – befristete WiMis.....	35
Tabelle 26: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Geschlecht und Fachbereich – Promovierende	36
Tabelle 27: Studierende der FRA UAS nach Geschlecht und Abteilung – studentische Hilfskräfte	36
Tabelle 28: Studierende der FRA UAS nach Geschlecht und Fachbereich – Alle Studierenden.....	37
Tabelle 29: Studierende der FRA UAS nach Geschlecht und Fachbereich – Bachelorstudierende	37
Tabelle 30: Studierende der FRA UAS nach Geschlecht und Fachbereich – Masterstudierende.....	38
Tabelle 31: Absolvent*innen der FRA UAS nach Geschlecht und Fachbereich – Alle Studiengänge	38
Tabelle 32: Absolvent*innen der FRA UAS nach Geschlecht und Fachbereich – Bachelor-Studiengänge	39
Tabelle 33: Absolvent*innen der FRA UAS nach Geschlecht und Fachbereich – Master-Studiengänge	39
Tabelle 34: Qualifikationsstufen	51
Tabelle 35: Frauenanteil in den Bereichen IT und Digitalisierung.....	52
Tabelle 36: Anteile Care-Aufgaben Beschäftigte.....	53
Tabelle 37: Personen in Elternzeit 2024	53
Tabelle 38: Freiwerdende Professuren bis 2031.....	57
Tabelle 39: Maßnahmen Gütesiegel „Familienfreundliche Hochschule Land Hessen“	64

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauen und Männer in den Branchen Maschinenbau und Erziehung und Unterricht 2021	22
Abbildung 2: Erwerbstätigenquote 2025.....	27

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2026-2031

Abbildung 3: Hochschulleitung Stand 01.05.2025	33
Abbildung 4: Dekanatsleitungen Stand 01.05.2025	33
Abbildung 5: Dezernatsleitungen Stand 01.05.2025	34
Abbildung 6: Entwicklung der Studierendenzahlen nach BA-Studiengängen am Fb 1 im Zeitverlauf.....	40
Abbildung 7: Entwicklung der Studierendenzahlen nach BA-Studiengängen am Fb 2 im Zeitverlauf – Teil 1	41
Abbildung 8: Entwicklung der Studierendenzahlen nach BA-Studiengängen am Fb 2 im Zeitverlauf – Teil 2	42
Abbildung 9: Entwicklung der Studierendenzahlen nach BA-Studiengängen am Fb 3 im Zeitverlauf.....	43
Abbildung 10: Entwicklung der Studierendenzahlen nach BA-Studiengängen am Fb 4 im Zeitverlauf.....	44
Abbildung 11: Entwicklung der Studierendenzahlen nach MA-Studiengängen am Fb 1 im Zeitverlauf.....	45
Abbildung 12: Entwicklung der Studierendenzahlen nach MA-Studiengängen am Fb 2 im Zeitverlauf.....	46
Abbildung 13: Entwicklung der Studierendenzahlen nach MA-Studiengängen am Fb 3 im Zeitverlauf.....	47
Abbildung 14: Entwicklung der Studierendenzahlen nach MA-Studiengängen am Fb 4 im Zeitverlauf.....	48
Abbildung 15: Geschlechterverteilung in Gremien zum 31.12.2024	50
Abbildung 16: Bezahlte und unbezahlte Arbeit in Std. 2022.....	54

Präambel

Seit der Erstellung des letzten Frauenförderplans 2019-2025 im November 2018 haben sich die gesellschaftlichen und politischen Verhältnisse stark gewandelt, was auch großen Einfluss auf die Hochschulpolitik und die Geschlechterpolitik an den Hochschulen hat. Als wichtigste Ereignisse seien die Corona-Pandemie (seit Dezember 2019) und der Ukrainekrieg (seit Februar 2022) genannt, aber auch geänderte politische Verhältnisse durch Neuwahlen in Hessen (2023), im Bund (2024) und in den USA (2024). Während die Coronapandemie u.a. zu großen organisatorischen Veränderungen an den Hochschulen geführt hat (u.a. massive Ausweitung von Online- und Hybridlehre, flexiblere Arbeitszeiten und neue Homeofficeregelungen) hat der Ukrainekrieg und die neue Sicherheitslage nicht zuletzt zu massiven finanziellen Belastungen von Bund und Ländern beigetragen, die auch die finanziellen Spielräume im Bereich der Bildungspolitiken einschränken und starken Einfluss auf Forschungspolitiken haben (u.a. mehr Mittel für Sicherheits- und militärische Forschung). Die Novellierung des HessHG in 2021 hat zu einigen Neuerungen geführt, u.a. die Nennung verschiedener Geschlechtsidentitäten und die Etablierung einer Ansprechperson für Antidiskriminierung an den Hochschulen, ohne aber deren Status, Rechte und Aufgaben näher zu konkretisieren. Die Novellierung des HGLG 2023 dagegen hat kaum Änderungen erbracht, die Änderungs- und Aktualisierungsvorschläge der Landeskonzferenzen der kommunalen und der hochschulischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurden nicht aufgenommen.

Die aktuelle Landesregierung hat im Mai 2024 für das Ressort des HMWK eine „Dienstanweisung (...) zur geschlechtergerechten Schreibweise und Bezeichnung von Personen“ veröffentlicht, die es den Hochschulen untersagt, geschlechtergerechte Schreibweisen im Bereich der Auftragsangelegenheiten zu verwenden. Dieser historisch einmalige Erlass hat ebenfalls Einfluss auf Geschlechterpolitiken an den Hochschulen.

Gleichzeitig hat das Erstarken rechter Parteien und politischer Akteure, insbesondere der Partei AfD, dazu geführt, dass politische Instrumente wie Kleine oder Große Anfragen im Landtag, die auch an die Hochschulen gerichtet sind, aber auch verstärkt Soziale Medien dazu genutzt werden, Frauen- und Gleichstellungspolitiken grundsätzlich in Frage zu stellen, zu diskreditieren und zu verunglimpfen, ebenso wie deren Akteur*innen, die sich zunehmenden Angriffen ausgesetzt sehen.

Durch den neuen Hochschulpakt 2026-2030 kommen massive Mittelkürzungen auf die Hochschulen zu, die ihren Handlungsspielraum gravierend einschränken und zu Personalabbau führen werden. Damit entfallen auch gleichstellungsorientierte Steuerungsmöglichkeiten in diesem Bereich. Wenn kein Personal mehr eingestellt werden kann, weil die Mittel dafür fehlen, können auch Unterrepräsentanzen von Frauen nicht mehr verändert werden – im Gegenteil. Besonders umworbene qualifizierte Frauen werden die Hochschule verlassen, wenn sie woanders bessere Bedingungen vorfinden. Im Jahr 2025 hatte die Frankfurt UAS nach intensiven Bemühungen und als Ergebnis erfolgreicher Gleichstellungspolitiken erstmals vier Frauen auf ersten Listenplätzen im Bereich Informatik und Mathematik. Aufgrund der Mittelkürzungen können sie nicht berufen

werden. Damit sind auch die Quoten aus dem Frauenförderplan 2019-2025 nicht mehr erreichbar, die ansonsten erfüllt worden wären.

Während einerseits in den letzten Jahren in vielen Bereichen große Fortschritte in der Gleichstellung und im Bereich Chancengerechtigkeit erzielt werden konnten, sehen sich diese Errungenschaften besonders in den letzten Jahren andererseits einem ständig wachsenden Druck ausgesetzt, der aktuell dazu führt, dass eher das Erreichte verteidigt werden muss, als dass es möglich ist, innovativ weiter voranzugehen und die Vision einer gleichberechtigten und chancengerechten Hochschule resp. Gesellschaft endlich zu verwirklichen.

Die Frankfurt UAS bekennt sich weiterhin entschieden zu einer dialogorientierten und inklusiven Hochschule und sieht in der Herstellung von Chancengerechtigkeit und der Gleichstellung der Geschlechter eine übergeordnete Querschnittsaufgabe. Sie wird – soweit es in ihren Möglichkeiten liegt – weiterhin Frauen gezielt fördern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert oder strukturell benachteiligt sind und wird dabei intersektionale Betrachtungsweisen im Hinblick auf Ungleichbehandlung und Diskriminierung aller Geschlechter berücksichtigen. Sie wird ihre Mitglieder und Angehörigen weiterhin darin unterstützen, Studium oder Beruf mit Care-Aufgaben zu verbinden, ohne dass ihnen dadurch Nachteile entstehen. Dies ist auch künftig im Hinblick auf Bindung und Gewinnung von Arbeitskräften für den öffentlichen Dienst ein Muss, da Frauen ein wichtiges Potenzial an Fachkräften bilden. Die Frankfurt UAS wird alles in ihrer Macht Stehende tun, um alle Geschlechtsidentitäten zu integrieren und zu respektieren und allen Gruppen in der Hochschule ein diskriminierungsfreies Studieren und Arbeiten zu ermöglichen. Und sie wird die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung und Lehre ebenso wie die Frauen- und Genderforschung im Sinne der Wissenschaftsfreiheit fördern, weil dies die Qualität von Forschung erhöht und neue, gesellschaftlich und politisch wertvolle Erkenntnisse bringt.

1. Bilanz des Frauenförderplans 2019-2025

Der Frauenförderplan 2019-2025 (FFP 2025) war sehr umfangreich und ehrgeizig formuliert und umfasste eine Vielzahl von Maßnahmen. Sehr vieles davon wurde umgesetzt; in einigen Bereichen ist die Umsetzung aus verschiedenen Gründen nicht gelungen. In diesem Kapitel werden die Hauptziele zusammengefasst und ein abschließendes Fazit gezogen.

Die im Frauenförderplan 2019-2025 im Kapitel 4 (4.1-4.12) benannten Einzelmaßnahmen sind in einer Übersicht erfasst, die diesem Frauenförderplan als Anhang beigelegt sind. Hier kann im Einzelnen nachgelesen werden, was umgesetzt werden konnte und was nicht.

Einige der nicht erreichten Ziele werden in den neuen Frauenförderplan 2026-2031 übernommen.

Im Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2019-2025 waren nach der Analyse der Zahlen vor allem folgende übergeordnete und langfristige **Aufgaben und Ziele** benannt worden:

- 1) **Erhöhung des Frauenanteils** oder des **Männeranteils** in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vor allem im (nicht-)technischen und im (nicht-)wissenschaftlichen Bereich (Zusammenfassungen FFP 2025 S. 11, 18), bei den Professor*innen insbesondere im Fachbereich 2 (Zusammenfassung FFP 2025 S. 15).
- 2) Verschiedene **Analysen**, z.B. zur **Unterrepräsentanz** von Männern bzw. zur **Überrepräsentanz** von Frauen im (nicht-)wissenschaftlichen und (nicht-)technischen Bereich (Zusammenfassungen FFP 2025 S. 11, 15, 18) oder zum hohen Teilzeitanteil bei Frauen (Zusammenfassungen FFP 2025 S. 15, 18).
- 3) **Maßnahmen** zur Verbesserung der Situation von **Teilzeitbeschäftigten** (Zusammenfassungen FFP 2025 S. 11, 18).
- 4) **Überprüfung und Verbesserung von Arbeitszeitregelungen** (Zusammenfassung S. 18).
- 5) **Aktive Anwerbung von weiblichen Auszubildenden**, v.a. im Bereich Fachinformatik (Zusammenfassung FFP 2025 S. 23).
- 6) **Paritätische Besetzung von Führungspositionen** und gezielte **Schulungen des Führungspersonals** zu Gender- und Diversity-Themen und Vereinbarkeit (Zusammenfassung FFP 2025 S. 25).
- 7) **Erhöhung des Frauenanteils** in den **wissenschaftlichen Qualifikationsstufen** und beim **Lehrpersonal**, insbesondere in den Fachbereichen 2 (Kaskadenmodell) und 3 (Zusammenfassung FFP 2025 S. 28, und 33).
- 8) Geschlechtsspezifische **Analysen** von **Abbruchquoten** bei **Studierenden**, **Erhöhung des Frauenanteils** bei Studierenden des Maschinenbaus und der Informatik sowie des **Männeranteils** in der Sozialen Arbeit, der Pflege u.a. (Zusammenfassung FFP 2025 S. 33).

- 9) Paritätische Besetzung von **Gremien** und geschlechtsspezifische **Analysen** zur Verteilung von Aufgaben in der **Selbstverwaltung** (Zusammenfassung FFP 2025 S. 35).
- 10) **Analysen** und **Maßnahmen** zur Verbesserung der **Vereinbarkeit**: Ermutigung von Männern zur Übernahme von Care-Arbeit, Ermöglichung flexiblerer Lebensarbeitszeit, Ermöglichung von Führen in Teilzeit, vollzeitnahe Teilzeit etc. (Zusammenfassung FFP 2025 S. 43).

Vieles davon wurde erreicht und durchgeführt, einiges nicht, die Details dazu finden sich in Kapitel 2 (FFP 2025) bei der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur und in der Detailauswertung zu den einzelnen Maßnahmen (siehe Zusammenfassung im Folgenden und die detaillierte Übersicht im Anhang).

Als **Arbeitsschwerpunkte** bis 2025 wurden benannt (FFP 2025 S. 45):

- I. Verbesserung der Organisationsstrukturen der Hochschule
- II. Verbesserung der Situation befristeter Beschäftigter
- III. Verbesserung der Situation von Teilzeitbeschäftigten
- IV. Weiterer Ausbau der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- V. Aufbau einer geschlechtergerechten Personalentwicklung und Ausweitung interner Fortbildungsprogramme
- VI. Verbesserung der Situation von Mitarbeiter*innen mit Behinderung
- VII. Ausbau und Professionalisierung der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstrukturen
- VIII. Systematische und qualitätsgesicherte Förderung von Frauen in MINT-Fächern
- IX. Systematische Umsetzung von Gender- und Diversity-Aspekten in der Bauplanung
- X. Förderung der Genderforschung

In allen Arbeitsbereichen fanden Aktivitäten statt, nicht überall wurden die angestrebten Fortschritte erzielt (siehe auch hier die Zusammenfassung im Folgenden und die detaillierte Übersicht im Anhang).

Als zu erreichende Quotenziele waren festgelegt worden:

Professuren

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

Dies wurde nicht erreicht. Grund ist vor allem der Berufungsstopp im Jahr 2025, weshalb vier Frauen auf ersten Listenplätzen nicht berufen werden konnten. Mit diesen Berufungen wäre der Frauenanteil auf 20% gestiegen und das Ziel wäre erreicht worden.

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

Dies wurde nicht erreicht, aber eine leichte Erhöhung des Frauenanteils auf 32,4%.

Honorarprofessuren

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

Dies wurde nicht erreicht. Der Frauenanteil liegt aktuell bei 10,7%, wird aber kurzfristig wieder etwas sinken, da zwei neue Honorarprofessuren für männliche Kandidaten in Vorbereitung sind. Bislang ist es noch nicht gelungen, die Regelungen für die Berufung von Honorarprofessuren geschlechtergerecht zu überarbeiten und damit die strukturelle Benachteiligung von Frauen aufzuheben.

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

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

Dies wurde mehr als erreicht. Der Frauenanteil bei den WiMis lag im Fachbereich 2 Ende 2024 bei 32,4% und damit 10,2 Pp. über dem Frauenanteil an den Studierenden, d.h. die Frauenförderung in diesem Bereich war besonders erfolgreich.

Um die weiter oben genannten Aufgaben und Ziele in den genannten Arbeitsschwerpunkten zumindest in Teilen verwirklichen zu können wurden zwölf Bereiche benannt, in denen Maßnahmen umgesetzt wurden. Sie werden im Folgenden kurz skizziert. Die Detailübersicht zu den einzelnen Maßnahmen findet sich wie erwähnt im Anhang.

Zusammenfassung der durchgeführten Maßnahmen und der erreichten Ziele

Im **Bereich 4.1 – Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und Gewährleistung der Entgeltgleichheit** konnten viele Vorhaben umgesetzt werden. Beschleunigt durch die Coronapandemie und die damit verbundenen Maßnahmen wurde insbesondere eine großzügige Regelung zu Homeoffice und mobilem Arbeiten ermöglicht, die vielen Mitarbeitenden die Vereinbarkeit erleichtert und somit auch Personen mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen und Mobilitätseinschränkungen eine bessere Arbeitsorganisation ermöglicht. Auch die in 2020 unterschriebene Dienstvereinbarung zur Einführung von flexiblen Arbeitszeitkonten ermöglicht sowohl für die Dienstherrin wie auch für die Beschäftigten eine sehr flexible Handhabung von Zeitguthaben, denn Mehrarbeitsstunden aus Arbeitsspitzen können in ein individuelles Flex+-Konto überführt und in Absprache mit den Vorgesetzten auch wieder als Freizeitausgleich genutzt werden (FFP 2025, Aufgaben und Ziele 4 und 10).

Durch das Engagement der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in überregionalen Arbeitszusammenhängen (bukof-Kommission für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung) werden Wertschätzung und angemessene Entgelte in typischen Frauenberufen, wie z. B. Sekretariaten, gefördert und für eine Überprüfung der Tätigkeitsmerkmale, die sich in den letzten Jahren stark verändert haben, sensibilisiert.

Durch die in 2024 begonnene Reorganisation der Hochschule im Prozess NOVA befindet sich das Ziel der Verbesserung der Organisationsstrukturen der Hochschule in der Umsetzung (FFP 2025, Arbeitsschwerpunkt I), im Zuge dessen werden auch Tätigkeitsbeschreibungen überprüft und Führungsaufgaben transparenter definiert. In einigen Arbeitsbereichen, in denen vorwiegend Frauen oder vorwiegend Männer arbeiten, konnte die Arbeitssituation nachhaltig verbessert werden. Auch die Sicherheit auf dem Campus hat sich deutlich verbessert und das Gesundheitsmanagement wurde ausgebaut.

Die Ziele und Maßnahmen, die nicht gut umgesetzt werden konnten, haben ihre Ursache vor allem darin, dass es in den vergangenen Jahren u.a. aufgrund des Fachkräftemangels nicht gelungen ist, die Personalabteilung (HR) und insbesondere die Personalentwicklung in fachlich ausreichendem Maße zu besetzen. So konnte die Fort- und Weiterbildung für bestimmte Gruppen, z.B. Teilzeitbeschäftigte (FFP 2025, Aufgaben und Ziele 3, Arbeitsschwerpunkt III), und auch die Beratungsangebote, z.B. für befristet Beschäftigte (FFP 2025, Arbeitsschwerpunkt II, V), nicht wie geplant ausgebaut und weiterentwickelt werden.

Im **Bereich 4.2 – Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer** – konnte ebenfalls viel erreicht werden (FFP 2025, Arbeitsschwerpunkt IV). Das Familienbüro und seine Angebote (z.B. Eltern-Kind-Zimmer) wurden ausgebaut, das audit familiengerechte hochschule wurde weitergeführt und damit wurde durch zahlreiche Einzelmaßnahmen der Kulturwandel zu einer familiengerechten Hochschule weiter vorangebracht. Durch die gezielte Erhebung von Kennzahlen zur Vereinbarkeit in Mitarbeitendenbefragungen ist der große Anteil von Mitarbeiter*innen mit Care-Aufgaben, der bei den Beschäftigten bei über 45% liegt, deutlich geworden.

Neu in den Blick genommen wird die Rolle von Vätern für die bessere Vereinbarkeit, die bereits mit der Inanspruchnahme von Elternzeit beginnt. So wurde den männlichen Hochschulangehörigen mit zwei Online-Veranstaltungen des Frauenbüros erstmals ein Angebot zu diesem Thema gemacht. Bessere Vereinbarkeit ist auf die Mitwirkung der Väter angewiesen, daher sollen Vorgesetzte ihre Mitarbeiter in der Inanspruchnahme von Elternzeit unterstützen (FFP 2025, Aufgaben und Ziele 10).

Auch die Dienstvereinbarung zu den Jahresgesprächen aus 2019 enthält einen Passus mit Fragen, die insbesondere auf Bedarfe zur Vereinbarkeit von Care-Aufgaben mit dem beruflichen Alltag der Beschäftigten abzielen.

Es ist gelungen, wieder flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten (BeKidz und Ferienbetreuung) anzubieten, die sehr gut genutzt werden. Das Ziel der Erweiterung der Betreuungsplätze in der Kita Campuskids konnte wegen fehlender finanzieller Mittel (der Ausbau des Gebäudes zu sehr hohen Kosten – über 1 Mio. Euro – wäre erforderlich gewesen) nicht umgesetzt werden. Die Konzeption des Forschungsorientierten Kinderhauses wurde geprüft und das Konzept verändert, auch hier fehlte es an den finanziellen Mitteln, um z.B. die dazu gehörigen Lernwerkstätten weiterzuführen.

Dafür wurde die gesamte neue Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversity im Kinderhaus untergebracht, so dass sich die Nutzungen ergänzen.

Die bessere Unterstützung von Mitarbeiter*innen mit befristeten Verträgen bei Schwangerschaft und Elternzeit wie auch die bessere Wiedereingliederung von Mitarbeiter*innen nach Familienpausen konnte noch nicht wie gewünscht umgesetzt werden. Auch hier waren fehlende Ressourcen in HR und in der Personalentwicklung der Hauptgrund dafür.

Der **Bereich 4.3. - Geschlechtergerechte Personalentwicklung** – wurde nur teilweise umgesetzt (FFP 2025, Arbeitsschwerpunkt V), und zwar vor allem im Bereich des wissenschaftlichen Personals. Eine bessere Umsetzung im nicht-wissenschaftlichen Bereich scheiterte an den bereits mehrfach erwähnten fehlenden Ressourcen im Bereich HR und in der Personalentwicklung. Im Wissenschaftsbereich wurden mithilfe des Professorinnenprogramms III Maßnahmen geschaffen, die Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aller Karrierestufen ganz gezielt in ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützen und fördern (FFP 2025, Arbeitsschwerpunkt VIII). Dies lässt sich auch an den Zahlen festmachen: der Frauenanteil konnte in allen Karrierestufen bis hinauf zu den Professorinnen gesteigert werden (FFP 2025, Aufgaben und Ziele 7). Noch nicht eingelöst ist eine bessere Erfassung, Unterstützung und Förderung von Mitarbeitenden im Bereich des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements und noch nicht umgesetzt sind die Aufgaben im Bereich gender- und diversitygerechte Führung in der Wissenschaft. Hier wird es aber ebenfalls im Zuge des Reorganisationsprozesses NOVA zu Verbesserungen kommen, außerdem sind beantragte Mittel im Professorinnenprogramm 2030 für die letztgenannte Aufgabe vorgesehen.

Im **Bereich 4.4 – Geschlechtergerechte Personalrekrutierung** – konnte nur ein Teil umgesetzt werden. Auch hier sind vor allem fehlende Ressourcen in HR und in der Personalentwicklung die Ursache dafür. Ein Teil der Analysen hat stattgefunden im Rahmen der Maßnahmen, die aus dem Professorinnenprogramm III finanziert wurden (FFP 2025, Aufgaben und Ziele 2), und Fortschritte wurden erreicht in der gender- und diversitygerechten Formulierung von Stellenausschreibungen, was sich bereits in den Bewerbungen vor allem auf Professuren bemerkbar macht. Der Anteil von Bewerberinnen insbesondere im MINT-Bereich konnte erhöht werden. Die Hochschule wird die Ziele der geschlechtergerechten Personalrekrutierung beibehalten, dies hat sie nicht zuletzt dadurch unterstrichen, dass sie in 2025 die Selbstverpflichtung der HRK zu gender- und diversitygerechten Berufungsverfahren unterzeichnet hat. Allerdings ist fraglich, wann dies umgesetzt werden kann, da der Hochschulpakt 2026-2031 einen beträchtlichen Personalabbau erzwingt und Rekrutierungsfragen damit in den Hintergrund treten.

Der **Bereich 4.5 – Verbesserung der Situation von Frauen und Männern mit Behinderung** – wurde teilweise umgesetzt (FFP 2025, Arbeitsschwerpunkt VI). Die Vorteile der neuen Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit und zum Homeoffice/Mobilen Arbeiten für Mitarbeitende mit Behinderung wurden bereits erwähnt; die Verstetigung und der Ausbau

der Personalressourcen im Bereich Studierende mit Behinderung und Beeinträchtigung wurde erreicht. Durch die Eingliederung dieser Fachstelle in die Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversity (siehe unten) konnten weitere Synergieeffekte erzielt werden. Sehr viel Luft gibt es noch im Bereich der Barrierefreiheit und der Verbesserung der Gebäude. Hier sind der Hochschule aber ebenfalls durch fehlende Ressourcen vielfach die Hände gebunden (s. auch 4.10).

Der **Bereich 4.6 – Besetzung von Gremien** – hat sich durchweg positiv entwickelt (FFP 2025, Aufgaben und Ziele 9). Hier ist an vielen Stellen (u.a. Hochschulrat) eine Parität erreicht worden.

Sehr erfolgreich war auch der **Bereich 4.7 – Ausbau der Gleichstellungsstrukturen an der Frankfurt UAS** (FFP 2025, Arbeitsschwerpunkt 7). Hier wurden alle Vorhaben mehr als erfüllt. Mit der Einrichtung zunächst des Referats Chancengleichheit und Diversity und dann im Zuge des Reorganisationsprozesses NOVA der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversity wurden die Aktivitäten der Hochschule in diesem Bereich gebündelt und professionalisiert. Ergänzt durch Mittel aus dem Professorinnenprogramm III konnten hier neue Strukturen geschaffen werden, die die Weiterentwicklung der Hochschule zu mehr Chancengerechtigkeit und Diversität entscheidend voranbringen und die für Mitarbeitende und Angehörige der Hochschule ein breites Unterstützungsangebot bereitstellen.

In 2024 wurde auch eine neue Satzung erstellt, die die Findung und Ernennung von zentralen sowie erstmals von dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen regelt und die die Frauenkommission als Interessensvertretung aller Gruppen in der Hochschule stärkt.

Auch im **Bereich 4.8 – Förderung von Frauen insbesondere in den MINT-Fächern** (FFP 2025, Arbeitsschwerpunkt VIII) – wurde viel erreicht, nicht zuletzt unterstützt durch Mittel aus dem Professorinnenprogramm III. So wurde die Stelle der MINT-Koordinatorin finanziert, die verschiedene hochschulinterne Arbeitskreise leitet und Vernetzungs- und Unterstützungsangebote für Studentinnen der MINT-Fächer geschaffen hat, zudem kooperiert die Frankfurt UAS weiter mit Mentoring Hessen und dem Hessen-Technikum. Dass die Maßnahmen erfolgreich waren, zeigt sich am langsam, aber stetig wachsenden Anteil von Studentinnen in den MINT-Fächern und an der Tatsache, dass der Frauenanteil bei den Absolvent*innen und in allen nachfolgenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen höher ist als der Frauenanteil an den Studierenden.

Die Aufgaben des **Bereich 4.9 – Gender- und diversitygerechte Sprache** – wurden von Seiten der Hochschule ebenfalls erfüllt. Der hochschuleigene Style Guide legt Regeln für eine gender- und diversitygerechte Sprache und Bildsprache fest, da es der Hochschule zentral wichtig und selbstverständlich ist, alle Gruppen und Geschlechter gleichermaßen anzusprechen und allen die gleichen Chancen zu bieten. Die Vielfalt der Gesellschaft soll sich auch in der Hochschule abbilden.

Aus dem **Bereich 4.10 – Gender- und Diversity-Aspekte in der Bauplanung** – sind dagegen kaum Erfolge zu vermelden (FFP 2025, Arbeitsschwerpunkt IX). Zum einen wurden aus finanziellen Gründen zentrale Bauvorhaben verschoben oder ganz gestrichen (Geb. 8 wird nicht erneuert, Geb. 9 steht nach dem Brandschaden weiterhin leer), zum andern sind der Hochschule durch die Tatsache, dass sie selbst nicht Bauherrin ist, sondern das LBIH (Landesbetrieb Bau und Immobilien Hessen), die Hände gebunden. Sie kann damit nur begrenzt Einfluss auf die Bauplanung und -ausführung nehmen. Weitere Maßnahmen scheiterten auch an Personalmangel und fehlenden Ressourcen in der Hochschule (Unterbesetzung der Stabsstelle Bau und des Facility Managements).

