

Gleichstellungsplan der Universität Kassel

Für eine diskriminierungsfreie, geschlechtergerechte und familienfreundliche Hochschule

Laufzeit 01.01.2024 bis 31.12.2029

U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T



Inhalt

1 Einleitung	2
2 Bestandsaufnahme und Analyse von Unterrepräsentanzen	4
2.1 Frauen im Studium, auf wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und Professuren	4
2.2 Personalstruktur in Administration und Wissenschaft	8
2.3 Beschäftigungsbedingungen	15
3 Gleichstellungsziele	16
4 Maßnahmen in den Handlungsfeldern der Gleichstellung	18
4.1 Organisationsentwicklung und Hochschulkultur	18
4.1.1 Governance-Strukturen im Bereich Gleichstellung	18
4.1.2 Qualitätssicherung und -entwicklung	20
4.1.3. Diskriminierungsfreie und diversity-gerechte Hochschulkultur	21
4.2 Geschlechter- und diversity-gerechte Personalentwicklung und Graduiertenförderung	23
4.3 Frauenförderung und Chancengleichheit	26
4.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium	29
4.5 Gender und Diversity in Forschung und Lehre	30
Anhang	
Quantitativer Teil des Gleichstellungsplans der Universität Kassel (HGIG) vom 01.01.2024 – 31.12.2029	33
Impressum	

1 Einleitung

Die Universität Kassel versteht sich als geschlechtergerechte, familiengerechte, offene, inklusive und interkulturelle Hochschule. Chancengleichheit der Geschlechter, Abbau von Diskriminierungen und eine Kultur der Wertschätzung von Diversität sind eine wichtige Grundlage für ihre erfolgreiche Entwicklung in Forschung, Lehre und Verwaltung. Eines der Qualitätsmerkmale an der Universität Kassel ist Gleichstellung in der Wissenschaft.

Die Universität Kassel hat im Rahmen ihres Gleichstellungsplanes (2018-2023) und ihres Entwicklungsplanes (2020-2024) beschlossen, die Inklusion aller Mitglieder zu fördern und bestehende Diskriminierungsrisiken abzubauen. Bereits seit 2019 ist die Antidiskriminierungsrichtlinie in Kraft, um allen Mitgliedern vollen und ungehinderten Zugang zu allen Möglichkeiten der Universität zu gewähren, indem Ausschlussmechanismen identifiziert und abgebaut und Instrumente zum Schutz vor Diskriminierung angewendet werden. Ziel ist es, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle Individuen sowohl zugehörig als auch anerkannt fühlen und ihre Kompetenzen entfalten können.

Das an hessischen Hochschulen gültige Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) fokussiert auf die Gleichstellung von Männern und Frauen. Darüber hinaus erkennt und wertschätzt die Universität Kassel die tatsächlich gelebte Geschlechtervielfalt und steht für eine intersektionale Gleichstellungspolitik. Intersektionale Gleichstellungspolitik geht davon aus, dass neben der Dimension Geschlecht weitere soziale Dimensionen wirksam sind und im Zusammenwirken zu strukturellen Ausschlüssen führen können. Die intersektional ausgerichtete Gleichstellungsarbeit der Universität Kassel adressiert Geschlecht in der Wechselwirkung mit weiteren sozialen Merkmalen und ist eng mit Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit verzahnt.

Die Anerkennung von Diversität ist ein wichtiger Schritt für die Gleichstellung: Durch Sensibilität im Umgang mit unterschiedlichen Diversitätsdimensionen wie Geschlecht, ethnische oder soziale Herkunft, Aussehen, Alter, Behinderung oder Erkrankung, sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität, Familienstand, Religion oder Weltanschauung – arbeitet die Universität Kassel langfristig am Abbau von struktureller Diskriminierung. Die Diversität der Universitätsangehörigen ermöglicht vielfältige Perspektiven auf Themen und Aufgaben und ist bereichernd für den gemeinsamen Erkenntnisgewinn in allen Bereichen der Hochschule. Nachhaltige Gleichstellungsarbeit kommt nicht umhin, diese Aspekte in ihrer Arbeit zu berücksichtigen, um die auf ein binäres Geschlechtermodell orientierte Geschlechtergleichstellung weiterzuentwickeln.

Die Universität Kassel hat in den vergangenen Jahren bereits große Anstrengungen unternommen, um diese Ziele zu erreichen und verfolgt diesen Prozess kontinuierlich weiter. Dass sich die Universität dabei auf einem guten Weg befindet, lässt sich daran erkennen, dass die Universität erfolgreich an den drei ersten Phasen des Professorinnenprogramms teilgenommen und in diesem Rahmen insgesamt acht Professorinnen berufen hat. Im bundesweiten Vergleich hat sich die Universität Kassel im Bereich der Gleichstellung weiter verbessert, im "Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten" 2023 des CEWS waren nur drei Universitäten erfolgreicher.

Die im Bereich der Gleichstellung angestoßenen Prozesse sollen auch in Zukunft mit Nachdruck weitergeführt und -entwickelt werden. In den nächsten Jahren wird es darauf ankommen,

die Gleichstellungsmaßnahmen stärker intersektional auszurichten, indem die Verschränkungen der Dimension Geschlecht mit weiteren Dimensionen wie verschiedene Lebensläufe, Herkunft, Careaufgaben und Zeitressourcen mitgedacht werden, Dimensionen also, die Karriereverläufe innerhalb und außerhalb der Wissenschaft mitbestimmen. Es wird weiterhin darauf ankommen, die Aktivitäten im Bereich Diversity und Antidiskriminierung auszubauen und den damit einhergehenden Prozess des Kulturwandels gezielt voranzutreiben. Gleichstellungsorientierter Kulturwandel bedeutet, dass Gleichstellungsperspektiven und Chancengleichheit auf allen Ebenen und in allen Bereich der Universität berücksichtigt werden. Voraussetzung dafür sind die Bereitschaft zur Reflexion der (Fach-) Kulturen und der Wille zur Veränderung von benachteiligenden Strukturen und kulturellen Praktiken. Der vorliegende Gleichstellungsplan richtet sich an alle Mitglieder und Angehörige der Universität Kassel, denn sie alle sind angehalten, zu diesem Kulturwandel und zur Umsetzung des Gleichstellungsplans beizutragen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan setzt landes- und bundesgesetzliche Vorgaben um (Hessisches Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG), Hessischen Hochschulgesetz (HessHG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und Grundgesetz (GG)), er orientiert sich an gleichstellungspolitischen Empfehlungen der Wissenschaftsorganisationen (WR, DFG, GWK) und entspricht dem „Gender Equality Plan“ (GEP) im Sinne des EU-Forschungsrahmenprogramms Horizon Europe. Zudem führt der Gleichstellungsplan das „Gleichstellungskonzept für Parität“ fort, das die Universität Kassel im Rahmen des Professorinnenprogramms 2023 eingereicht hat und legt verbindlich Maßnahmen fest, um die Selbstverpflichtungen zu erfüllen, die in der Zielvereinbarung mit dem Land Hessen, im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG, des Diversity Reaudits des Stiferverbands für die Deutsche Wissenschaft und in den Zielvereinbarungen für eine familiengerechte Hochschule (Charta Familie in der Hochschule) festgelegt wurden. Der Gleichstellungsplan hat eine Laufzeit von sechs Jahren und wird nach drei Jahren evaluiert und ggf. angepasst. Die Ergebnisse werden in der Gleichstellungskommission berichtet.

Der Aufbau des vorliegenden Gleichstellungsplans folgt dem Aufbau des Gleichstellungsplans 2018 bis 2023. Als Erweiterung werden die Berichte zur Umsetzung der im vorangegangenen Gleichstellungsplan vorgesehenen Maßnahmen in den jeweiligen Handlungsfeldern den zukünftig geplanten Maßnahmen vorangestellt. Die Gleichstellungsmaßnahmen sind in folgenden Handlungsfeldern angesiedelt:

- 4.1 Organisationsentwicklung und Hochschulkultur
- 4.2 Geschlechter- und diversity-gerechte Personalentwicklung und Graduiertenförderung
- 4.3 Frauenförderung und Chancengleichheit
- 4.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium
- 4.5 Gender und Diversity in Forschung und Lehre

Die Berichte bündeln die Gleichstellungsmaßnahmen in den jeweiligen Handlungsfeldern und bewerten kritisch deren Umsetzungsstand, sie greifen dabei auf die Selbstevaluation der Maßnahmen und die externe Evaluation zurück, die 2023 im Rahmen des Professorinnenprogramms durchgeführt wurde. Der Gleichstellungsplan gilt nach der Beschlussfassung durch

das Präsidium und durch den Personalrat sowie der positiven Stellungnahme des Senats für sechs Jahre.

2 Bestandsaufnahme und Analyse von Unterrepräsentanzen

2.1 Frauen im Studium, auf wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und Professuren

Aus quantitativer Sicht konnte die Universität – trotz ihres ausgeprägten technik- und naturwissenschaftlichen Profils – sichtbare Fortschritte bei der Steigerung des Anteils von Frauen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen machen, die Schere zwischen den Männer- und Frauenanteilen auf den höheren Karrierestufen öffnet sich heute erkennbar weniger als vor sechs oder fünfzehn Jahren (Abb. 1). Bei einem nahezu ausgeglichenen Geschlechterverhältnis unter den Studierenden liegt der Frauenanteil an den Promotionsabschlüssen inzwischen bei 39 Prozent (Bundesdurchschnitt 45 Prozent) und an den Professuren bei 33 Prozent (Bundesdurchschnitt 27 Prozent).

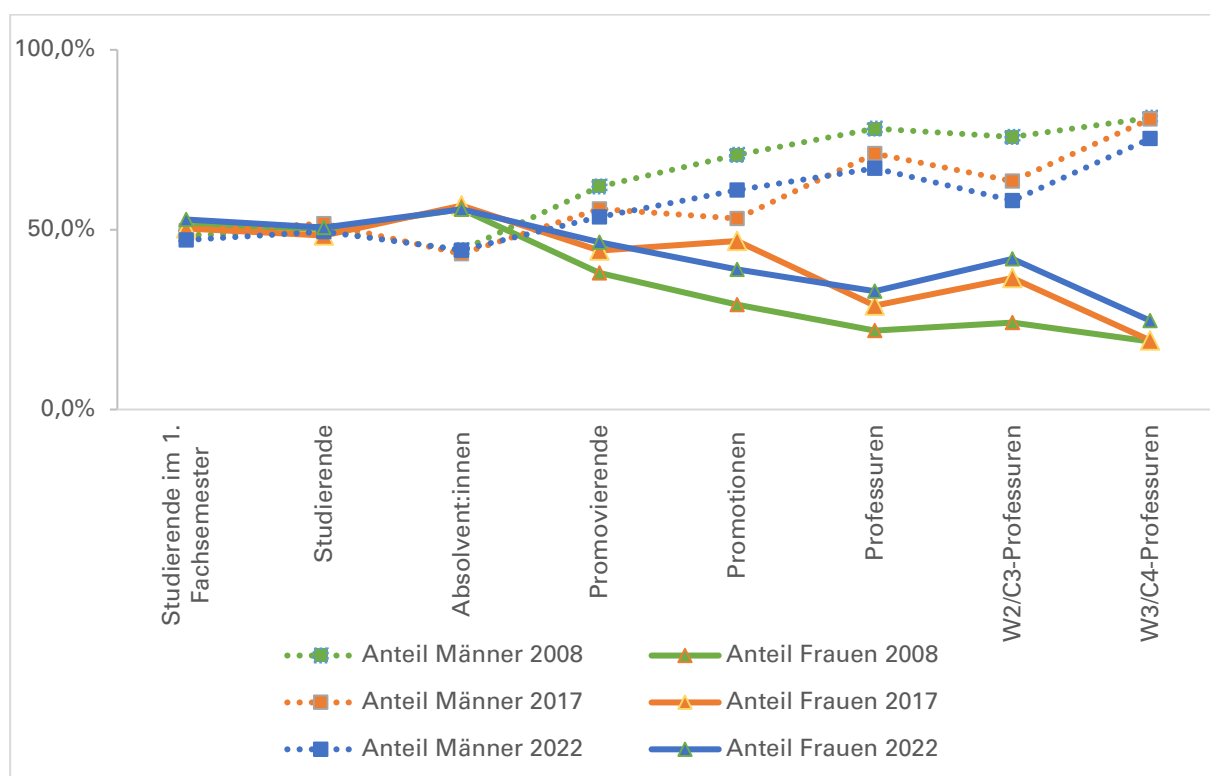


Abb. 1: Leaky Pipeline im zeitlichen Verlauf an der Universität Kassel in den Jahren 2008, 2017 und 2022

Der Frauenanteil bei den Neuberufungen hat während der Laufzeit des Professorinnenprogramms eine sehr gute Entwicklung genommen: Während der Frauenanteil bis 2013 unter 40 Prozent lag, liegt er seit 2020 über 50 Prozent (Abb. 2).

