

# Gender Equality Plan

Entwurf durch das Präsidium befürwortet

## Inhalt

I.	Prinzipien und Ziele .....	3
II.	Personalressourcen und Genderexpertise.....	3
III.	Gendermonitoring, Mitarbeitenden- und Studierendenbefragungen .....	3
a.	Akademischer Qualifikationsverlauf .....	4
b.	Statusgruppen .....	5
	Studierende ( <i>Bachelor und Master zusammengefasst</i> ).....	5
	Absolvent*innen ( <i>Bachelor und Master zusammengefasst</i> ).....	5
	Wissenschaftliches Personal & Lehrende .....	5
	Wissenschaftsunterstützendes Personal .....	6
c.	Personaleinstellung und Karriereentwicklung .....	7
d.	Diversity Monitoring .....	8
e.	Gremien und Führungskräfte.....	8
	Hochschulleitung und Gremien.....	8
	Beispiel Berufungskommissionen .....	8
IV.	Maßnahmen .....	9
a.	Sensibilisierung und Kompetenzaufbau.....	9
b.	Work-Life-Balance und Organisationskultur.....	9
	Beratung und Unterstützung für Menschen mit Care-Aufgaben: Das Familienbüro .....	10
	Kinderbetreuung .....	10
	Modulare Voreinwahl (BASA) .....	10
	Familienfreundliche Infrastruktur .....	11
	Home Office und Flexibles Arbeiten .....	11
c.	Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung.....	11
d.	Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung.....	12
	Gender- und diversitygerechtes Personalentwicklungskonzept .....	12
	Promotionsförderung und wissenschaftliche Karriereentwicklung .....	12
	Gender Recruiting .....	13
	Qualitätssicherung in Berufungsverfahren .....	13
e.	Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalte.....	13
f.	Antidiskriminierung und Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt.....	13
	Evaluation und Weiterentwicklung.....	14

## I. Prinzipien und Ziele

Die Frankfurt UAS verpflichtet sich dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Hochschule. Sie setzt sich aktiv für Chancengerechtigkeit in allen Bereichen der Verwaltung, des Studiums und der wissenschaftlichen Karriere ein und ergreift Maßnahmen zu deren Umsetzung, wobei sie partizipative Entscheidungsprozesse bevorzugt und die Selbstverantwortung ihrer Mitglieder und Angehörigen stärkt. Sie achtet und fördert die Vereinbarkeit von Care-Aufgaben mit Beruf und Studium. Sie sieht die Diversität ihrer Mitglieder und Angehörigen als Bereicherung für die Hochschule und die Gesellschaft und als Grundbedingung für eine hervorragende Forschung und Lehre. Dabei fühlt sie sich den Grundsätzen der Wissenschaftsfreiheit verpflichtet, im Rahmen derer (selbst-)kritische Fragen zu Herrschafts-, Ungleichheits- und Geschlechterverhältnissen und intersektionale Fragestellungen selbstverständlich sind. Sie bekennt sich zu den UN-Zielen der Nachhaltigkeit und übernimmt, im Zusammenhang von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit, Verantwortung insbesondere für die Ziele 5 (Geschlechter-Gleichheit), 10 (Weniger Ungleichheiten) und 4 (Hochwertige Bildung).

Die Frankfurt UAS hat diese Prinzipien und Ziele, verbunden mit entsprechenden Strategien und Maßnahmen, in verschiedenen Grundsatzpapieren festgelegt, wie den [Zielvereinbarungen mit dem Land Hessen](#) im Rahmen des Hochschulpakts 2025, den [Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fachbereichen](#), dem [Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2019-2025](#) (nach HGIG), dem [Gleichstellungszukunftskonzept](#) im Rahmen des Professorinnenprogramms III, dem [audit familiengerechte hochschule](#), dem [Diversity Audit](#) des Stifterverbandes, in ihrer [Nachhaltigkeitsstrategie](#) und in ihrer [Antidiskriminierungsrichtlinie](#). Die dort festgehaltenen Strategien und Maßnahmen werden im Rahmen der damit verbundenen Analysen und Prozesse und auf Basis von Evaluation und Monitoring ständig weiterentwickelt und aktualisiert.

Im Folgenden wird der aktuelle Stand thematisch zusammengefasst dargestellt.

## II. Personalressourcen und Genderexpertise

Den Zielen der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Chancengerechtigkeit sind alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule verpflichtet.

Unterstützt werden sie dabei von den gesetzlich Beauftragten wie den [Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten](#) (nach HGIG und HessHG), der [Ansprechperson für Antidiskriminierung](#) (nach HessHG), der [Beauftragten für Studierende mit Behinderung](#) (nach HessHG), der [Inklusions- und BEM-Beauftragten](#), dem [Beauftragten für Arbeitsschutz, Gesundheit und Bedrohungsmanagement](#) und der [Schwerbehindertenvertretung der Mitarbeitenden und Professor\\*innen](#). Mit der [Frauenkommission](#) existiert ein gewähltes und nach Statusgruppen besetztes Gremium, das die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten berät und in Gleichstellungsfragen ein Initiativrecht gegenüber der Hochschulleitung hat.

Zurzeit (2023) wird eine neue Satzung der [Frauenkommission](#) erarbeitet, die die zusätzliche Einsetzung von dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen vorsieht. In den Fachbereichen werden aus Mitteln des Professorinnenprogramms III derzeit Referent\*innen zur Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Personals etabliert, die Frauen auf allen Ebenen in ihrer wissenschaftlichen Karriereplanung beraten und unterstützen und in den

Fachbereichen ein gendergerechtes Recruiting ermöglichen sollen, um die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbereich aufzuheben.