Durch die Einrichtung eines zweiten multifunktionalen Eltern-Kind-Raumes im HoST (House of Science and Transfer) und durch gezielte Schaffung von geschlechtsspezifischen und genderneutralen Toiletten, teilweise mit Wickeltischen, konnte immerhin ein Teil der Hochschul-Infrastruktur im Sinne von Gender- und Diversitygerechtigkeit verbessert werden.

Erfreulicher sind die Entwicklungen im **Bereich 4.11 – Diversity-Management und Antidiskriminierung** (FFP 2025, Arbeitsschwerpunkt VII). Hier wurden alle Vorhaben voll erfüllt. Durch die Einrichtung der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversity wurden die Aktivitäten im Bereich Diversity und Antidiskriminierung gebündelt und professionalisiert. Das Diversity-Re-Audit des Stifterverbandes wurde in 2025 sehr erfolgreich durchgeführt, die Antidiskriminierungsberatungsstelle eingerichtet und ausgebaut, es finden Fort- und Weiterbildungen zur Sensibilisierung und Diskriminierungsprävention in der Hochschule statt und die Antidiskriminierungsrichtlinie sowie die Beratung wie auch die Beschwerdeverfahren werden laufend analysiert und verbessert.

Dies gilt auch für den **Bereich 4.12 – Frauen- und Geschlechterforschung** (FFP 2025, Arbeitsschwerpunkt X). Hier wurden Gender- und Diversity-Aspekte in die hochschulweiten Ausschreibungen zur internen Forschungsförderung mit aufgenommen und das gFFZ wird weiterhin von der Hochschule mitfinanziert und getragen.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Seit dem letzten Frauenförderplan 2019-2025 hat die Frankfurt UAS einen enormen Ausbau erfahren, vor allem, was die Mitarbeitendenzahl betrifft, eine Folge der stark gestiegenen Studierendenzahlen. Mit dem neuen Hochschulpakt 2026-2031 ist diese Phase nun zu Ende, die nächsten Jahre stehen unter dem Zeichen eines budgetbedingten massiven Stellen- und Studierendenabbaus.

Im Folgenden werden überwiegend Zahlen mit dem Stichtag 31.12.2024 vorgestellt, einem Höchststand an Mitarbeitenden und Studierenden, der vermutlich nicht wieder erreicht wird. Die Zahlen werden sich schnell verändern, in jedem Fall werden sie in den nächsten Jahren um bis zu 30% absinken, da die Frankfurt UAS aufgrund deutlich verringerter Zuweisungen des Landes gezwungen ist, Stellen abzubauen. Da niemand aus dem Landesdienst entlassen werden soll, wird sich die Hochschule um die Personen verringern, die in Rente oder in Pension gehen bzw. die aus anderen Gründen die Hochschule verlassen (müssen) (Befristung, Kündigung, etc.). Somit ist der Personalabbau weitgehend dem Zufall überlassen bzw. folgt anderen Gesetzmäßigkeiten (Altersstruktur, gezielte Abwerbung von hochqualifiziertem wissenschaftlichem Personal). Die gezielte Steuerung der Personalstruktur ist damit nicht mehr möglich. Damit wird es auch nicht möglich sein, verbindliche Quoten anzugeben.

2.1. Beschäftigte insgesamt in Vollzeit und Teilzeit

Zum Stichtag 31.12.2024 hatte die Frankfurt UAS 1.118 Beschäftigte inkl. Beurlaubte und 1.106 hauptberuflich Beschäftigte ohne Personen in Sonderurlaub, Abordnung oder Rente auf Zeit oder nebenberuflich Beschäftigte¹. Davon waren 630 Frauen, was einem Frauenanteil von 57 % entspricht.

¹ Die nachfolgenden Tabellen orientieren sich an der Beschäftigtenzahl ohne Personen in Sonderurlaub, Abordnung oder Rente auf Zeit oder nebenberuflich Beschäftigte.

Tabelle 1: Personalbestand der Frankfurt UAS – Alle Beschäftigten

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteile in %		
Personalbereich	Vollzeit	Teilzeit	Personen insgesamt	VZÄ	Vollzeit	Teilzeit	Personen insgesamt	VZÄ	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte	bezogen auf VZÄ
Gesamtsumme	740	366	1106	956,5	364	266	630	526,9	57,0	72,7	55,1
wissenschaftlich ²	347	153	500	431,9	141	88	229	193,0	45,8	57,5	44,7
administrativ ³	277	176	453	388,8	200	162	362	302,8	79,9	92,1	77,9
technisch	103	36	139	122,8	18	16	34	26,1	24,5	44,4	21,3
Sonstiges Personal ⁴	13	1	14	13,1	5	0	5	5,0	35,7	0	38,3

Seit dem letzten Frauenförderplan (Stichtag 30.06.2018, 887 Personen) hat sich somit die Zahl der Mitarbeitenden um 231 Personen erhöht, der Frauenanteil ist um 8,1 Pp auf 57% gestiegen, Frauen stellen jetzt mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden.

Auch in Bezug auf die Vollzeitäquivalente ist der Frauenanteil gestiegen von 47,8 auf 55,1%. Gleichzeitig ist aber auch der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten deutlich gestiegen von 61,5 auf überproportionale 72,7%, also um 11,2 Pp. Die Teilzeitkräfte im administrativen Bereich sind mittlerweile fast ausschließlich weiblich (Frauenanteil 92,1%; in 2018: 82,6 bzw. 86,1%).

2018 gab es in SAP noch eine andere Einteilung der Beschäftigtengruppen (wiss.-nicht-wiss., techn.-nicht-techn.). Diese Einteilung wurde in *wissenschaftlich-administrativ-technisch-sonstiges* geändert, so dass hier die Anteile nicht im Detail vergleichbar sind.⁵

Erfreulich ist die Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal von 40,1 auf 45,8%, beim technischen von 19,5 auf 24,5%.

Im administrativen Bereich hat der Frauenanteil einen Höchststand erreicht mit 79,9% (2018: nicht-wiss. 64,5% und nicht-techn. 78,3% Frauenanteil).

² Wissenschaftliches Personal umfasst Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und sonstiges wissenschaftlich-künstlerisches Personal sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

³ Im administrativen Personal / Verwaltungsdienst sind auch Projektmitarbeiter*innen und Bibliotheksmitarbeiter*innen erfasst

⁴ Sonstiges Personal umfasst Aushilfskräfte, Auszubildende, Kraftfahrer sowie Reinigungs-/Aufsichtspersonal.

⁵ Das HHG (§37) nennt wissenschaftliches, medizinisches, administratives und technisches Personal, Professor*innen und den Präsidenten. In §32, Abs. 3 wird hinsichtlich der Gremienvertretungen unterschieden zwischen Professor*innen, Studierenden/Doktorand*innen, wissenschaftlichen Mitgliedern (wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, LfbAs und Beschäftigte nach §82 Abs. 2 = studentische Hilfskräfte) und administrativ-technischem Personal (Mitarbeiter*innen Verwaltung und Technik, Bibliothek und nichtärztliche Fachberufe). Der mittlerweile stark ausgebaute Bereich des Hochschulmanagements, in dem viele akademische Mitarbeiter*innen die Inhalte von Lehre und Forschung und die Hochschule mit entwickeln, wird in diesen Schemata nicht sichtbar und je nach Hochschule auch anders zugeordnet. Genauso irreführend kann es sein, Reinigungskräfte, die überwiegend weiblich sind, dem technischen Personal zuzuordnen, da so Unterschiede in geschlechtersegregierten Arbeitsbereichen nicht sichtbar werden.

Tabelle 2: Frauenanteil in % am Personalbestand der Frankfurt UAS im Zeitverlauf– Alle Beschäftigten

Frauenanteil am Personalbestand in %	Stichtage						
	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
Personalbereich							
Gesamtsumme	49,8%	50,9%	52,0%	53,7%	53,2%	55,2%	57,0%
wissenschaftlich	41,5%	42,1%	41,9%	41,8%	42,1%	44,0%	45,8%
administrativ	74,9%	75,9%	77,2%	78,6%	77,9%	78,1%	79,9%
technisch	20,1%	19,1%	20,4%	22,7%	22,5%	23,9%	24,5%
Sonstiges Personal	34,8%	45,0%	38,1%	52,6%	50,0%	42,9%	35,7%

Auch die Betrachtung des zeitlichen Verlaufs zeigt den stetig steigenden Frauenanteil in allen Bereichen, der sich 2024 verfestigt hat. Ausnahme ist der Bereich des sonstigen Personals, der aber nur 14 Personen zählt. Hier unterliegt der Frauenanteil größeren Schwankungen.

Tabelle 3: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Dienstgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang – Alle Beschäftigten

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteile in %		
Dienstgruppe	Vollzeit	Teilzeit	Personen insgesamt	VZÄ	Vollzeit	Teilzeit	Personen insgesamt	VZÄ	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte	bezogen auf VZÄ
Gesamt-summe	740	366	1106	956,5	364	266	630	526,9	57,0	72,7	55,1
Höherer Dienst	474	210	684	600	216	142	358	305,6	52,3	67,6	50,9
Gehobener Dienst	144	107	251	208,3	80	82	162	129,5	64,5	76,6	62,2
Mittlerer Dienst	100	40	140	123,5	61	36	97	82,9	69,3	90,0	67,1
Einfacher Dienst	13	8	21	15,6	4	6	10	6,0	47,6	75,0	38,6
Sonstige ⁶	9	1	10	9,2	3	0	3	3,0	30,0	0,0	32,6

Betrachtet man die einzelnen Dienstgruppen, fällt auf, dass im Mittleren Dienst der Frauenanteil deutlich erhöht ist, noch deutlicher als in 2018. Damals betrug der Frauenanteil im Mittleren Dienst 62,4%, jetzt 69,3%, im Gehobenen Dienst 50,5, jetzt 64,5%, im Höheren Dienst 44,1, jetzt 52,3%. Im Gehobenen Dienst ist also der Frauenanteil am stärksten gestiegen (+14 Pp).

⁶ Sonstige = außertariflich bezahlte Mitarbeiter*innen sowie Auszubildende

Gleichzeitig hat auch der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten seit 2018 in allen Dienstgruppen einen Sprung nach oben gemacht: im Einfachen Dienst von 0 auf 75%, im Mittleren Dienst von 82 auf 90%, im Gehobenen Dienst von 59,2 auf 76,6% und im Höheren Dienst von 57,6 auf 67,6%. Der höchste Sprung erfolgte damit im Einfachen Dienst und im Gehobenen Dienst, dort um 17,4 Pp. Somit gilt jetzt noch mehr als 2018, dass der Frauenanteil bei den Mitarbeitenden und den Teilzeitarbeitenden tendenziell dort am höchsten ist, wo am wenigsten verdient wird (den Einfachen Dienst hier ausgenommen).

Zusammenfassung 2.1 – Beschäftigte insgesamt

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in der Frankfurt UAS liegt mittlerweile insgesamt deutlich über 50%, was vor allem am hohen Frauenanteil beim administrativen Personal liegt, der seit 2018 weiter gestiegen ist (Tabelle 2). Der Frauenanteil beim technischen Personal konnte leicht erhöht werden, liegt aber noch unter 30%. Beim wissenschaftlichen Personal nähert sich die Frankfurt UAS insgesamt der Parität. Damit wurden wichtige Ziele des vorigen Frauenförderplans erreicht (FFP 2025, Aufgaben und Ziele 1 und 7)

Betrachtet man die Dienstgruppen, liegt der Frauenanteil in allen Bereichen über 50%, beim Einfachen Dienst knapp davor.

Auffallend ist der teilweise sehr hohe und seit 2018 weiter gestiegene Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten, der höchste liegt im administrativen Bereich bei 92,1% bzw. im Mittleren Dienst bei 90%.

2.1.1. Höherer Dienst (E13-E15 und A14, WL1 und WL3, C2-3, W2)

Tabelle 4: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang – Höherer Dienst

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteile in %		
Dienstgruppe	Voll-zeit	Teil-zeit	Personen insgesamt	VZÄ	Voll-zeit	Teil-zeit	Personen insgesamt	VZÄ	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte	bezogen auf VZÄ
Gesamtsumme	740	366	1106	956,5	364	266	630		57,0	72,7	55,1
Höherer Dienst	474	210	684	600	216	142	358	305,6	52,3	67,6	50,9

Die überwiegende Mehrzahl der Hochschulmitarbeitenden insgesamt arbeitet im Höheren Dienst (685 von 1106 Mitarbeitenden = 61,9%. 2018 waren es noch 52,2%). Der Frauenanteil liegt bei knapp über 50% (2018: 44,1%), der Frauenanteil bei den Teilzeitkräften ist mit 67,6% (2018: 57,6%) deutlich höher.

Die Gruppe der Professor*innen wird im Folgenden getrennt betrachtet.

Professuren

Tabelle 5: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Besoldung, Geschlecht und Beschäftigungsumfang – Professor*innen

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen			Frauenanteile in %	
Besoldungsgruppe Professor*innen	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte	Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte	bezogen auf Personen insgesamt
Gesamtsumme	264	39	303	99	20	119	51,3	39,3
C3	7	0	7	2	0	2	0	28,6
C2	13	1	14	4	0	4	0	28,6
W2	244	38	282	93	20	113	52,6	40,1

Von den zum Stichtag beschäftigten 303 Professor*innen waren 39,3% Frauen (2018: 35,6%). Der größte Teil von ihnen hat eine W2-Professur inne, während die C2 und C3 Professuren ausschließlich aus der Zeit vor der W-Besoldung stammen und sich ihre Zahl daher von Jahr zu Jahr aufgrund von Pensionierungen verringert. Hier liegt der Frauenanteil deutlich niedriger. Seit der Einführung der W-Besoldung hat sich der Frauenanteil in W2 auf 40,1% insgesamt erhöht, ist aber gegenüber 2018 exakt gleichgeblieben (ebenfalls 40,1%). Der höhere Frauenanteil seit 2018 ist also eher durch Pensionierungen von mehr Männern mit C2 und C3-Professuren zustande gekommen als durch vermehrte W2-Berufungen von Frauen.

Die Teilzeitquote von Frauen ist hier nur geringfügig höher als die der Männer, nur 12,9% (2018: 10,6%) der Professor*innen insgesamt arbeiten in Teilzeit (39 von 303), etwa gleichviel Frauen wie Männer. Bei der Mehrheit dieser Teilzeitprofessuren handelt es sich um Vertretungsprofessuren und kooperative Professuren, letztere werden grundsätzlich in Teilzeit vergeben.

Tabelle 6: Frauenanteil in % am Personalbestand der Frankfurt UAS im Zeitverlauf – Professor*innen

Frauenanteil Professor*innen in %	Semester (Stichtag jeweils der letzte Tag im Dezember)						
Geschlecht	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	WS 21/22	WS 22/23	WS 23/24	WS 24/25
Männer	162	167	167	170	173	176	184
Frauen	91	91	96	100	108	115	119
Insgesamt	253	258	263	270	281	291	303
Frauenanteil	36,0%	35,3%	36,5%	37,0%	38,4%	39,5%	39,3%

Betrachtet man den Frauenanteil an den Professuren im Zeitverlauf, so hat sich die Frauenquote in den letzten Jahren langsam aber stetig um 3,3 Pp erhöht. Damit liegt die Frankfurt UAS weiterhin deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Wie oben gezeigt geht die Steigerung aber nicht auf einen Zuwachs von Frauen bei den W2-Professuren zurück, sondern auf mehr Pensionierungen von Männern im C-Besoldungsbereich.

Tabelle 7: Frauenanteil in % der Fachbereiche der Frankfurt UAS – Professor*innen

Frauenanteil Professor*innen in %	Fachbereich			
Geschlecht	Fb 1: Architektur, Bauingenieurwesen, Geomatik	Fb 2: Informatik und Ingenieurwissenschaften	Fb 3: Wirtschaft und Recht	Fb 4: Soziale Arbeit und Gesundheit
Männer	46	71	40	27
Frauen	22	11	23	63
Insgesamt	68	82	63	90
Frauenanteil	32,4 %	13,4 %	36,5 %	70,0 %

Wie diese Tabelle zeigt, verteilt sich der Frauenanteil nach wie vor sehr unterschiedlich auf die einzelnen Fachbereiche. Für das gute Gesamtergebnis sorgt vor allem der Fachbereich 4 – Soziale Arbeit und Gesundheit, das Schlusslicht bildet dagegen weiterhin der Fachbereich 2 Informatik und Ingenieurwissenschaften mit 13,4%.

Tabelle 8: Frauenanteil in % der Fachbereiche der Frankfurt UAS im Zeitverlauf – Professor*innen

Frauenanteil Professor*innen in %	Semester (Stichtag jeweils 31.12.)						
Fachbereich	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	WS 21/22	WS 22/23	WS 23/24	WS 24/25
Fb 1: Architektur, Bauingenieurwesen, Geomatik	30,4%	29,5%	29,8%	28,1%	29,2%	30,9%	32,4%
Fb 2: Informatik und Ingenieurwissenschaften	13,2%	13,2%	14,3%	14,3%	15,2%	14,3%	13,4%
Fb 3: Wirtschaft und Recht	41,1%	39,3%	39,3%	41,7%	39,7%	36,4%	36,5%
Fb 4: Soziale Arbeit und Gesundheit	63,1%	63,1%	64,7%	66,7%	69,3%	72,8%	70,0%

Betrachtet man den Zeitverlauf, sieht man beim Fachbereich 2 keine Verbesserung, beim Fachbereich 3, der lange Zeit einen bundesweit überdurchschnittlich guten Frauenanteil hatte, sogar eine Verschlechterung von 41,1 auf 36,5%. Positiv hervorzuheben ist der Fachbereich 1, der jetzt deutlicher über der 30%-Marke liegt. Allerdings fehlen noch immer

7,6 Pp bis zum im letzten Frauenförderplan postulierten Ziel von 40%. Den Hauptanteil am insgesamt etwas höheren Frauenanteil hat aber der Fachbereich 4 mit mittlerweile 70%. Die intensive Arbeit der letzten Jahre im Bereich Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren an der Frankfurt UAS hatte in 2025 endlich Früchte getragen, indem zum ersten Mal vier Frauen gleichzeitig auf vier ersten Plätzen in Berufungsverfahren in der Informatik und der Mathematik im Fachbereich 2 lagen. Die Frauenquote wäre damit im Fachbereich 2 auf ca. 20% gestiegen, also um etwa 7 Pp. höher, damit wäre das Ziel von 20% aus dem letzten Frauenförderplan erreicht worden. Ähnlich sah es auch im Fachbereich 3 aus. Hier hätte ebenfalls die Möglichkeit bestanden, mit den geplanten Neuberufungen von Frauen die Frauenquote wieder etwas zu verbessern. Mit dem durch die Haushaltskürzungen verursachten Einstellungsstopp kann aber keine der Kandidatinnen berufen werden, eine Verbesserung bleibt also aus. Es ist sogar zu befürchten, dass sich der Frauenanteil durch Abwerbung und Pensionierung von Professorinnen weiter verringert. Da sich der Berufungsstopp auch auf die nächsten Jahre erstrecken wird, weil die Frankfurt UAS die Zahl ihrer Professor*innen um gut 25% verkleinern muss, entfällt hier jede Steuerungsmöglichkeit und es können keine Zielquoten mehr angegeben werden.

Höherer Dienst (ohne Professuren) (E13-E15 und A14, WL1 und WL3)

Im Höheren Dienst (ohne Professuren) arbeiteten Ende 2024 381 Personen, das sind 34,4% aller Mitarbeitenden.

Tabelle 9: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Besoldung, Geschlecht und Beschäftigungsumfang –Höherer Dienst ohne Professor*innen

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteile in %		
Dienstgruppe	Vollzeit	Teilzeit	Personen insgesamt	VZÄ	Vollzeit	Teilzeit	Personen insgesamt	VZÄ	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte	bezogen auf VZÄ
Gesamtsumme	210	172	381	314,4	117	122	239	195,1	62,6	70,9	62,1
WL3	1	0	1	1	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
WL1	1	0	1	1	1	0	1	1	100	0,0	100
A14	2	0	2	2	2	0	2	2	100	0,0	100
E15	6	1	7	6,2	5	0	5	5	71,4	0,0	80,6
E14	13	8	21	18	7	7	14	11	66,7	88,0	61,3
E13Ü	6	6	12	10,6	4	4	8	6,8	66,7	67,0	64,6
E13	181	156	337	275,4	98	111	209	169,2	62,0	71,0	61,4
davon im Bereich											
wissenschaftlich	80	101	180	135,9	40	62	102	77,2	56,4	61,4	56,8
wissenschaftsunterstützend	130	71	201	178,4	77	60	137	117,9	68,2	84,5	66,1
gesamt	210	172	381	314,4	117	122	239	195,1	62,6	70,9	62,1

Etwas weniger als die Hälfte von ihnen arbeitete im wissenschaftlichen Bereich (180 oder 47,2%), mehr als die Hälfte aber im wissenschaftsunterstützenden Bereich (201 oder 52,6%). Mit Abstand die meisten sind in der Entgeltstufe 13 eingeordnet (337 oder 88,5%). In den darüberliegenden Entgeltstufen werden überwiegend Führungsaufgaben wahrgenommen.

Die hohe Zahl der Mitarbeitenden im wissenschaftsunterstützenden Bereich zeigt erneut die wachsende Bedeutung des sogenannten „Third Space“, des Bereichs des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements, worin sich auch die immer höheren und komplexeren Anforderungen an die Institution Hochschule widerspiegeln. Die wachsende Zahl von Projekten und die deutlich gestiegene Einwerbung von Drittmitteln nicht nur in der Forschung, die wachsende Bedeutung von Bereichen wie der Weiterbildung, der Internationalisierung, der Unterstützung von Studierenden und der Systemakkreditierung, dazu den Hochschulen zugewiesene gesellschaftspolitische Aufgaben wie

Demokratieförderung oder die Förderung von Nachhaltigkeit, Chancengerechtigkeit und Diversität, um nur einige zu nennen, erfordern hochqualifizierte Referent*innen, die in der Lage sind, die Hochschule und die einzelnen Bereiche strategisch weiterzuentwickeln.

Sowohl beim wissenschaftlichen als auch beim wissenschaftsunterstützenden Personal liegt der Frauenanteil bei deutlich über der Hälfte (56,4 und 68,2%), wobei der letztere Bereich deutlicher frauendominiert ist, insgesamt sind es 62,6%. Damit sind die Frauenanteile seit 2018 weiter gestiegen (2018: 49,6% Frauenanteil wissenschaftliches und 64,5 nicht-wissenschaftliches Personal).

Der Frauenanteil bei den Teilzeitkräften ist in allen Dienstgruppen noch höher (insgesamt 70,9%), am höchsten in der Gruppe E14, in der sich viele Führungskräfte befinden (88%), deutlich höher aber auch in der Gruppe E13 (71%). Auch hier sind die Zahlen seit 2018 gestiegen (2018: E14 60% Frauenanteil, E13 50,6% Frauenanteil bei den Teilzeitkräften).

Zusammenfassung 2.1.1 – Höherer Dienst

Der Anteil der Mitarbeitenden in der Hochschule, die im Höheren Dienst arbeiten, ist weiter gewachsen auf 61,9%. Der Frauenanteil liegt jetzt bei über 50%. Allerdings ist auch der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten weiter gestiegen (67,6%).

Der leichte Zuwachs beim Frauenanteil bei der Teilgruppe der Professor*innen (39,3%) geht vor allem auf Pensionierungen von C-Professuren zurück, beim W2 Personal ist der Frauenanteil gegenüber 2018 mit 40,1% gleichgeblieben. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten ist hier nur geringfügig höher.

Die Professorinnen verteilen sich nach wie vor sehr unterschiedlich auf die Fachbereiche: Der Frauenanteil im Fachbereich 2 stagniert (13,4%), im Fachbereich 3 ist er zurückgegangen (um 4,6 Pp auf 36,5%), im Fachbereich 1 hat er sich leicht (32,4%), im Fachbereich 4 stärker erhöht (70%).

Im übrigen höheren Dienst liegt der Frauenanteil deutlich über der Hälfte (62,6%), aber auch hier ist der Frauenanteil bei den Teilzeitkräften deutlich höher (70,9%). Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden hier arbeitet im wissenschaftsunterstützenden Bereich (201 Personen), davon sind die meisten Frauen (68,2%), die allermeisten Teilzeitarbeitenden hier sind ebenfalls weiblich (84,5%). Auch hier haben sich alle Werte seit 2018 erhöht.

2.1.2. Gehobener Dienst (E9b-E12 und A11-12)

Tabelle 10: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Dienstgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang – Gehobener Dienst

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteile in %		
Dienstgruppe	Voll-zeit	Teil-zeit	Personen insgesamt	VZÄ	Voll-zeit	Teil-zeit	Personen insgesamt	VZÄ	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte	bezogen auf VZÄ
Gesamtsumme	740	366	1106	956,5	364	266	630		57,0	72,7	55,1
Gehobener Dienst	144	107	251	208,3	80	82	162	129,5	64,5	76,6	62,2

Im Gehobenen Dienst arbeiteten Ende 2024 251 Menschen an der Frankfurt UAS, das entspricht einem Anteil von 22,7%. Fast zwei Drittel davon sind Frauen (64,5%; 2018: 50,5%). Gut die Hälfte der Frauen (82 von 162 = 50,6%) arbeitet in Teilzeit, ähnlich wie 2018 (71 von 138 = 51,4%). Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten deutlich höher: mehr als dreiviertel der Teilzeitbeschäftigten (76,6%) sind Frauen, deutlich mehr als noch 2018 (2018: 59,2%).

Tabelle 11: Personalbestand der Frankfurt UAS der Dienstgruppe Gehobener Dienst

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteile in %		
Dienstgruppe	Voll-zeit	Teil-zeit	Personen insgesamt	VZÄ	Voll-zeit	Teil-zeit	Personen insgesamt	VZÄ	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte	bezogen auf VZÄ
Gesamtsumme	144	107	251	208,3	80	82	162	129,5	64,5	76,6	62,2
A12	1	0	1	1	1	0	1	1,0	100,0	0	100,0
A11	1	2	3	2	0	1	1	0,5	33,3	50,0	23,1
E12	45	24	69	58,3	12	14	26	20,4	37,7	58,3	34,9
E11	60	55	115	93,4	40	48	88	68,6	76,5	87,3	73,5
E10	18	14	32	26,0	10	8	18	14,2	56,3	57,1	54,8
E9b	19	12	31	27,7	17	11	28	24,8	90,3	91,7	89,5
davon im Bereich											
wissenschaftlich	3	14	17	10,5	2	7	9	5,7	52,9	50,0	54,4
wissenschaftsunterstützend	141	93	234	197,8	78	75	153	123,8	65,4	80,6	62,6
gesamt	144	107	251	208,3	80	82	162	129,5	64,5	76,6	62,2

Die größte Gruppe im Gehobenen Dienst ist in der Dienstgruppe E11 (115 von 251 = 45,8%), die zweitgrößte in der Dienstgruppe E12 (69 = 27,5%) beschäftigt. Der Frauenanteil ist in beiden Gruppen sehr unterschiedlich – 76,5% in der E11 und nur 37,7% in der E12. Dies muss weiter beobachtet und analysiert werden.

In der Dienstgruppe E10 ist der Frauen-/Männeranteil relativ ausgeglichen (56,3%), in der E9b sind 90,3% der Beschäftigten Frauen. Die Teilzeitquote von Frauen ist in allen Dienstgruppen höher, insbesondere aber in den Dienstgruppen E11 und E12 (um 19,6 Pp. bzw. um 10,8 Pp.).

