



Gleichstellungskonzept für Parität der Hochschule Kaiserslautern

2024

Inhalt

1.	Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule (Hochschule Kaiserslautern).....	1
2.	Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule	2
3.	Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der Hochschule.....	6
4.	Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen	9
4.1	Zielgruppe Schülerinnen	9
4.2	Zielgruppe wissenschaftlicher Nachwuchsförderung und Studentinnen	10
4.3	Zielgruppe Gründerinnen	13
4.4	Zielgruppe Professorinnen	14
4.5	Familienpolitische Maßnahmen / Familienservice	16
4.6	Strukturelle Maßnahmen für gesamte Hochschule.....	17
4.7	Zukünftige Maßnahmen	20
5.	Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen	22
6.	Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität	23
7.	Literaturverzeichnis.....	24

1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule (Hochschule Kaiserslautern)

Die Hochschule Kaiserslautern (HS KL) ist eine Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) mit fachlicher Fokussierung auf Technik, Wirtschaft, Gestaltung und Gesundheit sowie Informatik als integrierende Querschnittskompetenz. Rund 5000 Studierende aus mehr als 90 Nationen und etwa 150 Professorinnen und Professoren lernen, lehren und forschen in fünf Fachbereichen an den Studienorten Kaiserslautern, Pirmasens, Zweibrücken sowie am Weincampus Neustadt¹ und dem Studienzentrum Germersheim. Als mittelgroße Hochschule liegt sie somit im Herzen von Rheinland-Pfalz, jedoch jenseits der großen Ballungsgebiete (Mainz, Wiesbaden, Saarbrücken, Frankfurt, Karlsruhe).

Organisatorisch gliedert sich die Hochschule in fünf dezentrale selbstorganisierte Einheiten, deren Leitung jeweils einem Dekan obliegt. Die Fachbereiche Angewandte Ingenieurwissenschaften (AING) und Bauen und Gestalten (BG) sind am Standort Kaiserslautern beheimatet. Die Fachbereiche Betriebswirtschaft (BW) und Informatik und Mikrosystemtechnik (IMST) befinden sich in Zweibrücken. Der Fachbereich Angewandte Logistik- und Polymerwissenschaften (ALP) ist in Pirmasens angesiedelt. Die unterschiedlichen Standorte sind jeweils zwischen 30 und 60 km voneinander entfernt.

Die Hochschule ist zudem in zentrale Organisationseinheiten (Dezernate, Referate, Stabsstellen und zentrale Einrichtungen) organisiert, die von der Hochschulleitung geführt werden. Zu den Stabsstellen zählen unter anderem die Stabsstelle Gleichstellung und die Stabsstelle Diversitätsmanagement. Diese treiben die Themen Gendergerechtigkeit und Diversität aktiv voran, bringen die Themen auf allen Ebenen der Hochschule ein und überwachen deren Einhaltung. Die Gleichstellung der Geschlechter und die Wertschätzung von Diversität sind erklärte Ziele der HS KL.

Forschungsstärke² und Internationalität prägen das Profil der Hochschule Kaiserslautern. In den vier Forschungsschwerpunkten wird neben Forschung durch kooperative Promotionen auch Nachwuchsförderung betrieben. Über ein eigenes Promotionsrecht verfügt die Hochschule noch nicht. Forschungsschwerpunkte sind Integrierte Miniaturisierte Systeme (IMS), Sustainable Materials Products and Processes (STAMP), Zuverlässige Software-intensive Systeme (ZUSIS) sowie Hocheffiziente technische Systeme (HTS).

¹ Der Campus Neustadt ist eine Kooperation zwischen den Hochschulen Ludwigshafen, Bingen und Kaiserslautern und dem Dienstleistungszentrum Ländlicher Raum Rheinland-Pfalz (DLR); der Fokus liegt auf dualen Studiengängen zu den Themen Weinbau und Oenologie. Drei Professor*innen des Weincampus sind als Angehörige der Hochschule Kaiserslautern dem Fachbereich Angewandte Logistik- und Polymerwissenschaften zugeordnet.

² Hinsichtlich der Drittmitteleinwerbung belegt sie den zweiten Platz unter den rheinland-pfälzischen Hochschulen.

2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule

Die Stärken- und Schwächenanalyse basiert zunächst auf einer Zusammenstellung und Analyse relevanter Kennzahlen der Studierenden- und Personalstruktur der Hochschule.

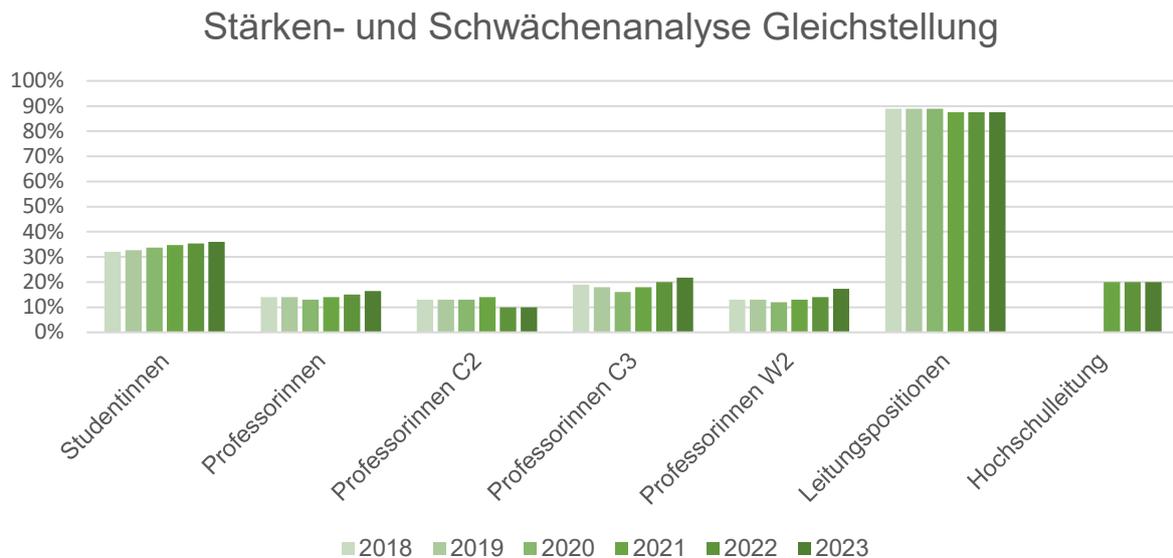


Abbildung 1: Frauenanteil in Prozent an der Hochschule Kaiserslautern (Datenstichtag: 31.12.2023)

Seit dem abgebildeten Vergleichsjahr 2018 konnten die Zahlen der weiblichen Beschäftigten stets erhöht, bzw. auf ihrem Niveau gehalten werden (Abbildung 1). Besonders hervorzuheben ist hier der hohe Anteil an Frauen in Leitungspositionen. Leitungspositionen sind im Organigramm der Hochschule Stabsstellen-, Dezernats- und Referatsleitungen. Hier liegt der Anteil stabil bei 88%. Der kleine Einbruch vom Jahr 2021 zum Jahr 2022 lässt sich auf die organisationale Umstrukturierung der Hochschule in diesem Jahr zurückführen, bei welcher einige Abteilungen zusammengefasst wurden. Der Anteil der Studentinnen weist ein über die Vergleichsjahre kontinuierliches Wachstum auf. Der insgesamt geringe Anteil weiblicher Studierender ist auf die fachliche Ausrichtung einiger Fachbereiche zurückzuführen und wird im Laufe des Kapitels noch genauer beleuchtet. Im Bereich der Hochschulleitung ist der Frauenanteil seit 2021 bei 20%. Auch hier ist eine Erhöhung der weiblichen Beschäftigten angestrebt. Bei den Dekan*innen weist die Hochschule hingegen mit einem 100% Männeranteil einen sehr großen Handlungsbedarf auf. Der Anteil von Frauen im professoralen Bereich konnte kontinuierlich verbessert werden (von 14% im Jahr 2018 zu 16% im Jahr 2023). Besonders stark zeigt sich die Entwicklung im Bereich der C3-Professuren. Hier liegt der Anteil der Frauen über dem gesamtprofessoralen Durchschnitt bei mittlerweile 22%. In diesem Bereich hätte die HS KL somit ihr selbstgestecktes Ziel von einem Frauenanteil von 20% in den Professuren erfüllt. Für die zukünftige Entwicklung der Professuren ist allerdings der Bereich der W2 ausschlaggebend, da in den C-Professuren nicht mehr nachbesetzt wird. Auch hier zeigt sich eine deutliche Steigerung von 13% aus

dem Jahr 2018 zu 17% im Jahr 2023. Trotz des kontinuierlichen Anstiegs zeigt sich im Bereich der Professuren, neben den Dekanen, noch der deutlichste Verbesserungsbedarf.

Zieht man die aktuelle Berufungsquote hinzu, zeigt sich jedoch, dass die bisherigen Maßnahmen ihre Wirkung entfalten. So liegen die Berufungen für das laufende Jahr bereits bei 50% Frauenanteil. Was eine Steigerung zum Vorjahr 2023 (25%) aufweist. Hier beweist die HS KL ihre Stärke, die angestrebten Ziele zur paritätischen Besetzung insbesondere im professoralen Bereich aktiv umzusetzen.