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
20,0	6,7	37,9	34,5	23,8	23,5	53,8	31,3	58,3	45,5	28,6	36,4	52,9	68,8	k.A.

Abb. 2: Frauenanteile in Prozent bei den Neuberufungen (W1, W2, W3) an der Universität Kassel in den Jahren 2008 bis 2021, die innerhalb des Jahres den Dienst an der Universität Kassel angetreten haben. Quelle: Gleichstellungsmonitoring

Trotz dieser positiven Gesamtentwicklung der letzten fünfzehn Jahre gibt es auch klar erkennbare Problemfelder: Die Differenzierung nach W2- und W3-Professuren zeigt, dass aktuell zwar 41,9 Prozent der W2-Professuren von Frauen besetzt sind aber nur 24,7 Prozent der W3-Professuren (Abb. 3). Der letztgenannte Prozentsatz hat sich in den letzten fünfzehn Jahren lediglich um fünf Prozentpunkte verbessert und liegt nur leicht über dem Bundesdurchschnitt von 22 Prozent. Ein fächerspezifischer Blick macht deutlich, dass ein Großteil der Professorinnen in den Human-, Geistes- und Kulturwissenschaften, den Gesellschaftswissenschaften und der Kunst tätig ist (Abb. 3), unterrepräsentiert sind Professorinnen in den Wirtschafts- und Technikwissenschaften sowie in den Natur- und Agrarwissenschaften während es in Philosophie, Sport und Sportwissenschaften, Elektrotechnik, Berufs- und Wirtschaftspädagogik derzeit keine Professorinnen gibt.

Frauenanteile Professuren in den Fachbereichen in Prozent	W2/C3 2018	W2/C3 2022	W3/C4 2018	W3/C4 2022
FB 01 Humanwissenschaften	25,0	40,0	62,5	61,1
FB 02 Geistes- und Kulturwissenschaften	41,7	58,8	46,2	46,2
FB 05 Gesellschaftswissenschaften	57,1	64,3	11,1	16,7
FB 06 Architektur, Stadtplanung, Landschaftsplanung	25,0	40,0	26,7	33,3
FB 07 Wirtschaftswissenschaften	42,9	33,3	10,0	14,3
FB 10 Mathematik und Naturwissenschaften	33,3	33,3	13,6	22,7
FB 11 Ökologische Agrarwissenschaften	36,4	55,6	0	18,2
FB 14 Bauingenieur- und Umweltingenieurwesen	0	0	0	10,0
FB 15 Maschinenbau	28,6	12,5	7,7	8,3
FB 16 Elektrotechnik/ Informatik	16,7	20,0	0	0
Kunsthochschule	37,5	50,0	40	30,8
Universität Kassel gesamt	35,9	41,9	20,3	24,7

Abb. 3: Frauenanteile in Prozent an W2/C3 und W3/C4 Professuren an der Universität Kassel, differenziert nach Fachbereichen in den Jahren 2018 und 2022, Quelle: Gleichstellungsmonitoring

Im Studium zeigt sich gesamtuniversitär eine nahezu geschlechterparitätische Verteilung, die ebenfalls große Unterschiede nach Fächern aufweist. Auch innerhalb der Fachbereiche variieren die Geschlechteranteile in Abhängigkeit von den Studiengängen. Diese Differenzierung wird in den Gleichstellungskonzepten der Fachbereiche berücksichtigt. In den Fächern Sport, Physik und Informatik liegen die Frauenanteile unter 50 Prozent und zugleich unter dem Bundesdurchschnitt (Abb. 4).

Frauenanteile in Studienfächern mit besonders niedrigem Frauenanteil in Prozent	2011	2017	2022	bundesweit 2021
Sport und Sportwissenschaften	30	29	28	38,8
Physik	26	25	19	29,4
Maschinenbau	9	11	12	12,5
Elektrotechnik	9	19	20	14,4
Informatik	15	13	14	18,9

Abb. 4: Frauenanteile in ausgewählten Studienfächern an der Universität Kassel in den Jahren 2011, 2017, 2022 u. im bundesweiten Vergleich im Jahr 2021, Quellen: Gleichstellungsmonitoring, Destatis WS 2021/2022

Differenziert nach den Fächergruppen des statistischen Bundesamtes zeigt sich, dass an der Universität Kassel das Muster der abnehmenden Frauenanteile mit steigenden Karrierestufen (Leaky Pipeline) für alle Fächergruppen gilt. Dies gilt sowohl im Hinblick auf das Niveau der Frauenanteile wie auch im Hinblick auf den Grad des Absinkens (Abb. 5).

	Studierende im 1. Fachsemester (Köpfe)	Studierende (Köpfe)	Absolventinnen	Promotionen	W2/C3-Professuren	W3/C4-Professuren	Professuren gesamt
Geisteswissenschaften	67,2	64,1	72,2	57,1	52,4	46,7	50,0
Sport	28,1	27,8	37,0	(100)	(0,0)	(0,0)	(0,0)
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften	56,7	54,3	58,6	55,6	48,6	30,4	41,5
Mathematik und Naturwissenschaften	64,8	62,8	66,5	30,4	36,8	21,7	26,7
Agrar- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	57,1	54,4	57,5	57,9	42,9	18,2	30,0
Ingenieurwissenschaften	34,3	29,4	34,4	18,4	22,2	14,0	21,1
Kunst	68,5	64,9	65,5	(100)	47,4	35,7	39,5
Gesamt	53,4	50,5	54,4	39,6	40,8	25,0	32,1

Abb. 5: Frauenanteile in Prozent nach Qualifikationsstufe und Fächergruppe, Universität Kassel, 2022
In Klammern gesetzte Werte beziehen sich auf Fallzahlen <5

Differenziert nach den Fächergruppen des statistischen Bundesamtes zeigt sich, dass der Glasdecken-Index¹ als Maß für die potentiellen Barrieren für Frauen auf dem Weg zu Spitzenpositionen an der Universität Kassel deutliche Unterschiede zwischen den Fächern aufweist. In der Mathematik sowie den Natur- und Ingenieurwissenschaften setzt die Glasdecke auf der Stufe der Promotionen ein, in der Kunst und Kunstwissenschaft auf der Ebene W2/C3. Der Glasdecken-Index besteht in allen Fächern auf der Stufe W3/C4 (Abb. 6).

Fächergruppe	Studierende	Absolvent:innen	Promotionen	W2/C3	W3/C4
Geisteswissenschaften	1,05	0,89	1,27	1,00	1,31
Sport	1,01	0,73	0,38	n.b	n.b
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1,05	0,92	1,08	1,16	1,55
Mathematik, Naturwissenschaften	1,03	0,89	2,32	0,83	1,62
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	1,05	0,93	1,05	1,11	2,33
Ingenieurwissenschaften	1,16	0,84	1,90	0,92	1,63
Kunst, Kunstwissenschaft	1,06	0,98	0,66	2,10	1,33
Gesamt	1,06	0,91	1,43	0,93	1,70

Abb. 6: Glasdecken-Index nach Qualifikationsstufe und Fächergruppe, Universität Kassel, 2022

Im bundesweiten Vergleich und gemittelt über 5 Jahre (2017 – 2021) entsprechen die Frauenanteile bei den Studierenden an der Universität Kassel dem Bundesdurchschnitt von 49,4 Prozent. Im Bereich der Promotionen sind die Frauenanteile leicht unterdurchschnittlich (7 Prozentpunkte unter dem über 3 Jahre (2019-2021) gemittelten Bundesdurchschnitt von 46 Prozent), beim wissenschaftlich/künstlerischen Personal und bei den Professuren liegt der Frauenanteil über dem Bundesdurchschnitt.

In fast allen MINT-Bereichen ist über alle Bildungs- und Karrierestufen eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen. An der Universität Kassel lässt sich dies bei den Studierenden, den Beschäftigten und den Auszubildenden ablesen (Abb. 3, 4, 5, 6, 12, 13 und 14). Die stark geschlechtsspezifisch geprägte Studien- und Berufswahl ist vielfältig und hängt u.a. mit traditionellen, geschlechtsstereotypen Zuschreibungen zusammen. Nach wie vor gilt es, naturwissenschaftlich-technisch begabte Mädchen in der Schule und am Übergang ins Studium zu motivieren und besser zu fördern und gleichzeitig strukturelle und kulturelle Veränderungen in den Fächern und Studiengängen vorzunehmen, um die technischen Fächer interessanter für vielfältigere Zielgruppen zu machen. Differenzierte Analysen und Gleichstellungsmaßnahmen zur Beteiligung von Frauen in den MINT-Fächern sind in den Gleichstellungskonzepten der entsprechenden Fachbereiche zu finden.

¹ Der Glasdecken-Index wird berechnet, indem der Frauenanteil der Grundgesamtheit durch den Frauenanteil einer Qualifikationsstufe geteilt wird, wobei die Grundgesamtheit jeweils die als Bezugsgröße verwendete Qualifikationsstufe sowie die Frauenanteile auf den darunterliegenden Qualifikationsstufen einschließt. Ist der Index sichtbar größer als 1 deutet dies auf die Existenz einer „gläsernen Decke“ für Frauen hin.

2.2 Personalstruktur in Administration und Wissenschaft

Die detaillierten Daten der Beschäftigtenstatistik sowie die Abschätzung der freiwerdenden Stellen und Zielgrößen für die Laufzeit des Gleichstellungsplans entsprechend der Vorgaben des HGIG sind dem Anhang zu entnehmen.

Die Frauenanteile in den Führungspositionen in Wissenschaft und Verwaltung liegen in allen Bereichen bei 40 Prozent und höher und die Positionen sind wie folgt besetzt:

- Im fünfköpfigen Präsidium gibt es derzeit eine Präsidentin und eine Vizepräsidentin.
- Derzeit sind in den 10 Fachbereichen und in der Kunsthochschule der Universität Kassel 5 Dekaninnen mit der Fachbereichsleitung betraut (45 Prozent). Der Frauenanteil in den Dekanaten steigerte sich kontinuierlich von 23 Prozent in 2018 auf 39 Prozent in 2021 und gehörte 2020 zu den höchsten Frauenanteilen in Dekanaten an deutschen Hochschulen².
- Von 13 Leitungsstellen in den Abteilungen und Stabsstellen der Zentralverwaltung der obersten Leitungsebene sind 7 mit Frauen und 6 mit Männern besetzt.
- In den Zentralen Einrichtungen Universitätsbibliothek, IT-Servicezentrum, UniKasselTransfer, Servicecenter Lehre, Internationales Studienzentrum, Uniwerkstätten und Zentrum für Lehrer:innenbildung sind 4 von insgesamt 7 Leitungspositionen der obersten Leitungsebene mit Frauen besetzt. Im Vorstand der Graduiertenakademie sind 3 Frauen und 2 Männer.

