

# Gleichstellungsplan 2020-2026

Stand: 12.06.2020

## 1. Selbstverständnis der Hochschule Worms und rechtliche Grundlagen

Der Hochschule Worms ist Gleichstellung ein zentrales Anliegen. Sie sieht sich der Gewährung von Chancengleichheit der Geschlechter<sup>1</sup> in allen Bereichen verpflichtet. In ihrem Leitbild wird dies bekräftigt:

„Die Hochschule versteht sich als ein offener Ort für alle Menschen unterschiedlicher sozialer, nationaler, ethnischer und religiöser Herkunft, wie auch für Menschen mit Behinderungen. Ein besonderes Anliegen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.“ (Hochschule Worms 2019)

### Gleichberechtigte Rahmenbedingungen und Chancengleichheit durch Förderung

Grundlegendes Ziel des Plans ist die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Hochschule.

Die erste Säule der Gleichstellungsarbeit sind die **gleichberechtigten Rahmenbedingungen** im Sinne der formalen Gleichstellung. Diese zielt darauf ab, gleichberechtigte Ausgangs- und Rahmenbedingungen für alle zu schaffen. Dabei sind faire Verfahren und Regeln für alle sicher zu stellen. Diese Ausrichtung bildet einen wichtigen Grundpfeiler der Gleichstellungsarbeit.

Die zweite Säule der Gleichstellungsarbeit trägt die **Chancengleichheit**. Diese ist erreicht, wenn alle gesellschaftlichen Gruppen die gleichen Erfolgchancen haben. Diese Lesart der Gleichstellung beschränkt sich also nicht nur auf die Herstellung gleicher Ausgangssituationen und Startbedingungen, sondern verweist vielmehr auf ein ganzheitliches Verständnis mit unterstützenden und fördernden Maßnahmen, um möglichen Benachteiligungen proaktiv entgegen zu wirken.

Die Handlungsfelder im Bereich Gleichstellung lassen sich daher identifizieren als Aspekte, die alle Hochschulangehörigen, also die Statusgruppen Studierende, Professorinnen und Professoren sowie Beschäftigte betreffen.

Ausgangspunkte sowie die rechtlichen Grundlagen für die Weiterentwicklung der Gleichstellung sind

- das Landeshochschulgesetz (HochSchG), das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), die Verwaltungsvorschrift der Landesregierung vom 6. Juli 2010 (MASGFF-73216-2-10) und die Landesverordnung Studienakkreditierung Rheinland-Pfalz,
- die im Struktur- und Entwicklungsplan (Entwurfassung aus dem Jahr 2019) verankerten strategischen Ziele und Maßnahmen,

---

<sup>1</sup> Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss (1 BvR 2019/16) von Oktober 2017 ausgeführt, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG) auch die geschlechtliche Identität derjenigen schützt, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen. Daraus folgt auch für den lebenspraktischen Umgang mit Menschen, die sich nicht dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen, ein Handlungsauftrag. Die Hochschule Worms erkennt dies an.

- die im Rahmen des Verfahrens der Systemakkreditierung bzw. beim Ausbau des hochschulweiten Qualitätsmanagementsystems adressierten Themenfelder sowie
- die im Positionspapier vom 8.11.2017 seitens des Gleichstellungsausschusses erarbeiteten und verankerten zentralen Ziele und Maßnahmen sowie
- die in allen Orientierungsgesprächen einen Rahmen gebenden Handlungsfelder der Hochschule: Studium und Lehre, Internationalität, Forschung und Transfer, die Hochschule als attraktiver Arbeitgeber, Qualität als übergreifende Dimension.

Die Hochschule verpflichtet sich zudem im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes der regelmäßigen Erhebung und dem Monitoring von Kennzahlen zur Beurteilung von Gleichstellung an der Hochschule.

## 2. Besonderheiten der Hochschule Worms

### **Wirtschaft und Informatik als Schwerpunkte der Hochschule**

Mit den Fachbereichen Wirtschaftswissenschaften, Touristik/Verkehr (als branchenspezifische Ausrichtung eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiums) und Informatik liegt der Schwerpunkt des Bildungsauftrags der Hochschule Worms in der akademischen und praxisorientierten Ausbildung von Nachwuchskräften für die Wirtschaft.

Bis in die 90er Jahre galten die Wirtschaftswissenschaften als von Männern überrepräsentierte Studiengänge; sowohl im Hinblick auf die Studierenden als auch Lehrkräfte (vgl. Wrede 2012). Als Konsequenz sind sowohl Lehrkörper an den Wirtschaftshochschulen als auch die Führungsebenen der Industrie bis heute noch maßgeblich männlich geprägt. So beschreibt Birgitta Wrede die Situation wie folgt:

„Zwar ist der Anteil der weiblichen Studierenden zwischen 1975 und 2000 in der Betriebswirtschaftslehre (BWL) von 18 Prozent auf 48 Prozent und in der Volkswirtschaftslehre (VWL) von 17 Prozent auf 34 Prozent gestiegen, weshalb auch von einer Feminisierung des Faches gesprochen wird. Jedoch findet dieser Wandel keine Entsprechung in einem nennenswerten Anstieg der Frauenanteile in leitenden Positionen weder in der Wirtschaft noch in den Wirtschaftswissenschaften.“ (Wrede 2012, S. 33)

Vor dem Hintergrund der wirtschaftlich geprägten Fachbereiche sowie Informatik als MINT-Fach ergibt sich für die Hochschule Worms umso mehr die Dringlichkeit des Auftrags der Frauenförderung. Es gilt dabei, weibliche Studierende nicht nur im Studium zu unterstützen, sondern auch auf zukünftige Führungsaufgaben in der Wirtschaft möglichst optimal vorzubereiten.

### **Internationalität und Diversität**

Trotz des eher regionalen Standorts Worms zeichnet sich die Hochschule durch eine hohe Internationalität der Studierenden aus (ca. 20% Studierende aus dem Ausland). Neben Erasmus-Studierenden tragen auch zunehmend Studierende aus Übersee zur Internationalität des Campus bei, was auf ein hohes Engagement der Hochschule bzgl. internationaler Kooperationsaktivitäten in Verbindung mit einem hohen Anteil in Englisch gehaltener Vorlesungen zurückzuführen ist.

Diese internationale Ausrichtung ist als Chance und Herausforderung zugleich zu betrachten. Zum einen bietet sich die Möglichkeit, die Hochschule als Ort der gelebten Vielfalt, Offenheit und Integration zu gestalten. Dabei sollen kulturelle Vielfalt, gegenseitiger Respekt und Wertschätzung miteinander einhergehen und Toleranz an der Hochschule gelebt werden.

Zum anderen sind die Anforderungen an die Gleichstellungsarbeit differenzierter zu betrachten. Insbesondere unter Berücksichtigung unterschiedlicher kulturell-normativer Hintergründe der Studierenden (und der damit verbundenen Unterschiede im Genderverständnis) ergeben sich Differenzen im Handlungsbedarf und bei der Maßnahmengestaltung.

### **3. Ziele**

Ausgehend von der Leitlinie der Hochschule Worms sowie des Gleichstellungsauftrags auf der Grundlage strategischer und rechtlicher Rahmenbedingungen werden Ziele für die jeweiligen Statusgruppen formuliert, die in Verbindung mit den abgeleiteten Maßnahmen umsetzbar und im Hinblick auf ihre Erreichbarkeit möglichst messbar sein sollten.

#### **3.1 Allgemeine Gleichstellungsziele**

##### **Mehr Präsenz und Einfluss von Frauen**

Die Erhöhung des Anteils weiblicher Hochschulangehöriger in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist ein wichtiges Ziel der Hochschule Worms. Allerdings geht es um mehr als nur eine Erhöhung der quantitativen Präsenz. Angestrebt wird eine qualitative Verbesserung der Positionen von Frauen auch in Interessenvertretungen und in Abhängigkeit ihres Anteils in den jeweiligen Statusgruppen.

##### **Geschlechtergerechte Lehre**

Die Hochschule Worms verschreibt sich in ihrem Leitbild innovativer Konzepte zur Verbesserung der Lernbedingungen, darunter muss auch geschlechtergerechte Lehre als ein Baustein umgesetzt werden. Geschlechtergerechte Lehre soll sowohl bei Lernenden aber auch bei Lehrenden Bewusstsein schaffen, eine positive Haltung gegenüber Gleichstellungsfragen fördern und Handlungsoptionen aufzeigen.

#### **3.2 Gleichstellungsziele für Beschäftigte**

Die Hochschule Worms unterstützt und fördert die Entfaltung, Weiterentwicklung und Gleichstellung ihrer Beschäftigten. Dabei sind Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Karriereförderung von Frauen zentrale Handlungsfelder.

##### **Gleichberechtigte Rahmenbedingungen durch Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Moderne Lebensmodelle sind vielfältig und Care-Arbeit orientiert sich an Lebensphasen – dem möchte die Hochschule gerecht werden. Im Sinne der Vereinbarkeit beabsichtigt die Hochschule Worms daher, familien- und teilzeitfreundliche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten zu schaffen. Mit einer geschlechtergerechten Personalpolitik, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert, strebt die Hochschule an, die Arbeitgeberattraktivität, aber auch die Motivation, Leistungsfähigkeit und das Engagement von Beschäftigten zu steigern. Dieser Ansatz soll letztlich auch Wettbewerbsvorteile bei der Fachkräftegewinnung generieren.

##### **Chancengleichheit durch Förderung von Frauenkarrieren**

Die an der Hochschule Worms beschäftigten Frauen – in Wissenschaft und Verwaltung – sollen bei ihrer Karriereplanung unterstützt und gefördert werden. Daher setzt sich die Hochschule für die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen ein. Besonders in den Fachbereichen, wo Frauen in leitenden Funktionen derzeit noch deutlich unterrepräsentiert sind, werden weibliche Beschäftigte im Hinblick auf Eigeninitiative und Karrieremotivation bestärkt.