Um die strategischen Ziele der Hochschule in diesem Bereich noch besser zu unterstützen und sie weiterzuentwickeln, wurde in 2022 das [Referat Chancengleichheit und Diversity \(ChD\)](#) gegründet, das die Themengebiete Gleichstellung und Chancengerechtigkeit, Familien- und Caregerechte Hochschule, Diversity Policies, Antidiskriminierung und Studieren mit Behinderung verbindet. Zu den Aufgaben des Referats gehören vor allem die Bereiche Monitoring, Evaluation, Berichterstellung, Konzeption und Konzeptentwicklung, Service und Organisation von Angeboten, Beratung, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung. Zum Referat gehören derzeit 11 Mitarbeiter\*innen und zusätzliche studentische Hilfskräfte.

### III. Gendermonitoring, Mitarbeitenden- und Studierendenbefragungen

Die Ziele der Gleichstellung der Geschlechter und der Chancengerechtigkeit finden sich in allen wichtigen Strategiepapieren der Frankfurt UAS wieder. Das Gendermonitoring dient dazu, Handlungsbedarfe aber auch Fortschritte zu erkennen und transparent zu machen.

In einem (internen) Genderdatenreport werden die Geschlechterverhältnisse in der Hochschule ausführlich analysiert. Der jährliche Bericht enthält genderspezifische Auswertungen zu den Studierenden nach Studienabschluss und Studiengängen bzw. Fachbereichen. Die Beschäftigtenstruktur wird vor allem unter den Punkten Statusgruppen, Beschäftigungsumfang, Befristungen, Alter, Tarifgruppen sowie Entwicklungen im Zeitverlauf analysiert. In einem weiteren Bericht werden die Geschlechteranteile in den Stellenbesetzungsverfahren der Hochschule ausgewertet.

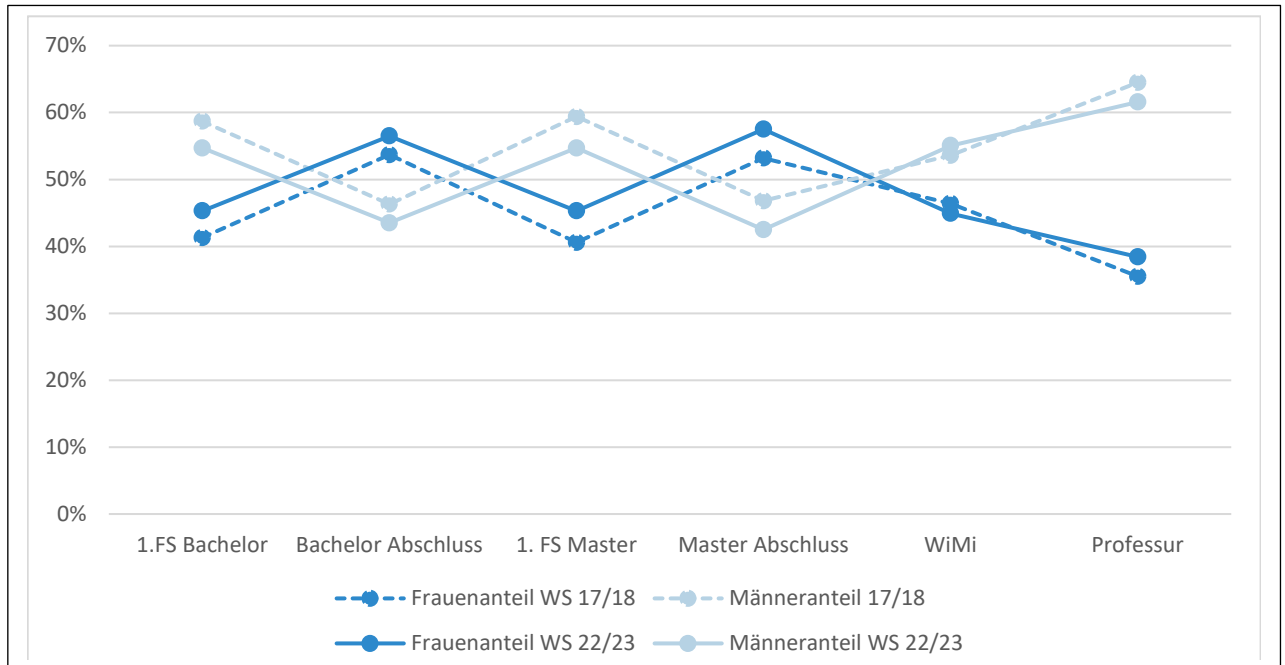
Die Hochschule führt regelmäßig Mitarbeitenden- und Studierendenbefragungen durch. Sie enthalten Fragen zur Vereinbarkeit, zu Care-Verpflichtungen, zu Diskriminierungserfahrungen sowie zu sexualisierter Belästigung und bieten damit einen erheblichen Informationsgewinn, um Defizite zu erkennen und zu beheben.