Ein sehr differenziertes Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Zusammensetzung der Hochschulgremien³ (Abbildung 2). So schneidet der Senat mit gerade einmal einem weiblichen stimmberechtigten Mitglied (5%) am schlechtesten ab. Anders sieht es hingegen in den beiden anderen übergeordneten Hochschulgremien aus. So ist der Hochschulrat mit 70% Frauenanteil bereits über die paritätische Grenze.

	gesamt	Anzahl männl.	Anzahl weibl.	Anteil männl.	Anteil weibl.
Senat*	19	18	1	95%	5%
Hochschulrat	10	3	7	30%	70%
Kuratorium	13	8	5	62%	38%
Berufungsausschuss	10	5	5	50%	50%
Forschungsausschuss	28	21	7	75%	25%
Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen	21	1	20	5%	95%
Senatsausschuss für Internationalisierung	13	8	5	62%	38%
Senatsausschuss Qualität und Lehre	19	9	10	47%	53%

Abbildung 2: Frauenanteil in den Gremien der Hochschule Kaiserslautern

Insbesondere der Berufungsausschuss als ein sehr wichtiges Instrument im Berufungsprozess und der damit einhergehenden Erhöhung des Frauenanteils in Professuren hat eine vorbildliche paritätische Besetzung. Dies erhöht die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Berufungsprozess enorm und ist somit ein wichtiges Gleichstellungsinstrument.

³ Wahlgremien sind in der Tabelle mit * markiert

In der Betrachtung der Verteilung der Studierenden nach Geschlecht weist die Hochschule insgesamt einen Frauenanteil von 36% auf (Abbildung 1). Betrachtet man nun die Zahlen aufgeschlüsselt nach Fachbereichen, zeigt sich ein sehr differentes Bild (Abbildung 3):

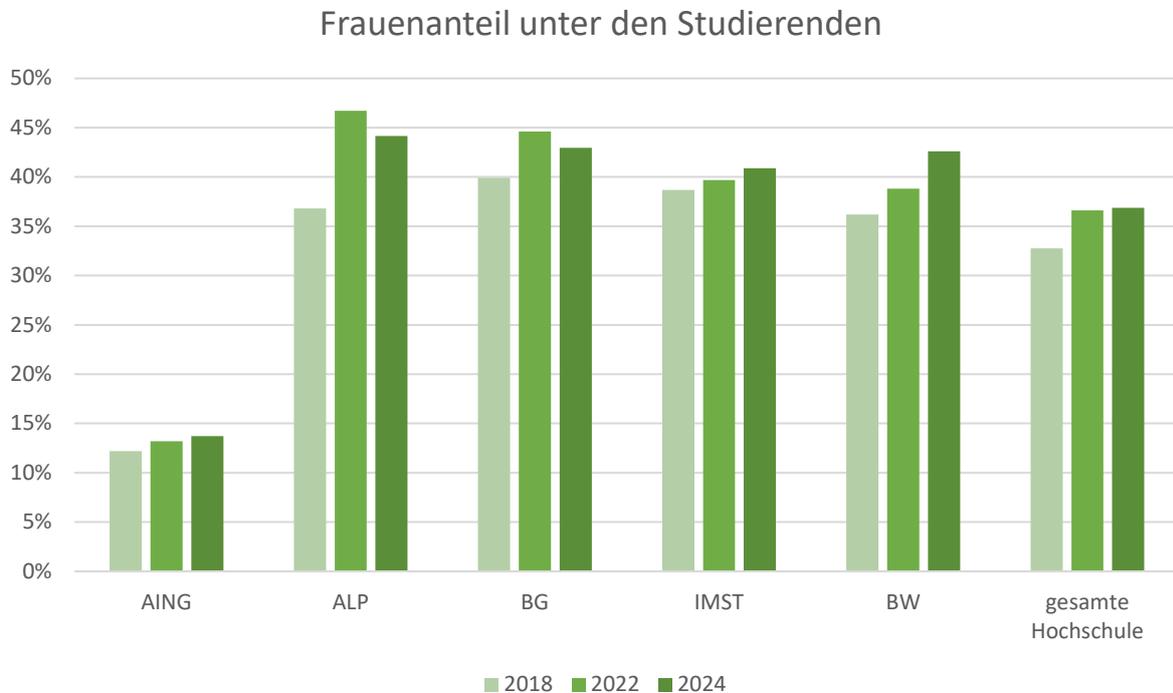


Abbildung 3: Anteil Studentinnen nach Fachbereichen

In fast allen Fachbereichen erreichen die Zahlen weiblicher Studierender annähernd eine paritätische Richtung (43% – 44%). Außenseiter ist der Fachbereich Angewandte Ingenieurwissenschaften (14%). Hier hat sich der Frauenanteil über den betrachteten Zeitraum zwar leicht verbessert, weist jedoch kein nennenswertes Wachstum auf und liegt unter dem Bundesdurchschnitt von Studentinnen in diesen Fachgebieten (27%) (Statistisches Bundesamt (Destatis, 2024)). In den anderen Fachbereichen zeigt sich hingegen innerhalb der Vergleichsjahre 2018 und 2024 eine generell steigende Tendenz der Frauenanteile. Die starken Schwankungen, insbesondere im Bereich Angewandte Logistik- und Polymerwissenschaften sind auf die insgesamt sehr geringe Anzahl an Studierenden in dem Fachbereich zurückzuführen. So zeigen sich schon leichte Schwankungen in den Einschreibungen als starke Schwankungen innerhalb der Geschlechterverteilung.

Resultierend ist an den insgesamt zunehmenden Zahlen der Studentinnen sichtbar, dass die bisherigen Bemühungen in der Gleichstellung (vgl. 4.1) nach und nach ihre Wirkung entfalten. Allerdings herrscht insbesondere im Fachbereich Angewandte Ingenieurwissenschaften dringender Handlungsbedarf den Frauenanteil drastischer zu erhöhen.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Frauenanteile in Promotionen nach Fachbereichen (Abbildung 4).

Promotionen	Frauen- Anteil 2023	Frauen- Anteil 2024
FB Angewandte Ingenieurwissenschaften	0%	13%
FB Angewandte Logistik- und Polymerwissenschaften	36%	20%
FB Bauen & Gestalten	0%	17%
FB Informatik & Mikrosystemtechnik	42%	45%
FB Betriebswirtschaft	50%	67%
gesamte Hochschule	31%	30%

Abbildung 4: Anteil Promotionen von Frauen nach Fachbereichen

Insgesamt sind im aktuellen Jahr 2024 rund 31% der Promovierenden weiblich. Diese Zahl liegt im weiteren Bezugsbereich der eingeschriebenen weiblichen Studierenden (37%; Abbildung 3). Auch hier sticht der Fachbereich Angewandte Ingenieurwissenschaften mit einer Negativquote heraus. Interessant ist an dieser Stelle, dass im Bereich Bauen und Gestalten trotz guter Quote bei den Studierendenzahlen (43%) die weiblichen Promotionen kaum eine Rolle spielen (17%). Zusammenfassend zeigt sich im Bereich der Promotionen noch ein großer Handlungsspielraum, insbesondere Frauen den Karriereweg Hochschule und im nächsten Schritt auch Professur näher zu bringen und sie aktiv zu ermutigen.

Die Stärken-Schwächen-Analyse der Frauenanteile im gesamten Hochschulbereich zeigt einige Stärken. Insbesondere im Bereich Leitungspositionen sind Frauen überdurchschnittlich stark präsentiert. Auch der Frauenanteil bei den Neuberufenen macht deutlich, dass das Ziel der Erhöhung der weiblichen Professuren konsequent verfolgt wird. Positiv zu bewerten ist, dass Frauen oft an Schlüsselpositionen sitzen, an denen auch wichtige Entscheidungen getroffen werden. Der Senat sticht hier allerdings mit einer Negativquote heraus. Positiv zu vermerken ist darüber hinaus die stetige Zunahme der Anzahl weiblicher Studierender in den MINT-Fächern. Hier gilt es anzusetzen und die Wachstumstendenzen durch gezielte Maßnahmen noch zu verstärken, so dass eine Parität in diesen Fachbereichen erreicht werden kann. Allerdings wird auch ein sehr klarer Handlungsbedarf, insbesondere im Fachbereich Angewandte Ingenieurwissenschaften und im Bereich der Promotionen deutlich. Insgesamt lässt sich sagen, dass die HS KL insbesondere im Mittelbau stark aufgestellt ist, es aber noch einige Wachstumspotenziale weiter auszuschöpfen gilt. Im nächsten Kapitel werden nun die Gleichstellungsziele, abgeleitet aus dieser Stärken-Schwächen-Analyse genauer beleuchtet.