### **3.3 Gleichstellungsziele für Professuren sowie Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst**

Insbesondere bei den Professuren, aber auch bei Lehrbeauftragten sieht die Hochschule Worms Handlungsbedarf. Eine **Erhöhung des Anteils an Professorinnen** sowie eine höhere Präsenz von Frauen in Wissenschaft und Lehre generell (also auch beim wissenschaftlichen und in der Lehre tätigen Personal) kann durch den Vorbildcharakter das Selbstverständnis und die Motivation von Studentinnen positiv beeinflussen (vgl. Lockwood 2006).

### **3.4 Gleichstellungsziele für Studierende**

#### **Gleichberechtigte Rahmenbedingungen durch Ausgleich des Geschlechteranteils in den Studiengängen**

In Fächern, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollte angestrebt werden, dass sich der Geschlechteranteil angleicht. Dies gilt insbesondere für den Anteil von Frauen in den Informatikstudiengängen.

#### **Chancengleichheit durch Förderung von Studentinnen**

Der Bildungsauftrag der Hochschule Worms besteht nicht nur in der reinen Vermittlung von Lehrinhalten, sondern auch in der Persönlichkeitsbildung sowie Vorbereitung für das Berufsleben. Vor allem Studentinnen sind bei ihrer Berufs- und Lebensplanung zu unterstützen und im Hinblick auf Karrierekompetenzen zu fördern, um der immer noch niedrigen Präsenz weiblicher Führungskräfte in der Wirtschaftspraxis entgegenzuwirken.

#### **Studienerfolg gewährleisten**

Finales Ziel der Studierenden ist der erfolgreiche Abschluss des Studiums als Voraussetzung für einen erfolgreichen Karriereeinstieg. Dies soll im Zuge der Chancengleichheit in allen Fachbereichen unabhängig vom Geschlecht der Studierenden ermöglicht werden.

#### **Integration und Unterstützung von Studentinnen aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund**

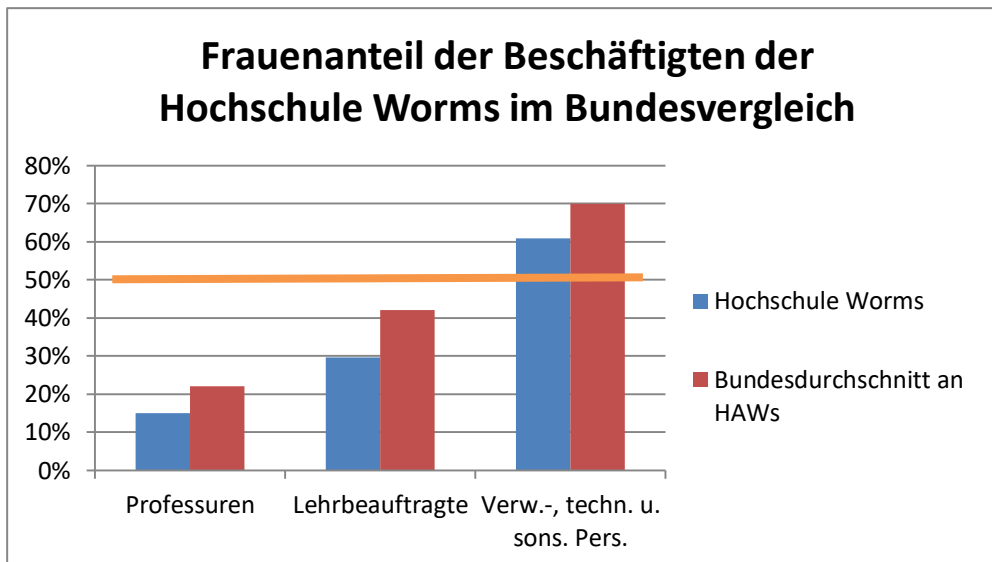
Studentinnen aus Kulturkreisen mit eher tradiertem Rollenverständnis sind bei ihrem Integrationsvorhaben und vor Eintritt in das Berufsleben auf die Arbeitswelt ggf. individuell zu unterstützen. Zentrales Ziel ist es, sie in der Entwicklung der interkulturellen Kompetenz zu fördern und ihre Erfolgsaussichten auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

## **4. Statusanalyse**

Die Statusanalyse des Gleichstellungsplans zeigt den Stand der Gleichstellung in den einzelnen Statusgruppen und setzt diese in Bezug zu vergleichbaren Zahlen anderer Hochschulen. Der Analyse liegen die Daten von September 2019 zugrunde.

### **4.1 Statusgruppe der Beschäftigten nach Beschäftigungsart**

Auffällig ist die Dominanz männlicher Beschäftigter insbesondere bei Professuren (der Frauenanteil liegt bei 15%), aber auch bei Lehrbeauftragten (30% Frauenanteil), während der Bereich Verwaltung und Technik einen hohen Anteil weiblichen Personals zu verzeichnen hat (Frauenanteil 61%). Im Vergleich liegt der Frauenanteil in allen Beschäftigungsgruppen der Hochschule Worms unter dem Bundesdurchschnitt.



#### 4.1.1 Statusgruppen der Beschäftigten in Verwaltung und Technik

Im Jahr 2015 hat die Hochschule sich mit den Leitlinien "Gute Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Worms" selbst verpflichtet, im Sinne ihrer Beschäftigten zu wirken und Gleichstellung anzustreben. Familienfreundlichkeit und Gleichstellung sind wichtige Leitlinien, denen die Hochschule folgt, insbesondere den Beschäftigten gegenüber (vgl. Leitbild der Hochschule Worms 2019).

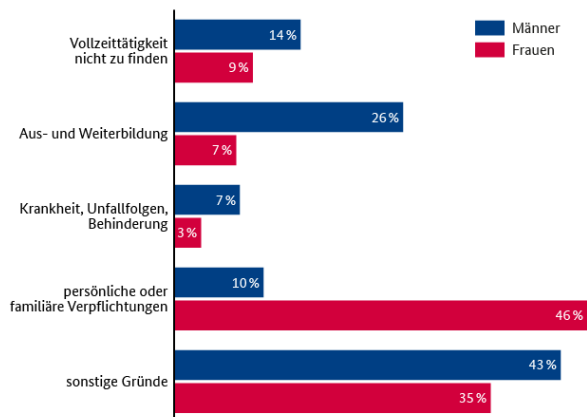
In der Analyse dieser Statusgruppe soll zum einen dargestellt werden, wo Handlungsbedarf in Bezug auf gleichberechtigte Rahmenbedingungen besteht, zum anderen aber auch, wo eine Förderung von Frauen helfen kann Chancengleichheit zu gewährleisten.

##### Teilzeitarbeit

Unter den weiblichen Beschäftigten im Bereich Verwaltung und Technik zeigt sich ein sehr hoher Anteil von Teilzeitbeschäftigten. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bestätigt diese Zahlen auf Bundesebene: „Der hohe Anteil von Frauen, die Teilzeit arbeiten, führt zu einer ausgeprägten Arbeitszeitlücke zwischen Frauen und Männern“ (vgl. Wagner 2015).

Dabei bestätigen Studien, dass die Gründe für Teilzeit unterschiedlich sind. Männer arbeiten vor allem dann in Teilzeit, wenn Vollzeitstellen nicht verfügbar sind, sie noch in Ausbildung/Studium sind oder wenn sie Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Dadurch ist die Teilzeitbeschäftigung bei Männern eher eine Ausnahme am Anfang und Ende des Erwerbslebens. In der Phase der Familiengründung kommt ihr – anders als bei Frauen – nur eine geringe Bedeutung zu (vgl. Wanger 2015 und Demografie-Portal 2018).

#### Gründe für Teilzeiterwerbstätigkeit, 2018



Datenquelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: BiB

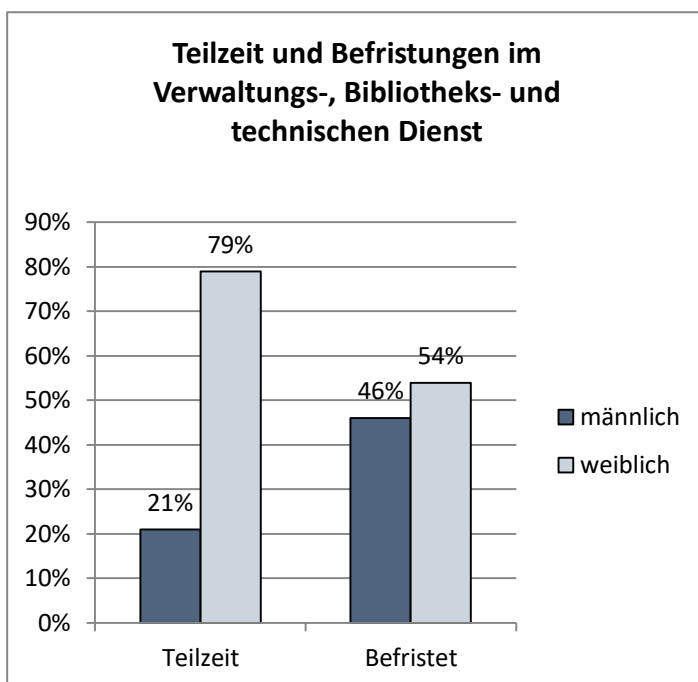
© BiB 2019 / demografie-portal.de

Abbildung: Gründe für Teilzeiterwerbstätigkeit, 2018. Quelle: Demografie-Portal (2018).

Angebote und Maßnahmen zur Ermöglichung von Teilzeit werden daher hauptsächlich von Frauen wahrgenommen, um sich (neben dem Beruf) dem Familiennachwuchs widmen zu können. In einer zunehmend alternden Gesellschaft stellt darüber hinaus die Pflege von älteren Angehörigen eine immer wichtigere Verpflichtung dar, der sich überwiegend weibliche Beschäftigte annehmen.

Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit sollte daher der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen, damit weibliche Beschäftigte, die nach dem tradierten Muster immer noch für die Wahrnehmung familiärer Aufgaben zuständig sind, ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen können. Entscheidend für eine zielgerechte Umsetzung der Teilzeitarbeit ist allerdings, dass eine Rückkehr in eine unbefristete Vollzeitposition sichergestellt ist.

Die Wahrnehmung von Teilzeitarbeit wird weiterhin geschlechtsunabhängig angeboten mit der Zielsetzung, eine Einstellungs- und Verhaltensänderung zu fördern, die ein partnerschaftliches Engagement von Familienverpflichtungen durch beide Geschlechter als Norm betrachtet.



Teilzeit und Befristungen bei hauptberuflich Beschäftigten im Verwaltungs-, Bibliotheks- und technischen Dienst an der Hochschule Worms, in Prozent. Stand September 2019

## **Befristung**

Auch an der Hochschule Worms ist ein vergleichbar hoher Anteil der Stellen in Verwaltung und Technik befristet (36%); über die Hälfte der befristeten Stellen (54%) sind mit Frauen besetzt. Grundsätzlich sind Befristungen aus Gleichstellungssicht kritisch zu betrachten, da sie in der Regel als Arbeitsverhältnisse einzuordnen sind, die Unsicherheiten schaffen und damit nicht zielfördernd sind für die Hochschule als familienfreundlicher Arbeitgeber.

Daher sind Hochschulleitung und Personalrat darum bemüht, befristete Arbeitsverträge mit Sachgrund für die gesamte Projektlaufzeit auszustellen. Befristete Arbeitsverhältnisse unter einem Jahr finden in der Regel nicht statt. Sachgrundlose Befristungen sind grundsätzlich nicht erwünscht, nur in wenigen Ausnahmen möglich.

## **Frauen in Leitungs-/Stabspositionen**

An der Hochschule Worms ist derzeit von den drei Positionen in der Hochschulleitung (Präsident/Präsidentin, Vizepräsident/Vizepräsidentin, Kanzler/Kanzlerin) eine Position mit einer Frau besetzt (Kanzlerin).

In den Stabsbereichen der Hochschule, die die Arbeit des Präsidenten unterstützen, ist dagegen die Frauenpräsenz höher: Zwei der vier Stabsbereiche werden von Frauen geleitet. Den Bereich Forschung und Lehre unterstützen die vier zentralen Einrichtungen, von denen eine von einer Frau geleitet wird. Für die Organisation der Verwaltung gibt es an der Hochschule Worms vier Sachgebiete, hier ist eine paritätische Besetzung gegeben.

## **4.1.2 Statusgruppe der Professorinnen und Professoren sowie Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst**

### **Weibliche Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst**

Bei den Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst (Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte und Assistenz) liegt der Frauenanteil bei 30%. Im Bundesdurchschnitt (bei Lehrkräften für besondere Aufgaben, Assistenz und wissenschaftlichen Beschäftigten), liegt der Frauenanteil deutlich höher bei 65%. Hier besteht also dringender Handlungsbedarf.

### **Unterrepräsentanz von Frauen bei Professuren**

Auch bei den Professuren ist eine eindeutige Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen. Lediglich 9 der 61 Professuren haben Frauen inne, das sind knapp 15%. Deutschlandweit liegt der Anteil an Professorinnen an Hochschulen für angewandte Wissenschaft bei 22% (vgl. Lötter 2018, S. 12). Dies spiegelt sich auch in der Bewerbersituation wider – auf die 2018 ausgeschriebene Professur an der Hochschule Worms bewarben sich überwiegend Männer.<sup>2</sup>

Dieser Status könnte im Zusammenhang mit der Wirtschaftslastigkeit der Fachbereiche der Hochschule Worms stehen, denn oft können Bewerberinnen die Berufungsanforderungen nur unzureichend erfüllen. Insbesondere die fehlenden fünf Jahre Berufserfahrung außerhalb des universitären Bereichs stellen regelmäßig ein Ausschlusskriterium dar.

Der geringe Frauenanteil in den Wirtschaftswissenschaften ist nicht nur in Deutschland, sondern auch Europaweit zu konstatieren: Nur 24% der Professuren im Fachgebiet Economics sind weiblich besetzt. (vgl. women-economics 2019). Dringlicher Handlungsbedarf ist somit gegeben; die Berufung von Frauen ist allerdings vor diesem Hintergrund als eine der größten Herausforderungen einzuordnen.

---

<sup>2</sup> Anm.: Auch bei anderen, nicht wirtschaftslastigen Fachhochschulen lässt sich beobachten, dass der Frauenanteil an den Bewerbungen auf Fachhochschulprofessuren in 2016 auf niedrigem Niveau bei 22,3% (Lötter 2018, S 15)

## Frauen in Leitungs- und Führungspositionen

Im Vergleich zur Verwaltung sind Frauen in den Leitungspositionen der Fachbereiche nicht präsent: Die drei Dekanate und Prodekanate der Hochschule sind ausschließlich männlich besetzt.

Auf der operativen Ebene des Studiengangsmanagements im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften respektive Fachbereichsmanagement in den Fachbereichen Informatik und Touristik/Verkehrswesen ist der Frauenanteil deutlich höher: Fünf der acht Stellen haben Frauen inne.

In den Fachbereichen gibt es Handlungsbedarf, zumal in den Fachbereichen Wissenschaft und Lehre konkret realisiert und damit Hochschulkultur und Einstellungsbildung maßgeblich geprägt werden.

## 4.2 Statusgruppe der Studierenden

### Überblick

Die Anzahl der Studierenden an der Hochschule Worms – nach Geschlecht und in ihrer Verteilung auf die Fachbereiche bzw. Studienrichtungen beschrieben – ist der Abbildung 4 zu entnehmen. Sie zeigt, dass – entsprechend dem bundesdeutschen Schnitt – insbesondere in den Informatik-Studiengängen deutlich weniger Frauen eingeschrieben sind. Im Gegensatz dazu zeigt sich für den Fachbereich Touristik und Verkehrswesen, dass dieser in besonderem Maße Frauen attrahiert. Die Studienrichtungen der Wirtschaftswissenschaften weisen währenddessen ein recht ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Studierenden auf.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die Entwicklung des Anteils weiblicher Studierender an der Hochschule insgesamt stabil ist.

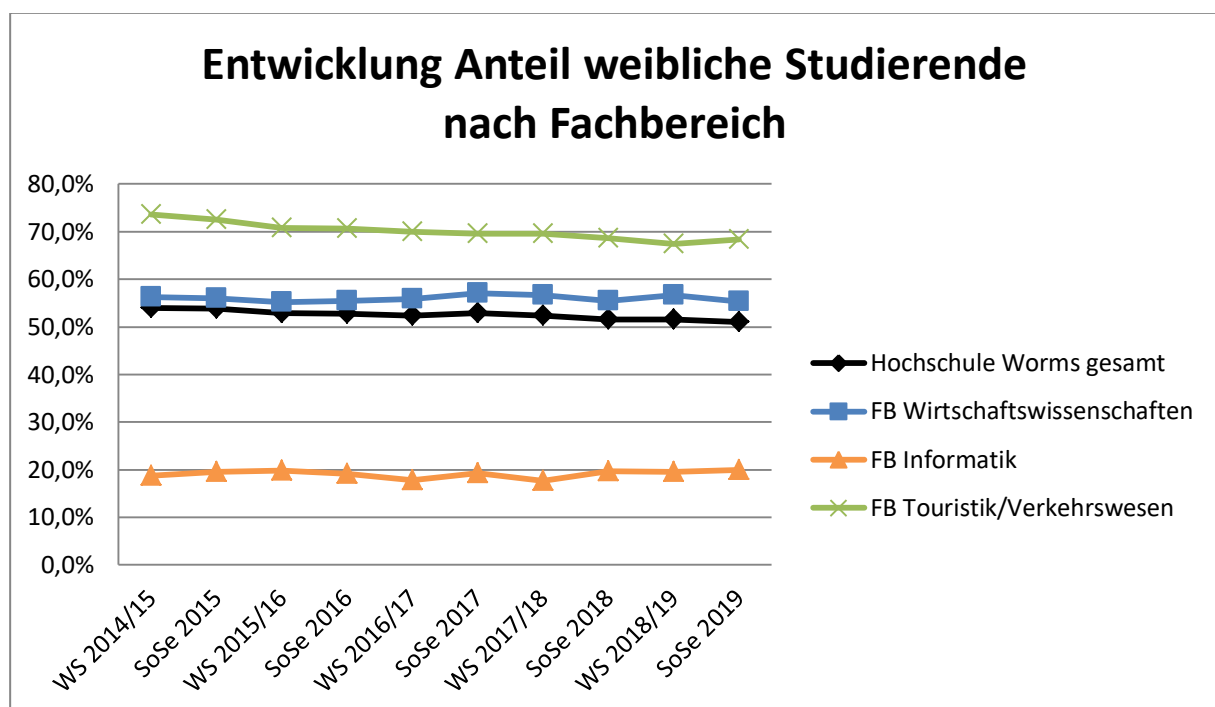


Abbildung 4: Studierende Hochschule Worms nach Geschlecht und Fachbereich Stand Oktober 2019.

Der folgenden Auswertung liegen die Daten der eingeschriebenen Studierenden des Sommersemesters 2019 zugrunde. Dabei sind vornehmlich nur die größten Studiengänge der Hochschule ausgewählt, um eine statistische Verzerrung wegen zu geringer Größen zu vermeiden.