Im Folgenden werden einige Kennzahlen aus den Berichten vorgestellt:

#### a. Akademischer Qualifikationsverlauf

Seit dem WS 2017/18 hat der Frauenanteil über den gesamten akademischen Qualifikations- und Karriereverlauf zugenommen, außer bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Der Frauenanteil an den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist im Vergleich zu den Vorjahren im WS 2022/23 leicht gesunken. Hier ist der Frauenanteil zudem geringer als bei Bachelor- sowie Master-Absolvent\*innen, liegt aber auf einem recht hohen Niveau (44,9%). Zwar liegt der Frauenanteil bei den Professoreuren noch immer unter der 40%-Marke, ist aber weit höher als der Bundesdurchschnitt. Nichtsdestotrotz besteht hier weiterhin Handlungsbedarf.

Abbildung 1: Akademischer Qualifikationsverlauf nach Geschlecht im WS 2017/18 im Vgl. zu WS 2022/23



## b. Statusgruppen

### Studierende (Bachelor und Master zusammengefasst)

Der Frauenanteil an den Studierenden ist in den letzten Jahren langsam aber kontinuierlich gestiegen und nähert sich der 50% Marke. Den geringsten Frauenanteil weist nach wie vor der Fachbereich 2 (Informatik- und Ingenieurwissenschaften) auf. Mit der Teilnahme am [Girls' Day](#), dem [Hesentechnikum](#), das Schnupperstudium und Berufspraktika in MINT-Fächern für Abiturientinnen verbindet, einer gender- und diversitätsensiblen [Studienberatung](#), Öffentlichkeitsarbeit und entsprechendem Studierendenmarketing, bei der das [Referat ChD](#) die zuständigen Abteilungen und Fachbereiche berät und unterstützt, soll dem entgegengewirkt werden.

Tabelle 1: Studierende insgesamt und Frauenanteil nach Fachbereichen im Zeitverlauf (zum 31.12.)

Fachbereiche	WiSe 2017/18	WiSe 2018/19	WiSe 2019/20	WiSe 2020/21	WiSe 2021/22	WiSe 2022/23
<b>Fachbereich 1</b>	2.719	2.873	2.911	2.880	2.751	2.749
Frauenanteil	39,1%	39,3%	41,1%	40,9%	42,2%	43,0%
<b>Fachbereich 2</b>	5.128	5.474	5.921	5.973	5.930	5.871
Frauenanteil	19,0%	20,2%	20,6%	19,7%	20,1%	21,1%
<b>Fachbereich 3</b>	3.215	3.246	3.298	3.246	3.119	3.033
Frauenanteil	55,7%	55,8%	56,8%	57,1%	56,6%	56,4%
<b>Fachbereich 4</b>	3.351	3.353	3.416	3.477	3.475	3.559
Frauenanteil	74,2%	73,6%	73,7%	73,9%	73,9%	73,8%
<b>Fachbereichsübergreifend</b>	110	90	80	77	87	85
Frauenanteil	50,9%	56,7%	57,5%	64,4%	64,4%	67,1%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>14.523</b>	<b>15.036</b>	<b>15.626</b>	<b>15.653</b>	<b>15.362</b>	<b>15.297</b>
Frauenanteil	<b>43,9%</b>	<b>43,7%</b>	<b>43,8%</b>	<b>43,6%</b>	<b>43,9%</b>	<b>44,6%</b>

### Absolvent\*innen (Bachelor und Master zusammengefasst)

Der Frauenanteil an den Absolvent\*innen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und liegt sogar deutlich über 50%, nicht allerdings im Fachbereich 2 (Informatik- und Ingenieurwissenschaften), wo er sogar auf unter 20% gesunken ist. Hier besteht erhöhter Handlungsbedarf. Mit dem Projekt [StudyCompass](#), das unter anderem in Zusammenarbeit mit dem [Referat ChD](#) gender- und diversitysensible Unterstützungsangebote für Studierende anbietet, soll dem entgegengewirkt werden, ebenso wie mit der Teilnahme der Frankfurt UAS an [Mentoring Hessen](#) und am [Hesstechnikum](#), deren Unterstützungsangebote sich ausschließlich an Frauen richten. Weitere Maßnahmen sollen entwickelt werden.

Tabelle 2: Absolvent\*innen insgesamt und Frauenanteil nach Fachbereichen im Zeitverlauf (zum 31.12.)

Fachbereiche	WiSe 2017/18	WiSe 2018/19	WiSe 2019/20	WiSe 2020/21	WiSe 2021/22	WiSe 2022/23
<b>Fachbereich 1</b>	171	153	168	162	193	231
Frauenanteil	42,7%	45,1%	45,2%	49,4%	46,6%	46,8%
<b>Fachbereich 2</b>	206	233	263	241	239	256
Frauenanteil	22,3%	18,9%	18,6%	19,5%	18,0%	17,6%
<b>Fachbereich 3</b>	177	218	213	237	236	401
Frauenanteil	56,5%	59,2%	60,6%	54,4%	58,1%	62,1%
<b>Fachbereich 4</b>	284	356	367	310	380	401
Frauenanteil	80,6%	82,6%	79,8%	78,4%	78,4%	82,0%
<b>Fachbereichsübergreifend</b>	9	17	19	6	3	6
Frauenanteil	66,7%	47,1%	57,9%	50,0%	33,3%	66,7%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>847</b>	<b>977</b>	<b>1.030</b>	<b>956</b>	<b>1.051</b>	<b>1.295</b>
<b>Frauenanteil</b>	<b>53,6%</b>	<b>55,7%</b>	<b>54,2%</b>	<b>52,5%</b>	<b>54,1%</b>	<b>56,8%</b>

### Wissenschaftliches Personal & Lehrende

Der Frauenanteil unter den Professor\*innen ist in den letzten Jahren langsam aber stetig auf den derzeitigen Höchststand von 38,4% gestiegen, ebenso bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA, 54,2%). Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist seit 2019 aber ein nicht unerheblicher Rückgang beim Frauenanteil zu verzeichnen. Die Gründe dafür werden derzeit analysiert, um entsprechend gegensteuern zu können.