Nur ein kleiner Teil, der in diesem Bereich Arbeitenden ist wissenschaftlich tätig (17 von 251 = 6,8%), die meisten arbeiten wissenschaftsunterstützend (234 von 251 = 93,2%). Zwei Drittel der Letzteren sind Frauen (65,4%).

2.1.3. Mittlerer Dienst (E6-E9a)

Tabelle 12: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Dienstgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang – Mittlerer Dienst

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteile in %		
Dienstgruppe	Voll-zeit	Teil-zeit	Personen insgesamt	VZÄ	Voll-zeit	Teil-zeit	Personen insgesamt	VZÄ	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte	bezogen auf VZÄ
Gesamtsumme	740	366	1106	956,5	364	266	630		57,0	72,7	55,1
Mittlerer Dienst	100	40	140	123,5	61	36	97	82,9	69,3	90,0	67,1

Im Mittleren Dienst arbeiteten Ende 2024 140 Menschen an der Frankfurt UAS, das entspricht einem Anteil von 12,7%. Mehr als zwei Drittel davon sind Frauen (69,3%; 2018: 62,4%). Etwas mehr als ein Drittel der Frauen (36 von 97 = 37,1%) arbeitet in Teilzeit, weniger als 2018. Damals waren es fast die Hälfte (41 von 88 = 46,6%). Insgesamt stellen die Frauen aber mit Abstand die meisten Teilzeitbeschäftigten: 90%. 2018 waren es nur 82%.

Tabelle 13: Personalbestand der Frankfurt UAS der Dienstgruppe Mittlerer Dienst

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteile in %		
Dienstgruppe	Voll-zeit	Teil-zeit	Personen insgesamt	VZÄ	Voll-zeit	Teil-zeit	Personen insgesamt	VZÄ	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte	bezogen auf VZÄ
Gesamtsumme	100	40	140	123,5	61	36	97	82,9	69,3	90,0	67,1
E9a	65	29	94	81,2	48	25	73	62,6	77,7	86,2	77,10
E8	15	8	23	20,3	9	8	17	14,3	73,9	100,0	70,37
E7	10	1	11	10,5	1	1	2	1,5	18,2	100,0	14,29
E6	10	2	12	11,5	3	2	5	4,5	41,7	100,0	39,13

Die meisten Mitarbeitenden arbeiten in der Dienstgruppe E9a (94 von 140 = 67,1%). Hier ist auch der Frauenanteil am größten mit mehr als dreiviertel der Beschäftigten (77,7%). Deutlich weniger Menschen sind in der E8-Gruppe eingestuft, hier ist der Frauenanteil ebenfalls sehr hoch mit 73,9%. In den Stufen E6 bis E7 sind dagegen deutlich weniger Frauen vertreten. In den Dienstgruppen E6 bis E8 arbeiten fast alle Frauen in Teilzeit, sie stellen 100% der Teilzeitbeschäftigten.

2.1.4. Einfacher Dienst (E2-E5)

Tabelle 14: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Dienstgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang – Einfacher Dienst

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteile in %		
Dienstgruppe	Voll-zeit	Teil-zeit	Personen insgesamt	VZÄ	Voll-zeit	Teil-zeit	Personen insgesamt	VZÄ	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf Teilzeitkräfte	bezogen auf VZÄ
Gesamtsumme	740	366	1106	956,5	364	266	630		57,0	72,7	55,1
Einfacher Dienst	13	8	21	15,6	4	6	10	6,0	47,6	75,0	38,6

Im Einfachen Dienst arbeiteten Ende 2024 nur noch 21 Menschen an der Frankfurt UAS, das entspricht einem Anteil von 1,9%. Knapp die Hälfte resp. 10 Personen sind in die Entgeltgruppe E5 eingestuft. Knapp die Hälfte insgesamt sind Frauen (47,6%), in E5 sind es nur 30% Frauen, sie finden sich also vorwiegend in den untersten Entgeltgruppen. Etwas mehr als die Hälfte der Frauen (6 von 10) arbeitet in Teilzeit. Insgesamt stellen die Frauen drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten mit 75%. Frauen sind in allen Gehaltsstufen (E2-E5) vertreten. Wegen der geringen Personenanzahl wird hier auf eine Detailanalyse verzichtet.

Zusammenfassung 2.1.2-2.1.4 – Gehobener, Mittlerer und Einfacher Dienst

Im gehobenen Dienst, in dem 22,7% der Beschäftigten arbeiten, sind fast zwei Drittel Frauen (64,5%), aber drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich (76,6%). Auffällig ist der im Verhältnis relativ niedrige Frauenanteil in der Gruppe E12 (37,7%).

Im Mittleren Dienst, in dem 12,7% der Beschäftigten arbeiten, liegt der Frauenanteil bei über zwei Drittel (69,3%), sie stellen aber mit Abstand die größte Zahl der Teilzeitkräfte (90%). Die meisten Frauen sind hier in der Entgeltstufe E9a eingruppiert.

Im einfachen Dienst, der nur 21 Mitarbeitende zählt, sind die Geschlechterverhältnisse relativ ausgeglichen (Frauenanteil 47,6%).

2.1.5. Exkurs: Beschäftigte in überhöftiger Teilzeit

Tabelle 15: Beschäftigte in überhöftiger Teilzeit

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte in Teilzeit				davon Frauen				Frauenanteile in %		
	be- fristet	unbe- fristet	Perso- nen insge- samt	VZÄ	be- fristet	unbe- fristet	Perso- nen insge- samt	VZÄ	bezogen auf Perso- nen insge- samt	bezogen auf be- fristete Stellen	bezo- gen auf VZÄ
Teilzeit gesamt	156	210	366	216,5	98	168	266	162,9	72,7	62,8	75,2
davon in über höftiger Teilzeit	46	136	182	134,3	38	110	148	108,9	81,3	82,6	81,1

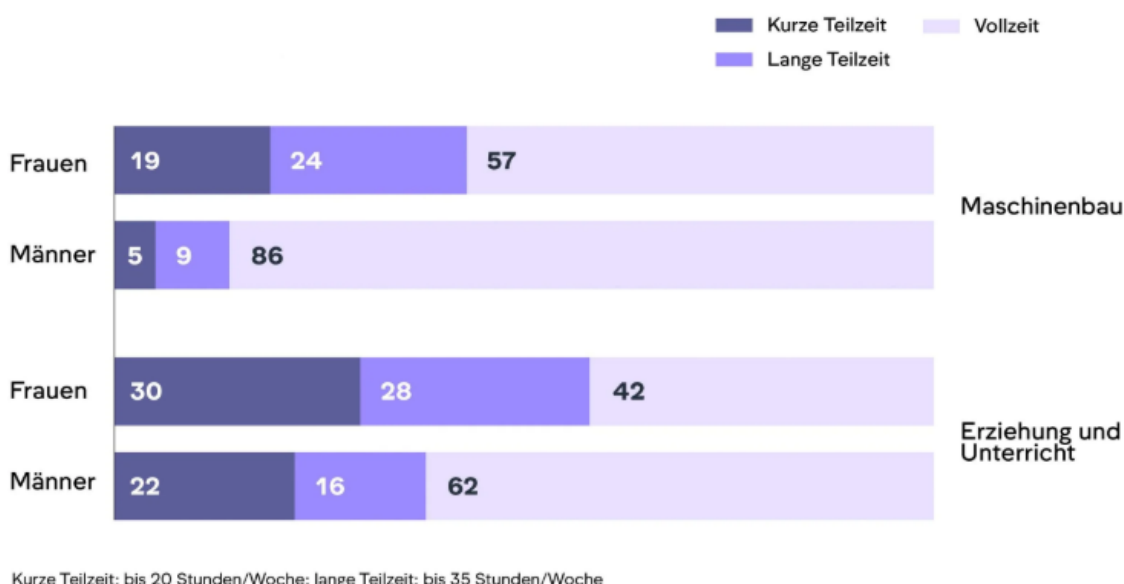
Fast die Hälfte, genauer gesagt 49,7% aller Teilzeitbeschäftigten in der Frankfurt UAS arbeiten in überhöftiger Teilzeit („lange Teilzeit“, mehr als 50%). Der Anteil der Frauen mit langer Teilzeit ist mit ca. 55,6 % etwas höher als bei der gesamten Beschäftigtengruppe.

Die Zahlen decken sich mit bundesweiten Erhebungen für verschiedene Berufsfelder:

Abbildung 1: Frauen und Männer in den Branchen Maschinenbau und Erziehung und Unterricht 2021

Abb. 3: Frauen und Männer in Vollzeit, langer Teilzeit und kurzer Teilzeit in den Branchen „Maschinenbau“ und „Erziehung und Unterricht“ in Deutschland 2021

Angaben in Prozent



Quelle: Pfahl et al. 2023: 32 f.; Datengrundlage ist der Mikrozensus 2021; eigene Darstellung

Quelle: Bundesstiftung Gleichstellung: Geschlechtersegregation am Arbeitsplatz, von Anne Busch, November 2024, abgerufen am 30.10.2025 unter <https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/wissen/themenfelder/geschlechtersegregation-am-arbeitsmarkt/>

Mit Teilzeit wird vielfach noch vereinfachend eine „halbe Stelle“ verbunden. Das ist im Sinne der Gleichstellung für Frauen allerdings ein sehr einengendes Modell. Die starke Inanspruchnahme verschiedener überhöhtiger (oder langer) Teilzeiten zeigt, dass es einen großen Bedarf an flexiblen lebensphasenorientierten Optionen gibt. Der Umfang der gewünschten Arbeitszeit-Volumina hängt stark von den Vereinbarkeitsbedarfen mit Kindern oder Pflege-Settings ab. So sind Kinderbetreuungsbedarfe vor der Grundschulzeit oft besser durch die Kitas abgedeckt als während der Grundschulzeit. Das Arbeitsvolumen kann in der Phase befristet erhöht werden. Mangelnde Anzahl an Hortplätzen schränken die möglichen Arbeitsvolumina gerade in der Schuleintrittsphase ein. Ab dem Alter von 11-12 Jahren wiederum sinkt der Bedarf an Betreuung, da die Kinder nun selbstständiger werden. In Kombination mit Homeoffice-tätigkeiten besteht die Möglichkeit, das Arbeitsvolumen wieder aufzustocken. Bei der Pflege von Angehörigen schwanken die Bedarfe je nach Verlauf und Betreuungs-Setting ebenfalls.

Lebensphasenorientierte Anpassungen der Arbeitsverträge sind eine Herausforderung für die Führungskräfte hinsichtlich Arbeitsplanung und -organisation. Auch den Teams wird Anpassung abverlangt und die Umsetzung im Rahmen eines Stellenplans ist herausfordernd, aber möglich. Beschäftigte und Vorgesetzte können solche flexiblen Lösungen mit kreativer Planung und guter Kommunikation ermöglichen. Jedoch ist dieser Aufwand für die Arbeitgeber auch von Vorteil, denn die flexiblen Arbeitsvolumina für alle Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung je nach Lebensphase helfen, die Kapazitäten für Erwerbsarbeit bestmöglich auszunutzen. Das hilft beim Schließen der Rentenlücke von Frauen, kann den Gender Pension Gap verringern und ermöglicht, die Potenziale von Frauen auf dem Arbeitsmarkt besser zu nutzen - ein Aspekt, der beim steigenden Fachkräfte-Mangel im öffentlichen Dienst relevant sein wird.

2.2. Befristet Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit

Im Jahr 2021 wurde der „Kodex für gute Arbeit“ zwischen dem HMWK und 14 hessischen Hochschulen vereinbart (<https://wissenschaft.hessen.de/studieren/hessens-hochschulstrategie/kodex-fuer-gute-arbeit>) unter anderem mit dem Ziel, die Zahl der befristet Beschäftigten in den Hochschulen zu reduzieren resp. möglichst viele befristete Stellen mit Daueraufgaben in unbefristete Stellen umzuwandeln. Dies ist an der Frankfurt UAS teilweise bereits gelungen, wie die folgenden Auswertungen zeigen. Leider wird es der Hochschule infolge der Kürzungen durch den Hochschulpakt 2026-2031 nicht mehr möglich sein, in den nächsten Jahren weitere Entfristungen in nennenswertem Umfang vorzunehmen.

Tabelle 16: Befristet Beschäftigte der Frankfurt UAS nach Beschäftigungsumfang Vollzeit und Teilzeit

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt ⁷				davon Frauen				Frauenanteile in %		
Beschäftigungsumfang	be- fristet	unbe- fristet	Perso- nen insge- samt	VZÄ	be- fristet	unbe- fristet	Perso- nen insge- samt	VZÄ	bezogen auf Perso- nen insge- samt	bezogen auf befristete Stellen	bezogen auf VZÄ
Vollzeit	92	639	731	731,0	55	306	361	361,0	49,4	59,8	49,4
Teilzeit	155	210	365	216,3	98	168	266	162,9	72,9	63,2	75,3
Gesamtsumme	247	849	1096	947,3	153	474	627	523,9	57,2	61,9	55,3

Von den 1096 Beschäftigten an der Frankfurt UAS (ohne sonstiges Personal) haben 247 befristete Stellen, das entspricht einem Anteil von 22,6% (2018: 27,8%). Der Befristungsanteil ist also gegenüber 2018 leicht gesunken. Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten (61,9%) ist etwas höher als der Frauenanteil insgesamt (57,2%), was vor allem auf die Vollzeitbeschäftigten zurückgeht, wie in den beiden folgenden Tabellen zu sehen ist.

731 oder 66,7% der Beschäftigten arbeiten in Vollzeit (2018: 77,2%). 92 Personen oder 12,6% davon haben nur befristete Stellen (2018: 16,5%). Der Anteil der befristet Beschäftigten unter den Vollzeitkräften ist damit leicht gesunken.

Knapp die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten sind Frauen (49,4%; 2018: 42,5%), aber 59,8% der befristeten Stellen sind mit Frauen besetzt (2018: 46,2%).

Von den 1096 Beschäftigten an der Frankfurt UAS (ohne sonstiges Personal) arbeiten 365 oder 33,3% in Teilzeit (2018: 33,7%). 155 Personen oder 42,5% davon haben nur befristete Stellen (2018: 50,2%). Der Anteil der befristet Beschäftigten unter den Teilzeitbeschäftigten ist damit auch gesunken. Der Befristungsanteil bei den Teilzeitstellen ist aber mehr als dreimal so hoch wie bei den Vollzeitstellen. Es dürfte sich hier im Wesentlichen um Mittelbau- (Promotions-) und Projektstellen handeln, die meistens befristet sind (Wissenschaftszeitvertragsgesetz). Dies muss noch überprüft werden.

⁷ Ohne Personal anderer Vergütung (AT & Azubis)

Der Frauenanteil an den befristet Teilzeitbeschäftigten (61,9%) ist niedriger als der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten insgesamt (72,9%). Es sind also im Verhältnis mehr Frauen unbefristet teilzeitbeschäftigt als Männer.

Tabelle 17: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Dienstgruppen, Geschlecht und Befristung – Vollzeitbeschäftigte

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt (Vollzeit) ⁸			davon Frauen			Frauenanteile in %	
Dienstgruppe	befristet	unbefristet	Personen insgesamt	befristet	unbefristet	Personen insgesamt	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf befristete Stellen
Gesamtsumme	92	639	731	55	306	361	49,4	59,8
Höherer Dienst	81	393	474	46	170	216	45,8	56,8
Gehobener Dienst	9	135	144	7	73	80	55,6	77,8
Mittlerer Dienst	2	98	100	2	59	61	61,0	100,0
Einfacher Dienst	0	13	13	0	4	4	30,8	0

Der allergrößte Teil der befristet Beschäftigten in Vollzeit arbeitet im Höheren Dienst (81 von 92 = 88%), ein kleiner Teil im Gehobenen Dienst (9,8%).

In den einzelnen Dienstgruppen ist der Frauenanteil bei den befristeten Vollzeitstellen überall deutlich höher als der Frauenanteil insgesamt: +11 Pp im Höheren Dienst, +22,2 Pp im Gehobenen Dienst, 100% im Mittleren Dienst (allerdings nur 2 Frauen). Der Einfache Dienst, ohnehin mit nur 13 Personen in Vollbeschäftigung, hat keine befristeten Stellen.

Die Beschäftigungssituation für Frauen in diesem Zusammenhang ist also insgesamt prekärer. Sie sind häufiger in befristeten Projektzusammenhängen beschäftigt. Dies könnte auch daran liegen, dass die Zahl der Projekte und damit der befristeten Stellen gestiegen ist und dass sich Frauen häufiger und Männer weniger auf befristete Stellen bewerben.

⁸ Ohne Sonstiges Personal (AT & Azubi)

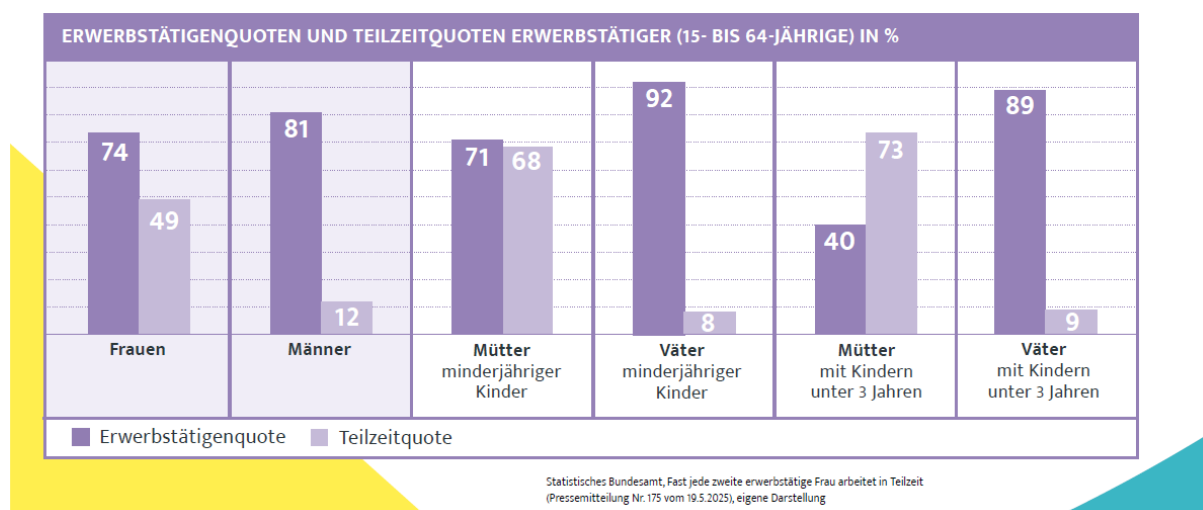
Tabelle 18: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Dienstgruppen, Geschlecht und Befristung – Teilzeitbeschäftigte

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt (Teilzeit)				davon Frauen				Frauenanteile in %		
Dienstgruppe	be- fristet	unbe- fristet	Personen insgesamt	VZÄ	be- fristet	unbe- fristet	Perso- nen insge- samt	VZÄ	bezogen auf Perso- nen insge- samt	bezogen auf be- fristete Stellen	bezogen auf VZÄ
Gesamt-summe	155	210	365	216,3	98	168	266	162,9	72,9	63,2	75,3
Höherer Dienst	111	99	210	126,0	66	76	142	89,6	67,6	59,5	71,0
Gehobener Dienst	31	76	107	29,3	23	59	82	49,5	76,6	74,2	77,0
Mittlerer Dienst	9	31	40	23,5	6	30	36	21,9	90,0	66,7	93,2
Einfacher Dienst	4	4	8	2,6	3	3	6	2,0	75,0	75,0	78,2

Fast drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten insgesamt sind Frauen (72,9%; 2018: 61,5%), aber nur 63,2% der befristeten Stellen sind mit Frauen besetzt (2018: 48,7%). Dieses Muster ist auch in den einzelnen Dienstgruppen erkennbar: überall ist der Frauenanteil bei den befristeten Stellen niedriger als der Frauenanteil insgesamt: -8,1 Pp im Höheren Dienst, -2,2 Pp im Gehobenen Dienst, -23,3 Pp im Mittleren Dienst. Im Einfachen Dienst sind 6 von 8 Teilzeitbeschäftigten Frauen. Das kann heißen, dass Frauen ihre Arbeitszeit häufiger auf Dauer, also in unbefristeten Stellen, reduzieren, oder dass diese Stellen von vorneherein nur in Teilzeit angeboten werden. Dass Frauen noch immer in wesentlich höherem Maße Care-Arbeit neben ihrer Erwerbsarbeit leisten und dabei eine unbefristete Teilzeitarbeit, die ihnen mehr Sicherheit gibt, bevorzugen, könnte diese Diskrepanz erklären.

Die folgende Tabelle zeigt, dass diese Befunde (deutlich höherer Teilzeitanteil von Frauen mit Care-Verantwortung) auch bundesweit zu beobachten sind und hier ein eklatanter Unterschied zwischen den Geschlechtern besteht. Von einer partnerschaftlichen Aufteilung der Sorgearbeit und damit auch der damit verbundenen finanziellen Risiken sind wir noch weit entfernt.

Abbildung 2: Erwerbstätigenquote 2025



Statistisches Bundesamt, Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit (Pressemitteilung Nr. 175 vom 19.5.2025), Grafik entnommen aus: Bündnis Sorgearbeit fair teilen, Factsheet „Arbeit im Blick: Zeit für Erwerbs- und Sorgearbeit“

2.2.1. Höherer Dienst (E13-E15 und A14, WL1 und WL3, C2-3, W2)

Tabelle 19: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Vollzeit/Teilzeit, Geschlecht und Befristung – Höherer Dienst

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteile in %		
Dienstgruppe	befristet	unbefristet	Personen insgesamt	VZÄ	befristet	unbefristet	Personen insgesamt	VZÄ	bezogen auf Personen	bezogen auf befristete	bezogen auf VZÄ
Gesamtsumme Teilzeit	155	210	365	216,3	98	168	266	162,9	72,9	63,2	75,3
Höherer Dienst Teilzeit	111	99	210	126,0	66	76	142	89,6	67,6	59,5	71,0
Gesamtsumme Vollzeit	92	639	731	731,0	55	306	361	21,9	49,4	59,8	
Höherer Dienst Vollzeit	81	393	474	474,0	46	170	216	216,0	45,8	56,8	
Gesamtsumme Höherer Dienst	192	492	684	600,0	112	246	358	305,6	52,3	58,3	

Im Höheren Dienst insgesamt arbeiten insgesamt 684 Personen, 210 davon in Teilzeit, also 30,7%. 192 Personen insgesamt sind befristet beschäftigt, davon mehr als die Hälfte (57,8%), also 111 Personen, in Teilzeit. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil relativ hoch (67,6%), bei den befristeten Teilzeitstellen ist er niedriger (59,5%). Bei den Vollzeitbeschäftigten beträgt der Frauenanteil 45,8%, bei den befristeten Vollzeitbeschäftigten aber 56,8%. Insgesamt sind Frauen etwas häufiger befristet beschäftigt, was ausschließlich auf den höheren Anteil bei den befristeten Vollzeitstellen zurückgeht.

Professuren

Tabelle 20: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Geschlecht und Befristung – Professor*innen, Vollzeit/Teilzeit

Stichtag: 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen			Frauenanteile in %	
Professor*innen	befristet	unbefristet	Personen insgesamt	befristet	unbefristet	Personen insgesamt	bezogen auf befristete Stellen	bezogen auf Personen insgesamt
Vollzeit	10	254	264	5	94	99	50,0	37,5
Teilzeit	22	17	39	10	10	20	45,5	51,3
Gesamt	32	271	303	15	104	119	46,9	39,3

Befristete Stellen bei Professuren sind in der Regel Vertretungs- oder Kooperationsprofessuren. Sie werden in Vollzeit und Teilzeit vergeben. Ende 2024 war ein Zehntel der 303 Professuren befristet (32 = 10,6%). Der Frauenanteil bei den befristeten Professuren war insgesamt höher (46,9%) als bei den Professuren insgesamt (39,3), was erfreulich ist, da Vertretungsprofessuren die Chance auf eine reguläre Professur erhöhen. Bei den Teilzeitprofessuren liegt der Frauenanteil knapp unter bzw. über 50% bei den befristeten bzw. unbefristeten Stellen, hier herrscht also fast Parität (wegen der geringen Zahl von insgesamt nur 39 Personen sind größere prozentuale Schwankungen möglich).

Der Teilzeitanteil von 6,3% ist bei den Professuren im Vergleich zum Höheren Dienst (Teilzeitanteil ca. 33%) wesentlich geringer, denn Teilzeit-Professuren sind in der Frankfurt UAS die Ausnahme. Hier stellt sich die Frage, ob der Bedarf nach Teilzeit-Lösungen bei Professor*innen entweder nicht besteht, ob diese nicht ermöglicht werden oder ob die zeitliche Flexibilität und Selbstbestimmtheit, die eine Professur bietet, Teilzeit-Lösungen überflüssig macht.

2.2.2. Gehobener Dienst (E9b-E12 und A11-12)

Tabelle 21: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Dienstgruppen, Geschlecht und Befristung – Gehobener Dienst

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt (Teilzeit)				davon Frauen				Frauenanteile in %		
Dienstgruppe	befristet	unbefristet	Personen insgesamt	VZÄ	befristet	unbefristet	Personen insgesamt	VZÄ	bezogen auf Personen	bezogen auf befristete	bezogen auf VZÄ
Gesamtsumme Teilzeit	155	210	365	216,3	98	168	266	162,9	72,9	63,2	75,3
Gehobener Dienst Teilzeit	31	76	107	29,3	23	59	82	49,5	76,6	74,2	77,0
Gesamtsumme Vollzeit	92	639	731	731,0	55	306	361	21,9	49,4	59,8	
Gehobener Dienst Vollzeit	9	135	144	144,0	7	73	80	80,0	55,6	77,8	
Gesamtsumme Gehobener Dienst	40	211	251	173,3	30	132	162	129,5	64,5	75,0	

Im Gehobenen Dienst arbeiteten zum Stichtag insgesamt 251 Personen, 107 davon in Teilzeit, also 42,6%. 40 Personen insgesamt sind befristet beschäftigt, davon 31 in Teilzeit. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil relativ hoch (76,6%), es gibt aber nur einen geringen Unterschied zum Frauenanteil bei den befristeten Stellen (74,2%). Bei den Vollzeitbeschäftigten beträgt der Frauenanteil 55,6%, bei den befristeten Vollzeitbeschäftigten aber 77,8%. Da die Gesamtzahl aber nicht so hoch ist (9 Beschäftigte befristet in Vollzeit, davon 7 Frauen) kann dies auch eine Momentaufnahme sein. Allerdings liegt damit ein ähnlicher Befund vor wie im höheren Dienst, wo der Frauenanteil unter den befristeten Vollzeitbeschäftigten ebenfalls höher ist. Die Gründe, so ist zu vermuten, werden ähnliche sein wie im Höheren Dienst.

2.2.3. Mittlerer Dienst (E6-E9a)

Tabelle 22: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Dienstgruppen, Geschlecht und Befristung – Mittlerer Dienst

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt (Teilzeit)				davon Frauen				Frauenanteile in %		
Dienstgruppe	befristet	unbefristet	Personen insgesamt	VZÄ	befristet	unbefristet	Personen insgesamt	VZÄ	bezogen auf Personen	bezogen auf befristete	bezogen auf VZÄ
Gesamtsumme Teilzeit	155	210	365	216,3	98	168	266	162,9	72,9	63,2	75,3
Mittlerer Dienst Teilzeit	9	31	40	23,5	6	30	36	21,9	90,0	66,7	93,2
Gesamtsumme Vollzeit	92	639	731	731,0	55	306	361	361,0	49,4	59,8	
Mittlerer Dienst Vollzeit	2	98	100	100,0	2	59	61	61,0	61,0	100	
Gesamtsumme Mittlerer Dienst	11	129	140	123,5	8	89	97	82,9	69,3	72,7	

Im Mittleren Dienst arbeiten insgesamt 140 Personen, 40 davon in Teilzeit, also 28,6%. Nur 11 Personen insgesamt (7,9%) sind befristet beschäftigt, davon 9 in Teilzeit. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil sehr hoch (90%), er beträgt aber nur 66,7% bei den befristeten Stellen. Allerdings sind die absoluten Zahlen klein, so dass es sich um eine Momentaufnahme handeln kann.