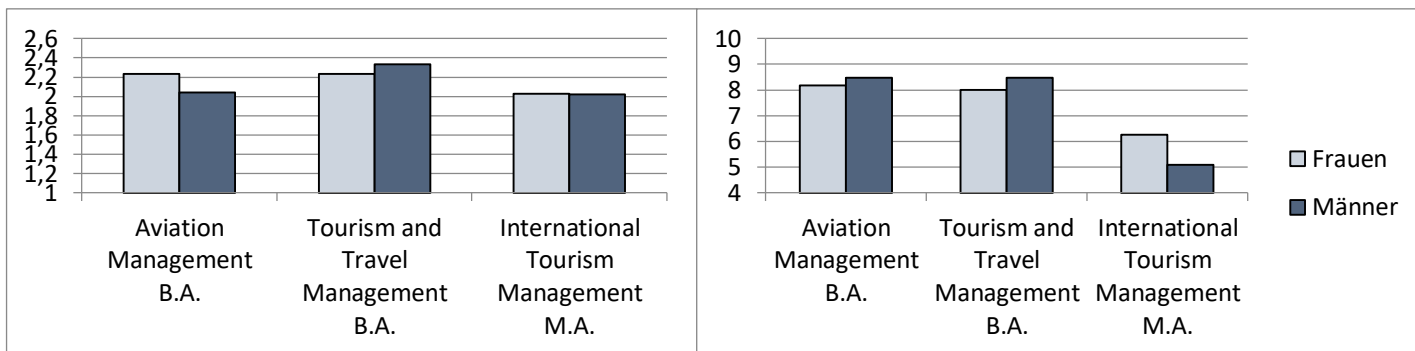
## Fachbereich Touristik/Verkehrswesen

Der Fachbereich Touristik/Verkehrswesen kann einen sehr hohen Anteil von knapp 70% weiblichen Studierenden verzeichnen. Unterschiede gibt es jedoch in den einzelnen Studiengängen des Fachbereichs:

Besonders viele Frauen studieren in den Studiengängen Tourism and Travel Management B.A. (82%), International Tourism Management B.A. (92%) sowie International Tourism Management M.A. (80%).

Dagegen sind in den eher technisch und dual ausgerichteten Studiengängen des Fachbereichs zum Teil deutlich weniger Frauen eingeschrieben:

- Air Traffic Management B.Sc., dual (startet 2019 mit 17% Frauen)
- Aviation Management and Piloting B.Sc, dual (11%)
- Aviation Management B.A., dual (40%)



Studienerfolg Durchschnittliche Abschlussnote

Studienerfolg Durchschnittliche Studiendauer

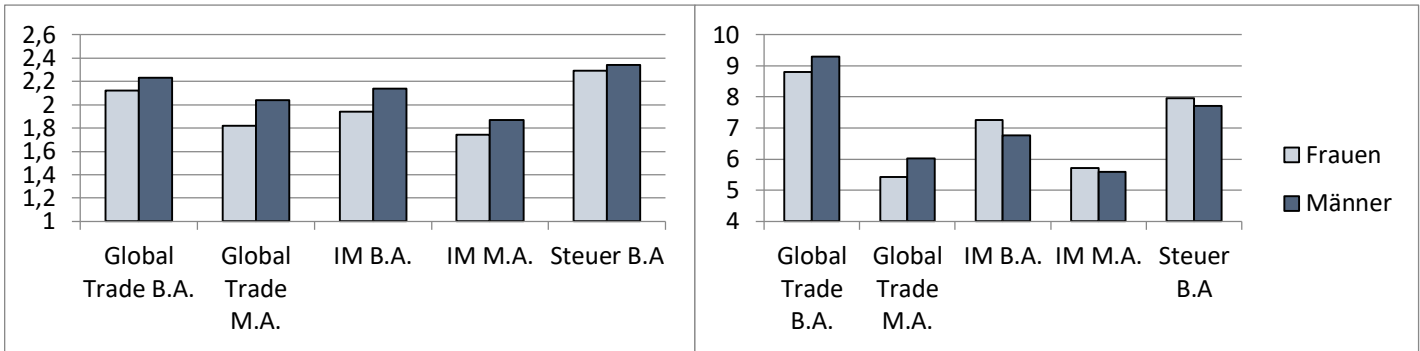
In Bezug auf den Studienerfolg lässt sich ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis feststellen. Nur im International Tourism Master gibt es im Hinblick auf die Studiendauer einen signifikanten Unterschied zwischen Männern und Frauen; aufgrund der geringen Fallzahl männlicher Studierender können jedoch keine validen Aussagen getroffen werden.

## Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften ist der Anteil der weiblichen Studierenden bei 55%, so dass ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vorliegt. Dieser Fachbereich setzt sich zusammen aus den drei Studienrichtungen International Business Administration, International Management/Handelsmanagement und Steuern.

In der Studienrichtung International Business Administration finden sich vergleichbare Werte wie im gesamten Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, d.h. ein Frauenanteil von 55%. In der Studienrichtung International Management/Handelsmanagement liegt der Frauenanteil bei 56%: Bei näherer Betrachtung der Studiengänge sind jedoch Unterschiede feststellbar:

- B.A. Handelsmanagement (42%)
- B.A. International Management (62%)



Studienerfolg Durchschnittliche Abschlussnote

Studienerfolg Durchschnittliche Studiendauer

Die Studienrichtung Steuern setzt sich aus einem ausgewogenen Frauen- wie Männeranteil zusammen wie die anderen Studienrichtungen des Fachbereichs (53% Frauen).

Auch im Hinblick auf den Studienerfolg (Abschlussnote und Studiendauer) sind grundsätzlich nur geringfügige Unterschiede zwischen den Studierenden zu (mit der Ausnahme des Masterstudiengangs Global Trade Management sowie des Bachelorstudiengangs International Management).

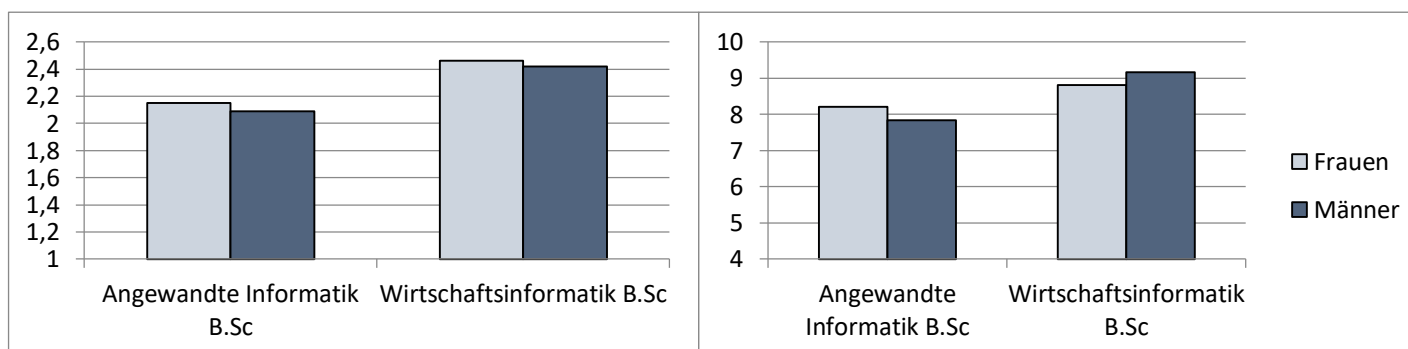
### Fachbereich Informatik

Der Fachbereich Informatik verzeichnet bei den Studentinnen einen sehr niedrigen Frauenanteil von nur 20%. Das Studienangebot im Fachbereich Informatik kann differenziert werden zwischen den Bachelorstudiengängen B.Sc. Angewandte Informatik, in dem 18% Frauen eingeschrieben sind, und B.Sc. Wirtschaftsinformatik mit 23% Studentinnen. Im Masterangebot liegt der Anteil an Frauen im M.Sc. Mobile Computing bei lediglich 15%, im M.Sc. Wirtschaftsinformatik immerhin bei 27%. Das zeigt, dass der Frauenanteil bei den Informatikstudiengängen steigt, je mehr der Studiengang auf Interdisziplinarität ausgelegt ist.

Dieser Trend wird auch in der Literatur bestätigt: Schinzel (2007) stellt fest:

„Je mehr die (oft nur metaphorische) Bezeichnung und die Selbstdarstellung eines Studiengangs in die Nähe von Technik oder Ingenieurwesen rückt, desto weniger Frauen zeigen Interesse, je mehr der interdisziplinäre, der Anwendungs- und/ oder der soziale Kontext betont wird, desto mehr Frauen nehmen teil“.

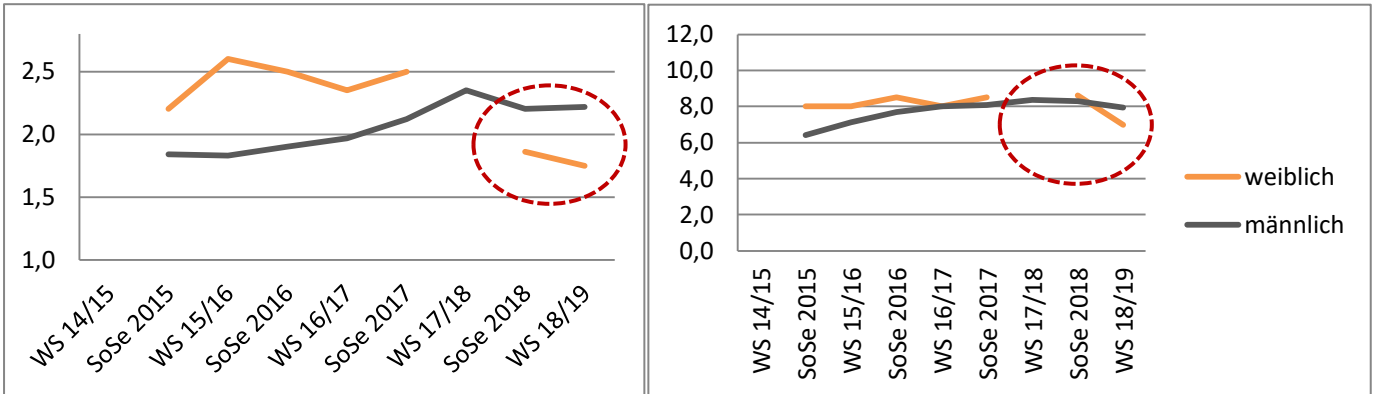
Im Fachbereich Informatik brauchen weibliche Studierende in der Regel etwas länger für die Erlangung des Abschlusses mit durchschnittlich leichten Abstufungen bei den Abschlussnoten. In der Wirtschaftsinformatik, die sich aus technischen Studienbestandteilen und wirtschaftswissenschaftlichen Modulen zusammensetzt, zeigt sich währenddessen, dass Frauen mit etwas kürzeren Studienzeiten ihren Abschluss machen.