3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der Hochschule

Die Hochschule Kaiserslautern setzt sich aktiv für eine vielfältige, offene und somit auch frauenfördernde Kultur ein. Verankert sind diese Werte unter anderem im Leitbild der Hochschule, in dem sich die Hochschule ausdrücklich für Toleranz, Gleichstellung und Respekt ausspricht und ihre Angehörigen zur Einhaltung ebendieser verpflichtet „Diskriminierungsfreiheit und Gleichstellung leiten dabei das Handeln aller Akteurinnen und Akteure der Hochschule und ermöglichen es, Gemeinsamkeit zu erleben sowie eine konstruktive Arbeitskultur umzusetzen“ (Hochschule Kaiserslautern, 2023). Gleichzeitig sieht sich die HS KL als Wegbegleiterin, die aktiv die Verantwortung für den Weg der Studierenden unternimmt und partnerschaftliche Beziehungen zu sämtlichen internen und externen Akteuren unterhält.

Wie in Kapitel 2 bereits eingehend erläutert, weist die HS KL je nach Fachbereich sehr unterschiedliche Anteile von Frauen und Männern, insbesondere bei den Studierenden und auf professoraler Ebene auf. Im Mittelbau steht die HS mit insgesamt 57% Frauenanteil bei den Beschäftigten gut aufgestellt da. Auf professoraler Ebene jedoch, spaltet sich das Feld, so dass der Frauenanteil hier bei gerade einmal 16% liegt. Auch die Besetzung der Gremien ist in den meisten Fällen nicht paritätisch (vgl. Kap 2).

Anhand dieser Datenanalyse lassen sich unterschiedliche Gleichstellungsziele ableiten, die auf den verschiedenen Ebenen der Hochschule verankert werden. Die strukturelle Verankerung der Gleichstellung wird in Kapitel 6 eingehend beleuchtet.

Quantitative Zielsetzungen:

Die Erhöhung der Professuren bei Frauen ist eines der abgeleiteten Hauptziele. Eine paritätische Besetzung der Professuren scheint an der HS KL im nächsten Jahrzehnt aufgrund der strukturellen Ausrichtungen der Fachbereiche in der Vergangenheit schwer erreichbar. Aus diesem Grund hat sich die HS KL selbst Zielgrößen gesetzt und eine Erhöhung des Anteils der Frauen in der Professor*innenschaft auf 20% bis zum Jahr 2027 festgesetzt. Diese Zielgröße ist auch im Gleichstellungsplan der HS KL verankert. Dieser Zielwert wird weiterhin insbesondere von Seiten der Hochschulleitung verfolgt und dessen Einhaltung stark fokussiert.

Der Anteil der Assistent*innen und Projektmitarbeitenden soll ein Gleichgewicht der Geschlechterverteilung erreichen und der Anteil weiblicher Mitarbeitender auf 50% erhöht werden.

In sämtlichen Entscheidungsgremien wird eine paritätische Besetzung angestrebt. Dieser Zielwert ist aufgrund der personellen Struktur der HS KL eine große Herausforderung, da die Geschlechterstruktur insgesamt nicht paritätisch ist. Die aktuelle Besetzung der Ämter bildet in großen Teilen die Realität der Geschlechterverteilung an der HS KL ab. Je nach Fachbereich schwankt die Besetzung stark. Das Ziel ist demnach, weiterhin den Frauenanteil zu erhöhen und eine annähernde Parität zu erreichen. Dies geschieht

momentan durch aktive Ansprache von Frauen. Weitere Maßnahmen finden sich in Kapitel 4.

In der Studierendenschaft zeigt sich die Diskrepanz unter den Fachbereichen in der Geschlechterverteilung nochmals sehr deutlich. Insbesondere im Fachbereich AING zeigt sich ein unterdurchschnittlicher Wert im Bundesvergleich. Das Ziel ist es hier den Bundesdurchschnitt nicht nur zu erreichen, sondern diesen auch zu überbieten. Für die gesamte Hochschule wird eine Erhöhung des Anteils der weiblichen Studierenden auf 38% bis zum Jahr 2027 angestrebt. Eine Parität der Studierendenzahl ist nach wie vor das anvisierte Ziel, welches mit Blick auf die demografischen Entwicklungen in den nächsten 15 Jahren erreichbar sein sollte.

Qualitative Zielsetzung:

Das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren soll entlang des gesamten Lebenszyklus der Hochschule an allen Stellen mitgedacht, auf allen Ebenen strukturell verankert und durch entsprechende Maßnahmen gefördert werden. In Abbildung 5 wird der genannte Lebenszyklus mit den fokussierten Zielgruppen dargestellt.

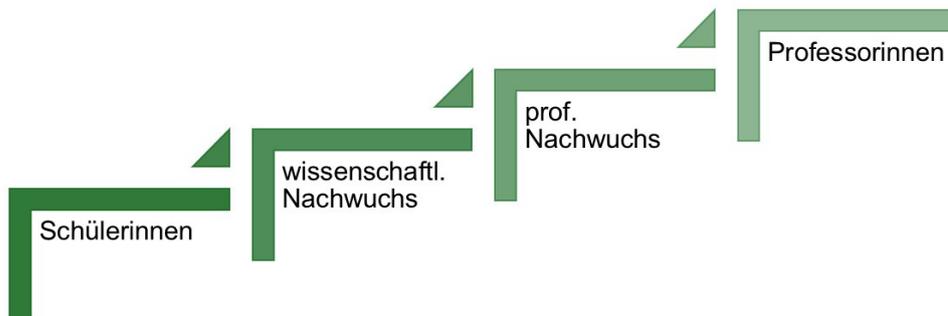


Abbildung 5: Lebenszyklus anhand der Zielgruppen der HS KL (eigene Darstellung)

So soll zunächst die Attraktivität eines technischen Studiums und der HS KL als Studienort für Schülerinnen gesteigert werden. Darüber hinaus sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen durch verschiedene Maßnahmen verstärkt gefördert und bereits während des Studiums an den Karriereweg Professur mit dem Zwischenschritt Promotion herangeführt werden. Um die Berufsquote zu erhöhen, werden bereits bei der Rekrutierung qualifizierte Kandidatinnen aktiv angesprochen. Ein wichtiges Instrument ist auch die Bindung von Lehrbeauftragten und deren mögliche Integration in Professuren. Berufungsverfahren sollen Gleichstellungsaspekten verstärkt fokussieren und damit transparenter und fairer gestaltet werden.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf für alle Mitarbeitenden der HS KL ist zudem ein weiteres Ziel, an welchem fortlaufend gearbeitet wird. Instrumente sind hier Teilzeit- und Gleitzeitregelungen, Möglichkeiten des mobilen Arbeitens und eine familienfreundliche Infrastruktur.

Die Bekämpfung von Diskriminierung und sexueller Belästigung wurde im vergangenen Jahr durch die Richtlinie gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung (vgl. Kap. 4.6) fest in den Strukturen der Hochschule verankert. Die Richtlinie wird derzeit durch verschiedene Instrumente und Maßnahmen weiter vorangetrieben. Ein weiteres Ziel ist es, alle Hochschulangehörigen für diese Themen zu sensibilisieren und ein Klima des konstruktiven und unterstützenden Miteinanders zu stärken. Angestrebt ist ein Kulturwandel sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene, um gemeinsam den Weg zu einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschulkultur zu beschreiten.

Im Bereich Lehre und Forschung soll das Bewusstsein für die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten gestärkt und wichtige Aspekte der Genderforschung mit den fachlichen Ausrichtungen der HS KL verknüpft werden.

Weitere Ziele sind die Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden zu Gleichstellungsthemen sowie die Unterstützung von Netzwerken und Etablierung von Mentoring-Programmen für unterrepräsentierte Gruppen.

Um die gesetzten Ziele zu erreichen, wurden sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene verschiedene Maßnahmen abgeleitet und auf allen Ebenen der Hochschule integriert. Diese Maßnahmen und ihr Nutzen auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit werden im folgenden Kapitel 4 näher beschrieben. Um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen, wird derzeit ein Gender-Controlling durch die Integration eines Gleichstellungsmonitorings eingeführt.

4. Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen

Frauenförderung an technischen Hochschulen ist essenziell, um die Vielfalt und Innovation in den Ingenieur- und Naturwissenschaften zu steigern. Trotz erheblicher Fortschritte in der Gleichstellung sind Frauen in diesen Bereichen nach wie vor unterrepräsentiert. Die gezielte Unterstützung von Frauen trägt nicht nur zur Chancengleichheit bei, sondern bereichert auch die wissenschaftliche und technologische Entwicklung durch unterschiedliche Perspektiven und Lösungsansätze. Um die Chancengleichheit der Geschlechter weiter voranzutreiben, betrachtet die Gleichstellungsarbeit der HS KL unterschiedliche Zielgruppen. So gibt es an der HS KL bereits vielfältige Aktivitäten, um die Schülerinnen als Studentinnen von morgen entsprechend zu fördern. Auch für Studentinnen gibt es spezielle Förderprogramme und Maßnahmen, um sie auf ihrem weiteren Karriereweg zu ermutigen und zu unterstützen. Ein wichtiger Baustein ist dabei Motivierung von Studentinnen, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen oder selbst Unternehmerin zu werden.