Personalkategorie	Beschäftigtenzahl	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
Tarifbeschäftigte	2.404	1.319	54,9
Beamt:innen	424	165	38,9
Auszubildende	47	24	51,1
Anwärter:innen	3	2	66,7
Gesamt	2.880	1.509	52,4

Abb. 7: Frauenanteile im Bereich Personal („Köpfe“), Beamt:innen incl. Professor:innen zum Stichtag 01.01.2024

Beamt:innen

Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt im Bereich der Beamt:innen mit Berücksichtigung der Professorinnen vor (Abb. 7). Betrachtet man die Gruppe der Beamt:innen ausserhalb der Gruppe der Professor:innen liegt der Frauenanteil insgesamt bei 51,5 Prozent. Eine Unterrepräsentanz liegt in den Besoldungsgruppen A6, A13 (Höherer Dienst) bis A 15 vor. (Abb.8).

² Vgl. hierzu Zenjob (2020), Frauenquote an deutschen Hochschulen, <https://www.zenjob.com/de/wp-content/uploads/sites/2/2022/08/PM-Frauenquote-deutsche-Hochschulen.pdf>

Besoldungsgruppe	Beschäftigtenzahl	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
A6	7	2	28,6
A7	6	4	66,7
A8	5	4	80
A9 Mittlerer Dienst	2	1	50
A9 Gehobener Dienst	3	3	100
A10	10	10	100
A11	20	14	70
A12	6	4	66,7
A13 Gehobener Dienst	6	4	66,7
A13 Höherer Dienst	26	10	38,5
A14	33	9	27,3
A15	6	2	33,3
A16	2	1	50
Gesamt	132	68	51,5

Abb. 8: Frauenanteile bei den Beamt:innen ausserhalb der Gruppe der Professor:innen zum Stichtag 01.01.2024

Wissenschaftliche Beschäftigte

Zum Stichtag 01.01.2024 gibt es ab Entgeltgruppe EG 10 TV-H und Besoldungsgruppe A 12 1320 wissenschaftlich Beschäftigte („Köpfe“) an der Universität Kassel. Der Frauenanteil liegt über alle Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen gemittelt bei 46,8 Prozent (Abb. 9). Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt gemäß § 3 Abs. 5 HGIG vor, wenn in einer Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Für die gesamte Universität ist in den Entgeltgruppen E10, E13 bis E15 und in den Besoldungsgruppen ab A 13 höherer Dienst und höher eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben.

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Beschäftigtenzahl	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
E 10	3	1	33,3
E 11	14	8	57,1
E 12	2	1	50,0
E 13	1137	538	47,3
E 13 UE	16	6	37,5
E 14	43	17	39,5
E 15	4	1	25,0
A 12	13	12	92,3
A 13 gehobener Dienst	2	1	50,0
A 13 höherer Dienst	37	16	43,2
A 14	45	16	35,6
A 15	3	0	0,00
Außertariflich (AT)	1	1	100
Gesamt	1320	618	46,8

Abb. 9: Frauenanteile bei den wissenschaftlich Beschäftigten (inkl. Lehrkräfte für besondere Aufgaben) außerhalb der Gruppe der Professor:innen („Köpfe“) nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe E 10 bis A 15 und AT zum Stichtag 01.01.2024

Differenziert nach Fachbereichen stellen sich die Frauenanteile bei den wissenschaftlich Beschäftigten wie folgt dar: In den Fachbereichen 07 und 10 sind Frauen unterrepräsentiert (40 - 49 Prozent) und in den Fachbereichen 14, 15 und 16 sind Frauen stark unterrepräsentiert (< 40 Prozent) (Abb. 10).

Wiss. Bedienstete (Köpfe) nach Fachbereichen	Beschäftigtenzahl	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
FB 01 Humanwissenschaften	151	111	73,5
FB 02 Geistes- und Kulturwissenschaften	82	56	68,3
FB 05 Gesellschaftswissenschaften	100	54	54,0
FB 06 Architektur - Stadtplanung - Landschaftsplanung	89	48	53,9
FB 07 Wirtschaftswissenschaften	130	63	48,5
FB 10 Mathematik und Naturwissenschaften	194	82	42,3
FB 11 Ökologische Agrarwissenschaften	129	66	51,2
Fb 14 Bauingenieur und Umweltingenieurwesen	72	27	37,5
FB 15 Maschinenbau	140	28	20,0
FB 16 Elektrotechnik/Informatik	141	28	19,9
Kunsthochschule Kassel	45	31	68,9
Gesamt	1273	594	46,7

Abb. 10: Frauenanteile bei den wissenschaftlich Beschäftigten (inkl. Lehrkräfte für besondere Aufgaben) „Köpfe“ nach Fachbereichen, Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe E 10 - A 15, außerhalb der Gruppe der Professor:innen zum Stichtag 01.01.2024

Tarifbeschäftigte

Die Verteilung der Geschlechter in allen Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten sind für die Zentralverwaltung, die Zentralen Einrichtungen, die Fachbereiche inkl. der Kunsthochschule und die Wissenschaftlichen Zentren zum Stichtag 01.01.2024 in Abbildung 11 dargestellt. Für die gesamte Universität ist in Entgeltgruppe 10 und ab Entgeltgruppe 12 und höher eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben.

Entgeltgruppen	Zentralverw.			Zentrale Einrichtungen			Fachbereiche			Wiss.. Zentren			Gesamt			Frauen-anteil %
	w	m	Σ	w	m	Σ	w	m	Σ	w	m	Σ	w	m	Σ	
E 16	0	1	1	0	1	1	0	0	0				0	2	2	0
E 15UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0
E 15	2	1	3	2	4	6	0	2	2				4	7	11	36,4
E 14	3	5	8	5	4	9	15	26	41	3	2	5	26	37	63	41,3
E 13UE	4	3	7	5	5	10	5	11	16				14	19	33	42,4
E 13	30	14	44	39	22	61	540	587	1126	6	15	21	614	638	1252	49,0
E 12	8	17	25	3	14	17	2	32	34				13	63	76	17,1
E 11	24	14	38	11	5	16	34	43	77	3	0	3	72	62	134	53,7
E 10	9	1	10	8	12	20	8	23	31	0	1	1	25	37	62	40,3
E 9b	22	9	31	15	14	29	18	22	40				55	45	100	55
E 9a	38	13	51	7	20	27	26	30	56				71	63	134	53
E 8	46	11	57	10	8	18	90	10	100				146	29	175	83,4
E 7	4	17	21	2	3	5	23	9	32				29	29	58	50
E 6	43	12	55	32	7	39	142	9	151	3	0	3	220	28	248	88,7
E 5	0	11	11	1	0	1	15	3	18				16	14	30	53,3
E 4	0	4	4	0	1	1	1	1	2				1	6	7	14,3
E 3	2	3	5	3	2	5	7	1	8				12	6	18	66,7
E 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0
Gesamt	235	136	371	143	122	265	926	809	1735	15	18	33	1319	1085	2404	54,9

Abb. 11: Tarifbeschäftigte „Köpfe“ nach Geschlecht in der Zentralverwaltung, den Zentralen Einrichtungen, den Fachbereichen inkl. der Kunsthochschule und den Wissenschaftlichen Zentren zum Stichtag 01.01.2024

Differenziert nach Fachbereichen ergeben sich Unterschiede in der Verteilung der Geschlechter in den Entgeltgruppen. In FB 01 Humanwissenschaft und der Kunsthochschule sind Frauen auf keiner bzw. nur in einer Entgeltgruppe unterrepräsentiert. In einigen Fachbereichen sind Frauen v.a. in den Führungsbereichen oberhalb E 13 unterrepräsentiert (FB 02, FB 05, FB 06 und FB 07) und in einigen Fachbereichen sind Frauen in den Entgeltgruppen oberhalb E8 (FB 14, FB 15, FB 16) bzw. E 10 (FB 10) unterrepräsentiert. In FB 11 sind Frauen auf den Entgeltgruppen oberhalb E 8 mit Ausnahme der Entgeltgruppe E 13 unterrepräsentiert (Abb. 12).

	FB 01		FB 02		FB 05		FB 06		FB 07		FB 10		FB 11		FB 14		FB 15		FB 16		Kunst- hoch- schule	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
E15											1								1			
E14		5			4	2	1		3	3	5	2	1		2	1	3		7	1		1
E13 UE		1	2		1		1		1		1	2	3	1	1	1			1			
E13	34	96	21	48	31	51	39	48	53	57	93	68	59	65	39	26	107	27	103	28	8	26
E12		1									4				5	1	12		11			
E11	1	5		1	1	2	3	3	1	2	4	1	10	6	4	2	8	4	6	2	5	6
E10	1	1					3	1			1	2	4	1	3	1	7	2	3		1	
E9a				1		2		3			5	9	4	3	7	3	12	2	1		1	3
E9b			1			2	1				6	14		2	2		6		6			
E8		9		5		5	1	5		10	1	16	3	12		8	3	11	2	7		2
E7				3		1						6	4	6	2	3	1	2	2	2		
E6	2	16		9	2	13		12		20		20	5	13		7		12		16		4
E5		2		2		1				1	2	6	1	2								1
E4												1	1									
E3												2	1	5								

Abb. 12: Tarifbeschäftigte („Köpfe“) nach Geschlecht, Entgeltgruppe und Fachbereich, Stichtag 01.01.2024

Differenziert nach technischem Dienst und Verwaltungsdienst in den Entgeltgruppen E 3 bis E 16 ist eine Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Dienst in den Fachbereichen 06, 11, 14, 15 und 16 gegeben. Im Verwaltungsdienst gibt es in allen Fachbereichen eine Unterrepräsentanz von Männern (Abb. 13).

Fachbereiche	Technischer Dienst			Verwaltungsdienst		
	Beschäftigtenzahl	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigtenzahl	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
FB 01 Humanwissenschaften				36	34	94,4
FB 02 Geistes- und Kulturwissenschaften	1		0,0	25	24	96,0
FB 05 Gesellschaftswissenschaften	1	1	100,0	32	29	90,6
FB 06 Architektur, Stadt- und Landschaftsplanung	9	4	44,4	23	20	87,0
FB 07 Wirtschaftswissenschaften				35	34	97,1
FB 10 Mathematik und Naturwissenschaften	62	40	64,5	40	38	95,0
FB 11 Ökologische Agrarwissenschaften	59	27	45,8	24	23	95,8
FB 14 Bauingenieur- und Umweltingenieurwesen	31	9	29,0	21	18	85,7
FB 15 Maschinenbau	50	3	6,0	35	30	85,7
FB 16 Elektrotechnik/Informatik	33	1	3,0	28	27	96,4
Kunsthochschule Kassel	3	2	66,7	11	11	100,0
Gesamt	249	87	34,9	310	288	92,9

Abb. 13: Tarifbeschäftigte „Köpfe“ in den Entgeltgruppen E3 bis E16 nach Fachbereichen unterteilt in Technischer Dienst und Verwaltungsdienst

Auszubildende

Von den Stellen für Auszubildende, Anwärter:innen, Referendar:innen und Volontär:innen sind zum 01.01.2024 52 Prozent mit Frauen besetzt. Eine paritätische oder überwiegende Besetzung mit Frauen ist in folgenden Ausbildungsberufen gegeben: Fachangestellte:r für Medien- und Informationsdienste, Gärtner:in, Hauswirtschafter:in, Kauffrau/Kaufmann für Dialogmarketing, Sport- und Fitnesskauffrau/mann, Verwaltungsfachangestellte:r, Inspektoranwärter:in Allgemeine Verwaltung und Bibliotheksreferendar/in. Folgende Ausbildungsberufe werden überwiegend von Männern erlernt: Baustoffprüfer:in, Elektroniker/in Betriebstechnik, Fachinformatiker:in der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung und Systemintegration, Landwirt:in, Kauffrau/Kaufmann für Digitalisierungsmanagement und Inspektoranwärter:in Digitale Verwaltung. Im Ausbildungsberuf Elektroniker:in Betriebstechnik ist eine Frau vertreten. Hier lassen sich Veränderungstendenzen, die sich wieder zur geschlechtertypischen Berufswahl hinbewegen, erkennen.