Studienerfolg Durchschnittliche Abschlussnote

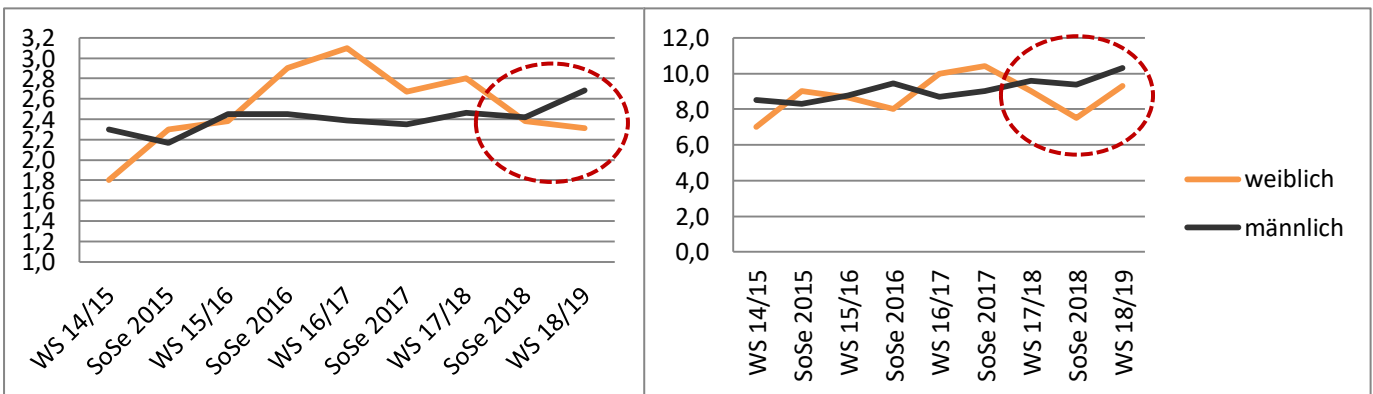
Studienerfolg Durchschnittliche Studiendauer

Während die anderen Fachbereiche keine Auffälligkeiten im Zeitverlauf zeigen, lässt sich feststellen, dass sich der Trend in den Fächern Angewandte Informatik B.Sc. und Wirtschaftsinformatik B.Sc. in den letzten Semestern gewandelt hat. Frauen sind demnach seit dem Sommersemester 2018 besser und auch schneller bei ihrem Studienabschluss. Diese positive Entwicklung könnte darauf zurückgeführt werden, dass ein positivbestärkender Lehrstil insbesondere auf weibliche Studierende motivierend und leistungssteigernd ausgewirkt hat. Daraus ließe sich schlussfolgern, dass eine zielgruppenspezifische Didaktik für den Studienerfolg von zentraler Bedeutung sein könnte.



Durchschnittliche Abschlussnote B.Sc. Angewandte Informatik. Hinweis: keine Absolventinnen Im WS 17/18.

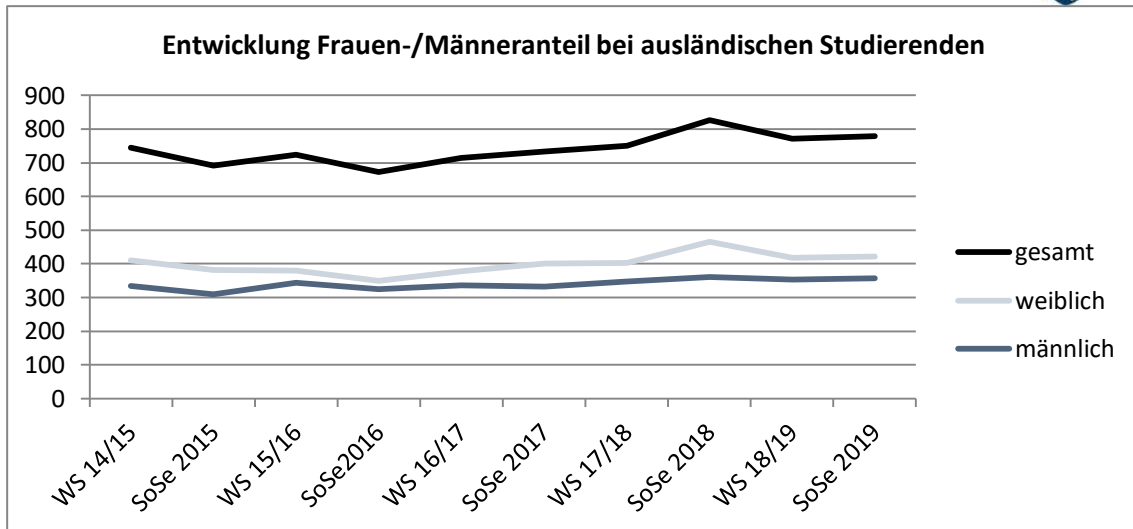
Durchschnittliche Studiendauer B.Sc. Angewandte Informatik. Hinweis: keine Absolventinnen Im WS 17/18.



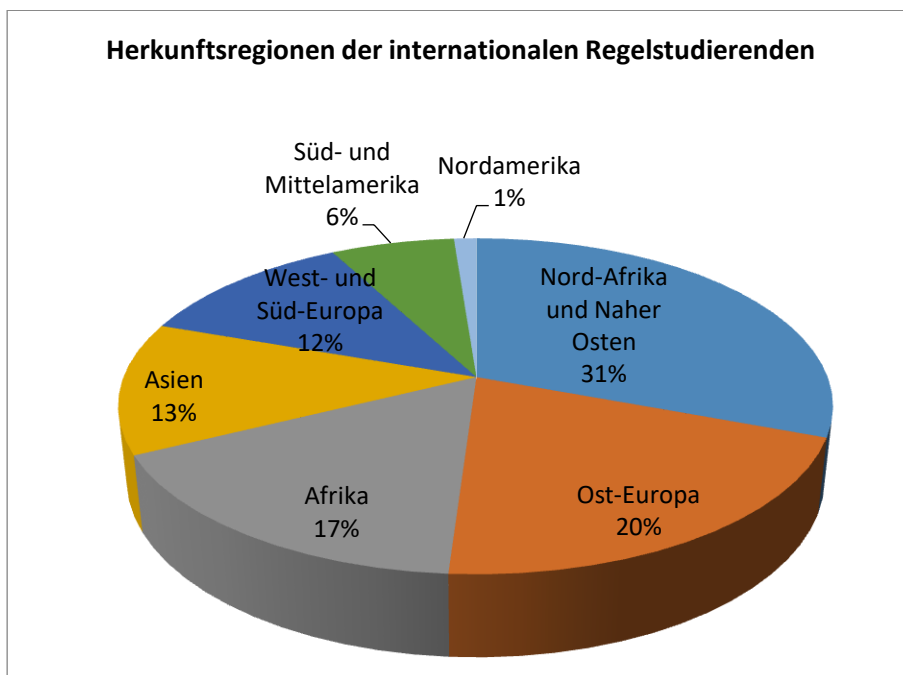
Durchschnittliche Abschlussnote B.Sc. Wirtschaftsinformatik

Durchschnittliche Studiendauer B.Sc. Wirtschaftsinformatik

Die Hochschule Worms weist mit ca. 20 % einen überdurchschnittlich hohen Anteil an internationalen Studierenden aus. Darunter fallen Austauschstudierende, also Incomings, genauso wie Regelstudierende aus anderen Ländern und ausländische Studierende, die aber auch deutsche Bildungsinländer sind.



Deutschlandweit lag der Anteil ausländischer Studierender in den letzten 5 Jahren zwischen 11% und 13%.



Die internationalen Regelstudierenden kommen in absteigender Reihenfolge aus:

- Nord-Afrika und dem Nahen Osten (31%) Hauptherkunftsländer sind Türkei, Marokko und Ägypten
- Osteuropa (20%): Hauptherkunftsländer sind Bulgarien, Russland und Ukraine
- Afrika (17%): Hauptherkunftsland ist Kamerun, daneben auch Ghana oder Nigeria
- Asien (13%): Hauptherkunftsländer sind Vietnam, Bangladesch und VR China
- West- und Süd-Europa (12%): Hauptherkunftsländer sind Italien, Griechenland und Spanien
- Süd- und Mittelamerika (6%): Hauptherkunftsländer sind Mexiko, Brasilien und Kolumbien
- Nordamerika (1%): USA und Kanada

Studierende aus unterschiedlichen Kulturkreisen - insbesondere mit tradiertem Rollenverständnis - stellen eine zentrale Zielgruppe für integrative Fördermaßnahmen dar.