Bei den Vollzeitbeschäftigten beträgt der Frauenanteil 61%, bei den befristet Vollzeitbeschäftigten aber 100%. Da die Gesamtzahl aber hier noch geringer ist (2 Beschäftigte befristet in Vollzeit, 9 Beschäftigte befristet in Teilzeit) sind Aussagen schwer zu treffen, die Zahlen bestätigen aber die Befunde im Höheren und im Gehobenen Dienst

2.2.4. Einfacher Dienst (E2-E5)

Da der einfache Dienst nur 21 Personen umfasst, von denen keine befristet beschäftigt ist, entfällt deren Betrachtung hier.

Zusammenfassung 2.2 – Befristet Beschäftigte

Der Anteil der befristet Beschäftigten ist insgesamt leicht zurückgegangen (von 27,8% auf 22,6% seit 2018), wobei der Anteil der befristet Beschäftigten bei den Teilzeitstellen deutlich höher ist (12,6% befristet in Vollzeit zu 42,5% befristet in Teilzeit).

Der allergrößte Teil der befristet Beschäftigten in Vollzeit arbeitet im Höheren Dienst (88%), ein kleiner Teil im Gehobenen Dienst (9,8%). Der Frauenanteil ist hier in allen Dienstgruppen höher. Sie sind in Vollzeit häufiger in befristeten Projektzusammenhängen beschäftigt, ihre Beschäftigungssituation ist also – da befristet - insgesamt prekärer. Frauen sind in allen Dienstgruppen unter den Vollzeitbeschäftigten häufiger in befristeten Stellen tätig, bei den Teilzeitstellen ist es genau umgekehrt: hier sind weniger Frauen befristet, also mehr auf Dauer in Teilzeit beschäftigt.

2.3. Weiteres Personal, Studierende und Gremien

2.3.1. Auszubildende

Tabelle 23: Personalbestände der FRA UAS nach Geschlecht und Berufsgruppe – Auszubildende

Stichtag 31.12.2024	Auszubildende insgesamt			
Berufsgruppe	Personen insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Gesamtsumme	9	6	3	33,3
Bürokaufleute	1	0	1	100
Fachinformatiker*innen	6	5	1	16,7
Verwaltungsfachangestellte	2	1	1	50

Zum Stichtag 31.12.2024 hatte die Frankfurt UAS insgesamt 9 Auszubildende, davon 3 Frauen, also 33,3%. Die drei Frauen verteilen sich gleichmäßig auf alle drei Ausbildungsbereiche, also auch auf die Fachinformatik, wo die meisten männlichen Auszubildenden beschäftigt sind.

Die Erhöhung des Frauenanteils unter den Fachinformatikerinnen gestaltet sich aufgrund der wenigen Bewerbungen von Frauen herausfordernd. Daher sind gezielte Bemühungen bei der Personalakquise, z. B. über Ausbildungsmessen, geeignete Ansprache in den Stellenanzeigen und weibliche Role-Models aus früheren Ausschreibungen weiterhin hilfreich, um mehr Bewerberinnen anzusprechen (FFP 2025, Aufgaben und Ziele 5).

2.3.2. Zahl der Anwärtinnen und Anwärter

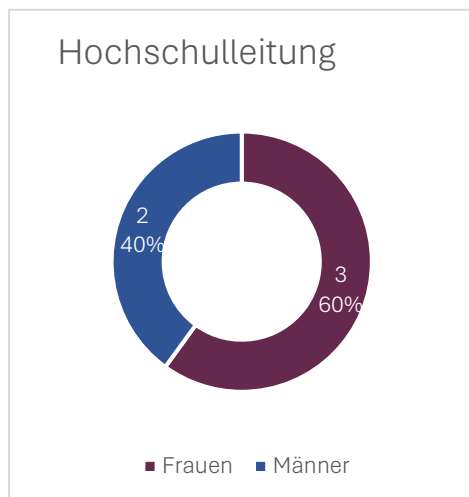
Die Hochschule beschäftigt derzeit keine Anwärtinnen und Anwärter.

2.3.3. Führungskräfte

Die Frankfurt UAS hat sich im Bereich des Frauenanteils an den Führungskräften deutlich verbessert; fast überall ist Parität erreicht oder übertroffen (FFP2025, Aufgaben und Ziele 6).

2.3.3.1. Hochschulleitung

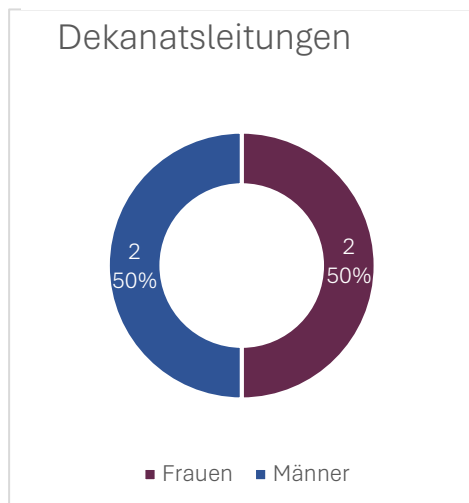
Abbildung 3: Hochschulleitung Stand 01.05.2025



Die Hochschulleitung besteht derzeit zum ersten Mal in der Geschichte der Frankfurt UAS zu 3/5 aus Frauen. Nur das Präsidentenamt war bislang noch nicht mit einer Frau besetzt.

2.3.3.2. Dekanate

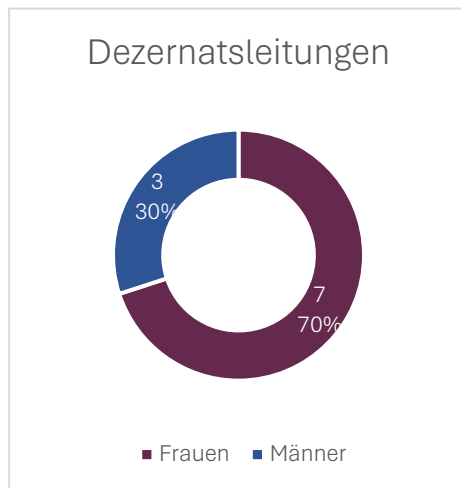
Abbildung 4: Dekanatsleitungen Stand 01.05.2025



Insgesamt sind die vier Dekanatsleitungen ausgeglichen besetzt, allerdings gibt es auch hier Unterschiede zwischen den Fachbereichen: Das Dekanat im Fachbereich mit dem geringsten Frauenanteil ist rein männlich (Fachbereich 2), das Dekanat im Fachbereich mit dem größten Frauenanteil (Fachbereich 4) ist derzeit rein weiblich besetzt (Stand Ende 2025).

2.3.3.3. Dezernate und Stabsstellen

Abbildung 5: Dezernatsleitungen Stand 01.05.2025



Bei den Führungskräften in der Zentralen Verwaltung, die 2024 reorganisiert wurde durch die Schaffung von Dezernaten und Stabsstellen und die Neubesetzung aller Dezernats- und Stabsstellenleitungen, sind die Frauen mit 70% in der Mehrheit. Der hohe Anteil von weiblichen Führungskräften ist auch ein Ergebnis aktiver Gleichstellungspolitik und qualitätsgesicherter Einstellungsverfahren der Frankfurt UAS.

Relevant sind sicherlich auch die besonders flexiblen Arbeitszeitbedingungen, die es weiblichen Aspirantinnen mit Care-Aufgaben leichter machen, Führung zu übernehmen.

Da der Reorganisationsprozess (NOVA) noch nicht endgültig abgeschlossen und damit die zweite und dritte Führungsebene noch nicht abschließend definiert ist, können hierzu noch keine Statistiken erstellt werden. Es zeichnet sich aber auch hier ein Frauenanteil von über 50% ab.

Wenn alle Führungsebenen definiert sind, wird zu prüfen sein, wie die Bedingungen weiter verbessert werden können, um Führungsaufgaben auch in Teilzeit zu übernehmen.

Zusammenfassung 2.3.1-2.3.3

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden liegt nur bei 33,3%, was daran liegt, dass die meisten Ausbildungsstellen in der Fachinformatik angeboten werden, in der der Frauenanteil generell niedriger ist.

Sehr erfreulich ist die Entwicklung an der Frankfurt UAS bei der Besetzung der Führungskräftepositionen. Hier zeichnet sich ein hoher Frauenanteil ab.

2.3.4. Wissenschaftliches Personal und studentische Hilfskräfte

Auch im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen hat sich der Frauenanteil seit 2018 deutlich erhöht.

Tabelle 24: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Geschlecht und Abteilung – Alle WiMis

31.12.2024	wissenschaftliche Mitarbeiter*innen				
Abteilung	Personen insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %	Frauenanteil an den Studierenden insgesamt
Gesamtsumme	144	64	80	55,6	45,0
Fachbereich 1	27	9	18	66,7	44,4
Fachbereich 2	34	23	11	32,4	21,8
Fachbereich 3	33	19	14	43,4	57,7
Fachbereich 4	38	11	27	75,2	74,8
zentrale Verwaltung / andere Abteilungen	12	2	12	86,9	-

Zum Stichtag 31.12.2024 waren an der Frankfurt UAS 144 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WiMis) beschäftigt, davon 55,6% Frauen. Vergleicht man die Frauenanteile mit den Frauenanteilen an den Studierenden, liegen sie bei drei Fachbereichen darüber. Selbst beim Fachbereich 2 Informatik und Ingenieurwissenschaften, bei dem der Frauenanteil nur 21,8% an den Studierenden beträgt, liegt der Frauenanteil bei den WiMis aktuell bei 32,4%. Die einzige Ausnahme bildet der Fachbereich 3, hier liegt der Frauenanteil bei den WiMis mit -14,3 Pp deutlich unter dem Frauenanteil an den Studierenden insgesamt.

Tabelle 25: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Geschlecht und Abteilung – befristete WiMis

31.12.2024	wissenschaftliche Mitarbeiter*innen				
Abteilung	Personen insgesamt befristet	Männer	Frauen	Frauenanteil in %	
Gesamtsumme	136	63	73	53,7	
Fachbereich 1	25	9	16	64,0	
Fachbereich 2	33	22	11	33,3	
Fachbereich 3	33	19	14	42,4	
Fachbereich 4	36	11	25	69,4	
zentrale Verwaltung /andere Abteilungen	9	2	7	77,8	

Da fast alle Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen als Doktorand*innen, Postdoktorand*innen oder in Projekten beschäftigt sind, sind ihre Verträge zum allergrößten Teil befristet. Nur 8 Personen haben unbefristete Verträge; eine gesonderte Betrachtung erübrigt sich hier.

Tabelle 26: Personalbestand der Frankfurt UAS nach Geschlecht und Fachbereich – Promovierende

31.12.2024	Promovierende				
Fachbereich	Personen insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %	Frauenanteil an den Studierenden insgesamt
Gesamtsumme	120	72	48	40,0	45,0
Fachbereich 1	13	7	6	46,2	44,4
Fachbereich 2	37	26	11	29,7	21,8
Fachbereich 3	29	26	3	10,3	57,7
Fachbereich 4	41	13	28	68,3	74,8

Die Zahl der Promovierenden ist in den letzten Jahren ständig gestiegen (2018: 36 Promovierende, 2024: 120). Der Frauenanteil lag zum Stichtag insgesamt bei 40%, etwas unter dem Frauenanteil an den Studierenden, aber etwas höher als 2018 (35,3%). Während Fachbereich 1 und 2 einen höheren Frauenanteil unter den Promovierenden als unter den Studierenden aufweisen können, liegt der Fachbereich 4 leicht, der Fachbereich 3 aber mehr als deutlich darunter. Dies liegt auch daran, dass es im Fachbereich 3 einen besonders forschungsstarken Bereich gibt, in dem derzeit noch vorwiegend Männer promovieren (Wirtschaftsinformatik).

Tabelle 27: Studierende der FRA UAS nach Geschlecht und Abteilung – studentische Hilfskräfte

Stichtag 31.12.2024	studentische Hilfskräfte (SHK)				
Abteilung	Personen insgesamt ⁹	Männer	Frauen	Frauenanteil in %	Frauenanteil an den Studierenden insgesamt
Gesamtsumme	554	285	263	47,5	45,0
Fachbereich 1	107	48	59	54,6	44,4
Fachbereich 2	189	136	53	28,0	21,8
Fachbereich 3	62	29	33	52,4	57,7
Fachbereich 4	94	33	61	62,9	74,8
zentrale Verwaltung / andere Abteilungen	96	39	57	58,8	

⁹ Insgesamt 6 Personen mit keiner Geschlechtsangabe oder der Angabe divers – diese werden aus Datenschutzgründen nicht einzeln ausgewiesen

Für die studentischen Hilfskräfte gilt Ähnliches wie für die WiMis: Der Frauenanteil ist etwas höher (47,5%) als der Frauenanteil an den Studierenden insgesamt (45%) und er ist seit 2018 leicht gestiegen (44,9%). Dies geht aber in diesem Fall ebenfalls nur auf die Fachbereiche 1 und 2 zurück, die mehr Frauen als studentische Hilfskräfte beschäftigen, als ihr Anteil an den Studierenden beträgt. Fachbereich 3 und 4 beschäftigen dagegen im Verhältnis weniger Frauen als studentische Hilfskräfte.

2.3.5. Studierende

Seit 2018 ist die Zahl der Studierenden relativ konstant geblieben (2018: 15.045).

Tabelle 28: Studierende der FRA UAS nach Geschlecht und Fachbereich – Alle Studierenden

WiSe 2024/2025	Alle Studierenden (inkl. angestrebter Abschlussprüfung im Ausland)			
Fachbereiche	Personen insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Gesamtsumme	15.255	8.386	6.869	45,0
Fachbereich 1	2.614	1.454	1.160	44,4
Fachbereich 2	6.042	4.722	1.320	21,8
Fachbereich 3	3.175	1.344	1.831	57,7
Fachbereich 4	3.352	844	2.508	74,8
fachbereichsübergreifend	72	22	50	69,4

Der Frauenanteil hat sich seit 2018 leicht erhöht von 43,7% auf 45%. Alle Fachbereiche tragen dazu bei: Fb1 hat von 39,5% auf 44,4% den Frauenanteil erhöht, Fachbereich 2 von 20,2% auf 21,8%, Fachbereich 3 von 55,7% auf 57,7% und Fachbereich 4 von 73,4% auf 74,8%. Im Verhältnis konnte also der Fachbereich 1 den Frauenanteil mit 4,9 Pp am stärksten erhöhen.

Tabelle 29: Studierende der FRA UAS nach Geschlecht und Fachbereich – Bachelorstudierende

WiSe 2024/2025	Bachelor-Studierende			
Fachbereiche	Personen insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Gesamtsumme	12.332	6.678	5.654	45,8
Fachbereich 1	2.184	1.238	946	43,3
Fachbereich 2	4.604	3.584	1.020	22,2
Fachbereich 3	2.692	1.106	1.586	58,9
Fachbereich 4	2.852	750	2.102	73,7

Betrachtet man nur die Bachelorstudierenden ergibt sich ein ähnliches Bild, es ergeben sich nur geringe Unterschiede zur Gesamtzahl.

Tabelle 30: Studierende der FRA UAS nach Geschlecht und Fachbereich – Masterstudierende

WiSe 2024/2025	Master-Studierende			
Fachbereiche	Personen insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Gesamtsumme	2.743	1.592	1.151	42,0
Fachbereich 1	421	212	209	49,6
Fachbereich 2	1.327	1.051	276	20,8
Fachbereich 3	428	214	214	50,0
Fachbereich 4	495	93	402	81,2
fachbereichsübergreifend	72	22	50	69,4

Bei den Master-Studierenden lag der Frauenanteil im WS 2024/25 leicht unter dem Frauenanteil an den Bachelorstudierenden (-3,8Pp). Während er im Fachbereich 1 (+6,3 Pp) und im Fachbereich 4 (+7,5Pp) höher liegt, bleibt er im Fachbereich 2 (-1,4 Pp) leicht und im Fachbereich 3 (-8,9 Pp) deutlicher darunter.

Tabelle 31: Absolvent*innen der FRA UAS nach Geschlecht und Fachbereich – Alle Studiengänge

WiSe 2023/2024 ¹⁰	Absolvent*innen aller Studiengänge				
Fachbereiche	Personen insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %	Frauenanteil an den Studierenden WS 2024/25 in %
Gesamtsumme	1.037	483	554	53,4	45,0
Fachbereich 1	203	113	90	44,3	44,4
Fachbereich 2	308	233	75	24,4	21,8
Fachbereich 3	155	67	88	56,8	57,7
Fachbereich 4	366	68	298	81,4	74,8
fachbereichsübergreifend	5	2	3	60,0	69,4

Insgesamt war der Frauenanteil an den Absolvent*innen im WS 2023/24 höher als der Frauenanteil an den Studierenden. Dies geht vor allem auf die Fachbereiche 2 (+2,6 Pp) und 4 (+6,6 Pp) zurück. Bei den Fachbereichen 1 (-0,1Pp) und 3 (-0,9) lag er nur ganz knapp darunter.

¹⁰ Aktuellere Zahlen des stat. Landesamt liegen noch nicht vor

Tabelle 32: Absolvent*innen der FRA UAS nach Geschlecht und Fachbereich – Bachelor-Studiengänge

WiSe 2023/2024	Absolvent*innen Bachelor-Studiengänge				
Fachbereiche	Personen insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %	Frauenanteil an den Studierenden WS 2024/25 in %
Gesamtsumme	755	352	403	53,4%	45,8
Fachbereich 1	128	80	48	37,5%	43,3
Fachbereich 2	213	169	44	20,7%	22,2
Fachbereich 3	123	44	79	64,2%	58,9
Fachbereich 4	291	59	232	79,7%	73,7

Bei den Bachelorstudierenden liegt der Frauenanteil bei den Absolvent*innen 7,6 Pp über dem Frauenanteil an den Studierenden, es schließen also im Verhältnis mehr Frauen ihr Studium erfolgreich ab. Dies gilt nicht für die Fachbereiche 1 und 2: beim Fachbereich 1 liegt der Frauenanteil an den Absolvent*innen mit 5,8 Pp unter dem Frauenanteil an den Studierenden, beim Fachbereich 2 noch 1,5 Pp. Das gute Gesamtergebnis geht also vor allem auf die Fachbereiche 3 und 4 zurück.

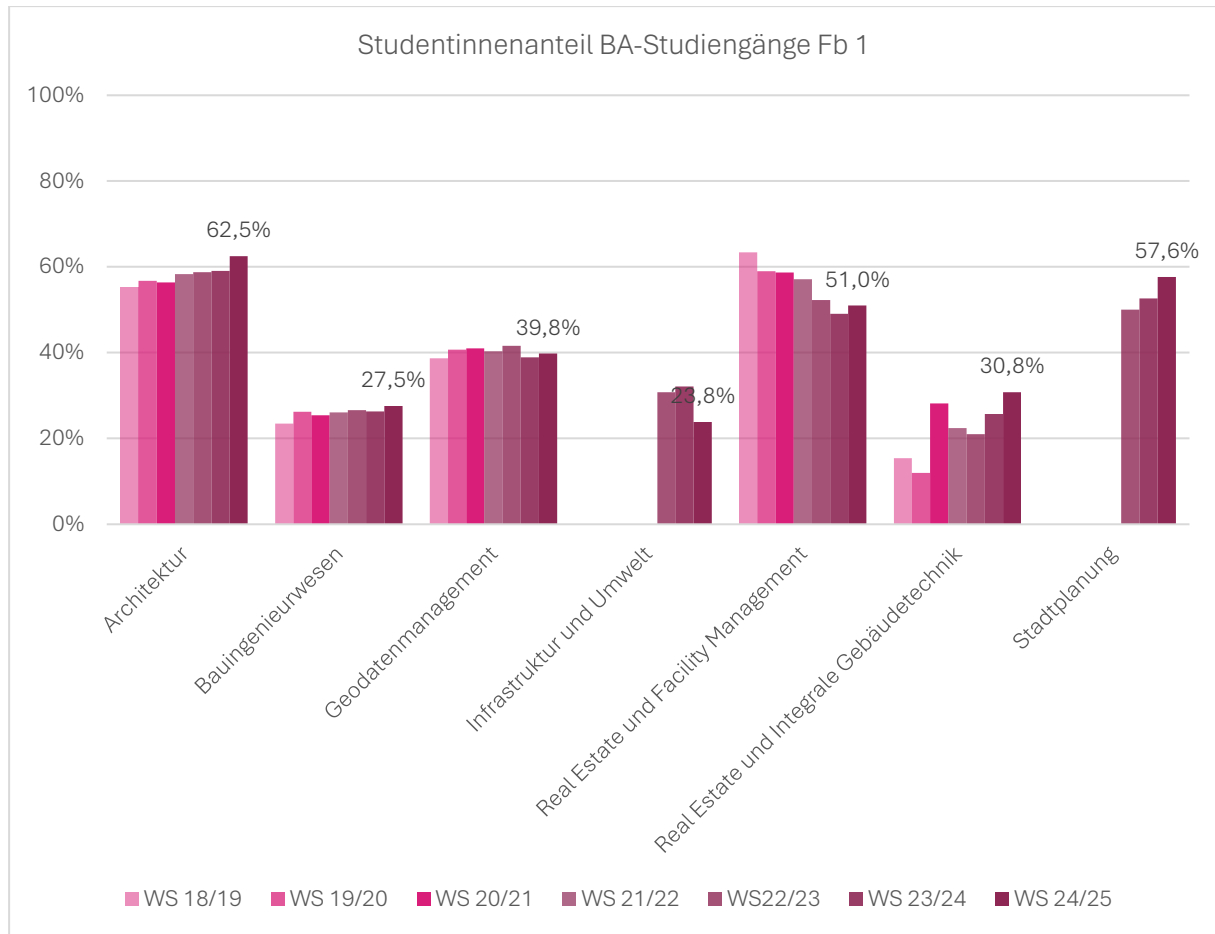
Tabelle 33: Absolvent*innen der FRA UAS nach Geschlecht und Fachbereich – Master-Studiengänge

WiSe 2023/2024	Absolvent*innen Master-Studiengänge				
Fachbereiche	Personen insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %	Frauenanteil an den Studierenden WS 2024/25 in %
Gesamtsumme	282	131	151	53,5	42,0
Fachbereich 1	75	33	42	56,0	49,6
Fachbereich 2	95	64	31	32,6	20,8
Fachbereich 3	32	23	9	28,1	50,0
Fachbereich 4	75	9	66	88,0	81,2
fachbereichsübergreifend	5	2	3	60,0	69,4

Bei den Absolvent*innen in den Master-Studiengängen liegt der Frauenanteil (53,5%) im Wintersemester 2023/24 deutlicher über dem Frauenanteil an den Studierenden in den Master-Studiengängen insgesamt (+ 11,5 Pp). Dies gilt für drei Fachbereiche: Fachbereich 1 (+6,4 Pp), Fachbereich 4 (+6,8 Pp.) und ganz besonders Fachbereich 2 (+ 11,8 Pp). Hier waren Frauen also erfolgreicher als ihre männlichen Kommilitonen. Anders ist es im Fachbereich 3: hier halbierte sich der Frauenanteil. Da es sich nur um die Zahlen eines Semesters handelt, muss die Entwicklung weiter beobachtet werden.

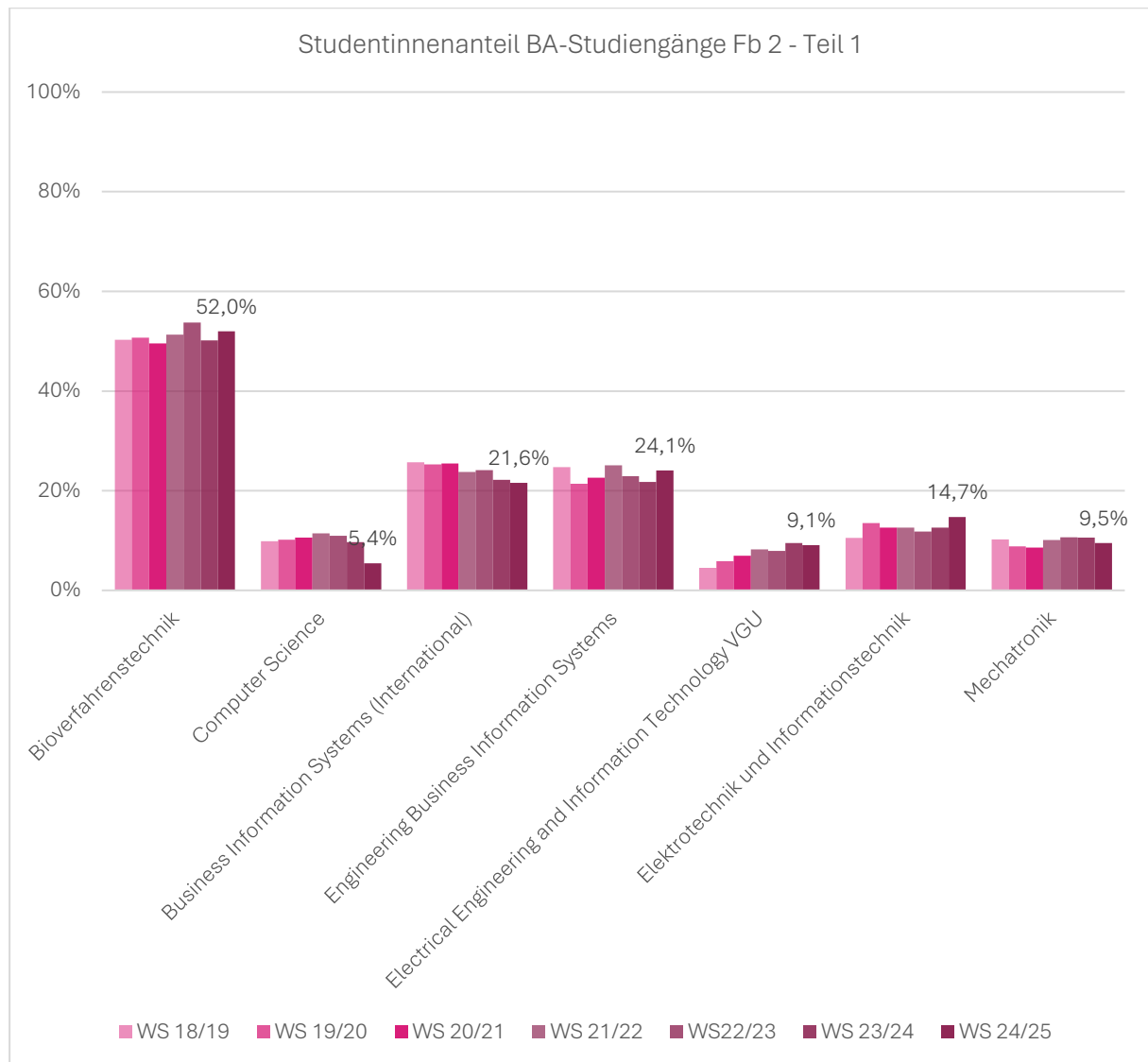
Sehr unterschiedlich gestaltet sich nach wie vor der Frauenanteil in den einzelnen Studiengängen.