Beruf	Summe	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
Baustoffprüfer:in	1	0	0
Elektroniker:in Betriebstechnik	3	1	33,3
Fachangestellte:r Medien/Informationsdienste	3	2	66,7
Fachinformatiker:in FR Anwendungsentwicklung	4	0	0
Fachinformatiker:in FR Systemintegration	7	0	0
Gärtner:in Zierpflanzenbau	2	2	100
Hauswirtschaftler:in	1	1	100
Landwirt:in	1	0	0
Kauffrau/mann Dialogmarketing	2	1	50
Kauffrau/mann Digitalisierungsmanagement	2	0	0
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	1	1	100
Verwaltungsfachangestellte:r	13	13	100
Studium im Praxisverbund Informatik	2	0	0
Studium im Praxisverbund E-Technik	2	0	0
Volontär:in	3	3	100
Gesamt	47	24	51,1

Beamtenanwärter:innen

Gehobener und Höherer nicht technischer Dienst

Beruf	Summe	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
Inspektoranwärter:in Allgemeine Verwaltung	1	1	100
Inspektoranwärter:in Digitale Verwaltung	1	0	0
Referendar:in Bibliothek	1	1	100
Gesamt	3	2	66,7

Abb. 14: Ausbildungsstellen nach Geschlecht, Stichtag 01.01.2024

2.3 Beschäftigungsbedingungen

Die Universität Kassel pflegt eine Kultur des wertschätzenden und fairen Umgangs miteinander. Sie hat dazu in ihrem Personalentwicklungskonzept (2022-2026) bereits die Grundlagen für eine umfassende Personalentwicklung gelegt und ist sich ihrer Verantwortung bewusst, die Beschäftigungsbedingungen des Hochschulpersonals kontinuierlich zu

verbessern. Im Bewusstsein dieser verantwortungsvollen Aufgabe und unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Entwicklung einer fachlich adäquaten Personalstruktur hat die Universität Kassel 2022 die Richtlinie für Beschäftigungsverhältnisse beschlossen. Ebenfalls 2022 hat die Universität Kassel eine Dienstvereinbarung zu Mobiler Arbeit geschlossen und 2023 das Handbuch für faire Personalführung aktualisiert. Sie kommt damit dem Wunsch der Beschäftigten nach einer Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach.

Das Monitoring gemäß der "Richtlinie für Beschäftigungsverhältnisse an der Universität Kassel" für das Jahr 2021 macht deutlich, dass 34 Prozent der insgesamt 2.304 Beschäftigten befristet beschäftigt waren und sich der Anteil der befristet Beschäftigten gegenüber dem Jahr 2019 um drei Prozentpunkte verringert hat. Im administrativ-technischen Bereich waren 2021 nur 8 Prozent der insgesamt 1.170 Beschäftigten befristet beschäftigt.

Die Beschäftigungsverhältnisse zeigen einen Gender Bias: Frauen sind sowohl im Wissenschaftsbereich wie auch im administrativ-technischen Bereich in höherem Maß in Teilzeit und befristet beschäftigt. Bei den befristeten Vollzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil sowohl im administrativ-technischen wie im wissenschaftlichen Bereich bei 29 Prozent. Bei den unbefristeten Vollzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil im administrativ-technischen Bereich bei 46 Prozent und im wissenschaftlichen Bereich bei 31 Prozent. Hier wird es in der nächsten Phase darauf ankommen, geeignete strukturelle Maßnahmen umzusetzen, um die Chancengleichheit bei den Beschäftigungsverhältnissen weiter zu verbessern (Kap. 4.2).

3 Gleichstellungsziele

Der Gleichstellungsplan ist die Basis für einen verbindlichen Prozess der Auseinandersetzung mit Gleichstellung und Diversität innerhalb der Universität Kassel, der durch alle Mitglieder geführt wird und auf einen Kultur- und Organisationswandel abzielt. Um eine gleichstellungs- und diversitätssensible Hochschulkultur weiter zu etablieren, muss ein Bewusstsein für Diversität im Denken und Handeln bei den Mitgliedern verankert sein.

Übergeordnete Ziele der Universität Kassel sind:

- eine geschlechtergerechte, familienfreundliche und diskriminierungssensible Organisations- und Wissenschaftskultur gestalten
- Strukturen und Prozesse so gestalten, dass alle Mitglieder und Angehörigen der Universität die gleichen Zugangs- und Erfolgchancen haben (diversitygerecht)
- Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht oder anderen Dimensionen von Diversität entgegenwirken (diskriminierungssensibel)
- Geschlechter- und diversity-gerechte Personalentwicklung im wissenschaftlichen und administrativ-technischen Bereich intensivieren
- Frauenförderung und Chancengleichheit: Unterrepräsentanzen abbauen
- fachliche Expertise und Forschung zu Geschlecht und Diversity stärker sichtbar machen und Fragen von Geschlecht und Vielfalt in Forschung und Lehre in allen Fächern berücksichtigen.

Daraus abgeleitete konkrete quantitative und qualitative Ziele für das Jahr 2029 sind:

1. Die derzeit gute Neuberufungsrate soll mindestens gehalten und die aktive Ansprache und Gewinnung von Professorinnen in Technik und Informatik intensiviert werden.
2. Der Professorinnenanteil im Mittel aller Fächer soll universitätsweit auf mindestens 38 Prozent in 2029 steigen. Dieser angestrebten Professorinnenanteil wird erreicht, wenn die jetzige Neuberufungsrate von Frauen mindestens auf dem jetzigen Niveau von 50 Prozent gehalten wird.
3. Der Anteil der Promotionen von Frauen soll 2029 mindestens den bundesweiten Stand von 45 Prozent erreichen.
4. Der Fokus der Intensivierung der Maßnahmen zur aktiven Ansprache von Wissenschaftlerinnen wird auf Fächern mit hoher Unterrepräsentanz und stagnierenden Frauenanteilen liegen.
5. Die Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen in MINT-Fächern werden überprüft und weiterentwickelt, insbesondere durch Erweiterung um strukturelle und kulturelle Maßnahmen.
6. Die Personalplanung und -entwicklung in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase unterhalb der Professur sowie im wissenschaftsunterstützenden Bereich werden geschlechter- und diversitätsorientiert ausgeweitet.
7. Alle Hochschulmitglieder werden für den Umgang mit Diversität sensibilisiert.
8. Zur Qualitätssicherung werden die bisherigen Ansätze der Steuerung der Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen reflektiert und der gestartete, universitätsweite Diskurs von wissenschaftlicher Fach-, Gleichstellungs- sowie Geschlechterexpertise im Sinne einer intersektionalen Geschlechterpolitik weitergeführt.
9. Die Gleichstellungsmaßnahmen werden stärker intersektional ausgerichtet, indem die Verschränkungen der Dimension Geschlecht mit weiteren Dimensionen wie ethnische oder soziale Herkunft, Bildungsbiographie, Behinderung oder gesundheitliche Beeinträchtigung, sexuelle Orientierung oder geschlechtlichen Identität, Alter, Religion oder Weltanschauung oder Familienaufgaben berücksichtigt werden.
10. Bis 2029 werden Schutz- und Präventionsmaßnahmen gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt weiterentwickelt. Erste Umsetzungsschritte und Vorarbeiten wurden bereits unternommen und sind im Zuge der internen Evaluation des Professorinnenprogramms positiv sowie als innovativ bewertet worden.

Die Datenblätter in der Anlage enthalten die detaillierte Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die Zielvorgaben für alle Besoldungsgruppen der Universität bis 2029 im Datenblatt „Abschätzung“. Die Datenblätter „Abschätzung“ enthalten die Anzahl der freiwerdenden Stellen und die Zielvorgaben, d.h. eine Abschätzung, wie viele Stellen davon mit Frauen besetzt werden können. Bei der Abschätzung der freiwerdenden Stellen wurden die auslaufenden Verträge und Renteneintritte als Grundlage berücksichtigt. Bei der Bestimmung der Zielvorgaben wurde festgelegt, die frei werdenden Stellen mindestens zur Hälfte mit Frauen zu besetzen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird angestrebt, dass der Frauenanteil bei den zu besetzenden Stellen über 50 Prozent liegt (§ 6 Abs. 5, S. 1 HGIG). Als ein Bereich soll hier die jeweilige Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe in einem der Fachbereiche 01-16, der Kunsthochschule, einer zentralen Einrichtung oder der Zentralverwaltung verstanden werden. Dienststelle und Interessenvertretungen können darüber hinaus gehende Unterteilungen vornehmen. Im wissenschaftlichen Bereich hat sich das Kaskasenmodell

bewährt und wird entsprechend des HessHG angewendet (§ 6 Abs. 6 HGIG).

4 Maßnahmen in den Handlungsfeldern der Gleichstellung

4.1 Organisationsentwicklung und Hochschulkultur

Die Universität Kassel evaluiert kontinuierlich die Gleichstellungsmaßnahmen und hat darüber hinaus im Rahmen des Professorinnenprogramms 2023 durch eine externe Evaluation wichtige Impulse für die zukünftige Entwicklung der Gleichstellungsstrategie erhalten. Insgesamt hat die Evaluation gezeigt, dass wirksame strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt wurden und ein Regelkreis der Qualitätssicherung bzgl. der zentralen und dezentralen Prozesse angestoßen wurde, dass für die nachhaltige Entwicklung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur jedoch die Anstrengungen weitergeführt und einzelne Maßnahmen nachjustiert werden sollten.