Tabelle 3: Beschäftigte im Wissenschaftsbetrieb nach Statusgruppe im Zeitverlauf (zum 31.12.)

Statusgruppe	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Professuren</b>	259	252	258	263	270	281
Frauenanteil	35,5%	35,7%	35,3%	36,5%	37,0%	38,4%
<b>WiMi</b>	97	115	113	122	129	138
Frauenanteil	46,4%	48,7%	52,2%	51,6%	48,1%	44,9%
<b>LfbA</b>	43	47	46	50	55	59
Frauenanteil	48,8%	51,1%	52,2%	46,0%	49,1%	54,2%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>140</b>	<b>162</b>	<b>159</b>	<b>172</b>	<b>184</b>	<b>197</b>
<b>Frauenanteil</b>	<b>47,1%</b>	<b>49,4%</b>	<b>52,2%</b>	<b>50,0%</b>	<b>48,4%</b>	<b>47,7%</b>

### Wissenschaftsunterstützendes Personal

Der Frauenanteil beim administrativen Personal ist bereits seit langem hoch, hier arbeiten auch viele Mitarbeiterinnen in Teilzeit. Der [Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2019-2025](#) der Frankfurt UAS sieht Maßnahmen für diese Personengruppe vor. Hierzu gehören Personalentwicklungsmaßnahmen, Weiterbildungsangebote wie auch Informationen zur Rentenversorgung. Der Frauenanteil beim Technischen Personal und bei den Auszubildenden liegt dagegen deutlich unter 30%. Viele dieser Stellen sind im IT-Bereich, wo es bislang zu wenig Bewerberinnen gibt. Auch für diesen Bereich sind im [Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2019-2025](#) Maßnahmen vorgesehen, insbesondere die aktive Anwerbung von Frauen.

Tabelle 4: Beschäftigte im wissenschaftsunterstützenden Bereich nach Mitarbeitendengruppe im Zeitverlauf (zum 31.12.)

Statusgruppe	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Administratives Personal</b>	307	311	324	360	387	398
Frauenanteil	74,3%	75,3%	75,9%	76,9%	78,3%	77,6%
<b>Technisches Personal</b>	135	134	132	138	134	144
Frauenanteil	18,5%	19,4%	18,9%	20,3%	22,4%	22,2%
<b>Azubi</b>	13	13	9	11	9	8
Frauenanteil	23,1%	23,1%	22,2%	27,3%	44,4%	25,0%
<b>Sonstiges Personal*</b>	11	8	10	9	9	7
Frauenanteil	72,7%	62,5%	70,0%	55,6%	66,7%	85,7%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>466</b>	<b>466</b>	<b>475</b>	<b>518</b>	<b>539</b>	<b>557</b>
Frauenanteil	<b>56,7%</b>	<b>57,5%</b>	<b>58,9%</b>	<b>60,4%</b>	<b>63,6%</b>	<b>62,7%</b>

\*Sonstiges Personal= u.a. Aushilfskräfte, Reinigungs- und Aufsichtspersonal

### c. Personaleinstellung und Karriereentwicklung

Um herauszufinden, ob die Frankfurt UAS auch das gewollte breite Spektrum von Bewerber\*innen anspricht und ob Personalauswahlverfahren einen Genderbias enthalten, wurden für das Jahr 2021 die Stellenbesetzungsverfahren der Frankfurt UAS zum ersten Mal detailliert analysiert. Der daraus entstandene Bericht beinhaltet sowohl Auswertungen zu den Bewerber\*innenprofilen als auch zur abschließenden Personalauswahl. Der Bericht ist im Intranet der Hochschule zugänglich und wird mit Präsidium und Führungskräften innerhalb der Hochschule diskutiert. Künftig sollen weitere punktuelle Analysen durchgeführt werden. Die Einführung des elektronischen Bewerbermanagements (ab 2023/2024) wird es zukünftig ermöglichen, solche Auswertungen einfacher und umfangreicher zu gestalten. Die Erkenntnisse der Auswertungen werden in die Verbesserung künftiger Rekrutierungsmaßnahmen und Personalauswahlverfahren einfließen, um sie gender- und diversitygerechter zu gestalten.

In Planung ist eine Analyse der Teilnahme der Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungen unter Gender- und Diversityaspekten. Hieraus sollen weitere gender- und diversitysensible Personalentwicklungsmaßnahmen abgeleitet werden.