Abbildung 6: Entwicklung der Studierendenzahlen nach BA-Studiengängen am Fb 1 im Zeitverlauf



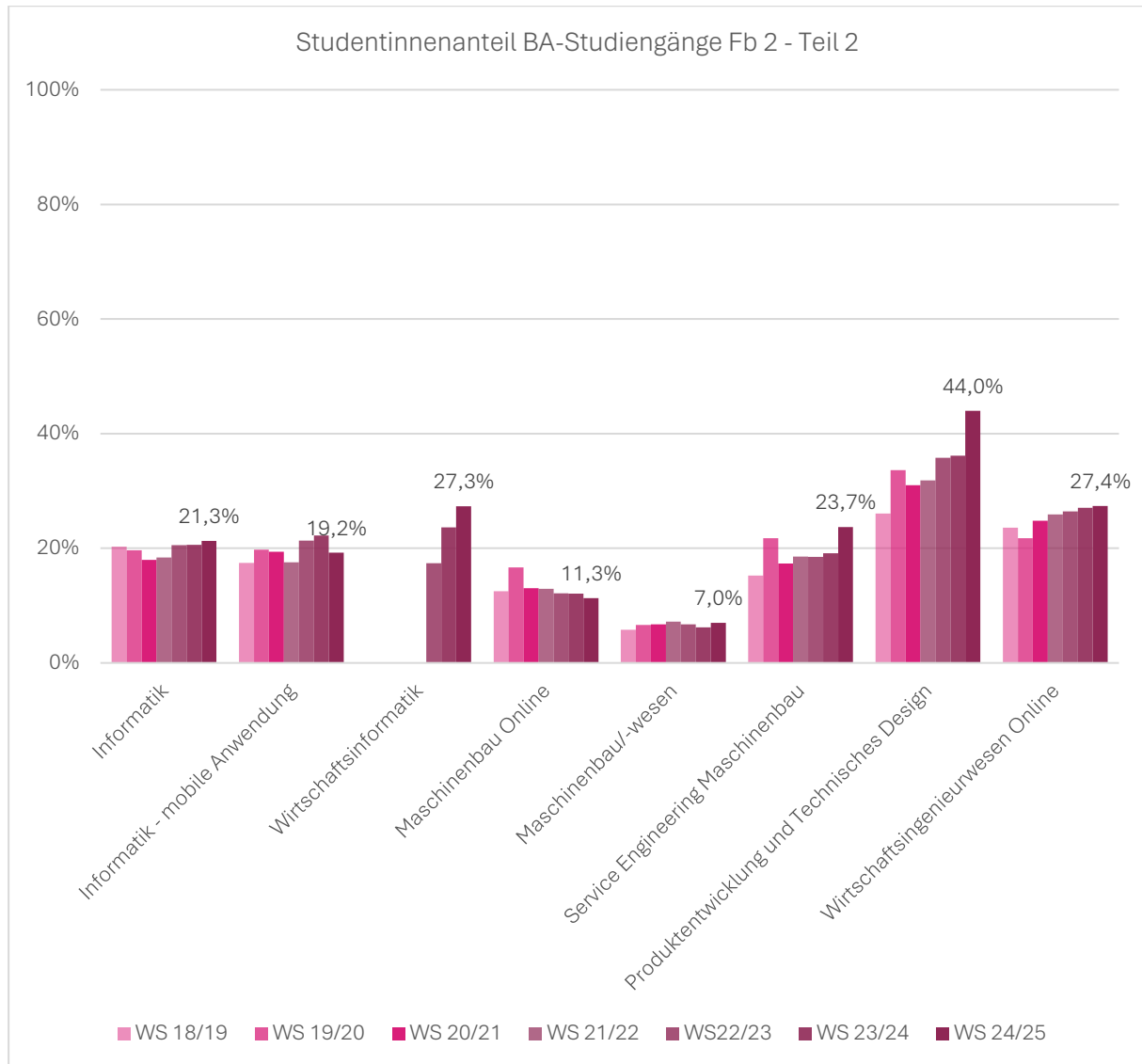
Positiv fällt im Fachbereich 1 der steigende Frauenanteil im Studiengang *Real Estate und Integrale Gebäudetechnik* auf, der sehr schwach gestartet war. Auch im *Bauingenieurwesen* gibt es eine leichte Steigerung des Frauenanteils. *Architektur* und *Stadtplanung* haben ihren Frauenanteil weiter erhöht auf deutlich über 50%. Im *Geodatenmanagement* stagniert der Frauenanteil, beim *Real Estate und Facility Management* ist er zurückgegangen, liegt allerdings immer noch bei 51%. *Infrastruktur und Umwelt* bildet mit aktuell 23,8% das Schlusslicht.

Abbildung 7: Entwicklung der Studierendenzahlen nach BA-Studiengängen am Fb 2 im Zeitverlauf – Teil 1



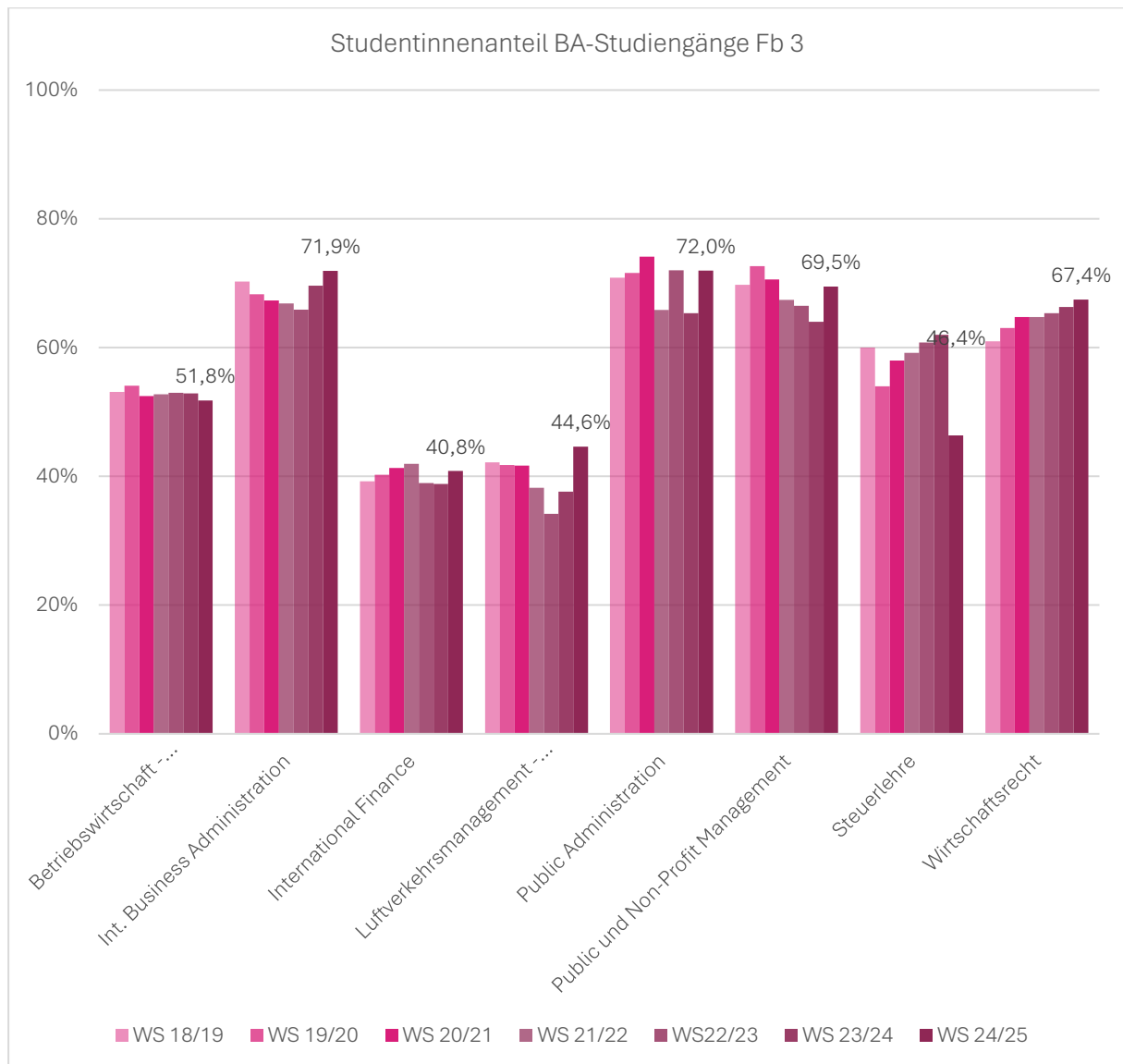
In den oben abgebildeten Studiengängen des Fachbereichs 2 stagniert der Frauenanteil in fast allen Studiengängen oder hat sich nur ganz leicht gebessert. Eine leichte Steigerung weist das Schlusslicht *Electrical Engineering and Information Technology* auf, allerdings auf sehr niedrigem Niveau. Einen regelrechten Einbruch, wenngleich auch hier auf niedrigem Niveau, weist der Studiengang *Computer Science* auf. Beide Studiengänge werden nicht in Frankfurt, sondern an der Partnerhochschule in Vietnam, der VGU gelehrt, entziehen sich also unserem Einflussbereich

Abbildung 8: Entwicklung der Studierendenzahlen nach BA-Studiengängen am Fb 2 im Zeitverlauf – Teil 2



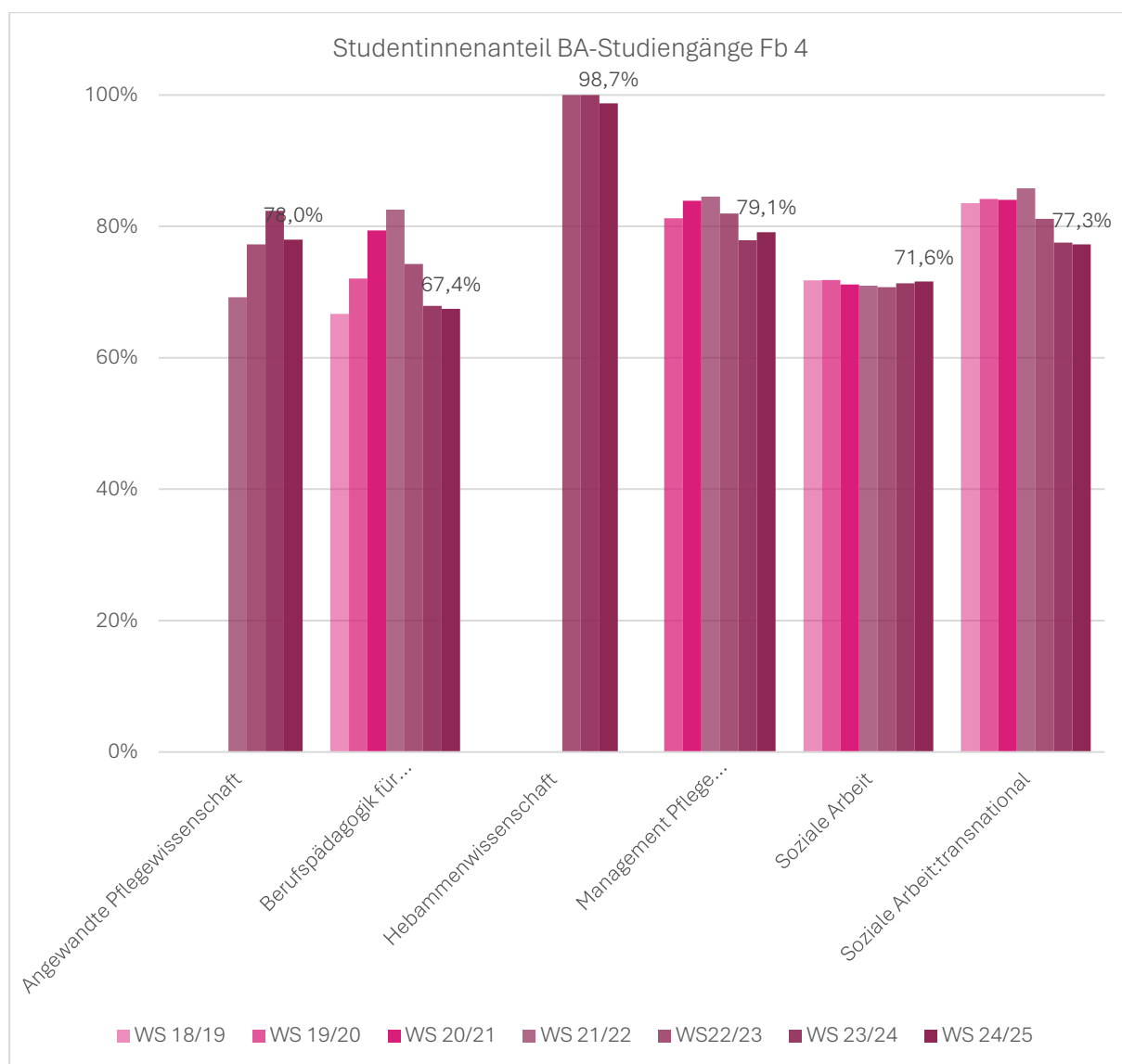
Der *Maschinenbau* bildet das Schlusslicht beim Frauenanteil. Die *Wirtschaftsinformatik*, *Wirtschaftsingenieurwesen*, *Service Engineering Maschinenbau* und *Produktentwicklung und Technisches Design* weisen steigende Frauenanteile auf. Alle diese Studiengänge sind interdisziplinär ausgerichtet. Die *Informatik* dagegen stagniert. Die Einrichtung von mehr interdisziplinären Studiengängen wäre also eine Möglichkeit, mehr Frauen für ein MINT-Studium zu gewinnen. Dies gilt insbesondere auch für die Informatik.

Abbildung 9: Entwicklung der Studierendenzahlen nach BA-Studiengängen am Fb 3 im Zeitverlauf



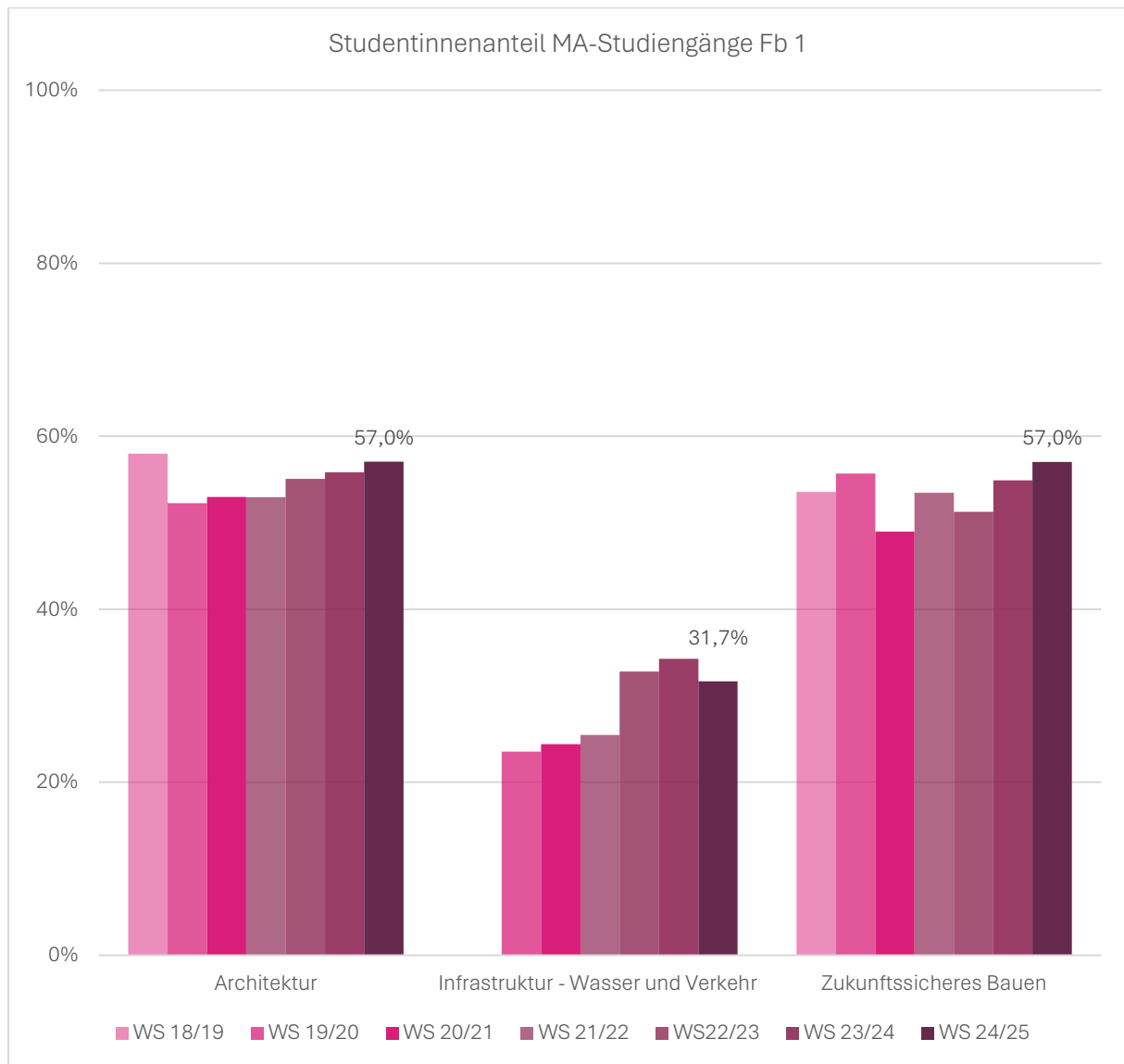
Im Fachbereich 3 weisen vier Studiengänge einen besonders hohen Frauenanteil auf, teilweise mit leicht steigender Tendenz: *Public Administration* und *Public and Non-Profit Management* sowie *International Business Administration* und *Wirtschaftsrecht*. Eine leichte Unterrepräsentanz besteht im Bereich *International Finance* und *Luftverkehrsmanagement*.

Abbildung 10: Entwicklung der Studierendenzahlen nach BA-Studiengängen am Fb 4 im Zeitverlauf



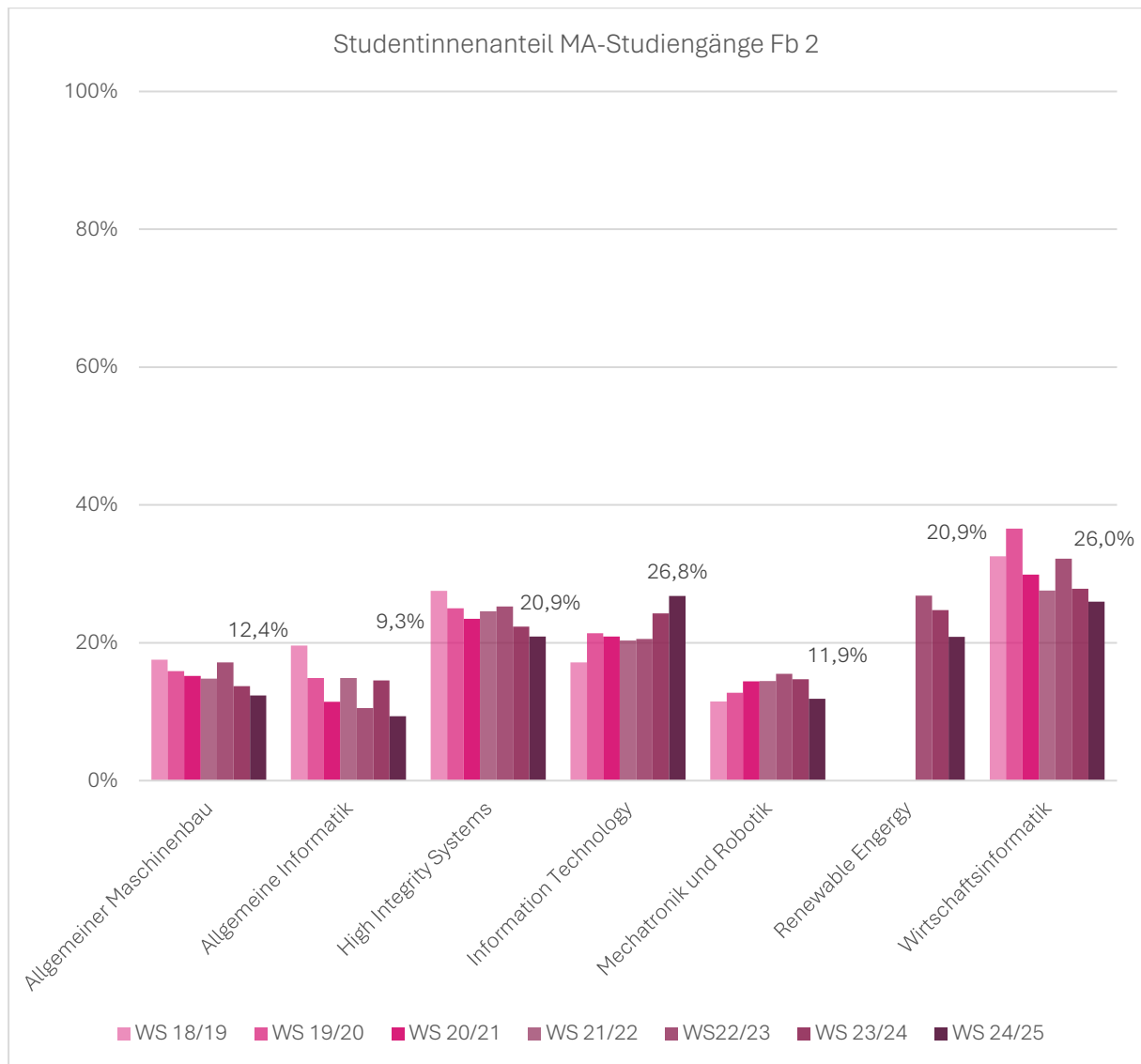
Der traditionell hohe Frauenanteil im Fachbereich 4 hat sich in einigen Studiengängen etwas abgeschwächt oder ist ähnlich hoch geblieben. Erwartungsgemäß wird der Studiengang *Hebammenwissenschaft* fast ausschließlich von Frauen belegt, jüngst sind aber zwei männliche Studierende dazu gekommen.

Abbildung 11: Entwicklung der Studierendenzahlen nach MA-Studiengängen am Fb 1 im Zeitverlauf



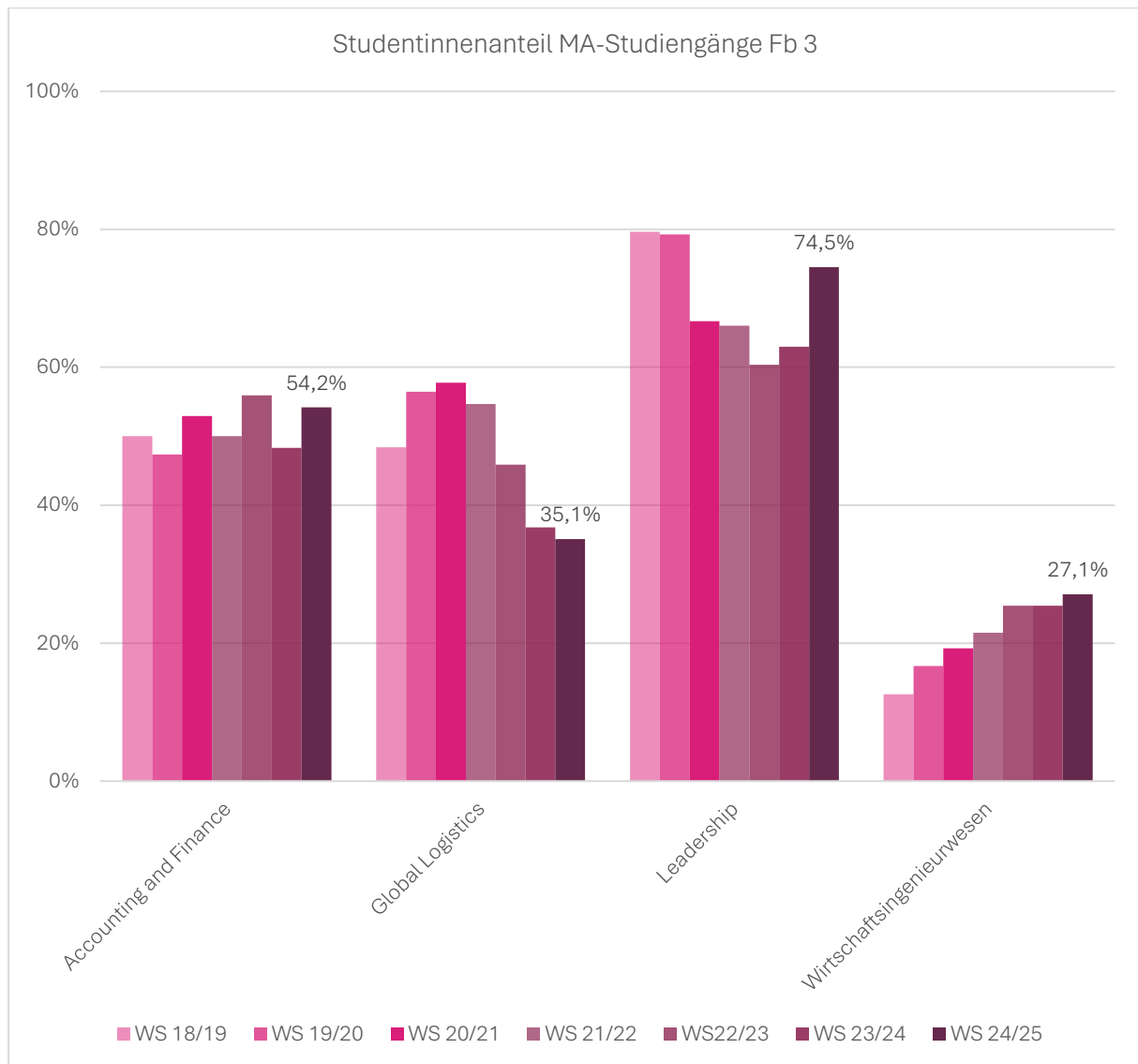
Der Frauenanteil der beiden MA-Studiengänge *Architektur* und *Zukunftssicheres Bauen* liegt solide über 50 % und auch im Studiengang *Infrastruktur – Wasser und Verkehr* ist er seit dem Anlaufen im WS 19/20 kontinuierlich um über 10 Pp auf 34 % gestiegen, im letzten Jahr ging der Frauenanteil wieder etwas zurück, dies kann aber auch eine Momentaufnahme sein. Der Frauenanteil liegt in diesem Master aber über dem Frauenanteil im BA-Studiengang *Infrastruktur und Umwelt*.