4.1.1 Governance-Strukturen im Bereich Gleichstellung

Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen 2018 bis 2023:

- Die zentral-dezentralen Prozesse haben sich gut weiterentwickelt: Das Präsidium der Universität Kassel hat 2012 die Entwicklung von dezentralen Gleichstellungskonzepten in den Fachbereichen und der Kunsthochschule angestoßen und nachdem dieser Prozess erfolgreich universitätsweit umgesetzt war, im Jahr 2022 auf die Integration von Gleichstellung und Diversität in die Strukturpläne der Fachbereiche umgesteuert. Von dieser Prozessänderung wird eine größere Sichtbarkeit von Gleichstellung im Fachbereich und gleichzeitig eine Entlastung der Fachbereiche erwartet. Die Strukturplanung findet alle fünf Jahre mit dem Ergebnis verbindlicher Verabredungen und einer Zielvereinbarung zwischen Präsidium und Fachbereich statt. Die Vorstellungen der Hochschulleitung orientieren sich dabei an den in Entwicklungsplan und Zielvereinbarung mit dem Land verankerten Gleichstellungszielen, die zuvor in Gleichstellungskommission, Senat und Hochschulrat beschlossen wurden. Das Konzept der Universität sieht vor, dass sowohl auf Ebene der Fachbereiche als auch zentral ein Prozent der Haushaltsmittel für Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden.
- Die Orientierung am Kaskadenmodell hat sich bewährt. Die daraus abgeleiteten Zielgrößen und das Monitoring zum Erreichen der Zielgrößen bilden die Grundlage, um den Erfolg von Gleichstellungsmaßnahmen zu messen. Die Ausweitung des Kaskadenmodells auf weitere Diversitätsmerkmale stellt sich aus verschiedenen Gründen als schwierig dar und wird im Rahmen des Diversity-Reaudits weiterverfolgt.
- In Öffentlichkeitsarbeit, Wissenschaftskommunikation sowie Hochschul- und Studierendenmarketing der Universität besteht ein großes Bewusstsein für die Bedeutung der Präsentation und Würdigung der Leistungen von Wissenschaftlerinnen und der geschlechtersensiblen bildlichen Darstellungen.
- Die geschlechterparitätische Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Berufungskommissionen ist in den „Allgemeinen Hinweisen zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Universität Kassel“ (Stand 2018) geregelt und wird in der Abteilung Entwicklungsplanung kontrolliert. Das etablierte Gleichstellungsmonitoring beinhaltet auch die Gremienbesetzung (Universitätsleitung, Dekanate, Hochschulrat,

Senat). Die Gewinnung von Frauen für die Mitgestaltung in Gremien und die Übernahme des Amts der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird in der Hochschule ebenso diskutiert wie die Möglichkeiten der Entlastung von Wissenschaftlerinnen, die auf Grund von Unterrepräsentanz überproportional an Gremien beteiligt und dadurch benachteiligt sind.

- Die Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgt über den Sonderfonds strukturelle Chancengleichheit: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eines Fachbereichs oder einer zentralen Einrichtung erhalten zur Entlastung 800 Euro pro Jahr und haben darüber hinaus die Möglichkeit, an Fortbildungsmöglichkeiten teilzunehmen. Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird seit 2020 durch eine zusätzliche Verwaltungskraft (0,5 EG 6 TV-H) unterstützt.

Für die Laufzeit des Gleichstellungsplans sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

1. Die Umsetzung der in die Strukturpläne integrierten, dezentralen Gleichstellungskonzepte wird fachlich von der Gleichstellungskommission und der Stabsstelle Gleichstellung begleitet. Dabei soll zukünftig der in Entwicklung befindliche „Kasseler Instrumentenkasten der Gleichstellung“ zum Einsatz kommen. Der Kasseler Instrumentenkasten ist eine Zusammenstellung von personellen, strukturellen und kulturellen Gleichstellungsmaßnahmen für alle Handlungsfelder der Fachbereiche. Die Verbindung von Beratung, Unterstützung und Umsetzungsmonitoring der zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen ist geeignet, geschlechtergerechte und diversity-orientierte Forschungs-, Arbeits- und Lernbedingungen in die Breite und Tiefe der Universität zu bringen (Gleichstellungsconsulting). Die Fachbereiche dokumentieren die durchgeführten Maßnahmen, sie evaluieren deren Wirksamkeit und berichten regelmäßig über die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen.
2. Die universitätsweiten Gleichstellungsklausuren sollen weitergeführt werden. Die Evaluationen der Gleichstellungsklausurtag haben gezeigt, dass der fächerübergreifende Austausch sehr positiv für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit in den Fächern beurteilt wurde. Die Klausurtag werden genutzt, um neue Impulse in die universitäre Gleichstellungsdebatte zu bringen, um die Umsetzung und Wirkung der dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen zu begleiten und fachübergreifend zu diskutieren und um im fachübergreifenden Dialog ein gemeinsames Gleichstellungsverständnis zu entwickeln. Das kooperative Forschungsprojekt „Gleichstellungsconsulting“ (Bereswill et al. 2019) hat bestätigt, dass das Aufbrechen starrer Positionen gegenüber Gleichstellung und ihrer Förderung im gemeinsamen Diskurs von wissenschaftlicher Fach-, Gleichstellungs- sowie Geschlechterexpertise erfolgen muss.³ Dieser gemeinsame Diskurs wird u.a. bei den Gleichstellungsklausuren geführt, die alle 2 Jahre stattfinden sollen und thematische Schwerpunkte enthalten, die sich an den aktuellen Themen der Hochschul- und Gleichstellungspolitik orientieren und Perspektiven der Intersektionalität berücksichtigen.

³ Vgl. Bereswill et al. (2019): Gleichstellung als gemeinsamer Diskurs. Gleichstellungsperspektiven im Wissenschaftssystem der Universität Kassel. Universität Kassel.

3. Die Universität Kassel achtet weiterhin auf die Beteiligung von Frauen in Kommissionen und Gremien entsprechend § 13 HGIG und führt den Diskussionsprozess um die Entlastung von dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie Wissenschaftlerinnen bei überproportionaler Belastung durch Tätigkeiten in der Selbstverwaltung oder durch Gremienbeteiligung mit dem Ziel jeweils geeigneter Entlastungsmaßnahmen fort.

4.1.2 Qualitätssicherung und -entwicklung

Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen 2018 bis 2023:

- Das Gleichstellungsmonitoring mit standardisierten und hochdifferenzierten Daten zur Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstrukturen wurde 2018 in die Standardprozesse des akademischen Controllings der Universität Kassel integriert und stellt eine wertvolle Basis für die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen dar. Nach Fachbereichen, Statusgruppen, Qualifikationsstufen und Lehreinheiten aufgeschüsselte Daten hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse werden jährlich aufbereitet, in der Universität kommuniziert und in den Fachbereichen für die Strukturplanung eingesetzt. In den Jahresberichten der Universität wird regelmäßig über den Gleichstellungsfortschritt berichtet. Zusätzlich zu diesem Datenangebot werden die Daten in einem interaktiven Datenportal aufbereitet. Nutzer:innen können somit flexibel Daten zusammenstellen und differenziert analysieren. Seit 2020 wird die Geschlechtskategorie „Divers“ berücksichtigt, soweit die Zahlen vorliegen.
- Die Universität Kassel bietet zahlreiche Weiterbildungsformate für unterschiedliche Zielgruppen an, die bereits Gender- und auch Diversitätsthemen einbeziehen. Neben anlass- und bedarfsorientierten Angeboten z.B. zu den Möglichkeiten des Einsatzes geschlechtergerechter Sprache, gibt es verschiedene Angebote, die in dem Sinne verstetigt sind, dass sie regelmäßig angeboten werden. Zu nennen sind die Neuberufenentage, die jedes Jahr das Thema Gleichstellung als strategisches Führungs- und Querschnittsthema integrieren oder das Gender- und Diversity-Modul im Rahmen des Kasseler Führungskollegs, das das Wissen um diversitätsorientiertes Führungshandeln erweitert. Angebote zum Schutz vor sexualisierter Belästigung werden regelmäßig über die Weiterbildung für alle Mitglieder der Universität angeboten.
- Die Universität Kassel hat 2020 die Stelle Referent:in für Berufungsmanagement eingerichtet, die Berufungsverfahren in allen Fachbereichen und der Kunsthochschule begleitet und berät und maßgeblich zur Steigerung der Qualität in den Berufungsprozessen beiträgt.

Für die Laufzeit des Gleichstellungsplans sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

1. Diversity wird in allen wesentlichen Prozessen von Anfang an integriert und die Gleichstellungsstrategie wird in der nächsten Phase von der Frauenförderung zur intersektionalen Geschlechterförderung weiterentwickelt.
2. Die Ausweitung des Gleichstellungsmonitorings zu einem Gleichstellungs- und Diversitätsmonitoring wird insbesondere durch die Integration zusätzlicher qualitativer Daten

vorbereitet. Die Erfassung von Diversitätsmerkmalen in Hochschulen wird derzeit mit Hilfe von Befragungen und Studien an einzelnen Hochschulen durchgeführt.

3. Das Personalentwicklungskonzept der Universität Kassel 2022 – 2026 unterstützt durch Personal- und Organisationsentwicklungsaktivitäten das strategische Ziel der Universität, Chancengleichheit zu erhöhen und Diversität zu stärken und wird dies insbesondere bei seinen Maßnahmen in den Schwerpunktbereichen der nächsten Jahre berücksichtigen: Bei der Personalgewinnung, der strategischen Personalplanung, der überfachlichen Kompetenzentwicklung und bei der Führungskräfteentwicklung.
4. Das gleichstellungsorientierte Berufungsmanagement zielt darauf ab, insbesondere in Fächern mit starker Unterrepräsentanz mehr Wissenschaftlerinnen für die Bewerbung auf eine Professur zu gewinnen. Die Maßnahmen zielen somit auf die frühe Phase des Berufungsverfahrens und werden im Rahmen des 2023 neu eingeführten Auftaktgesprächs festgelegt. Zu den Maßnahmen gehören die genderbezogenen und ausreichend offen formulierten Inhalte der Ausschreibung, die Qualität der Feldanalyse und der Identifizierung von geeigneten Bewerberinnen und der aktiven, persönlichen Ansprache von potenziellen Bewerberinnen sowie die Qualität des Auswahlverfahrens. Weiterhin werden Qualifizierungsangebote für alle an Personalauswahlprozessen Beteiligte in Wissenschaft, Wissenschaftsmanagement und Verwaltung der Fachbereiche und der Zentrale entwickelt und umgesetzt, um „implicit biases“ thematisieren und ausschalten zu können. Die Sensibilisierungsmaßnahmen können durch digitale Tools unterstützt werden und tragen zu einem nachhaltigen Kulturwandel bei.
5. Das interne Monitoring der Stabstelle Forschungs- und Graduiertenförderung hat gezeigt, dass sich die Professorinnen unterdurchschnittlich sowohl an internen Förderprogrammen als auch an Ausschreibungen auf Bundes- oder Landesebene beteiligen. Die Universität wird Maßnahmen ergreifen, um hier gegenzusteuern.
6. Bei der Gewährung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung wird darauf geachtet, dass es zu keiner Benachteiligung von Professorinnen kommt.

4.1.3 Diskriminierungsfreie und diversity-gerechte Hochschulkultur

Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen 2018 bis 2023:

- Die Universität Kassel erhielt als erste Hochschule in Hessen 2016 das Zertifikat im Rahmen des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft. Gemäß ihres Selbstverständnisses als offene Hochschule wurden zahlreiche Maßnahmen zum Abbau von Hürden beim Studienzugang umgesetzt (u.a. Leitbild Lehre, Bildungscoaching) und die Strukturen im Bereich Studium und Behinderung gestärkt (Servicestelle Studium und Behinderung, Beauftragter für Studium und Behinderung). Das Reaudit Diversity erfolgte 2021. Die mit der Re-Auditierung verbundenen Maßnahmen tragen dazu bei, für Diversität im Hochschulalltag zu sensibilisieren und Benachteiligungen entgegenzuwirken. Dafür werden Formate wie der jährlich stattfindende Diversity Tag gezielt genutzt (2020 Abschlussveranstaltung „Mentoring Divers“; 2021 barrierearme Gestaltung von online Lehre; 2022 Diversität in der Stipendiat:innenförderung, 2023 Inklusive Lehrgestaltung). Im Rahmen des Diversity Re-Audits „Vielfalt gestalten“ wurden verschiedene Diversitätsdimensionen angesprochen und die Notwendigkeit betont, die Überlagerungen und Wechselwirkungen der verschiedenen Diversitätsdimensionen zu

berücksichtigen sowie Inklusions- und Ausgrenzungsmechanismen vor dem Hintergrund der Forschung zu Intersektionalität zu berücksichtigen.