Um den Professorinnenanteil zu erhöhen und somit an der gesamten Hochschule zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis insbesondere in den Bereichen Lehre und Forschung beizutragen, hat die Hochschule unterschiedlichen Maßnahmen sowohl für die Gewinnung als auch die Unterstützung von Professorinnen geplant, die fortlaufend entwickelt und vertieft werden. Ein Schwerpunkt bildet hierbei das Berufungsverfahren, auf welches noch vertieft eingegangen wird.

Stark in den Grundstrukturen der Hochschule verankert ist eine ausgewiesene Familienfreundlichkeit. Die familienfreundlichen Maßnahmen richten sich an Männer und Frauen gleichermaßen und sollen eine bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienleben für alle ermöglichen. Da vornehmlich Frauen mit Care-Arbeit betraut sind, „Frauen wenden pro Tag im Durchschnitt 44,3 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer“ (BMFSFJ, 2024), unterstützt die Familienfreundlichkeit dahingehend insbesondere die Karrieremöglichkeiten von Frauen.

Im Folgenden finden sich, sortiert nach Zielgruppen, die frauenfördernden Maßnahmen der Hochschule.

4.1 Zielgruppe Schülerinnen

Mit dem Ziel, mehr Mädchen für ein technisches Studium zu begeistern und Hemmnisse durch frühzeitigen Kontakt mit diesen Bereichen abzubauen, richtet sich die Hochschule durch verschiedene Aktionen direkt an Schülerinnen. Hierbei sollen Mädchen für den technischen und MINT-Bereich generell begeistert und somit als zukünftige Studentinnen gewonnen werden. Durch diese Maßnahmen wird die Zielerreichung „Erhöhung Anteil weiblicher Studierender“ speziell in den Fokus genommen.

MINT 4 YOU – Girls just wanna have Science⁴

Hierbei handelt es sich um einen sogenannten MINT-mach-Kongress, der sich an Mädchen aus den Jahrgangsstufen acht bis 13 wendet. Die jährlich ausgetragene Veranstaltung findet im Dynamikum Science Center in Pirmasens sowie am Campusstandort Pirmasens statt und bietet abwechslungsreiche Workshops und Experimente aus dem MINT-Bereich an. Somit ist das Programm MINT 4 YOU eine realistische und beispielhafte Begegnung für die jungen Mädchen mit den Tätigkeiten in der Arbeitswelt der MINT-Bereiche.

Girls' Day

Die Hochschule beteiligt sich regelmäßig am Girls' & Boy' Day und bietet in diesem Rahmen eine Vielzahl an Workshops mit technischem Bezug sowie zur Berufs- und Studienorientierung an.

Vielfältiges Workshopprogramm⁵

Das Referat Student-Life-Cycle bietet vielfältige Workshops für Schülerinnen ab der achten Klasse an. Diese finden in der Regel an den Hochschulstandorten statt und werden individuell an die Altersgruppe der Teilnehmenden angepasst. Dadurch, dass sich das Angebot grundsätzlich an alle Geschlechter richtet, sind die Inhalte bewusst so gestaltet, dass sich jeder gleichermaßen angesprochen fühlt. In den Löt-Workshops wird nicht nur eine Schaltung gelötet, sondern auch kreative Projekte wie Figuren, Lügendetektoren oder Radios. Neben technischer Expertise spielen auch Kreativität und gesellschaftlicher Nutzen eine wichtige Rolle. Beispielsweise werden Lego-Mindstorm-Roboter programmiert, um Playmobilfiguren aus einem Katastrophengebiet zu evakuieren. Um speziell Schülerinnen zu fördern, können die Workshops auch für reine Mädchengruppen gebucht werden.

Studentische Botschafter*innen

Bei dieser Maßnahme gehen Studierende der Hochschule in Schulen, um dort die Hochschule vorzustellen und über ihren eigenen Weg durch das Studium zu sprechen. Perspektivisch sollen verstärkt Studentinnen aus dem MINT-Bereich die Botschafterinnenrolle übernehmen und als Role-Models für die Schülerinnen fungieren.

4.2 Zielgruppe wissenschaftlicher Nachwuchsförderung und Studentinnen

Um den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs auf ihrem Karriereweg an der Hochschule aktiv zu unterstützen und auch für die Themen Promotion und Professur zu sensibilisieren, hat die HS KL spezifische Maßnahmen etabliert. Diese zielen darauf ab, junge Frauen in ihrer Karriereplanung zu unterstützen, zu beraten und zu empowern sowie Genderthemen verstärkt in die Hochschule zu tragen.

Stipendium für Studienanfängerinnen in MINT-Studiengängen

Zur Erreichung des Ziels, den Frauenanteil in Studiengängen mit MINT-Förderung zu erhöhen, wird ein Stipendium speziell für Frauen in den MINT-Fachbereichen vergeben. Um insbesondere in der sensiblen Anfangsphase des Studiums zu unterstützen, erhalten die

⁴ <https://www.hs-kl.de/hochschule/referate-stabsstellen/student-life-cycle/vor-dem-studium/schulen/girls-only/mint-4-you>

⁵ <https://www.hs-kl.de/hochschule/referate-stabsstellen/student-life-cycle/vor-dem-studium/schulen/lehrkraefte/workshops>

ausgewählten Studentinnen eine monatliche Unterstützung von 150 € über die Dauer eines gesamten Jahres. Neben der Voraussetzung in einem MINT-Studienfach eingeschrieben zu sein bestehen die weiteren Auswahlkriterien aus den Aspekten schulische Leistungen und besonderes außerschulisches ehrenamtliches Engagement oder Studienanfängerinnen mit Migrationserfahrung (< 10 Jahre) oder Studienanfängerin mit Studierenschwernis aufgrund einer Behinderung, chronischen Erkrankung oder soziale Herkunft (Arbeiterkind). Durch diese Kriterien sollen die Studentinnen unterstützt und die Vielfalt und Diversität an der Hochschule gefördert werden. Dieses Stipendium sowie das nachfolgend erläuterte Stipendium für alleinerziehende Studierende werden aus hochschulinternen Mitteln gefördert. Im Zuge des ersten Professorinnenprogramms konnten die Zielgruppen geschärft und die Stipendien fest an der HS KL etabliert werden.

Stipendium für alleinerziehende Studierende

Alleinerziehende Studierende sehen sich mit einer Vielzahl von Herausforderungen konfrontiert. Zur Unterstützung in dieser besonders komplexen Situation vergibt die HS KL zweimal pro Jahr Stipendien. Diese belaufen sich auf eine finanzielle Unterstützung von 200 € pro Monat für die Dauer von sechs Monaten. Auf Antrag kann das Stipendium verlängert werden. Das Stipendium soll als Maßnahme aktiv zum Studierendenerfolg beitragen. Zwar richtet sich das Stipendium an alle Geschlechter, da aber in der Regel Frauen die Rolle des alleinerziehenden Elternteils übernehmen, leistet die Maßnahme einen aktiven Beitrag, Frauen bei einem erfolgreichen Karriereweg zu unterstützen. „Ein genauerer Blick offenbart, dass rund 11 Prozent der Studierenden mit Kind(ern) im Sommersemester 2021 alleinerziehend sind, Studentinnen deutlich häufiger als Studenten (16,8 vs. 3,3 Prozent)“ (Kroher et al., 2023, S. 21).

Auf-, Ausbau und Pflege von Gendergerechter Lehre und Forschung

In verschiedenen Workshops und Leitfäden sollen Möglichkeiten erarbeitet werden, Genderthemen in die Lehre verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen zu integrieren. Themen wie Genderthemen in wissenschaftlichen Arbeiten, Genderaspekte in der Forschung und der Zugang für Frauen zur Lehre und Forschungsinfrastruktur stehen dabei im Fokus. Diese Maßnahme befindet sich derzeit noch in der Planungsphase, ist aber im Hochschulentwicklungsplan der HS KL fest verankert.

Im Bereich der Forschung gibt es bereits aktive Bestrebungen, Genderthemen und deren Relevanz herauszustellen. So wurde am Tag der Forschung 2023 Christin Raue, Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung im EU Büro des BMBF als Keynote-Speakerin eingeladen, die zum Thema „Gender dimensions in research“ referierte.

Diese Maßnahmen sollen das Bewusstsein für die Relevanz und Vielfalt von Genderthemen in den unterschiedlichsten wissenschaftlichen Disziplinen schärfen und in einem zweiten Schritt die Akzeptanz von Diversität an den Hochschulen fördern.

Finanzielle Unterstützung durch Forschungsinitiative

Die HS KL hat aus Mitteln der Forschungsinitiative ein Budget erhalten, um Reisen zu Fachkonferenzen zu erstatten oder zu bezuschussen. Dieses Angebot richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen, die ihre Forschungsergebnisse auf Tagungen präsentieren. Die Zuschüsse betragen bis zu 250 € für Inlandsreisen und bis zu 750 € für

internationale Konferenzen, wobei die Unterstützung ausschließlich für internationale Tagungen gewährt wird, und stehen zur Verfügung, solange Mittel vorhanden sind.