Abbildung 12: Entwicklung der Studierendenzahlen nach MA-Studiengängen am Fb 2 im Zeitverlauf



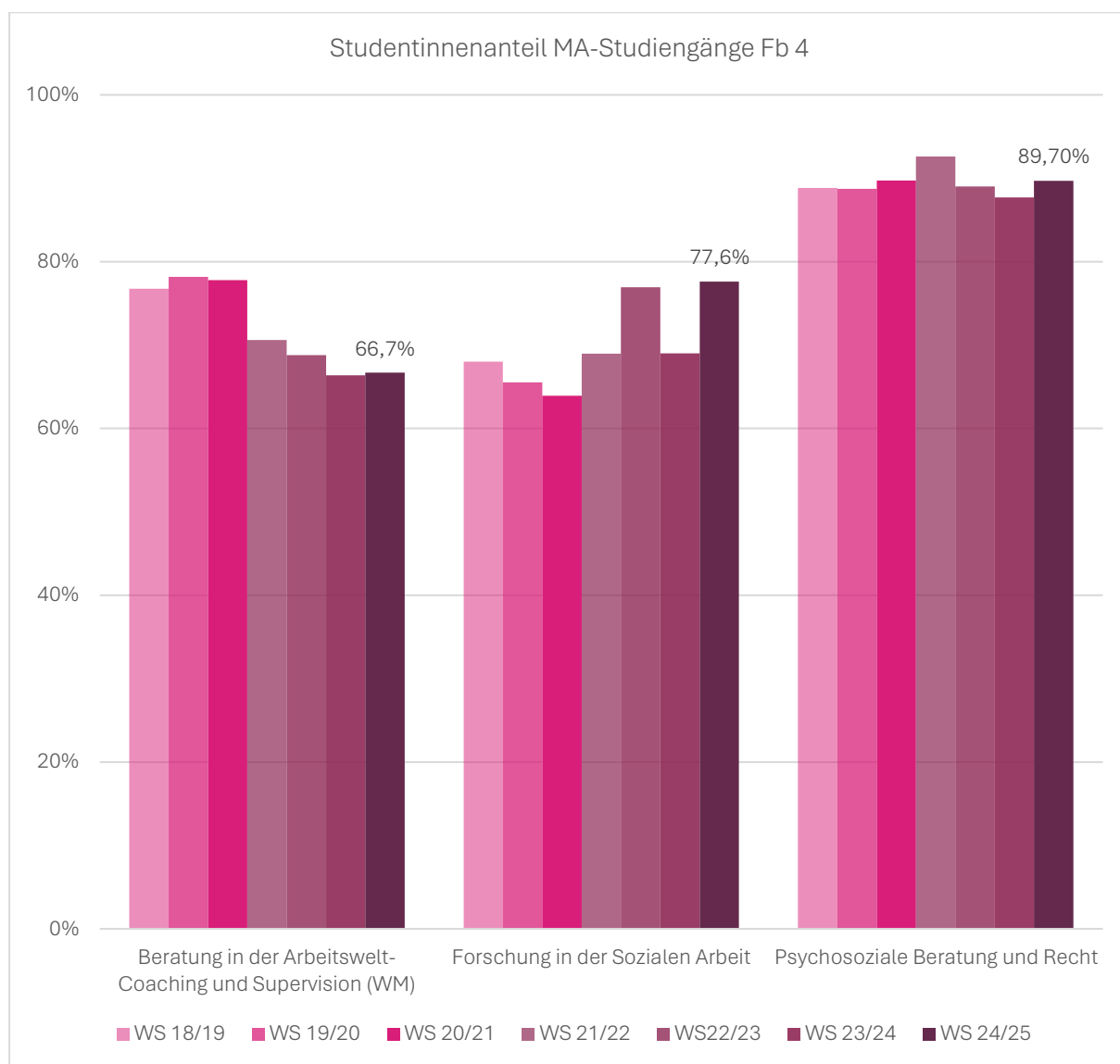
Am Fb 2 haben alle Master-Studiengänge beim Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr einige Punkte eingebüßt; die einzige Ausnahme bildet der *MA Information Technology* (VGU Vietnam). Hier hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um fast 2,5Pp und seit dem WS 18/19 um fast 10Pp gesteigert. In der *Informatik* halbiert sich der Frauenanteil im Vergleich zum Bachelor, beim *Maschinenbau* und in der *Mechatronik* dagegen ist er etwas höher.

Abbildung 13: Entwicklung der Studierendenzahlen nach MA-Studiengängen am Fb 3 im Zeitverlauf



Vor allem der MA-Studiengang *Global Logistics* im Fachbereich 3 verliert über die letzten 5 Jahre sehr viele Frauen: nach zwischenzeitlich 58 % Frauenanteil liegt er nunmehr nur noch bei 35 %. Der Studiengang *Leadership* hat nach einem zwischenzeitlichen Frauenrückgang wieder zugelegt und einen sehr hohen Frauenanteil von fast 75 % erreicht. Auch im Studiengang *Wirtschaftsingenieurwesen* erhöht sich der Frauenanteil kontinuierlich von Jahr zu Jahr.

Abbildung 14: Entwicklung der Studierendenzahlen nach MA-Studiengängen am Fb 4 im Zeitverlauf



Der Frauenanteil in den MA-Studiengängen des Fachbereichs 4 ist genau wie in den BA-Studiengängen sehr hoch und die Schwankungen sind relativ gering. Nennenswert ist der Studiengang *Beratung in der Arbeitswelt*, der in den letzten Jahren seinen Männeranteil erhöhen konnte.

Zusammenfassung 2.3.4-2.3.5

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden, den Promovierenden und Promotionen haben sich die Frauenanteile seit 2018 zum Teil deutlich erhöht und nähern sich insgesamt der Parität, ausgenommen beim Fachbereich 3.

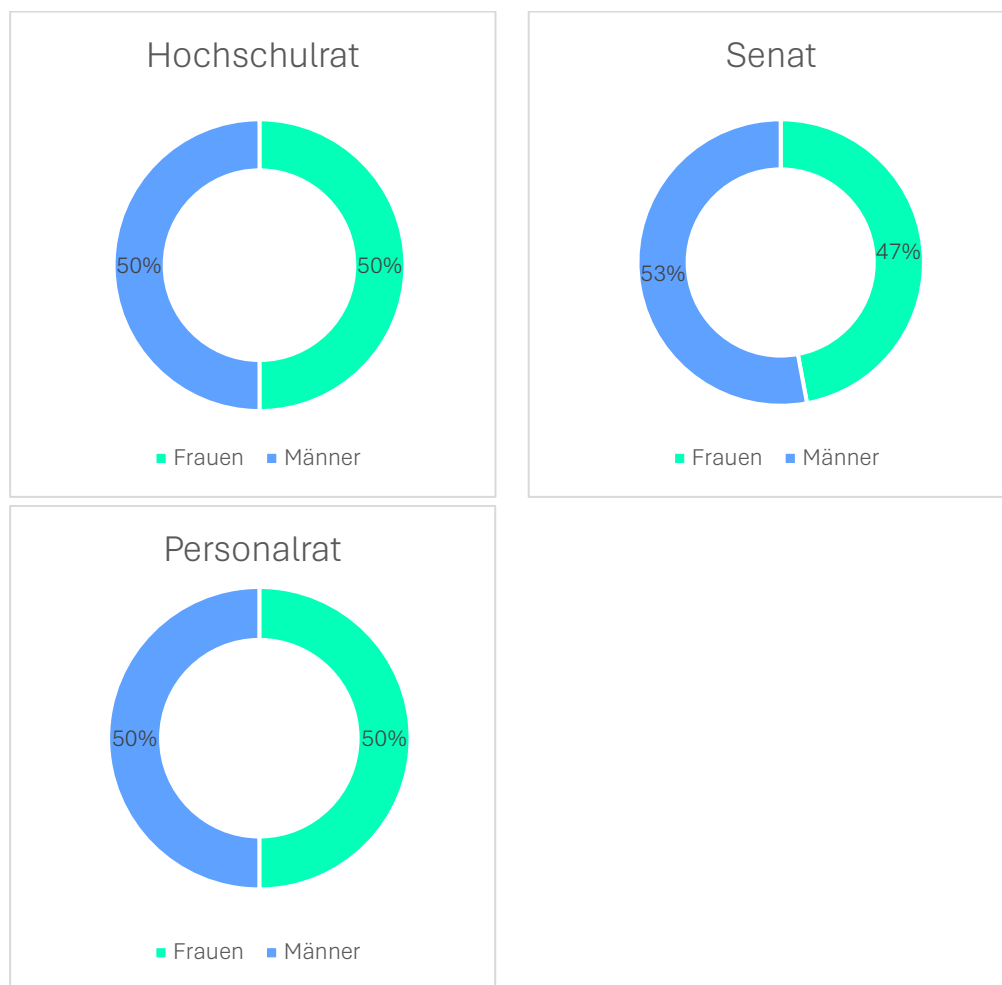
Der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften liegt über ihrem Anteil an den Studierenden und hat sich ebenfalls positiv entwickelt, vor allem in den Fachbereichen 1 und 2.

Der Frauenanteil unter den Studierenden konnte in allen Fachbereichen seit 2018 leicht gesteigert werden, besonders aber im Fachbereich 1. Der Frauenanteil bei den Bachelor-Absolvent*innen liegt in zwei Fachbereich (3 und 4) über ihrem Anteil an den Studierenden, in den Fachbereichen 1 und 2 leicht darunter. Beim Master sind die Frauenanteile bei den Absolvent*innen höher, außer im Fachbereich 3.

In einigen Studiengängen konnten die Frauenanteile gesteigert werden. Schlusslichter bleiben der *Maschinenbau*, die *Elektrotechnik* und die *Mechatronik* und neuerdings auch der Studiengang *Computer Science*. Die Frauenanteile in der *Informatik* stagnieren.

2.3.6. Gremien

Abbildung 15: Geschlechterverteilung in Gremien zum 31.12.2024



Die wichtigsten Gremien sind aktuell fast paritätisch besetzt. Dies hat sich deutlich verbessert im Vergleich zu früheren Jahren.

Zusammenfassung 2.3.6

Auch bei den Gremien gibt es einen erfreulichen Trend: Sie sind überwiegend paritätisch besetzt.

2.3.7. Gesamtübersicht wissenschaftliche Qualifikationsstufen und Vergleich zu 2018

Tabelle 21: Studierende, Abschlüsse, Qualifikationsstufen und wissenschaftliches Personal

Stand: 31.12.2018

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

3. pinke Zahlen: Unterrepräsentanz von Frauen (unter 40%)

4. blaue Zahlen: Unterrepräsentanz von Männern (unter 40%)

Tabelle 34: Qualifikationsstufen

Frauenanteil in %	Insgesamt	Fb1	Fb2	Fb3	Fb4	Erhebungs- datum:
Studierende BA	45,8	43,3	22,2	58,9	73,7	WS 2024/25
Studierende Master	42,0	49,6	20,8	50,0	81,2	WS 2024/25
Studierende insgesamt	45,0	44,4	21,8	57,7	74,8	WS 2024/25
Absolvent*innen	53,4	44,3	21,8	57,7	74,8	WS 2023/24
Promovierende	40,0	46,2	29,7	10,3	68,3	31.12.2024
Promotionen	40,0	0,0	28,6	33,3	75,0	31.12.2024
studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	47,5	54,6	28,0	52,4	62,9	31.12.2024
wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	55,6	66,7	32,4	43,4	75,2	31.12.2024
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfBA)	56,6	50,0	37,5	20,0	76,5	31.12.2024
Lehrbeauftragte	40,7	25,8	11,5	23,6	62,3	31.12.2024
befristete Professuren (KooP- und Vertretungsprofessuren)	46,9	62,5	0,0	0,0	71,4	31.12.2024
Professuren	39,3	32,4	13,4	36,5	70,0	31.12.2024
Honorarprofessuren	10,7	0,0	11,1	10,0	25,0	31.12.2024

pinke Zahlen: Unterrepräsentanz von Frauen (unter 40%)

blaue Zahlen: Unterrepräsentanz von Männern (unter 40%)

Steigerung gegenüber 2018	etwas weniger als 2018, aber im Vergleich noch nicht bedenklich	Verringerung gegenüber 2018	keine oder nur geringe Veränderung
---------------------------	---	-----------------------------	------------------------------------

Die Gesamtübersicht über die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen an der Frankfurt UAS zeigt, dass Fortschritte in sehr vielen Bereichen erzielt werden konnten. Auch wenn der Fachbereich 2 noch immer eine starke Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere im Bereich der Professuren aufweist, konnte der Frauenanteil in fast allen anderen Qualifikationsstufen deutlich erhöht werden. Auch insgesamt ist der Frauenanteil in fast allen Bereichen gestiegen. Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt zwar etwas niedriger, 2018 handelte es sich aber auch noch um sehr wenig Promotionen, so dass die Zahlen hier sehr stark schwanken.

2.3.8 Exkurs: Bereich IT und Digitalisierung

Digitale Entwicklung und Künstliche Intelligenz sind ein wichtiger Querschnittsbereich für die Hochschule und die Gesellschaft der Zukunft. Daher ist die Beteiligung und Mitgestaltung von Frauen an den Zukunftstechnologien eine Multiplikationsfaktor für Gleichstellung in vielen Bereichen. Das gilt auch für die Repräsentanz von Frauen in der Lehre (z. B. bei Professorinnen, Laboringenieurinnen und weiblichen Lehrbeauftragten).

Tabelle 35: Frauenanteil in den Bereichen IT und Digitalisierung

Stichtag 31.12.2024	Beschäftigte insgesamt		davon Frauen		Frauenanteile in %	
Abteilung	Personen insges.	VZÄ	Personen insgesamt	VZÄ	bezogen auf Personen insgesamt	bezogen auf VZÄ
Gesamtsumme	56	50,06	15	11,33	26,8	22,6
Dezernat Digitalisierung	45	40,62	11	8,83	24,4	21,7
Stabsstelle Informationssicherheit	4	2,5	3	1,5	75,0	60,0
Vizepräsident Digitalisierung	1	0,95	0	0	0	0
Auszubildende	6	6	1	1	16,6	16,6

Die meisten Beschäftigten in IT und Digitalisierung (55 Personen ohne den zuständigen Vizepräsidenten) finden sich im Dezernat Digitalisierung, Es gibt auch einige Stellen in den Fachbereichen, im Bereich StuPort und eine Stelle in HR. Eine Herausforderung für die Analyse der Beschäftigten in diesem Berufsfeld besteht darin, dass die relevanten Stellen mit unterschiedlichsten Berufsbezeichnungen in SAP hinterlegt sind. Daher beschränkt sich die Analyse vorerst auf das Dezernat Digitalisierung.

In der Darstellung wird deutlich, dass es eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen (14 von 35 Beschäftigten) gibt. Die Geschlechtersegregation betrifft die insbesondere die klassischen IT-Tätigkeiten (Netz, Server, Support, Fachinformatiker*innen) gegenüber dem neueren Bereich Digitalisierung.

2.4 Zahlen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Tabelle 36: Anteile Care-Aufgaben Beschäftigte

Anteil der Mitarbeiter*innen mit Care-Aufgaben laut Stimmungsbarometer bzw. Beschäftigtenbefragung Zeitreihe 2013-2023 (eigene Auswertungen)	Gesamt	Gesamt	Gesamt	Bielefelder Fragebogen	Gesamt	Bielefelder Fragebogen
Befragungsjahr	2013	2016	2018	2020	2021	2023
Betreuung von Kindern im (Vor-) Schulalter	29,9%	30,2%	31,1%	Keine Auswertung	30,8%	ca. 37,0%*
Betreuung oder Pflege v. Angehörigen	16,0%	17,6%	15,3%	Keine Auswertung	14,3%	ca. 15,3%*

Seit 2013 ist der Anteil der Beschäftigten mit Sorgearbeit weitgehend gleichgeblieben. Im Durchschnitt der letzten Jahre betreuen 31% der Beschäftigten Kinder und ca. 16 % vereinbaren ihre Erwerbsarbeit mit Pflegetätigkeiten. Darunter sind auch Personen, die beide Betreuungsaufgaben gleichzeitig meistern müssen.

*Die Anteile konnten aus den soziodemografischen Daten des Bielefelder Fragebogens abgeleitet werden. Um dem Datenschutz Rechnung zu tragen, wurden Personengruppen unter 10 Personen nicht ausgewertet. Da eine Personengruppen unter der Mindestgrenze blieb, konnte nur eine Annäherung errechnet werden.

Tabelle 37: Personen in Elternzeit 2024

Jahr 2024	Personen in Elternzeit			davon befristet	
Personalbereich	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
wissenschaftlich	5	5	10	5	1
davon in Teilzeit	2	2	4	2	0
im gesamten Jahr in Elternzeit	1	2	3	1	0
Rückkehrer aus Elternzeit	3	2	5	3	1
durchschnittliche Dauer der Elternzeit in Monaten	3,1	4,1	3,6	3,1	5,7
administrativ-technisch	7	20	27	0	3
davon in Teilzeit	2	5	7	0	1
im gesamten Jahr in Elternzeit	1	9	10	0	1
Rückkehrer aus Elternzeit	5	5	10	0	1
durchschnittliche Dauer der Elternzeit in Monaten	9,9	13,9	11,9	0	2,0

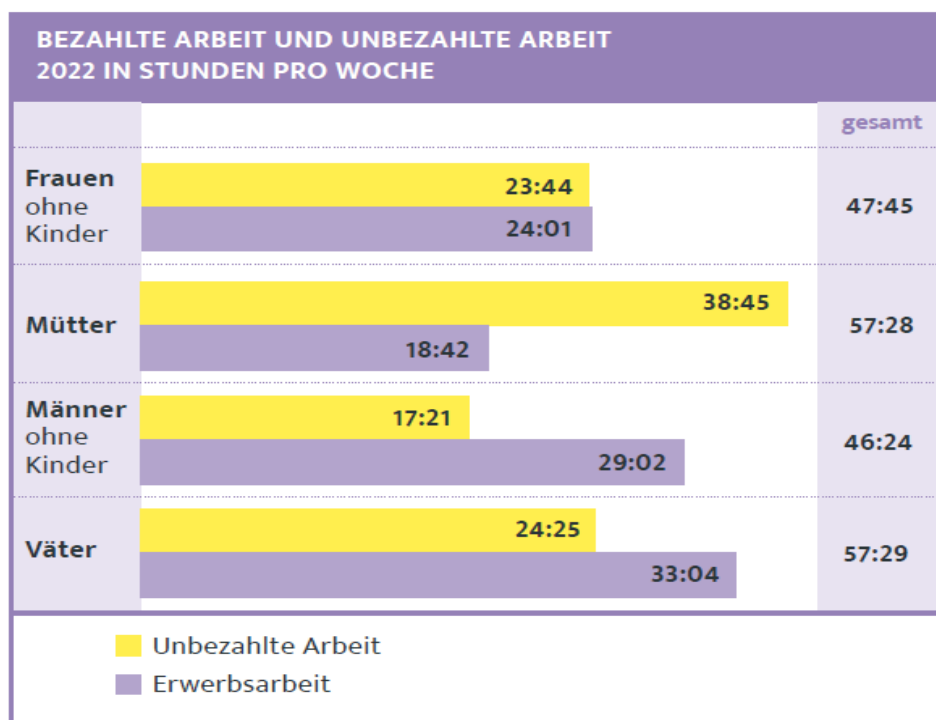
Elternzeit wird vorwiegend von Müttern in Anspruch genommen, u.a. mit der Begründung, dass der Verdienstausschlag der Väter in der Elternzeit größer ist. Damit beginnt in vielen

Familien eine ungleiche Aufteilung der Care-Arbeit, die langfristig zu Ungunsten der Frauen ausfällt. Als Folge vergrößert sich der Anteil der unbezahlten Sorgearbeit und die Rentenlücke für Mütter, während die Karrierechancen sich verschlechtern.

Eine fairere Verteilung der Care-Arbeit auf beide Elternteile beginnt oft mit einer längeren Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. Ermunternde Maßnahmen und eine diesbezügliche Sensibilisierung der Väter ist Teil von Gleichstellungsarbeit. Die Erhöhung der Elternzeitmonate für Männer sollte daher angestrebt und gefördert werden.

Reibungslose Regelungen bei Mutterschutz, Elternzeit und Elterntagen erfordern eine gute Kommunikation der Führungskräfte mit den Betroffenen. Führungskräfte müssen dafür sensibilisiert und geschult werden, um lebensphasenorientierte Arbeitszeiten für die Eltern aber auch damit einhergehende organisatorische Veränderungen der Arbeitsorganisation im Team aufzufangen.

Abbildung 16: Bezahlte und unbezahlte Arbeit in Std. 2022



Statistisches Bundesamt, Wo bleibt die Zeit? Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2022 (korrigierte Fassung vom 6.6.2025), eigene Darstellung

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wo bleibt die Zeit? Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2022 (korrigierte Fassung vom 6.6.2025), Grafik entnommen aus: Bündnis Sorgearbeit fair teilen, Factsheet „Arbeit im Blick: Zeit für Erwerbs- und Sorgearbeit“

Ein Indikator für den Grad der „Vereinbarkeitskultur“ ist die Nutzung von bestehenden Leistungsangeboten wie Elterntage, Pflegezeit, Familienpflegezeit und Elternzeit durch männliche und weibliche Beschäftigte. Das Angebot der Elterntage ist eine neue Regelung im Rahmen des hessischen Tarifrechtes, die noch relativ unbekannt ist. Es ermöglicht bezahlte Freistellungen der Partnerperson nach einer Geburt. Die Zählung der Nutzung

dieser Angebote erfolgt seitens des Dezernates HR bisher noch nicht systematisch. Lediglich die Inanspruchnahme von Mutterschutz, der verpflichtend gewährt wird, kann gezählt werden. Im Jahr 2024 waren 17 beschäftigte Frauen in Mutterschutz.

Da es sich bei den Freistellungen (außer der tageweisen Elterntage) um Zeiträume handelt, die sich u. U. über mehrere Monate oder auch Jahre erstrecken ist eine Erfassung der genutzten Monate sinnvoll und sollte zukünftig erfolgen, um einen Überblick über die Inanspruchnahme zu erlangen.

Zusammenfassung 2.4

Entsprechend der Beschäftigtenbefragungen der Frankfurt UAS müssen ca. 45% der Beschäftigten ihre Erwerbsarbeit mit Care-Aufgaben vereinbaren. Davon versorgen ca. 31% minderjährige Kinder und ca. 15% leisten Pflegearbeit.

Die Frankfurt UAS unterstützt seit mehr als 20 Jahren die Vereinbarkeit von Familie mit Beruf durch unterschiedlichste Maßnahmen, wie das Angebot einer betriebsnahen Kinderbetreuung, Ferienbetreuung für 6-12jährige in den Überschneidungswochen von Schulferien mit Prüfungs- und Vorlesungszeiten. Weiter wesentliche Bausteine für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Möglichkeiten zur lebensphasenorientierten Gestaltung von Wochenarbeitszeiten, Flexible Arbeitszeiten und Mobiles Arbeiten.

Von diesen Angeboten profitieren auch die besonders belastete Gruppe der Alleinerziehenden, größtenteils Frauen. Allerdings brauchen diese noch darüberhinausgehende Unterstützungsmaßnahmen, eine Herausforderung, die insbesondere Führungskräfte im Blick haben sollten. Alleinerziehende werden als Gruppe bei Beschäftigtenbefragungen bisher nicht adressiert, daher ist die Größe dieser Gruppe unbekannt.

Um das Gender-Care-Gap für Frauen zu vermindern ist bei den Familien die bessere Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit auf Väter und Mütter notwendig. Weibliche und besonders auch männliche Führungskräfte, die selbst Care-Arbeit leisten, könnten hier als Role-Models fungieren.

Diese Veränderungen vollziehen sich nur in einem längerfristigen Kulturwandel.

Zertifizierungen, wie das Gütesiegel Familienfreundliche Hochschule Land Hessen helfen die nachhaltige bessere Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie voranzubringen.

3. Zusammenfassende Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern

Die Frankfurt UAS hat in den letzten Jahren im Hinblick auf die Unterrepräsentanz von Frauen unter den Beschäftigten eine erfreuliche Entwicklung genommen. Während Frauen in vielen administrativen Bereichen bereits in der Mehrheit sind, erhöhte sich auch der Frauenanteil im technischen Bereich und im wissenschaftlichen Bereich nähern sich die Zahlen der Parität. Auch im Bereich der Professuren ist eine leichte Steigerung zu verzeichnen. Die Zahlen wären insbesondere für den Fachbereich 2 und 3 noch besser ausgefallen, wäre nicht in 2025 aufgrund des neuen Hochschulpakts und verringerter Mittelzuweisungen ein Stellenstopp erfolgt, der die Berufung von weiteren Frauen verhindert hat.

Auffällig ist dagegen in allen Bereichen der weiter gestiegene und teilweise deutlich höhere Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten.

Die Zahl der befristeten Stellen konnte reduziert werden; auffällig ist hier aber eine leichte Überrepräsentanz von Frauen bei den befristeten Vollzeitstellen.

Erfreulich ist die Entwicklung bei den Führungskräften: hier sind Frauen sogar in der Mehrheit, während Hochschulleitung und Gremien annähernd paritätisch besetzt sind.

Während bei den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen der Frauenanteil in fast allen Bereichen erhöht werden konnte, hinken insbesondere in den MINT-Studiengängen die Frauenanteile teilweise noch deutlich hinterher.

4. Zahl und Schätzung der voraussichtlich freiwerdenden und zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen

Freiwerdende Professuren in den nächsten sechs Jahren (Hochschulpaktzeitraum 2026-2031)

Tabelle 38: Freiwerdende Professuren bis 2031

		Besoldungsgruppe W2				Beamte		Gesamt
		Fb1	Fb2	Fb3	Fb4	WL1	WL3	
Abschnitt 1	01_26-12_28	10	13	8	15			46
Abschnitt 2	01_29-12_31	5	9	3	12	1	1	31
Gesamt		15	22	11	27	1	1	77

Wegen der Budgetkürzungen im Hochschulpakt können bis zum Jahr 2031 voraussichtlich keine neuen Professuren mehr besetzt werden.

Zielvorgaben hinsichtlich des Frauenanteils sind damit nicht mehr möglich.

Die Prozentzahlen zum Frauenanteil an den Professuren zum Stichtag 31.12.2024 finden sich in Kap. 2.1.1.1

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

Frauen sind nach wie vor unterrepräsentiert im technischen Bereich, wenngleich hier eine erhebliche Steigerung gegenüber 2018 erzielt werden konnte.

Frauen sind unterrepräsentiert bei den Professuren, insbesondere im Fachbereich 2.

Leider besteht in den nächsten Jahren kaum eine Möglichkeit, an diesen Unterrepräsentanzen etwas zu ändern, da die Hochschule gezwungen ist, Personal abzubauen, was überwiegend durch Pensionierungen und Abgänge erreicht werden wird. Neueinstellungen können nur noch im absoluten Ausnahmefall vorgenommen werden. Wie sich die weiteren Zahlenverhältnisse entwickeln, bleibt also weitgehend dem Zufall überlassen. Die Frankfurt UAS sieht sich daher außerstande, verbindliche Zielvorgaben anzugeben.

Beim Frauenanteil unter den Studierenden in den MINT-Fächern wird, unterstützt durch Mittel aus dem Professorinnenprogramm 2030, eine Verbesserung angestrebt.

6. Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern/ aller Geschlechter

Die folgenden Themenbereiche 6.1-6.4 richten sich nach den Vorgaben des HGLG, §6 zur Erstellung von Frauenförderplänen. Die Themenbereiche 6.5-6.6 bezeichnen besondere profilbildende Schwerpunkte der Frankfurt UAS.

Durch die real wirksame Budgetkürzung im Hochschulpakt 2026–2031, die sich bereits 2026 in einer tatsächlichen Absenkung des Budgets und in den Folgejahren in ausbleibenden Steigerungen bei erwartbar hohen Kostensteigerungen niederschlägt, sieht sich die Hochschule zu umfangreichen und schmerzhaften Sparmaßnahmen gezwungen. Es bleiben keine Spielräume für zusätzliche Maßnahmen oder Verbesserungen. Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplans 2026-2031 kann daher nur sein, wo es möglich ist den Status quo zu erhalten und nach Möglichkeit dafür zu sorgen, dass durch die Sparmaßnahmen keine neuen Ungerechtigkeiten oder strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern oder einzelnen Gruppen entstehen.

6.1 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

6.1.1 Flexibles Arbeiten, Homeoffice und Desk Sharing

Beschleunigt durch die Coronapandemie hat die Frankfurt UAS am 16.05.2022 eine Dienstvereinbarung *Flexibilisierung der Arbeit/Mobiles Arbeiten* verabschiedet, die es den Beschäftigten ermöglicht, dienstliche Tätigkeiten flexibel an einem Arbeitsplatz in der Hochschule in Präsenz, an einem häuslichen Arbeitsplatz im Home-Office oder an einem nicht festgelegten Ort im Mobilen Arbeiten auszuführen. Sofern es aufgrund dienstlicher Belange nicht anders vereinbart wird, sind nur noch 40% der Arbeitszeit in Präsenz zu leisten. Ferner wurden Flex-Konten und Flex-Plus-Konten eingerichtet, die es ermöglichen, Arbeitszeiten anzusparen und den individuellen Lebensverläufen anzupassen. Parallel dazu wurden die technischen Möglichkeiten der Hochschule erweitert und neue Kommunikationskanäle eröffnet (Videokonferenzen, Kollaborationstools), die ein orts- und zeitunabhängiges Arbeiten ermöglichen. Diese Regelungen werden von vielen Mitarbeitenden genutzt, die Zufriedenheit damit ist hoch, insbesondere bei Mitarbeitenden mit Care-Verpflichtungen.