#### d. Diversity Monitoring

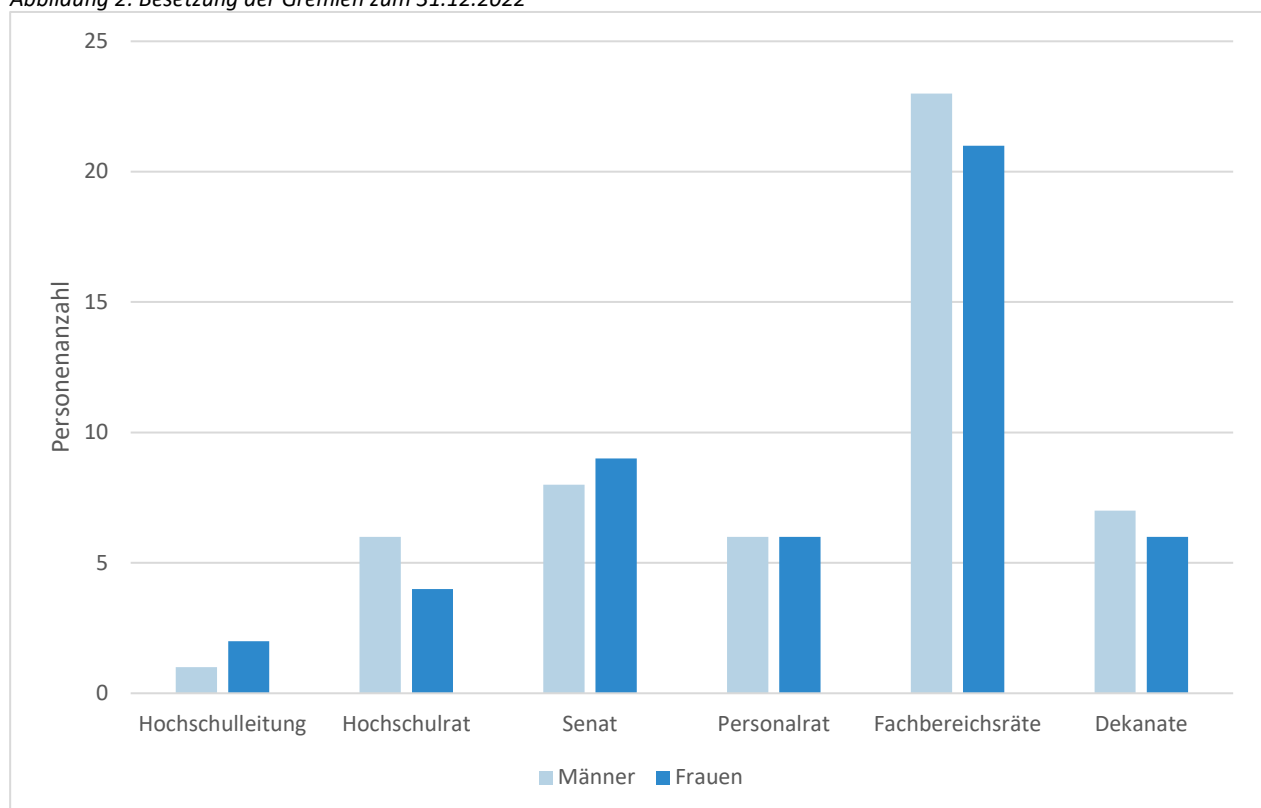
Beim Monitoring sollen künftig verstärkt auch intersektionale Aspekte in den Blick genommen werden. Berücksichtigt werden dabei Kategorien wie internationale Familiengeschichte, körperliche oder geistige Behinderungen/Beeinträchtigungen, Bildungshintergrund sowie geschlechtliche Vielfalt. Ein Teil dieser Daten wird über Studierenden- bzw. Mitarbeitendenbefragungen erhoben, die regelmäßig durchgeführt werden.

#### e. Gremien und Führungskräfte

##### Hochschulleitung und Gremien

Die Hochschule achtet darauf, dass Leitungspositionen und Gremien geschlechterparitätisch besetzt sind. Dies wurde in 2021 nahezu erreicht. Weitere Fachgremien und Positionen der Selbstverwaltung der Hochschule werden in künftige Analysen mit aufgenommen.