- Geschlechtervielfalt: Die Änderung des Namens- und des Geschlechtseintrags für Studierende wurde niedrigschwellig durch die Abteilung Studium und Lehre umgesetzt.
- Die „Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel“ ist seit 2019 in Kraft. Zahlreiche Präventionsmaßnahmen wurden seitdem etabliert: Eine Beschwerdestelle für Studierende in der Abteilung Studium und Lehre und eine Beschwerdestelle für Beschäftigte in der Abteilung Personal und Organisation wurde geschaffen, die AG Antidiskriminierung überprüft und entwickelt die Strukturen der Antidiskriminierung weiter und das hochschulinterne Antidiskriminierungsnetzwerk fördert den Austausch und die hochschulinterne Vernetzung von Initiativen, Beratungs- und Beschwerdestellen.
- Mit der Benennung der Ansprechperson für Antidiskriminierung (gem. § 6 Absatz 2 HessHG) im Jahr 2022 wurde das Beratungsangebot im Themenfeld Antidiskriminierung ausgebaut und in der Stabsstelle Gleichstellung verankert.
- Die im Wintersemester 2022/23 durchgeführte Kampagne „DAS SCHWEIGEN stoppen!“ war ein wesentlicher Baustein der Präventionsarbeit. Ziel der Kampagne war es, alle Hochschulangehörigen für das Thema zu sensibilisieren, das Sprechen über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu ermöglichen und über die Instrumente zum Schutz vor Diskriminierung zu informieren. Zukünftig werden zu Beginn jedes Semesters die Angebote und Anlaufstellen der Universität über social media bekannt gemacht.
- Die regelmäßigen Angebote der Fortbildung erweitern die Präventionsarbeit zu den Themen: Sicherheit am Arbeitsplatz, gender- und diversity-gerechte Darstellung in Sprache und Bild, diversitätssensible Öffentlichkeitsarbeit, Antidiskriminierung in der Beratung, Diversity und Antidiskriminierungskompetenzen im Sport, Trans* und Inter* im Sport, Diversität didaktisch erleben, Gender- und Diversity-Schulung für Tutor:innen (QSL-Projekt Gender in die Lehre)
- Die Universität hat ein gut funktionierendes Stufenmodell für das Konfliktmanagement etabliert, die Zahl der Ombudspersonen wurde von 2 auf 4 Personen erhöht und die Ressourcen für die Psychologische Beratungsstelle des Studierendenwerks wurden aufgestockt.

Für die Laufzeit des Gleichstellungsplans sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

Die Präventions- und Schutzmaßnahmen vor Diskriminierung auf Grund verschiedener Diversitätsmerkmale werden in den nächsten Jahren fortgeführt und weiterentwickelt werden. Dazu gehören folgende Maßnahmen:

1. Maßnahmen des Reaudits Diversity fortführen, z.B.
 - a. Diversitätsorientierung auf allen Ebenen und in allen Bereichen stärken
 - b. personelle Vielfalt in der Verwaltung erhöhen.
 - c. Angebote zur Barrierefreiheit in Raum, Sprache, Bild, Dokumenten, etc.
 - d. Angebote zu gender- und diversity-gerechter Darstellung in Sprache und Bild

- e. Weiterbildungen zum Umgang mit Diskriminierungen sowie mit sexualisierter Belästigung und Gewalt

Folgende neue Maßnahmen sind geplant:

2. Die Integration von Gender-Diversity-Sensibilität in die Angebote für alle Universitätsmitglieder wird gefördert und umgesetzt. Gender-Diversity-Kompetenz zeichnet sich durch die Berücksichtigung von geschlechts- und diversitätsbezogenen Fragen in der jeweiligen Forschungs-, Lehr-, Studien- und Arbeitspraxis aus. Ausgrenzende Mechanismen in Strukturen, Fach- und Umgangskultur werden reflektiert und tradierte Vorannahmen zu Geschlechter- und Rollenbildern werden hinterfragt und aufgebrochen. Angebote zur Stärkung von Awareness erfolgen in Form von Workshops, Vorträgen, Filmen, Online-Tutorials etc.
3. Geschlechtervielfalt: Die Änderung des Namens- und des Geschlechtseintrags für Beschäftigte wird durch die Abteilung Personal und Organisation umgesetzt.
4. All-Gender-Toiletten werden an allen Standorten der Universität eingerichtet und in das Leitsystem aufgenommen. Die All-Gender-Toiletten sind zudem als Standorte für Hygienespender vorgesehen.
5. Angebote zum Umgang mit diskriminierenden Äußerungen in Lehrveranstaltungen und in der Beratung entwickeln, z.B. Kollegiale Beratung, werden entwickelt.
6. Die Studierendenvertretungen werden darin unterstützt, einen Code of Conduct bzw. Awareness Konzepte für Veranstaltungen für faire Kommunikation und Zusammenarbeit und für die Wertschätzung von Verschiedenheit unter Studierenden zu entwickeln und umzusetzen.

4.2 Geschlechter- und diversity-gerechte Personalentwicklung und Graduiertenförderung

Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen 2018 bis 2023:

Die Universität Kassel hat verschiedene Anstrengungen unternommen, um Karrierewege in der Wissenschaft planbarer und attraktiver zu gestalten: Dazu gehört die Festlegung, mindestens 10 bis 15 Prozent der Neuberufungen im Rahmen eines Tenure-Track-Verfahrens zu besetzen, die Einrichtung von Dauerstellen in der Wissenschaft unterhalb der Professur und der Ausbau von Beratungs- und Unterstützungsangeboten in schwierigen Situationen.

- 2014 wurden erstmalig Tenure-Track-Professuren ausgeschrieben, von den inzwischen besetzten Tenure-Track-Professuren konnte die Hälfte mit Frauen besetzt werden. Für Tenure-Track-Professuren wurde ein Mentoringverfahren eingeführt, das auch Professuren des Fachbereichs einbezieht, die nachher nicht an der Entscheidung über die Verdauerung der Professur beteiligt sind. So soll vermieden werden, dass die frühe Eigenständigkeit und Unabhängigkeit zur Überforderung im Umgang mit den vielfältigen Anforderungen führt.
- Die Anzahl der Dauerstellen in der Wissenschaft nach der Promotion und unterhalb der Professur konnte seit 2020 um insgesamt 14 Prozentpunkte erhöht werden. 39 Prozent dieser Dauerstellen sind von Frauen besetzt. Zur Verbesserung der Betreuungs- und Vertragsbedingungen für Wissenschaftler:innen in Qualifizierungsphasen wurde ein neues

Stellenansparmodell für die Fachgebiete der Universität mit dem Ziel eingeführt, Vertragsverhältnisse mit Drittmittelbeschäftigten in reguläre Qualifikationsverträge zu überführen.

- Das Stipendienangebot der Universität wurde überarbeitet und fokussiert nun auf die Karriereübergänge: Seit 2023 werden Exposé- und Abschlussstipendien vergeben und berücksichtigen dabei explizit Geschlechter-Diversity-Aspekte und Careverantwortung.
- Das „Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Kassel“ sieht seit 2012 Vertragslaufzeiten für die Promotion von 3+2 Jahren vor und 2020 wurde die familienpolitische Komponente von 1 Jahr auf 2 Jahre verlängert.
- Die Betreuungsagenda bietet einen gesicherten Rahmen für Promovierende, hier legen sie auch eine Ansprechperson für Konfliktsituationen fest. Die Universität pflegt eine konstruktive Konfliktkultur und hat zu diesem Zweck ein extern unterstütztes, professionelles Konfliktmanagement eingeführt und 2019 eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit Konflikten verabschiedet. Die Ombudspersonen für die gute wissenschaftliche Praxis sind transparent in der Universität kommuniziert, gut sichtbar und leicht aufzufinden, ebenso wie die weiteren Personen, die in schwierigen Situationen angesprochen werden können wie die Nachwuchsbeauftragten, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die Beschwerdestellen nach dem Antidiskriminierungsgesetz des Bundes und der Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Kassel oder die Antidiskriminierungsstelle nach dem Hessischen Hochschulgesetz. In der AG Antidiskriminierung arbeiten die Beratungs- und Beschwerdestellen zusammen, um vertraulich und kollegial anonymisierte Fälle zu besprechen und Präventions- und Sensibilisierungsangebote zu initiieren und zu koordinieren.

Im Bereich der Personalentwicklung sind die ausgeweiteten und zielgruppendifferenzierten Qualifizierungs-, Coaching- und Onboardingangebote hervorzuheben sowie das Kasseler Führungskolleg (2018). Das Monitoring der Angebote soll die paritätische Beteiligung von Frauen und die Integration von Geschlechteraspekten in den Inhalten der Angebote wie auch bei der Auswahl von Referent:innen sicherstellen:

- Gender-Module in der Fortbildung: Die Universität Kassel bietet zahlreiche Fortbildungsformate für unterschiedliche Zielgruppen an, die bereits Gender- und auch Diversitätsthemen einbeziehen. Neben anlass- und bedarfsorientierten Angeboten z.B. zu den Möglichkeiten des Einsatzes geschlechtergerechter Sprache, gibt es verschiedene Angebote, die verstetigt sind wie die Neuberufenentage, die jedes Jahr das Thema Gleichstellung als strategisches Führungs- und Querschnittsthema integrieren oder das Gender- und Diversity-Modul im Rahmen des Kasseler Führungskollegs, das das Wissen um diversitätsorientiertes Führungshandeln erweitert. Angebote zum Schutz vor sexualisierter Belästigung werden regelmäßig über die Weiterbildung für alle Mitglieder der Universität angeboten.
- Das hochschuldidaktische Weiterbildungsprogramm LLukas (Lehr-Lernkompetenzen Universität Kassel) wurde 2022 überarbeitet und das Programm „quali.prof@haw“ neu gestartet. Das Ziel von „quali.prof@haw“ besteht darin, das Interesse der Teilnehmer:innen für eine Professur an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW-Professur) zu steigern und sie strukturiert für das Erlangen und Leiten einer HAW-Professur vorzubereiten und zu qualifizieren. Das Programm „Entwicklung und Management von

Forschungsprojekten“ (EMF) wird seit 2007 angeboten und ist bei jedem Durchlauf stark nachgefragt.

- Fortbildungsangebote zur Sensibilisierung für unbewusste Diskriminierungen (unconscious bias) von Personen, die an Personalauswahlprozessen beteiligt sind, werden bislang nur für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte angeboten. Hier ist es erforderlich, die Angebote auszuweiten und die inhaltliche Konsistenz und zielgruppenorientierte Differenziertheit der Angebote sicherzustellen.

Für die Laufzeit des Gleichstellungsplans sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

Die Universität nimmt sich vor, die geschlechter- und diversity-gerechte Personalentwicklung und Graduiertenförderung auszubauen.

1. Bestehende Qualifizierungsangebote werden daraufhin überprüft und ggf. angepasst, wie die Erweiterung auf intersektionale Perspektiven erfolgen kann und ob alle Hochschulangehörigen für den Umgang mit Diversität sensibilisiert werden.
2. Führungskräfte sollen weiterhin dafür sensibilisiert und unterstützt werden, familienorientierte sowie diversitäts- und diskriminierungssensible Arbeitsbedingungen in ihrem Fachgebiet oder ihrem Bereich zu schaffen und Nachwuchsförderung gleichstellungsorientiert auszurichten.
3. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden regelmäßig geschult, um vorhandene Vorurteile, Stereotype sowie traditionelle Rollenbilder erkennen und durchbrechen zu können. Für einen nachhaltigen Kulturwandel sind Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Hochschulangehörigen erfolgversprechend und geplant.