Diese Regelungen erhalten eine neue Dynamik im Zuge der durch den Hochschulpakt 2026-2031 erzwungenen Sparmaßnahmen und der dadurch notwendig gewordenen Aufgabe von Mietflächen, die dazu führen, dass Flexibles resp. Mobiles Arbeiten und Desk Sharing künftig zur Regel werden. Viel mehr Mitarbeitende werden sich künftig Büroflächen und Arbeitsplätze flexibel teilen müssen. Die Aufgabe für die nächsten Jahre besteht darin, dieses neue Arbeiten gerecht zu gestalten und dabei auch auf individuelle Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen. Nicht alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, regelmäßig im Homeoffice zu arbeiten (z. B. müssen geeignete Wohn-/Arbeitsräume vorhanden sein), einige haben besondere Bedürfnisse und Anforderungen an ihren Arbeitsplatz in der Hochschule (Barrierefreiheit, ruhige Arbeitsumgebung etc.) und bei einigen ist die

Flexibilität des zeit- und ortsungebundenen Arbeitens z.B. durch Care-Aufgaben eingeschränkt. Dies setzt auch bei den Führungskräften eine besondere Sensibilität voraus, um gute Lösungen im Team zu finden.

Ziel:

Die Bedingungen des flexiblen zeit- und ortsungebundenen Arbeitens und des Desksharings sind für alle Beschäftigten geschlechter-, behinderten- und caregerecht gestaltet.

Maßnahmen:

- Die Führungskräfte werden für das Thema sensibilisiert: In die Fortbildungen und Besprechungen der Führungskräfte wird das Thema „Chancengerechte Führung in hybriden Teams“ regelhaft aufgenommen (s.a. 6.4.9).
- Es wird angestrebt, dass für alle Beschäftigten (auch Professor*innen), die nicht im Homeoffice arbeiten wollen oder können, ausreichend und angemessen ausgestattete Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.
- Die individuellen Bedarfe der Mitarbeitenden mit Care-Aufgaben oder mit Beeinträchtigung werden nach Möglichkeit berücksichtigt und priorisiert.
- Sitzungen und Besprechungen finden nach Möglichkeit hybrid statt, um niemanden auszuschließen.
- Die Mitarbeitenden werden regelmäßig zu ihren Erfahrungen und Bedürfnissen befragt (regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen), ihre Perspektiven und Bedarfe werden berücksichtigt.
- Eine Arbeitsgruppe der Frauenkommission beschäftigt sich mit dem Thema, wie die Arbeitsbedingungen für Professor*innen und Wissenschaftler*innen insbesondere mit Care-Aufgaben verbessert werden können und erarbeitet Vorschläge.

6.1.2 Gesundheitsvorsorge

Das Thema der Gesundheitsvorsorge der Mitarbeitenden hatte für die Frankfurt UAS immer eine große Bedeutung. Das Angebot war vielfältig: regelmäßige, bedarfsorientierte, gendersensible Sportangebote für Mitarbeitende und Studierende (Campussport), Bewegungsangebote in den Pausen (Campussport: Atemübungen, Rückenurse, Yoga etc.) und Workshops und Informationsangebote zur Gesundheitsvor- und Selbstsorge (Personalentwicklung, u.a. in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen: Meditation, Ernährung, Stressbewältigung/Entspannung, Selbstmanagement, Umgang mit Veränderungen etc.).

Die Frankfurt UAS stattete mehr und mehr Arbeitsplätze so aus, dass Gesundheitsrisiken gemindert werden (höhenverstellbare Schreibtische, augenschonende Bildschirme).

Sie sorgte dafür, dass die vielfältigen Beratungsangebote der Hochschule allen Mitarbeitenden und Hochschulangehörigen bekannt und zugänglich waren. Dafür stellte

sie in ausreichendem Maße gut zugängliche, barrierearme, sichere und datenschutzkonforme Beratungsräume zur Verfügung (für Studienberatung, psychosoziale Beratung, Studieren mit Behinderung, Antidiskriminierung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte etc.).

Allerdings gelang es auch schon vorher aufgrund mangelnder räumlicher Ressourcen nicht (verschärft durch die löschwasserschadensbedingte Stilllegung des Westflügels von Geb. 9 und den Abriss und Neubau von weiteren Gebäuden), in allen Gebäuden Multifunktionsräume (als Ruhe- und Stillräume, Eltern-Kind-Zimmer etc.) einzurichten.

Dies alles steht nun erst recht unter Ressourcenvorbehalt, verschärft durch die aus finanziellen Gründen notwendige Raumverdichtung. Trotz des extremen Sparzwangs wird die Hochschule aber weiterhin im Rahmen ihrer Möglichkeiten versuchen, diese Angebote aufrechtzuerhalten.

Ziel:

Die Frankfurt UAS fördert im Rahmen ihrer Möglichkeiten weiterhin gender- und diversitätssensibel die Gesundheit und Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiter*innen und sichert so weit möglich ihre Beratungsangebote einschließlich geeigneter Räumlichkeiten.

Maßnahmen:

Die Frankfurt UAS

- stattet möglichst viele Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen und augenschonenden Bildschirmen und anderen notwendigen Hilfsmitteln aus.
- macht Mitarbeitenden während der Arbeitsrandzeiten resp. in den Pausen Gesundheits- und Bewegungsangebote (Meditation, Pilates, Rückengymnastik etc.) und versucht, möglichst viele Mitarbeitende (verschiedene Geschlechter, unterschiedliche Beeinträchtigungen, mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Belastungssituationen, Lehrende mit Arbeitszeiten außerhalb der Kernarbeitszeiten) bedarfsgerecht zu adressieren, so dass niemand ausgeschlossen bleibt.
- berücksichtigt die besonderen Bedarfe von vulnerablen Gruppen und ermöglicht ungestörte, barrierearme und datenschutzkonforme Beratungsleistungen.

6.1.3 Bau- und Infrastruktur

Das Ziel, Gender- und Diversityaspekte in der Bauplanung und -ausführung umfassend zu berücksichtigen, konnte während der Gültigkeitsdauer des letzten Frauenförderplans nur eingeschränkt umgesetzt werden. Ein Grund liegt darin, dass die Hochschule nicht selbst Bauherrin, sondern auf den LBIH angewiesen ist, und daher während der Planung und der Bauphase nur sehr beschränkte Einflussmöglichkeiten hat. So wurden im Neubau von Gebäude 10 beispielsweise keine genderneutralen Toilettenräume eingeplant, obwohl dies ursprünglich beabsichtigt war, und es musste nachträglich eine Frauentoilette

umgewidmet werden, so dass auf diesem Stockwerk keine reine Frauentoilette mehr vorhanden ist. Das von den Beauftragten der Hochschule 2021 erarbeitete Papier „Zehn Grundprinzipien einer gender- und diversitygerechten Bauplanung und Bauunterhaltung an der Frankfurt UAS“ hat die Zustimmung der Hochschulleitungen gefunden, konnte aber aufgrund der fehlenden Bauherreneigenschaft sowie fehlender finanzieller Mittel bislang kaum umgesetzt werden. Immerhin gelang es, einen zweiten Multifunktionsraum im HoST einzurichten (Eltern-Kind-Zimmer und Rückzugs- und Ruheraum). Auch in Zukunft sind die Möglichkeiten stark beschränkt bzw. von einer Reihe von Zwängen begleitet: Gebäude 8, das aufgrund von Baufälligkeit und veralteter Baustuktur neu errichtet werden sollte, wird auf unabsehbare Zeit weiter genutzt werden müssen, Gebäude 7 wird aktuell noch gebaut und soll 2027 bezugsfertig sein, der Westflügel von Gebäude 9 kann seit dem Brand und Löschwasserschaden am 25.03.2020 auf unabsehbare Zeit nicht genutzt werden. Wegen der de facto Budgetkürzungen ist die Hochschule gezwungen, angemietete Büroflächen aufzugeben und muss auf dem ohnehin eingeschränkten Kern-Campus alle Mitarbeitenden unterbringen. Es werden kaum Räume für Sondernutzungen zur Verfügung stehen. Nichtsdestotrotz bleiben die schon im letzten Frauenförderplan und die im oben erwähnten Baupapier skizzierten Bedarfe und Anforderungen bestehen.

In diesem sehr eng begrenzten Rahmen werden die Ziele für die nächsten Jahre festgelegt.

Ziel:

Die Frankfurt UAS bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten, Aspekte gender- und diversitygerechten Bauens umzusetzen. Dazu gehört, wenn möglich, Multifunktionsräume (Eltern-Kind-Zimmer und Rückzugs- und Ruheräume oder -zonen) zu erhalten und/oder weitere einzurichten, Gebäude und Einrichtungen gender- und diversitygerecht und barrierefrei zu gestalten, die Sicherheit zu erhöhen und Kommunikationsräume zu schaffen.

Maßnahmen:

Die Frankfurt UAS

- verbessert, wo immer möglich, die Barrierefreiheit.
- plant, ein transparentes und leicht zugängliches Raumbuchungssystem einzuführen, in dem Mitarbeitende mit besonderen Bedarfen die Ausstattungsmerkmale erkennen und entsprechend buchen können.
- bemüht sich um ansprechende Kommunikationsräume oder -zonen in den Gebäuden trotz hoher Nutzlast.
- bemüht sich um die Verbesserung der Toilettenanlagen (einschließlich dem Zugang zu Monatshygieneartikeln und dem Ausbau der Wickelplätze) und richtet, wo noch möglich, genderneutrale Toiletten unter Beibehaltung von getrennten Toiletten für Männer und Frauen ein.
- richtet Frauen*parkplätze in den Tiefgaragen in der Nähe der Ausgänge ein, um dem erhöhten Sicherheitsbedürfnis von Frauen* Rechnung zu tragen.

- prüft die tagesweise Nutzung von Tiefgaragenplätzen für Menschen mit hohen Flexibilitätsanforderungen aufgrund von Care-Arbeit.
- prüft in Abhängigkeit mit dem Projekt zur Neugestaltung des Campusgeländes die Errichtung von mehr und teilweise überdachten Fahrradstellplätzen auf dem Campus, die auch von Lastenrädern oder Rädern mit Kindersitzen genutzt werden können.
- erhöht die Verkehrssicherheit auf dem Campus (Einforderung der Schrittgeschwindigkeit für alle Fahrzeuge, Auslagerung von Motorrädern).

6.1.4 Sicherheit und Bedrohungsmanagement

Der Hochschule soll für alle Mitglieder, Angehörige und Gäste ein sicherer Ort sein, unabhängig von Geschlecht, Aussehen, Herkunft etc. Nichtsdestotrotz gibt es auch hier Störungen und/oder sicherheitsrelevante Vorfälle, in denen Mitglieder, Angehörige und Gäste der Hochschule bedroht, sexualisiert belästigt, beleidigt oder diskriminiert werden, oder in denen es zu Gewalttätigkeiten und Angriffen kommt. Neben dem Bereitstellen von Beratungsangeboten wie z.B. der Antidiskriminierungsstelle sind in solchen Fällen auch noch andere Maßnahmen nötig, um akute Gefahrensituationen zu entschärfen oder Betroffenen bei Bedarf zu Hilfe zu kommen. Eine Maßnahme der Hochschule in den vergangenen Jahren (im Zuge der Coronapandemie) war die Bereitstellung eines Sicherheitsdienstes, der in Zusammenarbeit mit dem Sicherheitsbeauftragten in vielen Fällen zügig einschreiten konnte und an den sich Betroffene auf kurzem Wege wenden und ihn zu Hilfe rufen konnten. Unter den Betroffenen waren überproportional viele Frauen oder Transpersonen. Die stark eingeschränkte finanzielle Situation der Hochschule erfordert auch hier Einsparungen, die bei den Mitarbeitenden Befürchtungen auslösen, dass die bisherigen Sicherheitsstandards nicht mehr gewährleistet werden können. Trotzdem wird die Hochschule versuchen, den Sicherheitserwartungen von Mitgliedern, Angehörigen und Gästen auch künftig zu entsprechen.

Ziel:

Die Frankfurt UAS sorgt im Rahmen ihrer Möglichkeiten für die Sicherheit von Mitgliedern, Angehörigen und Gästen auf dem Campus.

Maßnahmen:

Die Frankfurt UAS

- erarbeitet aufgrund der neuen Situation (Verdichtung auf dem Campus, eingeschränkte Ressourcen) ein neues Bedrohungsmanagementkonzept.
- wird versuchen, die Einsparungen beim Sicherheitspersonal so vorzunehmen, dass die Sicherheit von Mitgliedern, Angehörigen und Gästen möglichst wenig beeinträchtigt wird.

6.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Geschlechter

6.2.1 Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber/ Hochschule Land Hessen“

Im Juni 2025 hat die Frankfurt UAS zum dritten Mal das Gütesiegel „Familienfreundliche Hochschule Land Hessen“ erhalten. Im Zuge der Bewerbung hat sich die Hochschule dazu verpflichtet, bestehende Strukturen weiterzuentwickeln. Im Mittelpunkt stehen dabei auch zukünftig die Belange von (werdenden) Eltern unter den Studierenden sowie die Vereinbarkeit von Pflegeverantwortung mit Lehre, Forschung und Verwaltung. So soll beispielsweise erprobt werden, ob eine Verlagerung der Sitzungszeiten in den Vormittag, die Beteiligung von Hochschulangehörigen mit Care-Aufgaben an der Selbstverwaltung vereinfacht. Für die wachsende Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses, die in der „Rush-Hour des Lebens“ Familie mit wissenschaftlicher Karriere vereinbaren müssen wird ein gezielteres On-Boarding angestrebt. Darüber hinaus sollen männliche Beschäftigte ermutigt werden, so dass sie partnerschaftliche Elternzeitregelungen und Pflegezeiten zunehmend in Anspruch nehmen.

Die für das Gütesiegel vereinbarten Maßnahmen sind Teil des Frauenförderplans:

Tabelle 39: Maßnahmen Gütesiegel „Familienfreundliche Hochschule Land Hessen“

Themenbereich 1: Führung und Studienkultur
Ziel 1 Die Frankfurt UAS versteht sich als familienfreundliche Hochschule. Sie ist sich bewusst, dass sie damit die Mitarbeitendenbindung und die Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeberin und als Studienort erhöht sowie die Gesundheit der Hochschulangehörigen stärkt und den erfolgreichen Studienabschluss fördert. Familienfreundlichkeit wird als strategisches Handlungsfeld und Querschnittsaufgabe der Hochschule verstanden. Der Begriff „Familienfreundlichkeit“ umfasst in diesem Dokument alle Bereiche der Care-Verantwortung, vor allem also Kindererziehung und Pflege von Angehörigen im Sinne eines erweiterten Familienbegriffs.
Aktivität/en
• Eine „AG Familienfreundliche Hochschule“ wird erneut aktiviert und setzt sich zusammen aus dem zuständigen Präsidiumsmitglied, Dezernat HR, dFGB, Frauenkommission, Familienbüro, Personalrat, den Verantwortlichen für das audit fgh/Gütesiegel, Referent*innen für das wissenschaftliche Personal und bei Bedarf weiterer Fachexpertise. • Die „AG Familienfreundliche Hochschule“ diskutiert ein- bis zweimal pro Jahr aktuelle Entwicklungen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie mit Studium/Beruf sowie der Umsetzung der Zielvereinbarungen und erarbeitet Empfehlungen. • Ein „erweiterter Familienbegriff“ wird in der Hochschule abgestimmt und kommuniziert.
Ziel 2 Ein Onboarding-Prozess für neue Mitarbeitende und neu berufene Professor*innen, der Vereinbarkeitsinteressen berücksichtigt, ist eingeführt und wird regelmäßig an sich ändernde Bedürfnisse der Organisation angepasst sowie evaluiert.

Aktivität/en:
• Es werden Unterlagen dazu erstellt und vom Dezernat Personal (HR) bereitgestellt (z. B. Flyer und PPT, Seiten im Intranet).
• Der bereits eingeführte Welcome-Tag wird fortgesetzt bzw. weiterentwickelt.
• Die neu gestaltete Welcome-Seite steht zur Verfügung.
• Informationsveranstaltungen zu ausgewählten Themen werden angeboten.
Ziel 3 Führungskräfte sind sich ihrer Fürsorgepflicht bewusst. In Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben berücksichtigen sie auch Vereinbarkeitsthemen.
Aktivität/en:
• Alle Führungskräfte der Hochschule unterstützen durch eine Selbstverpflichtung eine familiengerechte Führungskultur.
• In Austauschformaten wird ein Überblick zu den familienfreundlichen Angeboten der Hochschule gegeben.
Themenbereich 2: Arbeitszeit und Arbeitsort
Ziel 1 Vereinbarkeitsinteressen werden berücksichtigt und Verlässlichkeit ist gesichert.
Aktivität/en:
• Die Fachbereiche prüfen, wie eine Planung von Lehr- und Prüfungszeiten für Lehrende mit Care-Verantwortung familiengerecht erfolgen kann (z.B. durch frühzeitige Planung).
• Für alle Fachbereiche, Dezernate und Stabsstellen stehen Besprechungsräume zur Verfügung, die eine hybride Teilnahme an Besprechungen aus dem Homeoffice ermöglichen.
Ziel 2 Sitzungen und andere verpflichtende Veranstaltungen werden möglichst familienfreundlich gestaltet.
Aktivität/en:
• Sitzungen der Gremien sollen nach Möglichkeit innerhalb der üblichen Kita-Öffnungszeiten (also bis 16:30 Uhr) stattfinden bzw. lange im Voraus terminlich bekannt sein. Die Möglichkeit zur (hybriden) Online-Teilnahme wird bei späten Sitzungen (nach 16:30 Uhr) bei Bedarf eingerichtet.
• Es wird geprüft, ob der jetzige Sitzungsnachmittag zumindest für ein Semester auf den Vormittag verlegt werden kann, um Hochschulangehörigen mit Care-Verpflichtungen die Teilnahme und Partizipation zu erleichtern und dieses Modell zu erproben.
Ziel 3 In den Dezernaten, Stabsstellen und Fachbereichen wird gegenseitige Unterstützungs- und Vereinbarkeitskultur gelebt.
Aktivität/en:
• Maßnahmen zum Teamaustausch werden in den neuen Organisationsstrukturen

angeboten.
• Es werden Maßnahmen entwickelt, die einen teamorientierten Interessensausgleich fördern und so ein gegenseitiges Geben und Nehmen im Sinne der Vereinbarkeitskultur fördern.
• Die Führungskräfte ermöglichen bei Interessenskonflikten aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen wegen Care-Verpflichtungen Interessenausgleiche – auf Wunsch gemeinsam mit FGB, dFGB, oder HR.
Themenbereich 3: Studien- und Prüfungsorganisation
Ziel 1
Studierende der Frankfurt UAS mit Familienverantwortung werden aktiv unterstützt
Aktivität/en:
• Die Lehrenden, insbesondere die Prüfungsausschüsse, werden für das Thema Vereinbarkeit von Studium mit Care-Aufgaben sensibilisiert.
• Der auf Basis des MuSchG und des HessHG mögliche Nachteilsausgleich in Mutterschutz-, Eltern- und Stillzeit und zur besseren Vereinbarkeit von Studium mit Familie wird in der ABPO verankert und durch einen entsprechenden Leitfaden bekannt gemacht.
• Die Mitnahme von Kindern in Lehrveranstaltungen ist im Ausnahmefall zu ermöglichen. Dies muss so geregelt sein, dass die Kinder nicht gefährdet werden und die Qualität der Veranstaltung nicht wesentlich beeinträchtigt wird. Dazu sollen im Vorfeld Absprachen mit den Dozent*innen getroffen werden.
• Es wird geprüft, ob Studierende mit (nachgewiesenen) Care-Verpflichtungen auf Antrag und mit Genehmigung des Prüfungsausschusses statt einer Gruppenarbeit auch eine Einzelarbeit als Prüfungsleistung anfertigen können.
• In der Studierendenbefragung wird das Thema Vereinbarkeit von Studium mit Care-Verantwortung erneut berücksichtigt
Ziel 2
Die Fachbereiche und andere Einheiten der Hochschule treffen Regelungen, um während der hessischen Schulferien Hochschulangehörigen mit schulpflichtigen Kindern ausreichend gemeinsame Ferienzeiten zu ermöglichen (möglichst drei bis vier Wochen im Sommer und je eine Woche im Frühjahr und Herbst)
Aktivität/en:
• Es wird geprüft, wie und ab wann die Prüfungs- und Vorlesungszeiten so geplant werden können, dass gemeinsame Ferienzeiten im Sinne des oben angeführten Umfangs ermöglicht werden.
• Die Studiendekan*innen beraten zusammen mit dem zuständigen Präsidiumsmitglied Best Practice-Regelungen und prüfen deren Umsetzung.
Themenbereich 4: Information, Kommunikation und Beratung
Ziel 1
Studierende und Beschäftigte sind umfassend und über verschiedene (auch virtuelle) Kommunikationskanäle zur Vereinbarkeit von Familie mit Studium/Beruf informiert

Aktivität/en:
• Proaktive Information durch Dezernat Kommunikation + Marketing in Absprache mit den dafür zuständigen Einheiten (z. B. Stabsstelle ChD und Dezernat HR). • Informationen über die Angebote zur Familienfreundlichkeit der Hochschule werden weiterhin in die Erstsemestereinführung und in weitere Informationsformate für Studierende integriert.
Ziel 2 Proaktive Informations- und Beratungsangebote zur Entlastung von Hochschulangehörigen mit Care-Aufgaben sind etabliert
Aktivität/en:
• Ein transparentes Verfahren für die Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit (auch) für Professorinnen wird dokumentiert. • Die Finanzierung und jährliche Organisation von Workshops für pflegende Mitarbeitende werden in Kooperation zwischen Gesundheitsmanagement und Familienbüro sicher gestellt. • Beratungen zu Renten bzw. Pension werden durch die Personalentwicklung angeboten. Dabei liegt der Fokus auch auf dem Ausgleich von Ansprüchen aufgrund von Teilzeitarbeit bzw. Inanspruchnahme von Elternzeit oder weiterer Care-Aufgaben. • Wiedereinstiegskonzept für Beschäftigte nach Elternzeit wird fertig gestellt und eingeführt. • Übersicht über gesetzliche Regelungen zu Pflegezeit und Familienpflegezeit wird fertiggestellt. Digitale Beantragung der gesetzlich garantierten Möglichkeiten wird umgesetzt.
Ziel 3 Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden erhält Unterstützung bei der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Care-Verantwortung.
Aktivität/en:
• Das Onboarding wird auf die besonderen Bedürfnisse dieser Gruppe angepasst, eine schriftliche Unterlage ermöglicht die umfassende Information auch bei kurzen Arbeitsverträgen. • Mentoring- und Vernetzungsangebote für wissenschaftliche Mitarbeitende, die auch die Vereinbarkeitsthematik berücksichtigen, werden angeboten. • Es wird darauf hingewirkt, dass bei Forschungsanträgen möglichst auch zusätzliche Mittel für die Inanspruchnahme von Vertragsverlängerungen bei Schwangerschaft und Elternzeit eingeplant und beantragt werden. Es wird geprüft, wie ein Fonds zur Finanzierung von Übergangslösungen nach Schwangerschaft oder Elternzeit eingerichtet und finanziell ausgestattet werden kann. • Insbesondere hinsichtlich der Vertragsgestaltung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz werden die einstellenden Führungskräfte, wie auch die wissenschaftlichen Beschäftigten auf die besonderen Regelungen bei Care-Verantwortung hingewiesen.

• Grundsätzlich werden Verträge mit Promotions- bzw. Qualifikationsabsicht für einen möglichst langen Zeitraum und nach §2 Abs. 1 WissZeitVG erstellt, so, wie im „Kodex für Gute Arbeit“ 2022 bereits vereinbart.
Themenbereich 5: Angebote für Studierende und Beschäftigte
Ziel 1 Die Frankfurt UAS sichert weiterhin die bestehenden Betreuungsangebote für Kinder, die von allen Statusgruppen der Hochschule in Anspruch genommen werden können.
Aktivität/en:
• Das Angebot CampusKids (22 Ganztagsplätze) mit umfänglicher Finanzierung durch die Stadt Frankfurt über einen Trägerverein wird fortgesetzt.
• BeKidz, das flexible Angebot der stundenweisen Betreuung für 5 Kinder gleichzeitig von 8-18 Uhr wird wie bisher mit finanzieller Beteiligung des Studierendenwerkes fortgesetzt.
• Ferienbetreuung in den Überschneidungswochen von Vorlesungs- und Prüfungszeiten mit den hessischen Schulferien werden weiterhin von der Frankfurt UAS finanziert und angeboten.
Ziel 2 Mehr männliche Beschäftigte sind für Vereinbarkeitsthemen sensibilisiert. Sie nutzen häufiger und länger die bestehenden Regelungen wie Elternzeit und Elterntage nach der Geburt und nehmen Pflegezeit in Anspruch..
Aktivität/en:
• Regelung zu Elterntagen nach der Geburt werden Führungskräften und Mitarbeitenden proaktiv bekannt gemacht.
• Informations- und Vernetzungsangebote zu Vereinbarkeitsthemen werden gezielt an männliche Beschäftigte adressiert.
• Väter werden für die Inanspruchnahme von partnerschaftlichen Elternzeit-Regelungen ermutigt.
• Es gibt jährliche genderbezogene statistische Auswertungen über die Inanspruchnahme und Dauer von Elternzeit, Elterntagen, Pflegezeit, Familienpflegezeit der Hochschulbeschäftigten.
• In den Beschäftigtenbefragungen werden genderbezogene Zahlen zu den Anteilen von Hochschulangehörigen mit Care-Aufgaben, möglichst getrennt nach Statusgruppen, erhoben.

6.2.2. Weiterführung audit familiengerechte hochschule und Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber/ Hochschule Land Hessen“

Die Frankfurt UAS wird in 2026 zum 8. Mal am *audit familiengerechte hochschule* teilnehmen. Die Vorbereitungen dazu beginnen bereits in 2025 mit zwei Workshops. Die Vereinbarungen aus dem Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber/ Hochschule Land Hessen“ und aus diesem Frauenförderplan werden dabei übernommen und gegebenenfalls erweitert.

Ziel:

Die Frankfurt UAS baut ihren Status als familiengerechte Hochschule für die besonderen Belange von Hochschulangehörigen mit Sorgeverantwortung auf der Grundlage eines erweiterten Familienbegriffs weiter aus. Dabei werden auch die besonderen Bedarfe von Alleinerziehenden und Hochschulangehörigen, die Pflegeaufgaben mit dem Beruf vereinbaren müssen, berücksichtigt.

Maßnahmen:

- Die Frankfurt UAS nimmt weiterhin am audit familiengerechte hochschule und am Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber/Hochschule Land Hessen“ teil.
- Die Frankfurt UAS erlaubt den Beschäftigten, im Betreuungsnotfall ihre Kinder an ihren Arbeitsplatz mitzunehmen, so lange Arbeitsabläufe nicht gestört werden und keine Sicherheitsbedenken bestehen.

6.3 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

Frauen sind an der Frankfurt UAS im administrativen Bereich deutlich in der Mehrzahl (79,9%). Dies gilt vor allem für Teilzeitkräfte (92,1%, S. Tabelle 1). Den höchsten Frauenanteil weist der Mittlere Dienst auf (69,3%, s. Tabelle 3), gefolgt vom Gehobenen Dienst (64,5%). Auch hier sind die Frauenanteile bei den Teilzeitbeschäftigten deutlich höher: 90% im Mittleren Dienst und 76,6% im Gehobenen Dienst.