## 5. Prognose

### **Prognose über Beschäftigte in Verwaltung und Technik**

Eine zukünftige Herausforderung für die Hochschule und ihre Mitarbeitenden ist die Digitalisierung; das gilt insbesondere für die Verwaltung, in der der Frauenanteil sehr hoch ist. Denn Studien belegen, dass Frauen digitale Technik und digitales Arbeiten häufiger als Männer als Arbeitsbelastung wahrnehmen (vgl. Studie DGB 2018: „Was bedeutet die Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen?“). Vor diesem Hintergrund sind Problemfelder genauer zu analysieren und entsprechende Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote für Frauen zu entwickeln.

Neue Arbeitsmarktentwicklungen wie Fachkräftemangel oder politischer Druck zur Entfristung von Stellen im öffentlichen Sektor sind als Chance zu begreifen, um die Arbeitsverhältnisse zu verbessern und zu modernisieren, um letztlich eine Leistungsoptimierung auch in der Hochschulverwaltung zu forcieren.

### **Prognose zur Besetzung von Professuren und Lehrpersonal**

In den letzten Jahren konnte die Hochschule ihren Frauenanteil bei den Professuren lediglich um eine weitere Stelleninhaberin steigern. Hier gilt es, Maßnahmen weiter voranzutreiben und auf eine Erhöhung des Frauenanteils aktiv hinzuwirken. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass in den kommenden 6 Jahren 8 Professorinnen und Professoren in den Ruhestand treten, besteht grundsätzlich die Möglichkeit, den Frauenanteil durch Neubesetzungen deutlich zu erhöhen. Wie bereits hingewiesen, besteht allerdings die Herausforderung für die Zukunft darin, Frauen als Professorinnen für die Hochschule zu gewinnen.

Noch drastischer sieht es bei der Entwicklung weiblicher Lehrbeauftragte aus: Hier ist der Frauenanteil seit 2017 sogar um 10% gesunken. Die Gründe dafür sind genauer zu analysieren.

### **Prognose über die Studierendenzahlen**

Ausgehend von rund 514.000 Studienanfängerinnen und -anfängern im Jahr 2019 rechnet die Kultusministerkonferenz mit einer tendenziell stabilen Entwicklung mit über 500.000 p.a. in den nächsten 10 Jahren (vgl. Kultusministerkonferenz 2019, S.34). Ein mögliches Wachstumspotenzial könnte die weiterhin steigende Zahl ausländischer Studierender darstellen.

## 6. Maßnahmen

### **6.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellung**

- **Schaffung und Sicherung gleichberechtigter Rahmenbedingungen**

#### **Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen**

Die erfolgreiche Realisierung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen setzt eine konsequente Implementierung und Integration des Gleichstellungsansatzes in den Fachbereichen voraus. Der Fachbereichsrat soll für die Dauer von drei Jahren eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte aus dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und deren Stellvertreterin bestellen, die für die Entwicklung und Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in enger Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten verantwortlich ist. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche können auf Antrag von ihren Dienstaufgaben im erforderlichen Umfang freigestellt werden und sind mit den zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln auszustatten. Ihre Rechte, Aufgaben und Pflichten sind im Hochschulgesetz verankert.

### **Gleichstellungsausschuss als erweiterte Repräsentanz der Gleichstellung**

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird i.d.R. durch eine Professorin der Hochschule besetzt. Zur verbesserten Integration der Statusgruppen der Beschäftigten und Studierenden soll der Gleichstellungsausschuss nicht nur Informations- und Austauschfunktionen innehaben, sondern auch als Ansprechpartner für die strategische und operative Weiterentwicklung des Gleichstellungsauftrags fungieren. Bei einer Projektierung von Initiativen können ggf. aus dem Ausschuss Projektmitglieder rekrutiert werden. Der Gleichstellungsausschuss wird geführt von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, unterstützt durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Repräsentantinnen und Repräsentanten der Statusgruppen.

### **Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten in Hochschulgremien und Sitzungen**

Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig und umfassend über alle Maßnahmen unterrichtet, an denen sie mitwirken kann. Sie kann Stellungnahmen abgeben, an den Sitzungen aller Gremien beratend teilnehmen und Anträge stellen; ihre Stellungnahmen sind den Unterlagen beizufügen. Dazu gehören insbesondere Senat, Hochschulrat und der Berufungsausschuss.

Flankierend zur Präsenz der zentralen Gleichstellungsbeauftragten nehmen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Fachbereichsratssitzungen teil und sind zudem stets Teilnehmende an den Sitzungen der Berufungskommission. Die Teilnahme der zentralen bzw. dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in allen Gremien und relevanten Sitzungen der Hochschule muss gewährleistet sein, um dort ihrer Aufgabe nachkommen zu können und an allen organisatorischen und sozialen Maßnahmen mitzuwirken, die die weiblichen Beschäftigten betreffen. Auch wenn es derzeit im Hochschulgesetz nicht vorgesehen ist, empfiehlt es sich, die Gleichstellungsbeauftragten mit einem Stimmrecht in den Gremien auszustatten.

### **Geschlechterparität in allen Gremien, Kommissionen und Organen der Hochschule**

Um die Mitbestimmung und Repräsentation von Frauen zu gewährleisten, strebt die Hochschule Worms an, in allen relevanten Gremien, Kommissionen und Organen der Hochschule das Ziel der Geschlechterparität zu verfolgen. Alle Statusgruppen sind dabei eingeschlossen. Die Hochschule wirkt darauf hin, dass alle Gremien der Hochschule (also auch Wahlgremien) möglichst paritätisch besetzt werden und falls dies nicht möglich ist, analog der zahlenmäßigen Größe, die Repräsentation der jeweiligen Statusgruppen sicherzustellen.

- **Chancengleichheit durch Förderung – das FocusFrauen Konzept**

Vor dem Hintergrund des besonders dringlichen Förderbedarfs von Frauen in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen sowie im MINT-Bereich (s. auch Kapitel 2) wurde der Konzeptansatz von FocusFrauen 2015 entwickelt und seitdem systematisch und konsequent ausgebaut.

Grundlage des FocusFrauen Ansatzes basiert dabei auf dem Gleichstellungsgedanken, die Bedürfnisse und Motivation weiblicher Studierender und Beschäftigter in den Vordergrund zu stellen und darauf aufbauend, effektive Fördermaßnahmen anzubieten. Nach dem Prinzip „für-Frauen-von-Frauen“ sollen Rollenmodelle, Mentoring, Coaching-Maßnahmen und Trainings etc. in allen Statusgruppen wirkungsvoll zum Einsatz gelangen. Alle Unterstützungs- und Fördermaßnahmen zur Forcierung der Chancengleichheit werden somit unter dem Dach von FocusFrauen gebündelt, um Synergieeffekte zu generieren und eine kontinuierliche Optimierung und Weiterentwicklung des FocusFrauen Ansatzes sicherzustellen.

## 6.2 Maßnahmen für Beschäftigte

- **Schaffung und Sicherung gleichberechtigter Rahmenbedingungen**

### **Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle für alle Beschäftigten**

Die Hochschule Worms bekennt sich zur "Selbstverpflichtung familienfreundlicher Arbeitgeber" und soll mit geeigneten Angeboten und Maßnahmen die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie fördern. Um Familienfreundlichkeit auszubauen und Gleichstellung zu erreichen, soll die Hochschule Dienstvereinbarungen für alle Beschäftigten einführen, die flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle ermöglichen und fördern.

### **Geschlechtergerechte Bewerbungsverfahren**

Zur Gewinnung möglichst vieler Frauen bereits beim Bewerbungsverfahren sind die Stellenausschreibungen geschlechtergerecht zu formulieren. Dabei werden Stellenbezeichnungen geschlechtsneutral formuliert oder die weibliche und männliche Stellenbezeichnung ausgeschrieben, wie es gesetzlich vorgeschrieben ist. Das dritte Geschlecht wird dabei berücksichtigt.

### **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Das umfassende Angebot des Familienservice unterstreicht den hohen Stellenwert von Familienfreundlichkeit an der Hochschule Worms. Dieser soll in Zukunft noch vertieft in der Hochschulkultur verankert werden. Denn durch den Familienservice kann die Attraktivität der Hochschule Worms als Studien- und Arbeitsort erhöht werden und qualifizierte Beschäftigte und motivierte Studierende anziehen. Eine umfassende Beratung, insbesondere auch für alleinerziehende Beschäftigte und Studierende, soll das Angebot und die Fördermaßnahmen zielgerichtet vermitteln. Ein Familientag (einmal im Jahr) in Kooperation mit der Kita Lindwürmer unterstreicht zudem, dass Vereinbarkeit an der Hochschule gelebt wird. Durch Wickelräume möglichst in jedem Gebäude (auch in der Herrentoilette) ist den Bedarfen von Eltern entgegen zu kommen.

### **Ausbau von Kinderbetreuung**

Es besteht der Bedarf zum Aufbau von Notbetreuungsprogrammen für Kinder von Hochschulbeschäftigten (und Studierenden). Dies kann evtl. in Zusammenarbeit mit kommunalen Einrichtungen der Kinderbetreuung im Umfeld der Hochschule geschehen. Eine Babysitter-Online-Börse kann zusätzlich dazu beitragen, die Beschäftigten (genauso wie die Studierenden) bei Engpässen in der Betreuung zu unterstützen und einen Dienstausfall oder das Verspassen wichtiger Veranstaltungen von Studierenden zu verhindern. Die Einrichtung eines Elterncafés als zusätzliche Maßnahme vernetzt sowohl Studierende als auch Beschäftigte mit Kindern untereinander und dient als wichtige Anlaufstelle. Bei ganztägigen Veranstaltungen sollen individuelle Lösungen über die Einbindung des Studierendenwerks angeboten werden.

### **Bewusstsein stärken - Väter unterstützen**

Teilzeitregelungen insbesondere auch für männliche Beschäftigte sind attraktiver zu gestalten. Dabei gilt es, männliche Beschäftigte auch als Elternteil oder Pflegende wahrzunehmen und sie zu unterstützen. Konkret kann das bedeuten, Teilzeit sowie mobiles Arbeiten zu erleichtern und die bereits bestehende Beratung des Familienservice bei dieser Zielgruppe bekannter zu machen.