Austausch mit und Lernen von Managerinnen und Persönlichkeiten und erfolgreichen Frauen aus der Praxis ausbauen

Das Mentoring- und Coachingprogramm „Business Women meet Academics“ soll insbesondere Studentinnen unterschiedlichste Karrierewege nach dem Studium aufzeigen. Hierbei werden Speakerinnen aus der beruflichen Praxis an die Hochschule eingeladen, um von ihren eigenen beruflichen Erfahrungen zu berichten und die Studentinnen zu ermutigen eigene Karrieren in Führungspositionen zu verfolgen. Hierbei steht der aktive Austausch im Vordergrund.

Perspektivisch sollen an diese Vortragsreihen Workshops zu Themen wie beispielsweise „Wo will ich hin? Was kann ich?“ für Studentinnen angegliedert werden.

Zudem ist der Aufbau eines Netzwerks „Women Business Network@HS Kaiserslautern“ vorgesehen, in dem sich die Studentinnen direkt mit den Speakerinnen vernetzen können.

Projekt: „Let’s talk about Empowerment“

Dieses sich noch in der Planungsphase befindliche Projekt soll die Studentinnen durch verschiedene Aktivitäten bestärken, Ihren eigenen Karriereweg selbstbewusst zu verfolgen. Neben Vorträgen von erfolgreichen Frauen aus der Wirtschaft soll es auch Workshops zur Persönlichkeitsentwicklung sowie zur mentalen Stärke geben. Angedacht ist auch ein Selbstverteidigungskurs. Als besondere Zielgruppe werden hier verstärkt Frauen mit Migrationshintergrund angesprochen.

Kooperativ Promovieren RLP

Das Forschungskolleg MuliSense wird mit Mitteln des MWG gefördert (Landesförderung zur kooperativen Promotion zwischen Hochschulen und Universitäten). Die Vielfalt und die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird im Kolleg explizit gefördert. Bei den Promovierenden wird ein Frauenanteil von 50% angestrebt. Da vier von sieben Mitarbeitende weiblich sind, können sie als Vorbild für die gelebte Vielfalt dienen und Nachwuchswissenschaftlerinnen ermutigen.

Recruiting

Die Hochschule betreibt derzeit gezieltes Employer Branding, um ihr Image als attraktive Arbeitgeberin zu stärken, und setzt bereits erfolgreich Active Sourcing ein, um proaktiv talentierte Fachkräfte für unsere Hochschule zu gewinnen. Active Sourcing ist ein effektives Rekrutierungsinstrument, da es die direkte Ansprache potenzieller Kandidatinnen ermöglicht. Indem qualifizierte Frauen gezielt identifiziert und für wissenschaftliche Positionen gewonnen werden können, trägt es zur Frauenförderung an Hochschulen bei. Jeder Fachbereich hat Zugang zum Wissenschafts-Netzwerk ResearchGate und die Möglichkeit, Stellenausschreibungen auf der Plattform zu veröffentlichen. Dies gilt sowohl für Professuren als auch für offene Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende. Alle Stellenausschreibungen werden mittels eines Gender-Decoders überprüft, um gendersensible Formulierungen zu gewährleisten.

Karriereziel Professur

Um auf das Karriereziel Professur aufmerksam zu machen, gibt es zwei jährliche Veranstaltungen: den Promovierenden-Tag und die Netzwerkveranstaltung im Rahmen des FH-Personal-Projekts, die in Zusammenarbeit mit der Hochschule Trier und der htw saar organisiert wird. In diesem Jahr werden bei letzterer drei Professorinnen aus jeweils einer der beteiligten Hochschulen als Role-Models ihren Weg zur Professur in kurzen Vorträgen vor Promovierenden, Masterstudierenden und Senior-Professionals darlegen und aufzeigen, wie sie derzeit von den Hochschulen unterstützt werden. In Planung ist zudem eine Online-Veranstaltungsreihe, ebenfalls umgesetzt im FH-Personal-Projekt in Kooperation mit allen ebenfalls geförderten Hochschulen in RLP. Die Reihe soll allgemeine Informationen zum Weg in die Professur vermitteln und auf die Anlaufstellen an den jeweiligen Hochschulen aufmerksam machen. Solche Veranstaltungen sind entscheidend für die Frauenförderung, da sie Nachwuchswissenschaftlerinnen inspirierende Vorbilder bieten und ihnen konkrete Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen. Darüber hinaus wird das Karriereziel Professur in den Fokus gerückt und Nachwuchswissenschaftlerinnen als möglicher Karriereweg aufgezeigt.

4.3 Zielgruppe Gründerinnen

Die Hochschule Kaiserslautern ist aktiver Part eines Gründungsnetzwerks in Form des Gründungsbüros der Rheinland-Pfälzischen Technischen Universität (RPTU) und der Hochschule Kaiserslautern. Das Gründungsbüro fungiert als zentrale Anlaufstelle für Studierende, Mitarbeitende, Gründer*innen und Alumni der beiden Hochschulen mit ihren Hochschulstandorten Kaiserslautern, Landau, Zweibrücken und Pirmasens sowie der umliegenden Forschungsinstitute.

Innerhalb des Gründungsbüros gibt es starke Bestrebungen explizit frauenunterstützende Maßnahmen zu etablieren und weiter voranzutreiben. Hierbei liegt ein starker Fokus auf der Netzwerk- und Mentoringarbeit, aber auch ein einfacher Zugang zu kostenfreien Webinaren zu verschiedensten Gründungsthemen.

Etablierte Konzepte sind hierbei der Gründerinnenstammtisch und eine LinkedIn-Gruppe. Die Webinare werden ergänzt durch Podcastfolgen und Videointerviews, in denen erfolgreiche Gründerinnen über ihre Erfahrungen berichten. Somit wird die Sichtbarkeit der Gründerinnen erhöht und gleichzeitig Gründungsinteressierte bestärkt und unterstützt. Ein Mentoringprogramm ist zudem gerade im Aufbau. Auch an den Bundesinitiativen „EXIST-Women“, „FRAUEN unternehmen“ und „Innovative Frauen ist das Gründungsbüro aktiv beteiligt und vermittelt Frauen in diese Programme.

Somit ist das Gründungsbüro ein wichtiger Baustein zur Unterstützung und Beratung von Frauen, die sich in verschiedensten Gründungsphasen befinden. Die Etablierung in der Hochschule auch durch dauerhafte Büros an den Standorten, schafft einen niederschweligen Zugang zum Thema Gründung.

4.4 Zielgruppe Professorinnen

Die HS KL strebt eine höhere Frauenquote bei Besetzung von Professuren an. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden Maßnahmen entwickelt, welche Frauen die Attraktivität des Karriereziels verdeutlichen und den Zugang zu Professuren aufzeigen. Bausteine sind ein gendersensibles Berufungsverfahren, aber auch eine Tandemprofessur sowie eine Schwerpunktprofessur mit Familienkomponente.

Förderung von gendersensiblen Berufungsverfahren

Zur Erhöhung des Professorinnenanteils hat die HS KL sich zu einer Neustrukturierung der Berufungsverfahren entschlossen. Die neu entwickelten gendersensiblen Berufungsverfahren umfassen eine Vielzahl an Maßnahmen, welche insbesondere Frauen den Zugang zu einer Professur erleichtern sollen. Das Verfahren wird auch zum jetzigen Zeitpunkt durchgehend evaluiert und entsprechend angepasst und weiterentwickelt. Zudem wurde ein Berufungsmonitor eingeführt, welcher mit monatlicher Aktualisierung den Stand eines jeden Verfahrens anzeigt und somit eine fortlaufende Erhöhung der Transparenz der Berufungsverfahren unterstützt. Die aktuellen Vorgehensweisen im gendersensiblen Berufungsverfahren sind im Folgenden kurz erläutert.

Als Kontrollinstanz für die gendersensiblen Berufungsverfahren wurde die Stelle der Berufungsbeauftragten geschaffen. Diese begleitet sämtliche Berufungsverfahren beginnend von der Ausschreibung der Professur bis hin zur eigentlichen Berufung. Die Berufungsbeauftragte ist während des gesamten Prozesses als Ansprechperson sowohl für Fragen der Bewerber*innen als auch für die Mitglieder der Berufungskommission beratend und unterstützend tätig. Zudem sitzt sie jeder Berufungskommission bei und bildet gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten eine strukturell verankerte weibliche Kontrollinstanz.

Die Funktionen der Berufungsbeauftragten werden im Folgenden in den einzelnen Prozessschritten erläutert. Ziel ist es eine möglichst hohe Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen und somit den Anteil an Professorinnen aktiv zu erhöhen.

Um bereits im ersten Schritt der Stellenausschreibung einen möglichst vielfältigen Bewerber*innenpool anzusprechen, werden die Professuren strategisch ausgerichtet. Das bedeutet, dass bei jeder frei werdenden Professur die Bedarfe nach den Lehr- und Forschungsschwerpunkten im Fachbereich analysiert und angepasst werden. So soll sichergestellt werden, dass die Professuren stets den aktuellen Bedarfen der Fachbereiche entsprechen und Nachfolgen nicht innerhalb des Fachbereichs durch angepasste Stellenausschreibungen erfolgen. Die Berufungsbeauftragte bekommt sämtliche Ausschreibungen vorgelegt und prüft diese zudem auf Gendergerechtigkeit mithilfe des Gender-Decoders.