Personalauswahlverfahren setzen gesetzliche Vorgaben (HGIG, HessHG), Empfehlungen der Wissenschaftsorganisationen (DFG) und Selbstverpflichtungen (Kodex für gute Arbeit 2021, Personalentwicklungskonzept) um:

4. In der Wissenschaft beinhaltet die Leistungsbewertung neben Forschungs- und Lehrkriterien auch das umfassende Potenzial für die Entwicklung der Wissenschaft, z.B. durch Engagement im Wissenschaftssystem, wissenschaftliche Careaufgaben, Nachwuchsförderung und Führungskompetenz und berücksichtigt bei der Abschätzung der zukünftigen Leistungen die Besonderheiten im Werdegang (nach DFG CV 3/23).
5. Bei der Gewährung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung wird darauf geachtet, dass es zu keiner Benachteiligung von Professorinnen kommt.
6. Die Personalauswahlprozesse sollen höchsten Qualitätsstandards entsprechen und einen Beitrag zur Förderung von Frauen leisten in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind. Verfahren zur Besetzung von Leitungspositionen (ohne Berufungen) und unbefristete administrativ-technische und wissenschaftliche Stellen werden professionell unter Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten begleitet. Personalverfahren werden transparent, fair und wertschätzend gestaltet und im Rahmen von Geschäftsprozessanalysen optimiert, sie setzen die Vorgaben gemäß §§ 8 - 12 HGIG um und sind u.a. im „Handbuch zur fairen Personalführung“ kommuniziert.
7. Die Personalauswahl erfolgt nach dem Grundsatz der Bestenauslese. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei Einstellungen, Ernennungen,

Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Dienstposten bzw. Stellen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung im Sinne des Anforderungsprofils des Dienstpostens bzw. der Stelle Frauen bevorzugt berücksichtigt. Darüber hinaus wird angestrebt, Personalentscheidungen diversitätsorientiert zu treffen und dabei das Entwicklungspotential der betreffenden Person zu berücksichtigen. Dies entbindet die Universität Kassel nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen (vgl. § 205 SGB IX).

8. Personalgewinnung und Onboarding werden – auf der Grundlage der Ergebnisse der Initiative „Vereinfachen und Weglassen“ 2023 und wie im Personalentwicklungskonzept der Universität Kassel 2022-2026 vorgesehen – gleichstellungs- und diversitätsorientiert gestaltet.

4.3 Frauenförderung und Chancengleichheit

Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen 2018 bis 2023:

Für Arbeitsplätze, die überwiegend mit Frauen besetzt sind (wie der Sekretariats- und teilweise der Sachbearbeitungsbereich) hat die Universität Kassel eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt:

- Die etablierten Programme Interner Stellenmarkt, Hospitationsprogramm und Jahresgespräche wurden fortgeführt und die Vernetzungsmöglichkeiten ausgebaut: 2019 wurde die jährliche Frauenvollversammlung zum Thema „Wandel der Arbeit im technisch-administrativen Bereich“ durchgeführt und 2022 fand die im Sonderfonds Strukturelle Chancengleichheit geförderte Veranstaltung „FairnetzEuch“ statt. Das Gesundheitsmanagement wurde durch das Gesundheitsportal ausgebaut und 2020 fand die jährliche Frauenvollversammlung zum Thema „In Balance bleiben! Frauen – Gesundheit – Work-Life-Balance“ statt.
- Das Personalentwicklungskonzept 2022-2026 sieht die Möglichkeit vor, fachgebietsübergreifende Sekretariatsaufgaben mit speziellem Kompetenz- und Anforderungsprofil z.B. in der Drittmittelverwaltung (spezialisierte Sekretariate) auf Dekanatsebene zu bündeln und somit eine berufliche Weiterentwicklung auf höherdotierte Positionen im Sekretariatsbereich zu eröffnen.

Folgende Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft wurden durchgeführt:

- Die Universität Kassel beteiligt sich von Anfang an am landesweiten Programm Mentoring Hessen. Mentoring Hessen ist das bundesweit einmalige Verbundprojekt der hessischen Hochschulen zur Förderung von Frauen auf ihren Karrierewegen in Wissenschaft und Wirtschaft. Es zeichnet sich durch eine aufeinander aufbauende Förderstruktur für Studentinnen, Doktorandinnen, Postdocs und angehende Professorinnen bzw. Führungskräfte in- und außerhalb der Wissenschaft aus. Durch Mentoring, Training und Networking werden Frauen in den entscheidenden Übergangsphasen unterstützt, praxisnah auf den Beruf vorbereitet und in ihren Karriereambitionen gestärkt. Für die Zielgruppe der Studentinnen liegt der Schwerpunkt auf den MINT-Fächern, ab der Promotionsphase werden Frauen aller Fachrichtungen gefördert. Die Evaluation des Moduls für angehende Professorinnen im Jahr 2021 machte den Erfolg sichtbar: 50 Prozent der Teilnehmerinnen

der Universität Kassel, die von 2008 – 2019 an dem Modul ProProfessur teilgenommen haben, hatten eine Professur inne. Die Universität hält an der Beteiligung an Mentoring Hessen fest, denn nach wie vor steigen die Frauenanteile in den MINT-Fächern sehr langsam und der Ausstieg von Frauen aus der Wissenschaft erfolgt in starkem Maße während und nach der Promotion.

- Die individuellen Coaching- und spezifischen Qualifizierungsangebote für graduierte Wissenschaftlerinnen ergänzen die Angebote von Mentoring Hessen und wurden in das 2017 neu eingeführte Kasseler Graduiertenprogramm integriert. Die Angebote decken alle Phasen der wissenschaftlichen Karriere ab, sind teilweise in Englisch und ausgeweitet auf die Zielgruppe der nicht-binären Menschen. Die Angebote wurden mit Schwankungen während der Coronapandemie insgesamt gut nachgefragt und sehr gut evaluiert.
- Die Fachbereiche gewinnen qualifizierte Studentinnen frühzeitig und aktiv für wissenschaftliche Tätigkeiten und machen die Leistungen der Wissenschaftlerinnen im Fach sichtbar. Das Monitoring der Frauenanteile bei den studentischen Hilfskräften in den Fachbereichen zeigt, dass die Beteiligung von Frauen als studentische Hilfskräfte in nahezu allen Fachbereichen ihrem Anteil unter den Studierenden entspricht.
- Repräsentanz und Kultur in MINT-Fächern: Die Universität Kassel hat umfangreiche Aktivitäten gestartet, um die Studienattraktivität der MINT-Fächer sichtbar zu machen und auch zu steigern. Neben den Angeboten der Frauenförderung von den Schülerinnen bis zu Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur (Girls´Day, Mentoring Hessen, spezifische Qualifizierungsangebote der Graduiertenakademie zur Karriereförderung) und den studienorientierenden Angeboten für alle Geschlechter (MINT-Hub, Orientierungsstudium plusMINT, Genderaspekte im Studierendenmarketing) gibt es auch Maßnahmen, die Geschlechteraspekte in den Fächern thematisieren. Die Angebote der Frauenförderung sind stark nachgefragt, sie werden von den Teilnehmerinnen sehr geschätzt und sind weithin akzeptiert. Die Angebote, die Geschlechteraspekte in den Fächern thematisieren, werden in den Fächern noch in geringem Ausmaß akzeptiert. Das Projekt „Gender in die Lehre“ setzt an der diversitätsorientierten Reflexion der Fächerkulturen als Erfolgsfaktor für die Gewinnung von Frauen und weiteren Zielgruppen für technikwissenschaftliche Studiengänge an, wie es dem wissenschaftlichen Diskurs entspricht⁴. In Anlehnung an wissenschaftliche Studien ist davon auszugehen, dass kulturelle Prägungen und geschlechtliche Stereotypisierungen tief in die Praxis der Fächer eingeschrieben sind und Frauen stärker aus den MINT-Fächern ausgrenzen. Es liegt auf der Hand, dass ein umfassender gesellschaftlicher Kulturwandel erforderlich ist, um im MINT-Bereich eine gleichstellungsorientierte Entwicklung voranzubringen.
- Der Rückgang der Studierendenzahlen insgesamt zeichnet sich an der Universität Kassel seit rund fünf Jahren ab und in den stark vom Rückgang betroffenen Fächern wurden sowohl Marketing- und Kommunikationsmaßnahmen angestoßen wie auch Studiengänge auf den Prüfstand gestellt, um diesem Trend entgegenzuwirken. Von der Überprüfung der Studiengänge sowie von den neuen Studiengängen im Bereich der Nachhaltigkeit, die derzeit im Zusammenhang mit dem neu gegründeten Kassel Institute for Sustainability entwickelt werden und 2024-2026 starten, erhofft sich die Universität Attraktivitätsgewinne für den Studienort Kassel, gerade auch für Studentinnen.
- Im Handlungsfeld „Frauen in die MINT-Fächer“ haben sich die Maßnahmen der Universität Kassel im Sinn der Strategie „Fix the numbers of women“ bislang auf personelle

⁴ Leicht-Scholten, C. & Schroeder, U. (2014) (Hrsg.): Informatikkultur neu denken - Konzepte für Studium und Lehre. Integration von Gender und Diversity in MINT-Studiengängen, 140 S., Springer Vieweg Wiesbaden.

Maßnahmen konzentriert. Zukünftig wird die Strategie darauf ausgerichtet sein, die personellen Maßnahmen fortzuführen und in einem stärkeren Maß wie bisher mit Prozessen des geschlechtergerechten Struktur- und Kulturwandels zu verknüpfen („Fix the institution“). Umfassende Strategien zur Gewinnung von Frauen in MINT-Fächern zielen darauf ab, Schülerinnen anzusprechen, Kommunikation und Marketing gendersensibel zu gestalten, Curricula und Lehre diversitätskompetent zu gestalten, Fachkulturen zu öffnen und zu erweitern und Forschung zu fördern. Der Ansatz, Perspektiven aus den Gender & Diversity Studies als Bereicherung in die Forschung der Technikfächer zu integrieren, wird seit 2020 von der DFG Initiative „Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung“ vertreten („Fix the knowledge“). Das an der Universität Kassel 2022 gestartete und an der Professur „Partizipative IT-Gestaltung“ angesiedelte Projekt „Gender in die Lehre der MINT-Fächer“ verfolgt den umfassenden Ansatz, die Geschlechterfrage in den Fachkulturen und in den Wissensbeständen der MINT-Fächer stärker in den Blick zu nehmen. Die Universität nimmt sich vor, die Projektergebnisse breit in den Fächern zu diskutieren und den umfassenden Strategieansatz auf weitere Fächer auszuweiten.

Für die Laufzeit des Gleichstellungsplans sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

1. Der grundgesetzliche Auftrag der aktiven Frauenförderung in der Wissenschaft wird weiterhin wahrgenommen und um intersektionale Perspektiven und Geschlechtervielfalt erweitert. In noch stärkerem Maß sollen Angebote für alle Mitglieder der Hochschule entwickelt werden, die das Bewusstsein und die Reflexion von Geschlechterstereotypen fördern und die Gender- und Diversity-Kompetenzen unterstützen. Frauenförderung und intersektionale Gleichstellung sind auch in Bereichen von Bedeutung, in denen Frauen nicht unterrepräsentiert sind.
2. Die bestehenden Mentoring- und Qualifizierungsangebote sollen fortgeführt und in stärkerem Maß als bisher mit Prozessen des geschlechtergerechten Kulturwandels verknüpft werden. In Fächern mit Studentinnenanteilen von unter 20 Prozent werden in der nächsten Phase Prozesse angestoßen, um wirksame strukturelle Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen zu entwickeln und dabei auch die Studienstrukturen und -inhalte stärker einzubeziehen. Die Geschlechterfrage in den Fachkulturen und in den Wissensbeständen der MINT-Fächer soll stärker in den Blick genommen und zur Innovationskraft der MINT-Forschung sowie einem Kulturwandel in der Lehre beitragen.
3. Die Vermittlung von Gender- und Diversitykompetenzen in der Lehramtsausbildung wird entsprechend der „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland“ des Wissenschaftsrats (2023) einen Schwerpunkt bilden, indem auf fachlicher und fachdidaktischer Ebene die Inhalte der Geschlechterforschung stärker in der Lehre verankert werden.
4. Die im Personalentwicklungskonzept 2022-2026 genannten Arbeitsschwerpunkte sind gleichstellungsorientiert ausgerichtet und dafür geeignet, die Arbeitsbedingungen in Bereichen mit hohen Frauenanteilen zu verbessern. In der Kommission für Strategische Personalentwicklung und Organisationskultur (KomPEO) wird regelmäßig über die Maßnahmen und ihren Beitrag zur Gleichstellung berichtet.