### **Pflege und Betreuung von Angehörigen**

Pflege ist schwer planbar und hat oft Progredienzcharakter. Sie stellt für berufstätige und studierende Pflegende eine hohe psychische und physische Belastung dar.

Der Familienservice informiert über mögliche erste Schritte und erarbeitet auf Wunsch einen Maßnahmenplan zur Sicherstellung der Pflege der Angehörigen. Darüber hinaus sind weitere Maßnahmen zu entwickeln, um Care-Arbeit mit Berufstätigkeit und Studium auch prak-

tisch vereinbar zu machen und die von dieser Doppelbelastung betroffenen Hochschulangehörigen zu unterstützen.

- **Chancengleichheit durch Förderung**

**FocusFrauen für Beschäftigte – Frauenförderung durch Weiterbildung und Training**

Zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungs- und Fachkraftpositionen an der Hochschule können gezielte, auf den weiblichen Führungsnachwuchs ausgerichtete Trainingsprogramme erfolgsentscheidend sein. Fortbildungsseminare mit fachlichem Schwerpunktthemen (z.B. Digitalisierung in der Verwaltung) als auch Persönlichkeits- und Führungstrainings sind in Kooperation mit dem Career Center der Hochschule zu entwickeln. Um eine Sensibilisierung für das Thema voranzutreiben, sind zudem Workshops, E-Learning Angebote und Informationskampagnen diesbezüglich sinnvoll. Erfolgsentscheidend ist dabei die Abstimmung fördernder Maßnahmen mit den jeweiligen Vorgesetzten verbunden mit der Einführung von Jahresgesprächen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Daher wird die formelle Verankerung dieses Ansatzes durch eine Dienstvereinbarung empfohlen.

- **Gendergerechte Hochschulkultur**

**Geschlechtergerechte Sprache**

Um den vielfältigen Lebenswirklichkeiten der Geschlechter gerecht zu werden, bedarf es unterschiedlicher Maßnahmen auf mehreren Ebenen. Sprache ist eine davon. Sie ist nicht nur Spiegel der Gesellschaft, sondern bestimmt diese auch mit. Daher soll geschlechtergerechte Sprache an der Hochschule Worms durch einen Leitfaden allen Mitgliedern der Hochschule näher gebracht und auf dessen Umsetzung hingewirkt werden.

**„No Tolerance“ Kampagne gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt**

Die Hochschule Worms stellt sich klar gegen jede Form der sexuellen Belästigung, Gewalt und Diskriminierung. Alle Angehörigen der Hochschule Worms haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und persönliche Integrität unangetastet bleiben. Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt ist ein Handlungsfeld der Hochschule, welches durch das Krisenteam in den Blick genommen wird. Dieses hochschulweite Team setzt sich aus Personen aus allen Bereichen der Hochschule zusammen. Im Falle einer Krise wird das Team aktiviert und kann schnell und koordiniert handeln. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Teil davon und sorgt zudem über regelmäßige Aufklärungskampagnen („No Tolerance“) für eine höhere Sensibilisierung bei Beschäftigten und Studierenden. Dabei sind auch Belästigungsformen wie Stalking oder Mobbing zu beachten, damit ein respektvoller Umgang miteinander – auch im digitalen – stattfindet.

- **Gesundheit als Querschnittsthema**

Die Hochschule soll Gesundheit als Querschnittsthema verstehen und ganzheitlich konzeptionell weiterentwickeln. Dabei spielt der alle zwei Jahre stattfindende Gesundheitstag eine wichtige Rolle. Er dient dazu, Bewusstsein und Interesse zum Gesundheitsthema im Arbeitskontext zu fördern, indem relevante wissenschaftliche Impulse für alle Mitglieder der Hochschule in die Praxis übersetzt und erlebbar gemacht werden. Weiterhin werden Seminare angeboten zu Themen wie Stressmanagement oder gesundes Arbeiten. Ein breites Beratungsangebot von Seiten des Familienservice soll fortgeführt und weiterentwickelt werden. Auch hier sind Genderthemen unter dem Motto „Gesundes Arbeiten – gemeinsam erleben“ möglichst einzubinden.



## **6.3 Maßnahmen für Professorinnen und Professoren sowie Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst**

Sowohl der Anteil an Professorinnen wie auch der weiblichen Lehrbeauftragten ist zu erhöhen. Um dies zu erreichen, sind Rahmenbedingungen etwa bei Berufungsverfahren zu überprüfen; gleichzeitig ist der wissenschaftliche Nachwuchs im Sinne der substantiellen Chancengleichheit zu fördern.

- **Schaffung und Sicherung gleichberechtigter Rahmenbedingungen**

### **Fachbereichsspezifische Ursachenanalyse**

Angesichts dieser Ausgangssituation strebt die Hochschule Worms eine Erhöhung des Anteils von Frauen beim wissenschaftlichen sowie dem in der Lehre tätigen Personal an. Insbesondere wird bei Berufungsverfahren versucht, den Anteil an Professorinnen zu erhöhen, der 2016 unter 20% aller Professuren lag und bis 2019 auf lediglich 15 % gesunken ist. Als erste Maßnahme wird eine fachbereichsspezifische bzw. studienrichtungsspezifische Analyse durchgeführt, um Ursachen für eine Unterrepräsentanz von Professorinnen zusammen mit den Fachbereichsverantwortlichen festzustellen. Die Hochschule Worms spricht sich zudem für eine aktive Ansprache von Frauen aus und möchte mit ihren Ausschreibungen einschlägige Expertinnen- und Unternehmerinnennetzwerke erreichen.

### **Geschlechtergerechte Berufungsverfahren**

Zur Sicherstellung von Chancengleichheit bereits zu Beginn des Einstellungsverfahrens müssen die Berufungsverfahren für Professorinnen und Professoren geschlechtergerecht ablaufen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt daher an den Berufungsverfahren teil und kann Stellungnahmen abgeben. Um allerdings alle Mitglieder der Berufungskommission bei der Umsetzung von geschlechtergerechten Berufungsverfahren zu unterstützen, sind Handreichungen und Weiterbildungen zu diesem Thema sinnvoll. So kann ein Leitfaden für Berufungsverfahren helfen, um ein standardisiertes und geschlechtergerechtes Verfahren zu gewährleisten.

- **Chancengleichheit durch Förderung**

### **FocusFrauen Hochschulkarriere – Ausbau und Weiterentwicklung von Kooperationen und Formaten**

Etablierte Frauenförderkonzepte wie das Format FocusFrauen Hochschulkarriere werden fortgesetzt und weiterentwickelt. Die Kooperationsinitiative mit den Hochschulen in Mainz (Universität und Hochschule Mainz) hat zum Ziel, Frauen an das Berufsbild der Professur und damit an eine Hochschulkarriere heranzuführen, indem über eine Lounge-Veranstaltung Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Professorinnen zusammengebracht werden. Hier werden fachliche Beratung mit persönlichen Rollenmodellen verbunden, die unterstützend und motivierend auf potenzielle Bewerberinnen einwirken sollen.

Darüber hinaus sind Lehrauftragsformate einzuführen, die Frauen bei ihren Vorbereitungen zur Erlangung einer Professur unterstützen. Zudem ist ein Kontakt mit den Graduiertenkollegs in RLP zur Kooperation herzustellen. Über Unternehmerinnen- und Managerinnen-Netzwerke der Rhein-Main Region oder der IHK sollen promovierte Frauen aus der Wirtschaft angesprochen und eine Professur als alternative Berufskarriere vorgestellt werden.

### **FH-Personal – Chancen der Frauenförderung im Rahmen des Bund-Länder-Programms**

Das Bund-Länder-Programm ‚FH-Personal‘ zielt auf die Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen. Dabei sollen u.a. auch Maßnahmen zur Erhö-

hung der Chancengerechtigkeit, der Diversität und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Professorinnen und Professoren entwickelt werden.

Angesichts eines sinkenden Anteils von Frauen im Professorenamt an der Hochschule Worms sollen im Zuge des Förderantrages auch Maßnahmen formuliert werden, die speziell Frauen für das Professorenamt gewinnen und qualifizieren. Hierzu zählen z.B. die direkte Ansprache und Information von Frauen, die Schaffung flexibler Möglichkeiten zur familiengerechten Ausgestaltung von Arbeitszeitmodellen und von Teilzeitprofessuren. Ferner ist vorgesehen, potentielle Kandidatinnen stärker als bisher im Rahmen von Formaten wie Ringvorlesungen an die Hochschule als Arbeitgeber heranzuführen und Lehrerfahrungen so leichter zugänglich zu machen.

### **Gender in der Lehre**

Sondermodule zu Genderthemen sollen, soweit diese mit Lehrinhalten kompatibel sind (z.B. bei HR; Steuern), in die laufende Lehre integriert werden. In Vorlesungen und Seminaren ist das Thema Gender einzubeziehen. Dazu zählt auch die Teilnahme an Landesprogrammen wie etwa dem Programm „Mary Somerville“ für Lehrbeauftragte.

Neben der Implementierung von Gender und Diversity als fächerübergreifende Veranstaltung ist es ebenso wichtig, die Lehre der Hochschule Worms allgemein gendersensibel zu gestalten. Dabei sind Schulungen sinnvoll, um das Bewusstsein für die Thematik bei den Lehrenden zu stärken, aber auch, um Methoden und Tools für die Didaktik kennen und nutzen zu lernen. Außerdem sind Handreichungen für Dozierende an der Hochschule eine gute Ergänzung, um auf strukturelle Diskriminierung, Stereotype sowie Rollenbilder in der Lehre (und Möglichkeiten diese zu vermeiden) hinzuweisen. Neben Gender sind auch andere Diversitätsaspekte wie z.B. Herkunft oder Alter miteinzubeziehen. Auch im Gleichstellungsausschuss wird eine paritätische Besetzung angestrebt.