Abbildung 2: Besetzung der Gremien zum 31.12.2022

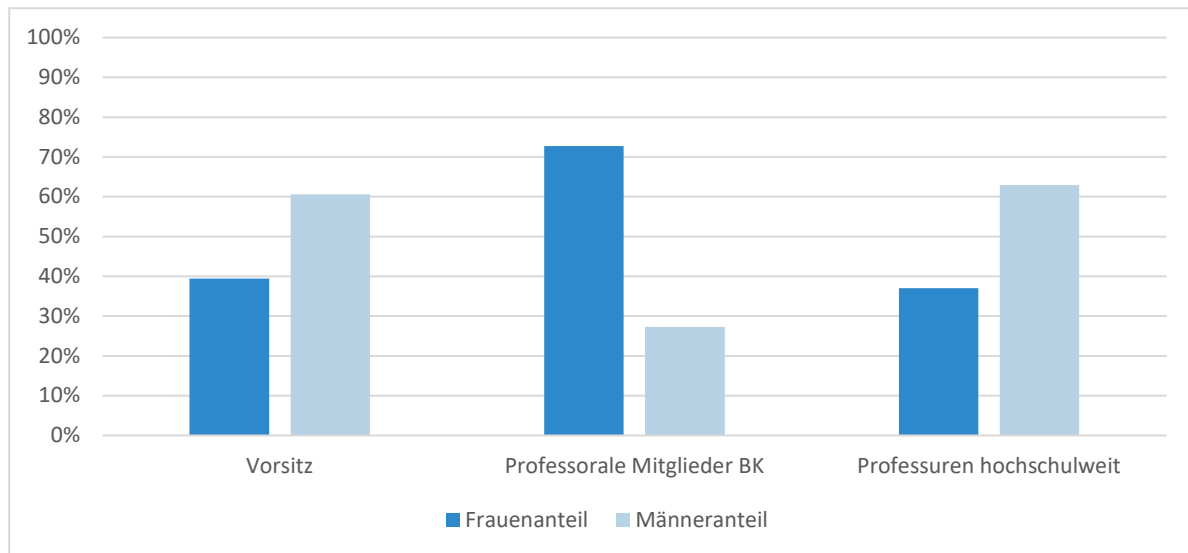


##### Beispiel Berufungskommissionen

Bei der Besetzung von Gremien und Kommissionen achtet die Hochschule darauf, dass arbeitsintensive wie auch einflussreiche oder prestigeträchtigere Positionen geschlechterparitätisch besetzt sind. Bei den Berufungskommissionen entspricht der Frauenanteil an den Vorsitzenden in etwa dem Frauenanteil an den Professor\*innen insgesamt. Innerhalb der Berufungskommissionen sind Frauen überproportional vertreten.



Abbildung 3: Besetzung von Berufungskommissionen im Jahr 2021



## IV. Maßnahmen

### a. Sensibilisierung und Kompetenzaufbau

Die Hochschule legt großen Wert darauf, ihren Mitgliedern und Angehörigen die Verbesserung ihrer Gender- und Diversitykompetenzen zu ermöglichen.

In den Programmen zur Führungskräftefortbildung ist das Thema Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Beruf fest integriert. Workshopreihen zu Pflegethemen werden regelmäßig angeboten.

Seit der Verabschiedung der [Antidiskriminierungsrichtlinie](#) im Jahr 2017 und der Etablierung eines Systems von Erstberatungsstellen zu diesem Thema in der Hochschule werden pro Jahr mindestens zwei Weiterbildungen angeboten, die für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule offen sind, darunter Weiterbildungen zum AGG, zu sexueller Belästigung und zu Alltagsrassismus. In 2023 wurden diese Themen auch in die Tutor\*innenschulungen integriert.

In 2022 wurde ein Onboarding-Konzept entwickelt, das verpflichtende AGG-Schulungen für neue Mitarbeitende vorsieht. Es wird ab 2023 von der Personalentwicklung und den jeweiligen Organisationseinheiten umgesetzt. Als erste sichtbare Maßnahme wurde eine neue [Willkommenseite](#) entwickelt.

Das [Referat ChD](#) berät und unterstützt Mitglieder und Angehörige der Hochschule bei der Integration von Gender- und Diversityaspekten in Forschungs- und Entwicklungsprojekte und in die Lehre.

Der [Beauftragte für Arbeitsschutz, Gesundheit und Bedrohungsmanagement](#) führt Schulungen zu Bedrohungsmanagement durch und ergreift Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit auf dem Campus. Sicherheitspersonal wird darin geschult, in Situationen von sexueller Belästigung und Gewalt angemessen zu reagieren. Weitere Maßnahmen sind im [Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2019-2025](#) hinterlegt.

In Berufungskommissionen werden seit 2022 vermehrt externe Personalberater\*innen eingesetzt, die mit den Kommissionsmitgliedern auch Anti-Bias-Schulungen durchführen.

## b. Work-Life-Balance und Organisationskultur

Die Frankfurt UAS nimmt seit 2004 regelmäßig am [audit familiengerechte hochschule](#) teil und wurde in 2023 neu zertifiziert. Im [Handlungsprogramm 2023-2025](#) ist eine Vielzahl von Maßnahmen vereinbart, die der besseren Vereinbarkeit von Care-Aufgaben mit Beruf und Studium dienen. Seit 2017 trägt die Frankfurt UAS das Gütesiegel „[Familienfreundliche Hochschule](#)“ des Landes Hessen.

Die Hochschule bietet ihren Mitgliedern und Angehörigen über [CampusSport](#) und [Campuskultur](#) ein umfangreiches und vielfältiges, gender- und diversitysensibles Kultur- und Sportprogramm. Seit 2021 baut die Hochschule mit der [School of Personal development and Education \(SCOPE\)](#) ein fächerübergreifendes wissenschaftliches Zentrum auf, das Persönlichkeitsbildung, gesellschaftliche Verantwortung und Hochschuldidaktik in einen Zusammenhang bringt und zum Ziel hat, Studierende und Lehrende bei ihrer (akademischen) Kompetenzbildung zu unterstützen. Die Maßnahmen, die gender- und diversitysensibel gestaltet werden, umfassen ein breites Spektrum von Meditationsangeboten über Mentoring bis hin zu Workshops, Module im Interdisziplinären Studium Generale (ISG) und Summerschools.

Des Weiteren sind folgende Maßnahmen besonders hervorzuheben:

### Beratung und Unterstützung für Menschen mit Care-Aufgaben: Das Familienbüro

Das [Familienbüro](#), angesiedelt im Referat ChD, berät Mitglieder und Angehörige der Hochschule rund um die Themen Kinderbetreuung, Wiedereinstieg, Mutterschutz, Studienorganisation, Finanzierung und Pflege. Es organisiert Workshops und Vernetzungsangebote für Eltern und Caregiver sowie Veranstaltungen rund um das Thema Vereinbarkeit, z.B. das Familienfest der Hochschule. Alle Angebote werden regelmäßig evaluiert, um diese bedarfsgerecht zu gestalten und zu erweitern.