4.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen 2018 bis 2023:

- Die Bemühungen, den Kulturwandel in Richtung einer familienfreundlichen Organisationskultur zu befördern, orientieren sich an den Zielen der „Charta Familie in der Hochschule“. Die Dimensionen „Geschlecht“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium“ waren zudem Gegenstand des „Diversity Re-Audits“, dem sich die Hochschule 2021 erfolgreich unterzogen hat.
- Die Angebote an Kinderbetreuungsmöglichkeiten wurden in den letzten Jahren stark ausgebaut, so dass der Bedarf von Beschäftigten der Universität Kassel inzwischen weitgehend gedeckt wird: Im Bereich der Regelbetreuung gibt es zahlreiche Plätze in den hochschulnahen Kinderbetreuungseinrichtungen für Studierenden- und Beschäftigtenkinder und die Belegplätze für unter 3-jährige Kinder von Beschäftigten in Witzenhausen und Kassel werden nachgefragt und sind belegt.
- Über die Regelbetreuung hinaus bietet die Universität Kassel flexible Betreuungsangebote für Studierenden- und Beschäftigtenkinder an: Flexible Betreuung durch StudykidsCare, Notfallbetreuung durch „Flying Nannies“ und Babysitterbörse sowie Ferienbetreuungsangebote in allen Schulferien in Kooperation mit anderen Organisationen. Die Nachfrage nach den flexiblen Betreuungsangeboten ist zunehmend höher als das Angebot.
- Das Angebot von Kinderbetreuung während Tagungen und Veranstaltungen wurde verstetigt.
- Die hohe Bedeutung einer familiengerechten Wissenschafts- und Organisationskultur für Wissenschaftler:innen in allen Berufsphasen wurde durch die Coronapandemie erneut deutlich. Wissenschaftler:innen mit Familienverantwortung haben weniger Zeitressourcen zur Verfügung und sind damit aus hochschulischen Diskussionsprozessen ausgeschlossen, dies wurde während der Coronapandemie durch Einschränkungen bei der Kinderbetreuung verstärkt. Deshalb wurden in 2020 Maßnahmen ergriffen, um Wissenschaftler:innen mit Familienaufgaben zu unterstützen: Vertragsverlängerungsmöglichkeiten nach dem WissZeitVG und der Corona-Sonderfonds für Wissenschaftler:innen.
- Der 2022 neu aufgelegte Mobilitätsfonds für Wissenschaftler:innen mit Familienaufgaben wurde auf Grund der durch die Pandemie reduzierten Reisetätigkeit bislang nur sehr zögernd genutzt. Aus dem Fonds können Mobilitätskosten bezuschusst werden, die aufgrund von Familienaufgaben entstehen, um Tagungsbesuche, berufliche Reisen oder Auslandsforschungsaufenthalte mit Familienaufgaben zu vereinbaren.
- Die Dual Career Angebote konzentrierten sich in den vergangenen Jahren auf die Beratungen von neuberufenen Professor:innen und deren Familien beim Ankommen in Kassel. Die u.a. durch das Tenure-Track-Programm bedingte hohe Zahl der Neuberufenen der vergangenen Jahre generierte eine so starke Nachfrage nach Beratung im Dual Career Service, dass die geplante Ausweitung auf Wissenschaftler:innen nach der Promotion nur in Einzelfällen erfolgen konnte und bislang noch nicht systematisch umgesetzt ist.

- Das bevorzugte Einwahlverfahren für Studierende mit eingeschränkter zeitlicher Flexibilität in einzelne Lehrveranstaltung wird inzwischen in 6 Fachbereichen sowie im Lehramtsstudium erfolgreich durchgeführt.
- Das Pflegeportal wurde auf der Homepage des Family Service aufgebaut.

Für die Laufzeit des Gleichstellungsplans sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

1. Die familiengerechte Infrastruktur wird im Rahmen des Runden Tisches Familie kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt.
2. Die flexiblen Betreuungsangebote werden in Kooperation mit dem Studierendenwerk weiter ausgebaut und an die Bedarfe von Studierenden und Lehrenden unter flexibilisierten Studienangeboten angepasst.
3. Gremien und für die jeweiligen Organisationseinheiten wichtige Meetings sollen innerhalb der Kernbetreuungszeiten regulärer Betreuungseinrichtungen (8 bis 16 Uhr) unter Berücksichtigung von Wegezeiten stattfinden, um Beschäftigte mit Kindern nicht zu benachteiligen.
4. Ausbau der „Familien-sind-herzlich-Willkommen“-Kultur mit dem Ziel, dass es als Selbstverständlichkeit wahrgenommen wird, dass Hochschulmitglieder Familienverantwortung und Careaufgaben übernehmen.
5. Es werden Maßnahmen entwickelt, die eine familienfreundliche Organisations- und Wissenschaftskultur fördern. Die Maßnahmen stärken die Erfahrungspraxis, dass qualitativ hochwertige wissenschaftliche Arbeit keine Rund-um-die-Uhr Verfügbarkeit aber transparente Erreichbarkeitszeiten erfordert.
6. Das Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm für Beschäftigte nach Zeiten der Abwesenheit vom Arbeitsplatz, z.B. durch Familienzeiten, wird umgesetzt und evaluiert.
7. Die Unterstützung für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung wird ausgebaut.
8. Es wird angestrebt, die Dual Career Angebote für wissenschaftlich Beschäftigte auszubauen.

4.5 Gender und Diversity in Forschung und Lehre

Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen 2018 bis 2023:

- Die Frauen- und Geschlechterforschung hat an der Universität Kassel eine lange Tradition und einen profilbildenden Charakter. Die 1987 gegründete Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Frauen- und Geschlechterforschung (IAG FG) hat in den vergangenen Jahren ihr Studienprogramm kontinuierlich und sehr erfolgreich weiterentwickelt, für die MINT-Fächer geöffnet und darüber hinaus nachhaltige Forschungsstrukturen aufgebaut.
- Die Universität Kassel hat ein Konzept zur Integration von Geschlechteraspekten in Forschungsvorhaben erarbeitet und im Rahmen der BMBF-Richtlinie zur Förderung von Strukturen zur systematischen Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Aspekten in Forschungsfragen („Geschlechteraspekte im Blick“) 2023 zur Förderung eingereicht. Die Hochschule versteht die in diesem Konzept dargestellten Maßnahmen als Teil eines Organisationsentwicklungsprozesses, der Geschlechterperspektiven, Forschungsfelder und Gleichstellungsaspekte systematisch miteinander verkoppelt und die Relevanzprüfung einer geschlechterbezogenen Betrachtung im Forschungsansatz strukturell sichert. Ziel ist

es, auf diese Weise die Forschungsqualität weiter zu erhöhen und innovative und bedarfsorientierte Forschung zu generieren.

- Wissenschaftler:innen der Universität Kassel beteiligen sich regelmäßig erfolgreich am Forschungsschwerpunkt „Dimensionen der Kategorie Geschlecht“ des HMWK.
- Im Rahmen des seit 2014 laufenden Projekts „Gender in die Lehre“ werden Maßnahmen zur Integration von Gender und Diversity in die Strukturen und Prozesse der Lehre entwickelt. In enger Kooperation mit den Fachbereichen werden Angebote zur Gender-Diversity-Sensibilisierung für Studierende, Tutor:innen sowie Beschäftigte der MINT-Fächer durchgeführt. So wurde neben den regelmäßig stattfindenden Tutor:innenschulungen beispielsweise eine Handreichung „Gender- und Diversitykompetent ins Tutorium“ (2020) entwickelt und ein Workshop in Kooperation mit der IAG Frauen- und Geschlechterforschung zum „Umgang mit antifeministischen Störungen in Lehrveranstaltungen“ (2020) durchgeführt.
- Ein wichtiges Handlungsfeld ist zudem die Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen in der Lehramtsausbildung. So fanden in Kooperation mit dem Zentrum für Lehrer:innenbildung Workshops zur Sensibilisierung der pädagogischen Mitarbeiter:innen zu Gender- und Diversityfragen statt.

Für die Laufzeit des Gleichstellungsplans sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

1. Die Universität Kassel arbeitet kontinuierlich darauf hin, eine diskriminierungssensible, geschlechtergerechte und familienfreundliche Hochschule zu sein und zugleich mit ihren Leistungen in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung zu einer gender- und diversitätssensiblen Gesellschaft beizutragen. Dazu fördert sie die Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung sowie die Integration von Ergebnissen der Geschlechterforschung zur Verbesserung der Qualität in Lehre und Forschung aller Fächer. Dieser Prozess wird entsprechend der „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland“ des Wissenschaftsrats (2023) fortgeführt und intensiviert. Die Universität strebt eine stärkere Institutionalisierung der Geschlechterforschung an und wird entsprechende Initiativen unterstützen.
2. Die „Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher und künstlerischer / gestalterischer Praxis der Universität Kassel“ 2022 werden umgesetzt, indem die Bedeutsamkeit von Geschlecht und Vielfältigkeit für Forschungsvorhaben geprüft und Methoden zur (un)bewussten Verzerrung bei der Interpretation von Befunden, soweit möglich, vermieden wird (Mitteilungsblatt der Universität Kassel Nr. 8/2022 vom 27.07.2022). Der derzeit laufende Prozess der Gründung eines Forschungszentrums für Geschlechterforschung wird unterstützt.
3. Die gerechte Beteiligung der Geschlechter (quantitativer Aspekt) sowie die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten (qualitativer Aspekt) ist ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Wissenschaft. Durch die Erweiterung der Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards um Aspekte der Diversität hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft die Weichen gestellt, um die Diversität in der Wissenschaft voranzutreiben: „Vielfältige Perspektiven in der Forschung und die Berücksichtigung der Erfahrungen und Eigenschaften aller wissenschaftlich tätigen Menschen sind wichtige

Voraussetzungen für exzellente Wissenschaft“⁵. Diese Anforderungen gilt es auch in der Universität Kassel zu berücksichtigen.

4. Die Geschlechterfrage in den Fachkulturen und in den Wissensbeständen auch der MINT-Fächer wird stärker in den Blick genommen und langfristig zum Kulturwandel der MINT-Fächer beitragen sowie die Innovationskraft der Forschung und die Beteiligung von Frauen erhöhen.
5. Die Maßnahmen der Integration von Gender und Diversity in die Lehre werden fortgeführt und die Inhalte der Geschlechterforschung auf fachlicher und fachdidaktischer Ebene stärker in der Lehre verankert. Schwerpunkte liegen in der Integration von Gender- und Diversitykompetenzen in die Lehramtsausbildung und die Hochschuldidaktik.

⁵ DFG-Präsidentin Professorin Dr. Katja Becker

Anhang

Quantitativer Teil des Gleichstellungsplans der Universität Kassel
(HGIG) vom 01.01.2024 – 31.12.2029