Die Berufungskommissionen haben die Vorgabe nach Möglichkeit paritätisch besetzt zu sein. Aufgrund der strukturellen Geschlechterverteilung, insbesondere im Fachbereich AING, ist eine Parität leider nicht immer möglich. Ob die Möglichkeiten der paritätischen Besetzung ausgeschöpft wurden, wird von der Berufungsbeauftragten aktiv hinterfragt und bei Bedarf auch zusätzlich geprüft. Des Weiteren sitzt in jeder Berufungskommission die Gleichstellungsbeauftragte des jeweiligen Fachbereichs beratend bei. Alle Mitglieder der

Berufungskommission erhalten zudem eine Schulung durch die Berufungsbeauftragte, in welcher zum einen ihre Rechten und Pflichten, insbesondere im Hinblick auf Gleichstellung erläutert werden, aber auch die Vorteile eines diversen Bewerberpools dargelegt bekommen. Zur Erhöhung des Frauenanteils in den Kommissionen bewirbt die Berufungsbeauftragte zudem aktiv die Beteiligung in den Berufungskommissionen und im Senatsausschuss für Berufungsfragen bei Studentinnen. Dies hat zudem den Vorteil, dass den Studentinnen das Karriereziel Professur näher gebracht werden kann.

Durch das neu eingeführte „Active Sourcing“ der HS KL werden Soziale Netzwerke wie LinkedIn und ResearchGate aktiv nach passenden Kandidatinnen durchsucht, welche dann durch die Berufungskommissionsmitglieder angeschrieben und zu einer Bewerbung ermuntert werden (siehe 4.2 Absch. Recruiting).

Des Weiteren wurde durch die verstärkte Nutzung des hochschulgesetzlich möglichen Professurformates der Tandemprofessur ein Modell in der HS KL etabliert, bei welchem vermehrt Frauen adressiert werden. Die Tandemprofessur wird im folgenden Kapitel genauer beleuchtet.

Die Entwicklung der gendersensiblen Berufungsverfahren wird permanent evaluiert und fortgeschrieben. Auf diese Weise hat die HS KL ein starkes Instrument geschaffen, um aktiv den Frauenanteil im Bereich der Professur zu erhöhen und eine bessere Kontrolle und Transparenz über Neuberufungen geschaffen.

Tandemprofessur

Frauen haben oftmals Karriereunterbrechungen durch Schwangerschaft oder andere Care-Aufgaben im familiären Bereich, was Männern einen Vorteil verschafft, da sie schneller und einfacher die erforderlichen Jahre an Berufserfahrung vorweisen können. Sollte die hochschulgesetzlich geforderte Berufspraxis teilweise oder vollumfänglich fehlen, so können im Tandem-Programm die Kandidatinnen diese erreichen und werden somit für die Position einer Professorin qualifiziert. Dieses Programm bietet eine flexible und unterstützende Struktur, die es Frauen ermöglicht, ihre berufliche Entwicklung trotz familiärer Verpflichtungen erfolgreich fortzusetzen. Das Professurformat wird im Rahmen des FH-Personal Projekts etabliert und analog zur Schwerpunktprofessur evaluiert, um zu prüfen, welche weiteren Maßnahmen ab- und einzuleiten sind, damit das Ziel der Verstetigung bestmöglich gelingt.

Schwerpunktprofessur mit Familienkomponente

Ebenfalls im Rahmen von FH-Personal konnten spezielle Schwerpunktprofessuren als Entlastung für Professorinnen eingeführt werden. Die Analysen im Vorfeld der Antragstellung haben gezeigt, dass vor allem Professor*innen mit Familienpflichten (z.B. Frauen mit kleinen Kindern unter 12 Jahren; Personen, die Angehörige pflegen) beim Einstieg in eine FH-Professur den Aufbau eines eigenen Forschungsprofils als Herausforderung empfinden, da sie neben der Lehre familiären Verpflichtungen eine hohe Priorität beimessen. Mit der Einrichtung von speziellen Schwerpunktprofessuren wird in einem Piloten versucht mit strukturellen Maßnahmen die Situation zu verbessern. Diese Maßnahmen knüpfen an das hochschuleigene Professorinnen-Programm an, das neuberufenen Kolleginnen in den ersten drei Jahren Freiräume ermöglicht, um durch Deputatsermäßigung bei gleichzeitiger

Finanzierung des Lehrersatzes, die eigene Forschung voranzutreiben. Das Format wird 2024 evaluiert, um zielführende weitere Maßnahmen ab- und einzuleiten und zu prüfen, ob eine Verstärkung angestrebt werden soll.

4.5 Familienpolitische Maßnahmen / Familienservice

Der Familienservice fungiert für alle Hochschulangehörigen als Anlauf-, Beratungs- und Unterstützungsstelle. Die vielfältigen Angebote sollen dazu beitragen, Mehrfachbelastungen durch soziale Verantwortungen zu reduzieren und so den Berufs- und Studienerfolg zu verbessern oder einen leichteren Einstieg in die Wissenschaft zu ermöglichen. Eine familienfreundliche Hochschulpolitik ist ein wichtiges Instrument in der Frauenförderung, da durch die Unterstützungsstrukturen die Chancengleichheit der Geschlechter erhöht wird. Dies erleichtert es Frauen ihre Potenziale frei zu entfalten und ihre Karrieremöglichkeiten besser auszuschöpfen.

Beratungen zu Schwangerschaft; Eltern & Kind

Angeboten von der Stabsstelle Diversitätsmanagement gibt es eine Vielzahl an Beratungsthemen, zu denen unterstützt wird. Beraten wird zu Themen rund um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und aktueller Lebenssituation. Von der Schwangerschaft, über Studieren mit Kind bis hin zu Pflege von Angehörigen wird über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten, Arbeitszeitanpassungen und weitere Hilfemöglichkeiten beraten.

Kinderferienbetreuung

In den Herbst- und Sommerferien wird wochenweise eine kostengünstige ganztägige Kinderbetreuung angeboten. Für Studierende ist das Angebot preislich nochmals stark reduziert.

Kindertagesstätten

Die Hochschule bietet am Standort Kaiserslautern zehn Belegplätze in einer nahegelegenen KITA an. Am Standort Zweibrücken betreibt die Hochschule ihre eigene KITA direkt auf dem Campusgelände. Aufgenommen werden Kinder, bei denen mindestens ein Elternteil an der Hochschule immatrikuliert ist oder in einem Beschäftigungsverhältnis steht.

Familienfreundliche Infrastruktur

Neben den bereits aufgeführten Maßnahmen gibt es eine Vielzahl an kleineren Unterstützungsbausteinen, die hochschulseitig allen zur Verfügung stehen. Hierzu zählen Stillräume, Wickelmöglichkeiten, Ruheräume, Kinderspielecken und die Möglichkeit Hochstühle zu leihen. Zudem wird eine offene Sprechstunde, nach Bedarf auch als Online-Sprechstunde zu Beratungszwecken angeboten.

Zudem gibt es an den Standorten ein frei buchbares Eltern-Kind-Arbeitszimmer. In diesem Raum befindet sich neben der üblichen Büroausstattung auch eine Spielecke und ein Ruhesessel. Das Zimmer kann auch von Studentinnen sowie Angehörigen zur Kinderbetreuung genutzt werden.

4.6 Strukturelle Maßnahmen für gesamte Hochschule

Neben einer Vielzahl an Maßnahmen, die für einzelne Zielgruppen der Hochschulangehörigen speziell konzipiert wurden, hat die HS KL strukturelle Maßnahmen, die für alle Hochschulangehörigen gleichermaßen anwendbar sind, beschlossen. Diese Maßnahmen sind teilweise fest in die Strukturen der Hochschule verankert und werden fortlaufend weiterentwickelt. Auf diesem Wege schafft die HS KL eine strukturelle Verpflichtung aller Angehörigen, um sich an frauenfördernden bzw. Gleichstellungsmaßnahmen zu beteiligen und aktiv an einer offenen und diversen Hochschule mitzuwirken.

Talent Pool

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Frauenförderungsmaßnahmen ist die Einrichtung und Pflege eines Talent Pools. In diesem Pool werden mit deren Einverständnis die Kontaktdaten potenzielle Kandidat*innen für Stellen im wissenschaftlichen Bereich gesammelt. Diese werden regelmäßig aktualisiert, um sicherzustellen, dass umfassende Profile dieser Personen hinterlegt sind. Sobald neue Stellen ausgeschrieben werden, werden Kandidat*innen aus dem Talent Pool angesprochen, deren Profile den Anforderungen der ausgeschriebenen Positionen entsprechen. Dieses proaktive Vorgehen ermöglicht es, passende Frauen effektiv zu identifizieren und für die Hochschule zu gewinnen.

Verankerung der Maßnahmen im Hochschulentwicklungsplan (HEP)

Der Hochschulentwicklungsplan weist klare Ziele für frauenfördernde Maßnahmen aus. Unter anderem sind darin folgende Punkte verankert: die Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung, die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Gremien sowie die Förderung von gendersensiblen Berufungsverfahren. Diese Maßnahmen sollen sicherstellen, dass eine faire und unterstützende Arbeitsumgebung geschaffen wird, in der Frauen gleichberechtigt vertreten sind und ihre Karrierechancen optimal nutzen können.