### Kinderbetreuung

Die Hochschule unterhält eine [Kinderbetreuungseinrichtung](#) auf dem Campus mit 22 Plätzen für Kinder unter drei Jahren.

Ab dem Wintersemester 2023/24 wird ein [Betreutes Kinderzimmer BeKidz](#) eingerichtet, in dem Studierende und Mitarbeitende ihre Kinder bei Bedarf stundenweise betreuen lassen können. Zusätzlich gibt es ab 2023 einen [Babysitterfonds](#) für Studierende.

In den Überschneidungszeiten von Vorlesungszeiten und hessischen Schulferien organisiert das Familienbüro eine [Kinderferienbetreuung für Kinder im Alter von 6-12 Jahren](#).

### Modulare Voreinwahl (BASA)

Seit 2022 werden Studierende mit Care-Aufgaben bei der Wahl ihrer Module im Studiengang Soziale Arbeit durch die Möglichkeit der Voreinwahl besonders berücksichtigt. Mit der verbesserten Planbarkeit können sich Studierende mit Care-Aufgaben leichter organisieren und verlängerte Studienzeiten oder Studienabbrüche vermieden werden.

### Familienfreundliche Infrastruktur

Die Hochschule verfügt hochschulweit über Wickeltische in Männer- und Frauentoiletten und über je ein [Eltern-Kind-Zimmer](#) im Kinderhaus auf dem Campus sowie im [House of Science and Transfer \(HoST\)](#). Diese Einrichtungen werden vom Familienbüro betreut und ausgestattet. Die Einrichtung weiterer Eltern-Kind-Zimmer resp. Multifunktionsräume in allen Gebäuden der Hochschule ist geplant. Zusätzlich gibt es Still- und Wickelmöglichkeiten, mobile Kinderzimmer und Kinderhochstühle in der Mensa und die Berücksichtigung der Bedarfe von Studierenden mit Care-Aufgaben in den Allgemeinen Bestimmungen für Prüfungsordnungen (ABPO).

### Home-Office und Flexibles Arbeiten

Die Hochschule bietet ihren Mitgliedern und Angehörigen flexible Arbeitszeitmodelle an, um ihnen bestmögliche Anpassung an ihre persönliche Lebenssituation sowie eine bessere Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Beruf zu ermöglichen.

Am 16.05.2022 wurde eine Dienstvereinbarung 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. Die ausführlichen Regelungen sind in der Dienstvereinbarung Flexibilisierung der Arbeit/Mobiles Arbeiten niedergelegt.

### c. [Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung](#)

Die Frankfurt UAS achtet auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in Führungspositionen. Im Bereich der zentralen Verwaltung sind Frauen mit derzeit ca. 70% in den Führungspositionen sogar überrepräsentiert. In der Hochschulleitung und in den Dekanaten sind die Leitungspositionen derzeit nahezu paritätisch besetzt. Bei den Professuren liegt der Frauenanteil bei 38,4% und soll weiter gesteigert werden. Der neue Hochschulrat ist in 2023 geschlechterparitätisch besetzt worden.

Im Führungskräfteentwicklungsprogramm, organisiert von der Personalentwicklung, werden Gender- und Diversity-Aspekte in Fort- und Weiterbildungen systematisch integriert.

Modelle zum Führen in Teilzeit werden von der Hochschule aktiv unterstützt und umgesetzt, so auch die Bildung von Führungstandems.

Am 06.02.2019 wurde eine neue [Grundordnung der Hochschule](#) beschlossen, die die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien verpflichtend macht. Die [Berufungsordnung der Frankfurt University of Applied Sciences](#) vom Dezember 2022 legt eine möglichst geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommission fest.

Seit dem Jahr 2020 besteht an der Hochschule das [Institut für Mixed Leadership](#), das den [MBA Leadership: divers – innovativ - nachhaltig](#), die [Zertifikate Attentive Leadership Manager\\*in](#) und [Diversity Leadership Manager\\*in](#) sowie [sMixed Leadership Manager\\*in](#), Weiterbildungen, Workshops, Diskussionsveranstaltungen und Tagungen anbietet und damit einen aktiven Beitrag zur Förderung von Frauen in Führungspositionen leistet.

#### d. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung

Die Frankfurt UAS wirkt auf die geschlechterparitätische Zusammensetzung ihres Personals in allen Bereichen hin, im Bereich der Wissenschaft wie in der Verwaltung. Fort- und Weiterbildung wie auch die berufliche und wissenschaftliche Karriereentwicklung sollen allen Geschlechtern gleichermaßen offenstehen und sie gleichermaßen fördern.

Programme, die der wissenschaftlichen Karriereförderung und der Generierung von professoralem Nachwuchs für die HAWs dienen, wie **PROFfm** (Eines der Programmziele ist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Professor\*innen) enthalten Quotenregelungen, um eine gleichberechtigte Teilnahme und Förderung von Frauen zu ermöglichen.

Die im Rahmen des **Hessischen Hochschulpakts 2021-2025** vereinbarten Zielvereinbarungen der Frankfurt UAS mit dem HMWK enthalten die Verpflichtung, ausgeglichene Geschlechterquoten herzustellen, den Professorinnenanteil insgesamt auf mindestens 40% und im Bereich Informatik und Ingenieurwissenschaften auf mindestens 20% zu erhöhen.