## **6.4 Maßnahmen für Studierende**

Aufgrund der Wirtschaftslastigkeit der Studienschwerpunkte der Hochschule Worms hat die Gleichstellung – wie bereits herausgestellt - die Unterstützung und Förderung weiblicher Studierende im Hinblick auf ihre berufliche Karriere als eine der wesentlichen Herausforderungen und Aufgaben definiert. Darüber hinaus stellt die typische geschlechtsspezifische Asymmetrie bei MINT- Fächern einen weiteren Handlungsschwerpunkt dar. Neben formellen Rahmenbedingungen stehen dabei insbesondere die Projekte des Frauenförderkonzepts FocusFrauen im Mittelpunkt.

- **Schaffung und Sicherung gleichberechtigter Rahmenbedingungen**

### **Studienerfolg sichern**

Die Ausgangslage zeigt, dass eine genaue Analyse bzgl. durchschnittlicher Studiendauer und Abschlussnoten sinnvoll ist, um Frauen in technischen Fächern zu fördern und positive Entwicklungen in diesem Bereich zu unterstützen. Vor dem Hintergrund ist eine Ursachenanalyse vorzunehmen, aus denen geeignete Maßnahmen abgeleitet werden zur Förderung des Studienerfolgs der weiblichen Studierenden. Diese Maßnahmen sind mit den Studiengängen/Fachbereichen gemeinsam zu erarbeiten.

### **Diversity und Vielfalt leben an der Hochschule**

Um dem internationalen Anspruch der Hochschule auch in Bezug auf Diversität und Vielfalt gerecht zu werden, braucht es Aufklärung und ein Bewusstsein für unterschiedliche Bedarfe aller Menschen an der Hochschule. Dazu sollen Veranstaltungen beitragen, die sich sowohl an Studierende, Beschäftigte und Lehrkräfte richten, aber auch das Umfeld der Hochschule miteinbeziehen (z.B. Diversity-Tag). Eine Beratung zu diesem Thema ist wichtig, um etwaige Diskriminierungen an der Hochschule entschlossen entgegenzutreten. Auch der Bereich

Inklusion ist weiter zu unterstützen. Es soll auf die Überarbeitung der Inklusionsvereinbarung der Hochschule hingewirkt werden.

### **Vereinbarkeit von Studium und Familie**

Für Studierende ist Familienfreundlichkeit in besonderem Maße wichtig. Studierende Eltern sind darauf angewiesen, nicht nur ihr Studium erfolgreich zu absolvieren, sondern gleichzeitig die Betreuung für ihre Kinder zu gewährleisten. Dies sollte bei Pflichtveranstaltungen aller Studiengänge sowie Prüfungszeiten möglichst Berücksichtigung finden, beispielsweise über Betreuungsangebote (wie etwa von der Kita „Lindwürmer“). Beratend steht hier der Familienservice auch für Studierende zur Verfügung und gemeinsam können auch individuelle Lösungen erarbeitet werden, um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu erleichtern.

- **Chancengleichheit durch Förderung**

### **FocusFrauen Wirtschaftskarriere – der Ansatz**

Studien sowie Beobachtungen aus dem Studienalltag belegen, dass weibliche Studierende weniger auf die Anforderungen der Praxis (sozio-politische Anforderungen, Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge u.a.) vorbereitet sind. Deshalb soll durch einen frühzeitigen Kontakt mit der Wirtschaft - über individuelle Beratung und Rollenmodelle - ein praxisnaher Einblick in die vielschichtigen Anforderungen einer beruflichen Karriere vermittelt werden.

### **FocusFrauen Lounge**

Seit 2015 werden die FocusFrauen Lounge Initiativen durchgeführt. Mit Managerinnen aus dem FocusFrauen Netzwerk, die in unterschiedlichen Branchen Karriere gemacht haben, finden jährlich Loungeveranstaltungen statt, in denen persönlicher Austausch, Kontakte und Rollenmodelle angeboten werden. Die Resonanz sowohl von Studierenden als auch von Managerinnen ist stets sehr positiv (s. Anlage).

Auch für Informatikerinnen soll es in Zukunft FocusFrauen Lounges geben, in denen Informatikerinnen aus ihrer beruflichen Erfahrung berichten, wodurch sich für die Studentinnen spannende und interessante Berufsfelder eröffnen können. Erfolgsentscheidend ist hierbei, die fachspezifische MINT- Kultur und Mentalitäten bei der Loungegestaltung in enger Zusammenarbeit mit dem Fachbereich zu berücksichtigen.

### **FocusFrauen Mentoring und Community**

Ab 2020 wird ein neuartiges Mentoring-Format an der Hochschule Worms eingeführt. Neben einem klassischen Eins-zu-Eins Mentoring sollen Studentinnen auch die Möglichkeit erhalten, sich einer FocusFrauen Community anzuschließen und digital – über eine E-Learning Plattform- mit Managerinnen zu vernetzen. Dort können Erfahrungen und Wissen ausgetauscht und es kann gemeinsam rund um das Thema Karriere, aber auch Lebensplanung diskutiert werden.

### **FocusFrauen IT-Workshops**

Studentinnen aus wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen (Fachbereiche WiWi und Touristik Verkehr) sind an IT Themen heranzuführen, indem Berührungspunkte abgebaut und die Motivation zu einer vertieften Auseinandersetzung gefördert werden. Neben einführenden Kurzvorträgen besteht das didaktische Konzept darin, Studentinnen im direkten Austausch mit Kommilitoninnen der Informatik im Workshop-Format an die Materie spielerisch heranzuführen. Das Konzept, das dem FocusFrauen-Ansatz („von Frau zu Frau“) folgt, wird in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen entwickelt und soll an reguläre IT-Vorlesungsangebote anknüpfen.

### **Frauenförderung - Kooperationen hochschulweit und hochschulübergreifend**

Seminarmodule, die auf den Bedarf weiblicher Studierender ausgerichtet sind (Durchsetzung/Verhandlungstechnik, Selbstwirksamkeit, Leadership, Digitalisierung u.a.), sollen in

Zusammenarbeit mit dem Career Center der Hochschule Worms realisiert werden. Die hochschulübergreifende Kooperation zwischen der Hochschule Worms und den Hochschulen in Mainz soll ausgeweitet werden, eine gemeinsame Großveranstaltung (Podiumsdiskussion) zum Thema „Frauenkarriere in der Wirtschaft im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis“ ist für Ende 2020 geplant.

### **FocusFrauen Vielfalt**

Aus dem internationalen Anspruch der Hochschule heraus ist ein spezifisches Angebot für die Förderung von weiblichen internationalen Studierenden zu entwickeln. Insbesondere Studentinnen aus Kulturkreisen mit tradiertem Rollenverständnis soll eine Integration im Studium und im Berufsleben erleichtert werden. Auch hier eignet sich der FocusFrauen Ansatz, durch Rollenmodelle und Aufbau einer Community sowie begleitende Seminare (in Kooperation mit CareerCenter und International Center der Hochschule Worms) fördernd einzuwirken.

### **Frauenförderung im MINT Bereich**

Die positiven Entwicklungen im Fachbereich Informatik im Bezug auf den Studienerfolg von Studentinnen müssen detailliert analysiert werden und weiter unterstützt werden.

Um gleich zu Beginn mehr Mädchen und Frauen für ein Informatikstudium zu begeistern, engagiert sich die Hochschule Worms vor allem in der frühen Förderung technischer Neigungen. Im Rahmen eines Projektes, das durch den Hochschulpakt III gefördert wird, beschäftigt die Hochschule eine sogenannte MINT-Botschafterin, die vor allem in Zusammenarbeit mit Schulen in der Region Girls-Days, eine Kinderuni und andere Aktivitäten zur Motivation von Mädchen und Frauen für ein technisches Studium begleitet.

Eine erneute und vertiefende Analyse von Herausforderungen und der Effizienz von Maßnahmen ist in Zusammenarbeit mit der MINT-Botschafterin vorzunehmen.

Der Bereich Gleichstellung unterstützt und begleitet daher auch Förderanträge zu diesem Thema zur Einbringung der Gleichstellungsperspektive. Ziel ist es, insbesondere Mädchen für ein Studium im Fachbereich Informatik zu begeistern.

## **6.5 Erfolgskontrolle und Qualitätsmanagement**

### **Gleichstellungsarbeit / Qualitätsmanagement / Systemakkreditierung**

Um dem Bereich der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe zu begegnen, finden Orientierungsgespräche zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschulleitung statt. Diese sind vom Gleichstellungsausschuss vorzubereiten und mit dem Personalrat abzusprechen.

Die Ergebnisse der Orientierungsgespräche werden dann durch den Ausschuss und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in die Fachbereiche und in die Organisationseinheiten der Hochschule weitergetragen. Diesen Prozess unterstützen das Qualitätsmanagement sowie der Senatsausschuss für Qualitätsmanagement. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berät wiederum den Stabsbereich Qualitätsmanagement bzgl. der Beurteilung von Geschlechtergerechtigkeit in Akkreditierungsfragen.

Darüber hinaus sind Gender Mainstreaming und Frauenförderung Bestandteile des Qualitätssicherungssystems der Hochschule Worms.

### **Schlussbestimmungen und Evaluation**

Nach spätestens drei Jahren ist der Zwischenstand zu überprüfen und zu evaluieren. Eventuelle Anpassungen des Gleichstellungsplans und der Maßnahmen sind dann ggf. vorzunehmen. Nach sechs Jahren muss der Gleichstellungsplan überarbeitet und neu verabschiedet werden.

**Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde vom Senat der Hochschule Worms am 17.06.2020 beschlossen und gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren.**