Parität in Gremien

Die HS KL ist bestrebt, eine paritätische Besetzung der unterschiedlichen Gremien zu erreichen und die Repräsentanz von Frauen in diesen zu erhöhen. Ist dies nicht möglich soll eine kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils stattfinden.

Um mehr Frauen für die Gremienarbeit zu gewinnen, wird diese durch benannte Botschafterinnen (Vertreter*innen der einzelnen Gremien mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche)) in Lehrveranstaltungen oder den Begrüßungstagen (sowie sonstige Veranstaltungen) vorgestellt. Ziel ist es sowohl Studentinnen, als auch Mitarbeiterinnen und Professorinnen zu motivieren, sich in den Gremien zu beteiligen.

Gendergerechte Stellenausschreibungen

Um mit den Stellenausschreibungen einen möglichst diversen Pool an Bewerber*innen anzusprechen, wird jede einzelne Ausschreibung durch einen Gender-Decoder elektronisch überprüft. Ziel ist es, die Ausschreibungen möglichst gendergerecht zu gestalten und Formulierungen zu vermeiden, von denen insbesondere Frauen sich nicht angesprochen werden. Somit soll eine höhere Anzahl an Bewerberinnen generiert werden.

Gendercontrolling/Gleichstellungsmonitor

Das Gleichstellungsmonitoring umfasst einen zentralen Bericht, der hochschulweite Entwicklungen darstellt, und dezentrale Berichte, die spezifisch auf die fünf Fachbereiche der Hochschule eingehen. Der zentrale Bericht wird jährlich im Hochschulrat und Senat präsentiert und legt den Fokus auf die Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlichen Bereich, einschließlich Studierende, Absolvent*innen, Promovierende und Professor*innen. Dabei werden insbesondere Kennzahlen wie der Frauenanteil in verschiedenen akademischen Positionen berücksichtigt. Die Berichte werden als Standardberichte in das Business Intelligence Modul des iCMS der Hochschule integriert und können so automatisiert von den unterschiedlichen Beteiligten individuell abgerufen werden. Das Gleichstellungsmonitoring erweitert das Monitoringsystem der HS KL um relevante Aspekte sowie um gleichstellungsrelevante Informationen des Berufungsmanagements. Diese Berichte fördern den Austausch zwischen den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, zeigen die Erreichung quantitativer Ziele auf und unterstützen die Identifikation von Handlungsbedarfen zur Verbesserung der Gleichstellung.

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexuelle Belästigung⁶

Zum Schutz aller Hochschulangehörigen wurde mit Senatsbeschluss vom 22. November 2023 die Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexuelle Belästigung beschlossen und ist nach Veröffentlichung im Hochschulanzeiger Nr. 10/2023 vom 22. Dezember 2023 in Kraft getreten.

Die Richtlinie verpflichtet alle Mitglieder der Hochschule dazu, die HS KL als einen Ort der Gleichberechtigung, Chancengleichheit, Offenheit, Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und Toleranz zu gestalten. Die Richtlinie benennt Anlaufstellen an der gesamten HS, an die sich Betroffenen jeglicher Form von Diskriminierung wenden können und eröffnet einen zusätzlichen Weg von Beschwerdeverfahren. Zudem verpflichtet sich die Hochschule zur Durchführung präventiver Maßnahmen für einen fairen, wertschätzenden und diskriminierungsfreien Umgang miteinander.

Die Richtlinie trägt somit aktiv dazu bei, Betroffenen besser unterstützen zu können und schafft eine niederschwellige Möglichkeit, sich bei Diskriminierungserfahrungen an Anlaufstellen zu wenden. Sie schließt zudem die Lücke zum AGG, welches für Vorfälle unter Studierenden nicht anwendbar ist.

Umfassende Beratungsdokumentationen und Erhebungen sollen Kenngrößen über Anzahl und Qualität der Belästigungen an der Hochschule liefern.

Zur Unterstützung der Anlaufstellen sind Schulungen und Coachings im Umgang mit der Richtlinie und der Rolle als beratende Person geplant. Zudem sollen hochschulweite Seminare und Workshops die Sensibilisierung und Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Aspekten von Belästigungen, Diskriminierungen und Gewaltanwendungen erzeugen.

Die Richtlinie bildet somit einen wichtigen Schutz für alle Hochschulangehörigen.

⁶ https://www.hs-kl.de/fileadmin/stabsstelle-recht/LESE_Richtlinie_Schutz_Diskriminierung_sex_Gewalt.pdf

Beschwerdemanagement „Mein Anliegen“

Die HS KL bietet allen Mitgliedern der Hochschule, d.h. Studierenden und Mitarbeitenden, Möglichkeiten der anlassbezogenen Kontaktaufnahme über das online Portal „Mein Anliegen“. Die Anliegen gliedern sich in die drei Bereiche Ideen, Beschwerden und persönliche Anliegen. Zudem können die Beschwerdeführenden zusätzlich auswählen, an welche Instanzen (bspw. zentrale Gleichstellungsbeauftragte) die Anliegen versendet werden sollen. Die adressierten Personen haben auch im Fall einer anonymen Kontaktaufnahme über das Portal zu antworten.

Auf diesem Weg hat die HS KL ein niederschwelliges Instrument der Kontaktaufnahme geschaffen, mit welchem Betroffene einen ersten Kontakt zu einer zuständigen Stelle aufnehmen können. Auf diesem Wege ist es möglich, vollkommen anonym zu beraten und Betroffenen die Angst vor dem Erstkontakt zu nehmen.

Gemeinsam mit der oben genannten Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung bildet das Beschwerdemanagement ein starkes Werkzeug, um gegen Diskriminierungen und Belästigungen jeglicher Art aktiv zu werden und dient als wichtiges, fest verankertes Instrument der Gleichstellung.

Leitfaden zur Nutzung einer genderinklusive und -gerechten Sprache an der Hochschule Kaiserslautern

In Ihrem Leitbild hat die HS KL die Grundwerte der Vielfalt und Chancengleichheit verankert und legt Wert auf eine genderdiverse Ansprache. Aus diesem Grund wurde ein öffentlich zugänglicher Leitfaden entwickelt, der eine Empfehlung für die Verwendung gendergerechter Sprache gibt.

Kostenlose Menstruationsartikel

Initiiert durch den Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen liegen an allen drei Hochschulstandorten kostenlose Menstruationsartikel aus. Die entsprechenden Sanitäranlagen, an denen die Produkte ausliegen, sind auf der Website benannt.

4.7 Zukünftige Maßnahmen

Zur Erhöhung des Professorinnenanteils werden verschiedene bereits etablierte Maßnahmen passend ergänzt und zielgruppenspezifisch und bedarfsgerecht ausgerichtet. Die vorhandenen Potenziale der HS KL werden weiterentwickelt und die Maßnahmen fest in die Strukturen der Hochschule etabliert. Ausgerichtet ist der Maßnahmenblock am „Kreislauf“ der Hochschule, beginnend bei der Gewinnung von weiblichen Studierenden bis hin zu Erhöhung der weiblichen Professuren. Die geplanten strukturellen Maßnahmen werden im Folgenden nach Zielgruppen geclustert, erläutert. Den Lebenszyklus, inklusive fokussierter Zielgruppen, fasst die folgende Grafik (Abbildung 6) nochmals zusammen.

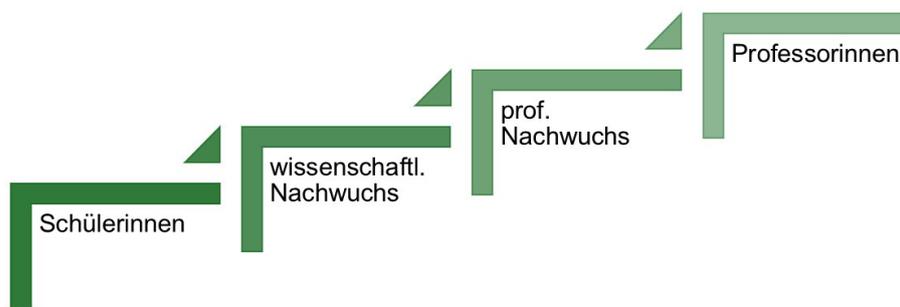


Abbildung 6: Lebenszyklus anhand der Zielgruppen der HS KL (eigene Darstellung)

Ein erster Baustein zur aktiven Gewinnung weiblicher Studierender für die Hochschule ist die Studierendenwerbung. Die in Kapitel 4.1 genannten Maßnahmen sollen durch gekoppelte Synergien innerhalb der HS KL noch intensiver betrieben werden. Das Thema Role-Models spielt bei jungen Frauen eine wichtige Rolle. Geplant ist es, mehr Frauen aus den verschiedensten Bereichen der Hochschule aktiv zu gewinnen, die als Botschafterinnen in die Schulen gehen und den jungen Mädchen verschiedene Berufsformen und Karrierewege im technischen Bereich und im Karriereweg Hochschule vorstellen.