Ein besonderes Augenmerk in den nächsten Jahren liegt daher in den Bereichen des gender- und diversitygerechten Recruitings und der Qualitätsverbesserung der Personalauswahlverfahren.

##### Gender- und diversitygerechtes Personalentwicklungskonzept

Die Hochschule hat sich im Rahmen der **Zielvereinbarungen 2021-2025** mit dem HMWK dazu verpflichtet, bis 2025 eine modernisierte Dienstvereinbarung für gender- und diversitätssensible Personalentwicklung und lebenslanges Lernen zu erarbeiten.

Im Rahmen des **Frauenförder- und Gleichstellungsplans 2019-2025** hat sich die Hochschule u.a. die Ziele gesetzt, ein hochschulinternes Personalentwicklungsnetzwerk zu etablieren und eine Lebensphasenorientierte Personalentwicklung anzubieten und den (weiblichen) wissenschaftlichen Nachwuchs gezielt zu fördern.

##### Unterstützung von Studentinnen in MINT

Im Rahmen des Projekts **Future Tech Club** werden Studentinnen der MINT-Fächer unterstützt durch Vernetzungsangebote, Beratungen, Workshops und Veranstaltungen zur Karriereplanung.

##### Promotionsförderung und wissenschaftliche Karriereentwicklung

Im Rahmen des **Frauenförder- und Gleichstellungsplans 2019-2025** hat sich die Hochschule u.a. das Ziel gesetzt, den (weiblichen) wissenschaftlichen Nachwuchs gezielt zu fördern.

Das Projekt **PROFfm** hat sich als eines von sechs Zielen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis gesetzt, das es in den Programmbestandteilen Praxis-Promotion, Praxis-Postdoc und Kooperative HAW-Professur umsetzt.

Die über das Professorinnenprogramm III eingeworbenen Mittel der Frankfurt UAS werden in den Fachbereichen und im Referat ChD gezielt eingesetzt für Personalstellen zur Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Personals.

Als Mitbegründerin engagiert sich die Frankfurt UAS seit seinem Bestehen in dem Verbundprojekt [Mentoring Hessen](#), das gezielt Studentinnen, Promovendinnen und Postdocs auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere unterstützt.

In den Promotionszentren [Soziale Arbeit](#), [Angewandte Informatik](#) und [Mobilität und Logistik](#), an denen die Frankfurt UAS beteiligt ist (am letztgenannten federführend) sowie bei den kooperativen Promotionen werden Frauen gezielt gefördert und über das [Promotionsbüro](#) und dessen [CE-DAR-Graduiertenschule](#) aktiv unterstützt.

#### Gender Recruiting

Die über das Professorinnenprogramm III eingeworbenen Mittel der Frankfurt UAS werden gezielt eingesetzt für Personalstellen, um ein gender- und diversitygerechtes Recruiting zu ermöglichen. So werden Analysen von Personalauswahlverfahren durchgeführt und Konzepte für ein gender- und diversitygerechtes Recruiting erarbeitet. Fachbereiche und Berufungskommissionen werden bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen gezielt unterstützt.

#### Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Die Qualität der Berufungsverfahren wird fortlaufend erhöht durch die Verbesserung der Prozessbeschreibung „Berufungsverfahren durchführen“ und die neue [Berufungsordnung](#), die im Dezember 2022 veröffentlicht wurde. Die Verfahren werden durch die Abteilung QEP und das Referat ChD fortlaufend evaluiert und verbessert. Das Schulungsangebot für Berufungskommissionsteilnehmende wird fortlaufend erweitert.

Seit 2021 werden Instrumente der Personaldiagnostik durch externe Expert\*innen in Berufungsverfahren eingesetzt, die die Kommissionen auch hinsichtlich Gender- und Diversity und Anti-Bias-Aspekten schulen.

#### e. [Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalte](#)

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

#### f. [Antidiskriminierung und Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt](#)

Am 08.11.2017 wurde an der Frankfurt University of Applied Sciences die [Richtlinie zum respektvollen und fairen Umgang und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung \(Antidiskriminierungsrichtlinie\)](#) beschlossen. Diese Richtlinie legt – im Sinne des AGG – erstmalig ein Verfahren für den Schutz vor und den Umgang mit Diskriminierung, Benachteiligung und Belästigung fest. Mit der Richtlinie verpflichtet sich die Frankfurt University of Applied Sciences gegen jede Form von Diskriminierung vorzugehen. Somit stellt sie eine wichtige Stärkung des Gleichstellungsgrundsatzes dar. Als strukturelle und präventive Maßnahmen wurden ein Antidiskriminierungsrat, interne und externe Beratungsstellen und eine Beschwerdestelle eingerichtet. Es werden

Informationsveranstaltungen und Weiterbildungen zu Antidiskriminierung und zum Thema Sexuelle Belästigung durchgeführt.

Um allen Geschlechtern gerecht zu werden, gibt es seit 2021 [All-Gender-Toiletten/Toiletten für alle](#) in einigen Gebäuden der Hochschule. Sie sind im Lageplan der Hochschule ausgewiesen. Künftig soll es in jedem Gebäude der Hochschule All-Gender-Toiletten/Toiletten für alle geben.

## Evaluation und Weiterentwicklung

Der bestehende Gender Equality Plan wird laufend evaluiert und verbessert.

Das Präsidium

\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Oliver Schocke

\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. René Thiele

\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Susanne Rägler

\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Christiane Saure

Frankfurt, den .....