Bei den Frauenanteilen insgesamt gibt es also keinen Handlungsbedarf, eher ist die Frage zu stellen, warum die Frauenanteile in diesen Bereichen seit 2018 weiter gestiegen sind. Eine mögliche Erklärung liegt vielleicht darin, dass Frauen die Teilzeitmöglichkeiten im öffentlichen Dienst und die Arbeitsbedingungen an einer zertifiziert familienfreundlichen Hochschule besonders zu schätzen wissen, weil sie ihnen die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Dies ist an sich positiv, da viele Frauen diese Entscheidungen bewusst treffen und ihnen dadurch mehr Gestaltungsspielräume bleiben.

Die vermehrte Teilzeittätigkeit ist aber auch mit Risiken verbunden: Es werden weniger Rentenpunkte erworben und je nach Ausgestaltung der Teilzeitstelle ist eine Aufstockung oder Rückkehr zur Vollzeit nicht immer möglich. Gleichzeitig kann es die Teilzeit verhindern, dass Fortbildungen, Weiterqualifizierungen, aber auch Führungsaufgaben aus Zeitgründen nicht so wahrgenommen werden können, dass sie sich positiv auf die berufliche Karriere auswirken.

So bleibt eine wichtige Aufgabe aus dem vorigen Frauenförderplan bestehen, Teilzeitbeschäftigte sowohl über ihre Rentenrisiken aufzuklären als auch besondere Beratungsangebote anzubieten, damit sie ihre Weiterbildungen und ihre berufliche Karriere besser planen können und die Teilzeitarbeit nicht zur Sackgasse oder zu einem finanziellen Risiko wird.

Gleichzeitig muss aber auch die Organisation Hochschule prüfen, wie sie Mitarbeitenden eine flexiblere, lebensphasenorientierte Anpassung von Arbeitsvolumina ermöglicht, also eine Reduzierung oder Aufstockung von Arbeitszeiten je nach Bedarf oder Care-Verpflichtungen. Hierfür müssen Konzepte erarbeitet und Führungskräfte geschult werden.

Ein weiterer Bereich, in dem Frauen überrepräsentiert sind, ist der Bereich des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements. Er hat sich auch an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften in den letzten Jahren dynamisch entwickelt und neue Karrieremöglichkeiten eröffnet. Ein Hinweis darauf, wie groß diese Gruppe mittlerweile ist, gibt die Zahl des wissenschaftsunterstützenden Personals im Höheren Dienst: Ende 2024 waren dies 201 Personen an der Frankfurt UAS, davon 68,2% Frauen, unter den Teilzeitbeschäftigten waren 84,5% Frauen. Auch im Gehobenen Dienst finden sich noch einige Mitarbeitende, die im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement tätig sind. Ende 2024 waren dies an der Frankfurt UAS insgesamt 234 Personen, davon 65,4% Frauen, bei den teilzeitbeschäftigten Personen lag der Frauenanteil bei 80,6%. Auch hier bleibt eine Aufgabe aus dem letzten Frauenförderplan bestehen: den Bereich des Hochschulwissenschaftsmanagement besser zu analysieren und zu systematisieren, um flexiblere und transparentere Karrieremöglichkeiten zu erschließen und gezielter auf Führungsaufgaben vorzubereiten. Angesichts des sich wegen der Budgetkürzungen abzeichnenden Zwangs zur verstärkten Einwerbung von Drittmitteln sind gezielte Weiterbildungen in diesem Bereich wie auch im Projektmanagement dringend erforderlich.

Bislang kaum überprüft ist der Bereich der Entgeltgleichheit. Untersuchungen anderer Hochschulen (aktuell H Darmstadt, Uni Marburg), die einen EG-Check durchgeführt haben, haben Hinweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Einstufung (Gewährung von Erfahrungszulagen) und bei verschiedenen Zulagenformen ergeben. Auch an der Frankfurt UAS wäre eine solche Überprüfung sinnvoll.

Ziele:

Teilzeitbeschäftigte an der Frankfurt UAS sind über ihre Rentenrisiken informiert und können die Risiken der Teilzeitarbeit für ihre berufliche Karriere minimieren.

Die Frankfurt UAS hat die Möglichkeiten einer lebensphasenorientierten Anpassung der Arbeitszeit systematisch verbessert.

Der Bereich des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements ist systematischer erfasst einschließlich der Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten. Es wird ein Weiterbildungskonzept speziell für diese Zielgruppe entwickelt.

Die Entgeltgleichheit ist auf allen Ebenen gewährleistet.

Maßnahmen:

Die Frankfurt UAS

- informiert regelmäßig über Rentenrisiken und Teilzeitarbeit,
- unterstützt die Mitarbeitenden bei der lebensphasenorientierten Anpassung der Arbeitszeit, u.a. durch Maßnahmen der Personalentwicklung,
- analysiert und definiert den Bereich des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements und entwickelt spezifische Fort- und Weiterbildungskonzepte für diese Gruppe,
- versucht gemäß der unterschiedlichen Stellenspezifikationen sowie Erfahrungsstufen eine Grundlage zur Vergleichbarkeit im Sinne der Entgeltvergleichbarkeit zur Verfügung stellen.

6.4 Maßnahmen der Geschlechtergerechten Personalentwicklung

6.4.1 Potenzialerkennung und -förderung

Dem Thema der Potenzialerkennung und -förderung kommt angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels in vielen Bereichen wie auch der Kürzungen des Hochschulbudgets in den nächsten Jahren eine besondere Bedeutung zu. Da die Hochschule auf absehbare Zeit (bis 2031) Personal abbauen und nur in Ausnahmefällen neues Personal einstellen darf, müssen die verbliebenen Mitarbeiter*innen die Lücken füllen und daher auch gezielt gefördert werden. Hier sind insbesondere die Führungskräfte, unterstützt von der Personalentwicklung, in der Pflicht. Hier ist darauf zu achten, dass Frauen wie Männer/alle Geschlechter gleichermaßen gefördert werden.

In einigen Bereichen hat die Frankfurt UAS in den letzten Jahren bereits versucht, Mitarbeiter*innen gezielt für ihre Bedarfe weiterzubilden. So wurden einige Mitarbeitende (tatsächlich wurde dieses Angebot bisher nur von Frauen wahrgenommen) zur Verwaltungsfachwirtin ausgebildet. Dieses Programm soll weitergeführt werden.

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals hat die Frankfurt UAS, unterstützt durch Mittel aus dem Professorinnenprogramm III, in den letzten Jahren einige Maßnahmen mit Erfolg umgesetzt um Studentinnen, Promovendinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, weibliche Lehrende und Professorinnen insbesondere in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (vor allem in MINT) gezielt zu unterstützen, sei es durch Vernetzungs- und Informationsangebote, Coaching, Beratungen oder Workshops. Diese Angebote werden weiterentwickelt und mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm 2030 weitergeführt. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der gezielteren Anwerbung von mehr Studentinnen für MINT-Fächer.

Ziele:

Die Frankfurt UAS hat die Potenzialerkennung und -förderung intensiviert und systematisiert und bietet den Mitarbeitenden gezielte und bedarfsorientierte Weiterbildungen an, dabei wird auf Chancengerechtigkeit geachtet.

Die Frankfurt UAS fördert und unterstützt Frauen in der Wissenschaft auf allen Qualifikationsstufen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere aber in MINT, mit verschiedenen Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030.

Die Frankfurt UAS verfügt über ein verbindliches Weiterbildungskonzept für Führungskräfte, in dem die Themen Chancengerechtigkeit und Diversität fest verankert sind s.a. 6.4.9).

Maßnahmen:

Die Frankfurt UAS

- stärkt die Personalentwicklung, macht Angebote und entwickelt gruppenspezifische Weiterbildungskonzepte zur Potentialförderung.
- integriert das Thema Potentialerkennung und -förderung in Besprechungen und Weiterbildungen der Führungskräfte.
- bietet (angehenden) Wissenschaftlerinnen und Professorinnen, unterstützt durch Mittel aus dem Professorinnenprogramm 2030, ein breites Unterstützungsangebot in Form von Information, Beratung, Coaching und Vernetzung an.

6.4.2 Entwicklung von Personalauswahlkriterien

Aufgrund der Budgetkürzungen und des dadurch erzwungenen Einstellungsstopps werden Personalauswahlverfahren an der Frankfurt UAS in den nächsten Jahren nur in Ausnahmefällen möglich sein.

Um so wichtiger ist es der Hochschule, dass diese Verfahren in hohem Maße standardisiert, qualitätsgesichert und chancengerecht durchgeführt werden, sowohl beim administrativen als auch beim wissenschaftlichen Personal. Hierfür werden mit den zu beteiligenden Gremien Kriterien und Leitfäden neu entwickelt resp. überarbeitet und Personalverantwortliche geschult. Ein zentraler Bestandteil dieser Schulungen werden die Themen Gender- und Diversitysensibilität sein.

Aus dem vorherigen Frauenförderplan sind noch nicht umgesetzt die Erstellung neuer Ordnungen zur Berufung von Vertretungs- und Honorarprofessuren. Es hat sich gezeigt, dass die bisherige Praxis der Ernennung von Honorarprofessuren eine strukturelle Benachteiligung von Frauen bedeutet, die beseitigt werden soll. Vertretungsprofessuren sollen regelhaft ausgeschrieben und einem qualitätsgesicherten Auswahlverfahren unterworfen werden.

Die allgemeine Berufsordnung dagegen wird aktuell bereits überarbeitet. Bewährt hat sich der Einsatz professioneller Personaldiagnostik in Berufungsverfahren, die eine breitere

und ausgewogenere Definition und Bewertung von Kriterien hervorgebracht hat, was eine unmittelbare Auswirkung auf eine größere Diversität von Bewerber*innen und auf eine Erhöhung des Frauenanteils auf Listenplätzen hatte. Die Früchte dieser Bemühungen waren in 2025 besonders offenkundig, als alleine 4 Frauen auf ersten Listenplätzen in MINT-Fächern gesetzt waren, wegen des Stellenstopps aber leider nicht berufen werden konnten.

Die Frankfurt UAS hat außerdem die Selbstverpflichtung der HRK zur Chancengleichheit in Berufungsverfahren unterzeichnet und wird diese – wenn sie wieder berufen kann – auch umsetzen.

Ziel:

Personalauswahl- und Berufungsverfahren der Frankfurt UAS sind in hohem Maße qualitätsgesichert und chancengerecht und zeichnen sich durch klare Kriteriendefinitionen aus.

Maßnahme:

- Es werden gender- und diversitysensible Leitfäden und/oder Handreichungen zur Personalauswahl erarbeitet.
- Es wird eine neue Ordnung zur Berufung von Vertretungs- und Honorarprofessuren erarbeitet.
- Personalauswahlverantwortliche werden gezielt geschult hinsichtlich Gender- und Diversitykompetenz.

6.4.3 Fortbildungsmaßnahmen

Die Hochschule hat ihren Mitarbeitenden in der Vergangenheit bereits umfangreiche interne Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnet, vorrangig im Bereich Fremdsprachen- und Digitalkompetenz sowie im Bereich der Führungskräfteweiterbildung, die von den Mitarbeiter*innen sehr gut nachgefragt waren. Darüber hinaus bestand für die Mitarbeitenden zusätzlich die Möglichkeit, Veranstaltungen der AGWW zu buchen sowie externe Weiterbildungsangebote im Sinne der Personalentwicklung wahrzunehmen. Es fanden erste interne Erhebungen statt, die geprüft haben, ob es einen Genderbias oder andere Ungleichheiten gibt, z.B. ob bestimmte Gruppen mehr oder weniger von dem Weiterbildungsangebot profitiert haben, weitere Untersuchungen waren geplant.

Aufgrund der Budgetkürzungen stehen aber jetzt insbesondere die internen und die externen Weiterbildungsangebote auf dem Prüfstand und damit auch die gezielte strategische Weiterentwicklung des Angebots. Auch hier wird es vorrangig darum gehen, trotz knapper Ressourcen möglichst viel von dem Erreichten zu bewahren und die wenigen verbliebenen Mittel so einzusetzen, dass keine neuen Ungleichheiten entstehen.

Ziel:

Die Frankfurt UAS bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten weiterhin interne Weiterbildungsmöglichkeiten an und achtet darauf, dass möglichst alle Mitarbeiter*innengruppen davon profitieren.

Maßnahmen:

- Vor dem Hintergrund eingeschränkter Ressourcen wird ein Weiterbildungskonzept erarbeitet, das die Interessen aller Mitarbeitenden berücksichtigt und für Chancengerechtigkeit steht.
- Es wird ein Weiterbildungskonzept für Führungskräfte erarbeitet, in dem auch die Themen Gleichstellung, Chancengerechtigkeit, Diversity, Vereinbarkeit und Careverantwortung verankert sind (siehe auch Maßnahmen 6.1.1, 6.4.1).

6.4.4 Übertragung von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen

Im Bereich Führungskräfte ist die Frankfurt UAS, was den Frauenanteil betrifft, sehr gut aufgestellt, seit 2018 wurden weitere Fortschritte erzielt. 70% der neuen Dezernatsleitungen sind von Frauen besetzt, zum ersten Mal in der Geschichte der Hochschule sind mehr Frauen als Männer im Präsidium (3:2). Auch bei den neuen Bereichsleitungen (noch sind nicht alle Restrukturierungen im Zuge von NOVA umgesetzt) zeichnet sich ein hoher Frauenanteil ab.

Ziel:

Frauen sind unter den Führungskräften an der Frankfurt UAS weiterhin entsprechend ihrem Anteil an den Mitarbeitenden insgesamt vertreten.

Maßnahme:

- Das Verhältnis der Geschlechter auf allen Führungsebenen wird weiterhin beobachtet (Gendermonitoring) und gegebenenfalls im Sinne des Ziels gesteuert.

6.4.5 Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen

Es gibt an der Frankfurt UAS bereits Führungskräfte, die in Teilzeit tätig sind. Es soll evaluiert werden, ob dies funktioniert und ob es Verbesserungsbedarfe gibt. Dabei soll auch die Perspektive der betroffenen Mitarbeitenden berücksichtigt werden.

Ziel:

An der Frankfurt UAS ist Führung in Teilzeit möglich.

Maßnahme:

- Die Frankfurt UAS ermöglicht Mitarbeitenden die Führung in Teilzeit.

6.4.6 Familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten

Entsprechend der Richtlinien zur Förderung der Rotation der Beschäftigten in der Hess. Landesverwaltung von 2022 müssen Führungskräfte über A16 oder EG 15 TV-H über „Rotationserfahrung“ verfügen. Die Bedingungen dafür müssen aber familienfreundlich gestaltet sein.

Ziel:

Mitarbeitende mit Care-Aufgaben an der Frankfurt UAS haben die Möglichkeit, sich an der Rotation zu beteiligen, auf ihre besonderen Vereinbarkeitsbedarfe wird dabei Rücksicht genommen.

Maßnahme:

- Die Hochschule ermöglicht bei Bedarf die Rotation von Beschäftigten und unterstützt sie bei der Umsetzung familienfreundlicher Lösungen.

6.4.7 Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben,

Ein Wiedereinstiegs- und Kontakthalteprogramm nach Mutterschaft, Elternzeit, Carearbeit und Pflege ist seit Jahren geplant, konnte aber bislang aufgrund der bereits erwähnten personellen Engpässe in HR und Personalentwicklung nicht umgesetzt werden. Die Umsetzung wird für diesen Frauenförderplan erneut angestrebt (siehe auch Kap. 6.2.1, Themenbereich 4, Ziel 2).

Ziel:

Die Hochschule verfügt über ein Wiedereinstiegs- und Kontakthalteprogramm nach Mutterschaft, Elternzeit oder Care-Arbeit/Pflege und wendet es an.

Maßnahme:

- Das bereits im Entwurf vorliegende Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm für Care-Verantwortliche wird fertiggestellt und eingeführt, um Mitarbeitenden einen möglichst fließenden und reibungslosen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

6.4.8 Geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung

Hier ist momentan kein Bedarf erkennbar, daher werden hier keine Ziele und Maßnahmen ausgewiesen.

6.4.9 Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern /alle Geschlechter

Alle Geschlechter gleichermaßen zu fördern, Chancengerechtigkeit zu gewährleisten, Careverantwortliche nicht zu benachteiligen und Potenziale ohne Genderbias zu erkennen und zu fördern bleibt eine der wichtigsten Aufgabe von Führungskräften, ihnen kommt hier eine zentrale Rolle zu. Ihre diesbezüglichen Aufgaben werden an verschiedenen Stellen in diesem Frauenförderplan und auch in den Zielen und Aufgaben zur Erlangung des Gütesiegels „Familienfreundliche Hochschule Land Hessen“ (Kap. 6.2.1) und im *audit familiengerechte hochschule* erwähnt (siehe dazu Maßnahme 6.1.1, 6.2.1 (Themenbereich 1, Ziel 3 und Themenbereich 2, Ziel 3) 6.4.1 und 6.4.3). Diese Themen werden weiterhin in die Besprechungen, Schulungen und Weiterbildungsformate für Führungskräfte mit aufgenommen Mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm wird das Thema gendergerechte Führung in der Wissenschaft gesondert aufgegriffen und dazu Maßnahmen entwickelt.

Ziel:

Führungskräfte an der Frankfurt UAS sind gender- und diversitysensibel und setzen sich für Chancengerechtigkeit ein.

Maßnahme:

- Es gibt spezielle Angebote für Führungskräfte in der Wissenschaft, ihre Gender- und Diversitykompetenzen weiterzuentwickeln sowie ihre Führsorgepflicht in Fällen von Diskriminierung wahrzunehmen (AGG-Schulungen, Einführungen zu Antidiskriminierungsstrukturen/AD-Richtlinie an der Frankfurt UAS).

6.4.10 Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern

An der Frankfurt UAS arbeiten außerhalb des Bereichs der Professuren nur noch sieben Verwaltungsbeamte. Seit Jahren wurden keine neuen Beamtenstellen außerhalb des professoralen Bereichs mehr besetzt. Dieses Thema hat daher kaum eine Relevanz für die Frankfurt UAS und es werden keine Ziele und Maßnahmen formuliert.

6.5 Weitere Maßnahmen für mehr Chancengerechtigkeit

6.5.1 Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversity

Die Frankfurt UAS hat die Bedeutung der Themen Chancengerechtigkeit und Diversity für ihr Selbstverständnis damit unterstrichen, dass sie mit der Reorganisation im Zuge des NOVA-Prozesses 2024 die Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversity geschaffen hat, die direkt dem Geschäftsbereich des Präsidenten zugeordnet ist.

Sie vereint die Schwerpunkte Gleichstellung, Antidiskriminierung einschließlich Bekämpfung des Antisemitismus, Diversity Policies, Studieren mit Behinderung und Beeinträchtigung und Familien- und Caregerechte Hochschule und ermöglicht damit die intersektionale Betrachtung, Analyse und Bearbeitung unterschiedlichster Gleichstellungsthemen. Neben der Federführung bei der strategischen Weiterentwicklung der Hochschule in diesen Bereichen ist hier auch ein breites Beratungs- und Informationsangebot für Mitarbeitende und Angehörige angesiedelt. Über die Stabsstelle wird das audit familiengerechte hochschule, das Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber Hessen und das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes gesteuert und koordiniert.

Ziel:

Die Frankfurt UAS steht nach innen und außen für Chancengerechtigkeit und Diversität und macht dies sowohl in ihrer Organisationsstruktur als auch in ihrem Handeln sichtbar.

Maßnahme:

- Die Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversity bleibt erhalten, ihr Themen- und Aufgabenspektrum wird bedarfsorientiert weiterentwickelt.

6.5.2 Förderung von Frauen insbesondere in den MINT-Fächern (Maßnahme 1 des Professorinnenprogramms 2030)

Die Frankfurt UAS hat drei Anträge im Professorinnenprogramm 2030 eingereicht. Im Antrag 1 liegt der Schwerpunkt auf dem Thema **„Recruiting und Onboarding von Studentinnen in MINT-Fächern und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in MINT“**. Adressatinnen sind (MINT-)Studieninteressierte Frauen, Studentinnen in MINT, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen und weibliche Postdocs, Lehrende und Professorinnen in MINT (Fachbereiche 1 und 2).

Die geplante Maßnahme nimmt den gesamten Zyklus der MINT-Bildung für Frauen in den Blick: Es sollen neue Maßnahmen zur Gewinnung von MINT-Studentinnen entwickelt werden (Schnupperstudiumsangebote, Hochschulpraktika, Mentoring etc.), gleichzeitig sollen die vorhandenen MINT-Studentinnen im Bachelor und Master, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen und Post-Docs durch Vernetzung, Information, Karriereberatung, Coaching etc. gezielt gefördert und unterstützt werden. Alle Programmbestandteile werden miteinander verzahnt, die nächsthöheren Karrierestufen werden zur Unterstützung der nachfolgenden mit eingebunden (Mentoring, Konzeption und Organisation von Veranstaltungen etc.). Die verschiedenen Formate sollen miteinander verknüpft werden und aufeinander aufbauen, so dass eine kontinuierliche Förderung von Frauen von Studienbeginn bis zur Professur möglich ist. Gleichzeitig soll mit verschiedenen Maßnahmen auf eine Veränderung der Fachkultur hingewirkt werden hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Ziel:

Erhöhung des Studentinnenanteils in MINT und auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen, auf denen sie unterrepräsentiert sind.

Maßnahme:

- Entwicklung von neuen Maßnahmen zur Gewinnung von MINT-Studentinnen (Schnupperstudiumsangebote, Hochschulpraktika, Mentoring etc.)
- Verzahnung und Vernetzung aller Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in MINT
- Entwicklung von Maßnahmen zur Veränderung der Fachkultur in MINT hin zu mehr Gender- und Diversitygerechtigkeit.

6.5.3 Förderungen von Frauen in der Wissenschaft (Maßnahme 2 des Professorinnenprogramms 2030)

Um Nachwuchswissenschaftlerinnen fit zu machen für Projektleitungen, Personalführung und Führungspositionen generell wird ein Programm entwickelt, das sie mit Beratung, Supervision, Coaching und Weiterbildungsangeboten gezielt darin unterstützt. Dabei stehen sowohl ihre eigenen Führungskompetenzen im Mittelpunkt als auch ihre Fähigkeiten, andere Frauen gezielter weiterzuentwickeln und sie adäquat zu unterstützen.

Im Rahmen der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die die Frankfurt UAS im PP 2030 plant, sollen Informationsangebote in verschiedenen Medien für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen entwickelt und umgesetzt werden (Karrierewebsite, Informationen zu Drittmitteln, Publikationsstrategien, Karrierenewsletter etc.). Gleichzeitig sollen die Veranstaltungen, die im Rahmen dieser Maßnahmen geplant sind, koordiniert, organisatorisch unterstützt und evaluiert und zusätzliche Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen (z.B. zur Abwehr von sexualisierter Belästigung oder Gewalt, Antifeminismus, Hatespeech, Angriffe auf die Wissenschaftskommunikation, Anti Bias) organisiert werden.

Ziel:

Wissenschaftlerinnen für Führungsaufgaben qualifizieren, damit sie selbst in der Lage sind, andere Frauen zu fördern, sie gezielter zu Karrieremöglichkeiten in der Wissenschaft informieren und sie resilienter machen im Umgang mit antifeministischen Angriffen.

Maßnahme:

- Entwicklung und Angebot von Beratung, Supervision, Coaching und Weiterbildungsangeboten für Wissenschaftlerinnen im Hinblick auf Führung und Mentoring.

- Entwicklung und Angebot von Informationsangeboten in verschiedenen Medien für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen zur Karriereförderung in der Wissenschaft.
- Angebot von zusätzlichen Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen (z.B. zur Abwehr von sexualisierter Belästigung oder Gewalt, Antifeminismus, Hatespeech, Angriffe auf die Wissenschaftskommunikation, Anti Bias).

6.5.4 Schutz vor sexualisierter Belästigung und Diskriminierung

Der Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt ist für Frauen* (und Männer resp. alle Geschlechter) essenziell. Die Frankfurt UAS bietet durch ihre Antidiskriminierungsstelle und durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bereits qualifizierte Beratung und Unterstützung dazu an. In den nächsten Jahren soll dieses Angebot weiter professionalisiert und durch einen Code of Conduct und ein Schutzkonzept für die gesamte Hochschule sowie durch Weiterbildungs- und Sensibilisierungsangebote ergänzt werden.

Ziel:

Eine möglichst diskriminierungsarme und gewaltfreie Hochschule, in der sexualisierte Belästigung keinen Platz hat.

Maßnahme:

- Professionalisierung der Beratung zum Thema sexualisierte Belästigung und Gewalt
- Entwicklung und Umsetzung eines Code of Conduct für die Hochschule.
- Entwicklung und Umsetzung eines Schutzkonzepts für die Hochschule.
- Angebote zur Weiterbildung und Sensibilisierung zu sexualisierter Belästigung und Gewalt

6.5.5 Gender-Monitoring

Seit drei Jahren wird in der Stabsstelle Chancengerechtigkeit ein umfangreicher Gender-Datenreport erarbeitet, der die Grundlage bildet für Berichte, Analysen und weitere strategische Planungen. Dieser Datenreport soll weiterentwickelt und jährlich hochschulintern veröffentlicht werden. Dazu gehört auch die feste Verankerung von Gender- und Diversityaspekten in allen internen Befragungen und Evaluationsinstrumenten der Hochschule.

Ziel:

Die Frankfurt UAS verfügt über einen jährlich aktualisierten und sich ständig weiterentwickelnden Genderdatenreport.

Maßnahme:

- Der Gender-Datenreport wird jährlich erstellt und weiterentwickelt.

- In allen internen Befragungen und Evaluationen sind relevante Gender- und Diversityaspekte integriert.
- Gender- und Diversityreports berücksichtigen, wenn möglich und ermittelbar, auch intersektionale Fragestellungen, die für die Frankfurt UAS besonders relevant sind, z. B. der Anteil von weiblichen Erstakademikerinnen mit Migrationsgeschichte oder der Anteil von Studierenden m/w/d, die neben ihrem Studium Pflege leisten.

6.5.6 Verzahnung mit den anderen Strategien der Hochschule: Diversität, Nachhaltigkeit, Internationalität

Die Frankfurt UAS hat bereits damit begonnen, ihre verschiedenen strategischen Themen wie Nachhaltigkeit und Internationalität (U!REKA) ebenso wie die Forschungsstrategie mit den Querschnittsthemen von Gender- und Diversitygerechtigkeit zu verzahnen und alle Strategien entsprechend aufeinander abzustimmen. Dies soll systematisch weitergeführt werden.

Ziel:

Die strategischen Ziele der Frankfurt UAS sind aufeinander abgestimmt und berücksichtigen Gender- und Diversitygerechtigkeit.

Maßnahme:

- Es erfolgt eine enge Abstimmung der Strategieverantwortlichen zu den jeweiligen Themen und Strategiepapieren.

6.6 Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung und der Forschungsqualität durch die systematische Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten

Die Frankfurt UAS hat in ihren eigenen Forschungsprogrammen (interne Mittelvergabe) bereits die Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten eingefordert. Dies wird sie beibehalten. Sie wird Antragstellende weiterhin dabei unterstützen, Gender- und Diversityaspekte in ihren Forschungsanträgen zu berücksichtigen und stellt dafür Ressourcen in der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversity bereit. Sie entwickelt den von der EU-Forschung geforderten Gender Action Plan weiter.

Sie wird das Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen HAWs gFFZ gemeinsam mit den beteiligten HAWs weiter betreiben im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten.

Ziel:

Die Forschung der Frankfurt UAS berücksichtigt systematisch Gender- und Diversityaspekte.

Maßnahme:

- Expert*innen der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversity beraten Forschende bei ihren Anträgen und unterstützen bei Begehungen.
- Expert*innen der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversity werden bei der strategischen Weiterentwicklung der Forschungsschwerpunkte beratend mit einbezogen.
- Es werden weiterhin Mittel für das gFFZ (Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen) bereitgestellt.