Ein weiterer Aspekt sollen Angebote für Praktika beispielweise in Laboren sein, in denen die Mädchen selbst zu Forscherinnen werden können.

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bildet die zweite wichtige Säule im Gleichstellungskonzept. Unter wissenschaftlichem Nachwuchs werden an dieser Stelle die weiblichen Hochschulangehörigen angefangen von Studentinnen, über Doktorandinnen bis hin zu weiblichen Post-Docs angesprochen.

Die bereits bestehenden Maßnahmen aus Kapitel 4.2 bilden die Grundlage für das weitere Vorgehen. Hauptaugenmerk liegt auf der Etablierung von regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltungen zum Thema „Karriereziel Professur“. Auch hier ist in Planung, dass weibliche Hochschulangehörige auf den verschiedenen Karrierestufen von ihren Erfahrungen berichten und als Mentorinnen beratend zur Seite stehen. Eingebettet werden soll dieses Vorhaben in kreative und innovative Veranstaltungsformate, die sich terminlich am Hochschulkalender ausrichten. So beispielsweise Informationsveranstaltungen an den

Erstsemesterbegrüßungstagen. Durch diese von innen nach innen wirkenden Maßnahmen soll eine höhere Bindung zur Hochschule geschaffen und der wissenschaftliche Nachwuchs an der Hochschule gehalten werden.

Zur externen Besetzung der Professuren wurden bereits viele Instrumente in die Hochschule etabliert, die in Kapitel 4.4 eingehend beleuchtet werden. Ergänzend zum Active Sourcing und der Fokussierung auf gendergerechte Stellenausschreibungen sollen zukünftig Kampagnen in Form von Imagevideos, die sich speziell an Frauen richten, auf ResearchGate geschaltet werden.

Der Berufungsprozess, welcher bereits stark modifiziert wurde, soll um weitere gendergerechte Aspekte ergänzt werden. Neben den erwähnten regelmäßigen Schulungen für alle Berufungskommissionmitglieder und dem Berufungsausschuss soll eine stärkere Kontrolle der paritätischen Besetzung in den Berufungskommissionen selbst erfolgen. Die paritätische Besetzung soll zukünftig in Zusammenarbeit mit der Berufungsbeauftragten, den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten kontrolliert werden. Die Listen müssen vorgelegt und bei nicht paritätischer Besetzung weitere fachlich passende Frauen aktiv durch den Fachbereich angesprochen werden. Denkbar ist die Erstellung eines Kompetenzkatalogs, in welchem schnell und einfach die passenden Kandidatinnen eruiert und aktiv angesprochen werden können.

Abgerundet werden diese Maßnahmen durch eine stärkere Fokussierung der Personalentwicklung. Hier sollen zukünftig Workshops speziell für Frauen sowie die aktive Unterstützung im Aufbau eines Netzwerkes für Frauen und Professorinnen an der Hochschule in Zusammenarbeit mit dem Ausschuss für Gleichstellungsfragen erfolgen. Die aktive Mitarbeiterbindung und Vernetzung von Frauen führt so zu einer höheren Sichtbarkeit und fördert die Gendergerechtigkeit im gesamten System Hochschule. Als Netzwerkplattform ist bereits ein Frauenstammtisch, in Zusammenarbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat in Planung.

Zur Bündelung der Kompetenzen und besseren Nutzung der Synergien in der Hochschule selbst ist zudem ein Katalog für Gleichstellungsmaßnahmen in Planung. In diesem Katalog können zukünftig aus allen Dezernaten, Referaten, Stabsstellen und Fachbereichen die jeweils stattfindenden frauenfördernden Maßnahmen gesammelt werden. Der einfache Überblick und Zugriff auf gegenseitige Kompetenzen soll die Suche nach passenden Speakerinnen, Role-Models oder auch Workshopleiterinnen erleichtern.

5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

Aktuelle Ressourcen	Ca. Kosten / Jahr
Personelle Ausstattung Gleichstellungsbeauftragte	60.000 Euro
Gesamtbudget Gleichstellung	5.000 Euro
Stipendium für Studienanfängerinnen in MINT-Studiengängen	11.000 Euro
Stipendium für alleinerziehende Studierende	7.000 Euro
Active Sourcing	8.000 Euro
Netzwerkveranstaltungen Karriereziel Professur	3.500 Euro
Bezuschussung Reisekosten zu Fachtagungen	2.000 Euro
Einladung Speakerinnen zu internen Veranstaltungen	2.000 Euro
Stelle der Berufungsbeauftragten	40.000 Euro
Stabst. Diversität und Familienservice	130.000 Euro
Gesamt aktuell	268.500 Euro
Neue Ressourcen	
ResearchGate-Kampagne	10.000 Euro
Reisekosten Botschafter*innen	2.500 Euro
Informationsveranstaltungen zum Thema „Karriereziel Professur“	2.500 Euro
Arbeitspaket Berufung „Kontrolle der Parität“ (E13; 50%)	40.000 Euro
PE: Workshops für Frauen (ca. 3 im Jahr)	15.000 Euro
Arbeitspaket Vernetzung (E10; 50%)	30.000 Euro
Gesamt neu	95.000 Euro
Gesamt aktuell und neu	363.500 Euro

6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

Die in den vorherigen Kapiteln dargelegten Ziele und Maßnahmen sind Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der Hochschule und werden unabhängig von einem möglichen Erfolg der Bewerbung zum „Professorinnenprogramm 2030“ umgesetzt und weiter vorangetrieben.

Familienfreundlichkeit und Gleichstellung spielen eine bedeutende Rolle an der HS KL und sind in den Strukturen auch auf organisationaler Ebene fest verankert. Zudem integrieren die Auswahlkriterien für Drittmittel die Thematik der Geschlechtergerechtigkeit sowohl vertikal als auch horizontal in Lehre, Forschung und Transfer.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte erhält eine 50% Freistellung ihrer sonstigen dienstlichen Aufgaben und leitet den Ausschuss für Gleichstellungsfragen sowie die Stabsstelle Gleichstellung. Zudem ist sie in sämtlichen Senatsausschüssen, dem Senat und auch dem Hochschulrat als beratendes Mitglied beisitzend. In wöchentlichen Meetings mit dem Präsidenten werden alle aktuellen Entwicklungen besprochen und gemeinsames Vorgehen erörtert. Somit ist sie auf allen Ebenen der HS KL fest verankert und gewinnt Einblicke und Einfluss in alle wegweisenden Prozesse.

In jedem Fachbereich gibt es zudem eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin, welche auch in den jeweiligen Gremien der Fachbereiche be sitzen. In den Berufungsverfahren spielen Sie eine bedeutende Rolle, da sie von Anfang an zu beteiligen und zu allen maßgeblichen Entscheidungen in den Verfahren zu hören sind. Sie bilden jeweils eine wichtige Kontrollinstanz für die Einhaltung der jeweiligen gleichstellungsrelevanten Ziele.

Wie bereits in Kapitel 4.6 beschrieben, bildet der Hochschulentwicklungsplan einen wichtigen Baustein zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschule. Die Gleichstellungsziele im HEP finden sich nicht nur in einem gesonderten Kapitel, welches die Relevanz des Themas für die HS KL herausstellt, sondern sind auf die Referate, Teilvorhaben und Stabsstellen verteilt, so dass jede Organisationseinheit noch einmal gesonderte Arbeitspakete im Bereich Gleichstellung erhält. Die Gleichstellungsmaßnahmen werden schriftlich erfasst und deren Umsetzung kontrolliert. Zudem werden die HEP-Ziele regelmäßig evaluiert und an die aktuellen Entwicklungen angepasst.

Unterstützt wird die Einhaltung der Ziele zukünftig durch ein angepasstes Gendermonitoring, welches ebenfalls in Kapitel 4.6 beschrieben ist.

Die Hochschulleitung übernimmt, ganz nach ihrem Leitbild, aktiv und prozesssteuernd Verantwortung für ihre Angehörigen. Hierzu zählt insbesondere das Vorantreiben gleichstellungsrelevanter Maßnahmen und Ziele für die gesamte Hochschule. Gelebte Gleichstellung soll so auf allen Ebenen strukturell in der Hochschulkultur verankert werden.

7. Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2024). *Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung*. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294>

Hochschule Kaiserslautern (2023). *Gleichstellung*. <https://hs-kl.de/hochschule/profil/leitbild/gleichstellung>

Kroher, M., Beuße, M., Isleib, S., Becker, K., Ehrhardt, M.-C., Gerdes, F., Koopmann, J., Schommer, T., Schwabe, U., Steinkühler, J., Völk, D., Peter, F., Buchholz, S., Bundesministerium für Bildung und Forschung, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Deutsches Studierendenwerk, Stark-Watzinger, B., Schücking, B. A. & Jungbauer-Gans, M. (2023). *Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021*. https://www.studierendenwerke.de/fileadmin/api/files/Soz22_Hauptbericht.pdf

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2024). *Niedriger Frauenanteil in technischen Studiengängen*. <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/BildungKultur/Studienfachrichtungen.html>

Kaiserslautern, 13.09.2024

Prof. Dr.-Ing. Hans-Joachim Schmidt
Präsident