

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT  
2025-2030  
HOCHSCHULE MITTWEIDA

2025

HOCHSCHULE MITTWEIDA

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. AUSGANGSSITUATION UND RAHMENBEDINGUNGEN AN DER HOCHSCHULE .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE SITUATIONSANALYSE MIT ABGELEITETEN MAßNAHMEN .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 STATISTISCHE KENNZAHLEN.....</b>	<b>9</b>
2.1.1 Studierende .....	10
2.1.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende .....	16
2.1.3 Professuren .....	18
2.1.4 Zentrale und dezentrale Leitungen .....	21
2.1.5 Hochschulmanagement und nicht wissenschaftliche Mitarbeitende.....	23
<b>2.2 HERAUSFORDERUNGEN IN BEZUG AUF GLEICHSTELLUNGSASPEKTE .....</b>	<b>24</b>
<b>3. ZIELE .....</b>	<b>26</b>
<b>3.1 RÜCKBLICK.....</b>	<b>26</b>
<b>3.2 ZIELE FÜR DIE PERIODE 2025-2030 .....</b>	<b>30</b>
3.2.1 Chancengleichheit fördern (Abschwächung der Leaky Pipeline) .....	30
3.2.2 Gleichstellung stärken.....	37
3.2.3 Weiterentwicklung erfolgreicher Maßnahmen – Rahmenbedingungen verbessern.....	40

## **Abkürzungsverzeichnis**

CB	...	Angewandte Computer- und Biowissenschaften
DM	...	Diversity Managment
ESF		Europäischer Sozialfonds
HSMW	...	Hochschule Mittweida
IKKS	...	Institut für Kompetenz, Kommunikation & Sprachen
INW	...	Ingenieurwissenschaften
IWD	...	Institut für Wissenstransfer und Digitale Transformation
Medien	...	Medien
MINT	...	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
SW	...	Soziale Arbeit
WI	...	Wirtschaftsingenieurwesen
ZIM	...	Zentrum für Informationsmanagement

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Struktur des Gleichstellungsbereichs an der HSMW (Stand 12/2024).....	5
Abbildung 2: Leaky Pipeline an der HSMW (Stand 31.12.2023) .....	10
Abbildung 3: Entwicklung der Studierendenzahlen an der HSMW (Stand 31.12.2023)....	11
Abbildung 4: Vergleich der geschlechtsspezifischen Verteilung der Studierenden auf die Fakultäten an der HSMW - WiSe 2020/21 zu WiSe 2023/24 .....	12
Abbildung 5: Entwicklung der Studienanfänger:innen-Zahlen (1. HS-Semester) an der HSMW (Stand 31.12.2023).....	13
Abbildung 6: Vergleich der geschlechtsspezifischen Verteilung der Studienanfänger:innen (1. HS- Semester) auf die Fakultäten an der HSMW - WiSe 2020/21 zu WiSe 2023/24.....	14
Abbildung 7: Entwicklung der Absolvent:innen-Zahlen an der HSMW (Stand 31.12.2023) .....	14
Abbildung 8: Vergleich der geschlechtsspezifischen Verteilung der Absolvent:innen auf die Fakultäten an der HSMW - WiSe 2020/21 zu WiSe 2023/24.....	15
Abbildung 9: Verteilung der Hilfskräfte an der HSMW im Jahr 2023 (Stand: 31.12.2023)	16
Abbildung 10: Entwicklung der Anzahl der Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an der HSMW (Stand: 31.12.2023).....	17
Abbildung 11: Geschlechterverteilung der kooperativen Promotionsverfahren an der HSMW (Stand: 31.12.2023).....	18
Abbildung 12: Entwicklung der Anzahl der Professor:innen an der HSMW (Stand: 31.12.2023) .....	19
Abbildung 13: Geschlechterverteilung der Professuren an den Fakultäten.....	20
Abbildung 14: Geschlechtsbezogene Auswertung der Berufungsverfahren an der HSMW im Jahr 2023 (Stand: 31.12.2023).....	21
Abbildung 15: Geschlechterverteilung in Leitungspositionen und Gremien an der HSMW (Stand: 30.09.2024) .....	22
Abbildung 16: Geschlechterverteilung HSMW-Management.....	24
Abbildung 17: Förderung des MINT-Bereichs an der HSMW .....	45

## **1. Ausgangssituation und Rahmenbedingungen an der Hochschule**

Die Hochschule Mittweida (HSMW) ist mit über 6.000 Studierenden aktuell die zweitgrößte Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) in Sachsen. Anwendungsnahe Lehren und Forschen in Technik, Naturwissenschaften, Informatik, Wirtschafts- und Medienwissenschaften sowie Sozialer Arbeit prägen das breite Profil der Hochschule. Die HSMW orientiert sich stark an den Bedürfnissen der Wirtschaft und Gesellschaftsstruktur in Sachsen und positioniert sich bei ausgewählten Themen überregional und international. Mit weit überdurchschnittlichem Drittmittelanteil pro Professur zählt sie zu den forschungstärksten HAW in Deutschland. Die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft ist sehr eng. In fünf Fakultäten und zwei Instituten bietet die HSMW Studiengänge mit Bachelor-, Master- und Diplomabschlüssen an.

Im Zuge gesellschaftlicher Transformationsprozesse, allen voran der Digitalisierung, hat die HSMW Studienangebote eingerichtet, deren Lehr- und Forschungsschwerpunkte von traditionellen Berufungsgebieten abweichen bzw. diese erweitern (z. B. Allgemeine und Digitale Forensik oder Automation 4.0). In der Tradition eines 1867 begründeten Ausbildungszentrums der deutschen Ingenieurtechnik stehend, weist das Studiengangprofil einen hohen Bezug zu den MINT-Fächern auf.

### **Ausgleich der Geschlechterverteilung auf allen Ebenen und ungleich verteilten Bereichen an der HSMW ist ein zentrales Anliegen der Hochschule.**

Der Erfolg der HSMW hängt von den einzelnen Menschen ab, die an der Hochschule studieren und arbeiten und ihre Ideen und Potentiale einbringen. In Bezug auf Zugangsvoraussetzung, Bildungsbiografie, Alter und Lebensentwürfe sind die Hochschulangehörigen äußerst heterogen zusammengesetzt. Die Anforderungen an eine chancengerechte Hochschule verändern sich in Abhängigkeit von aktuellen gesellschaftlichen Fragestellungen. Damit rückt auch die geschlechtergerechte Hochschulentwicklung stärker in den Fokus.

Die HSMW bekennt sich ausdrücklich zu einem Klima der Chancengleichheit aller Hochschulangehörigen sowie insbesondere zur Förderung entsprechender geschlechtergerechter Studien- und Arbeitsbedingungen. Diese Überzeugung findet sich neben dem

Leitbild in allen thematisch einschlägigen Rahmenplänen, wie dem Hochschulentwicklungsplan der HSMW bis 2025 wieder.

Die HSMW versteht die Förderung der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe. So wird ausführlich im Leitbild der Hochschule auf die Bemühungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit eingegangen. Die Gestaltung gleichwertiger Bedingungen für alle Studierenden und Beschäftigten hat oberste Priorität.

### **Der Gleichstellungsbereich an der HSMW**

Das gewählte Team der Gleichstellung ist im Ehrenamt tätig und setzt sich an der HSMW aus:

- den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, Instituten, zentralen Einrichtungen und ihren jeweiligen Stellvertretungen (dezentrale Ebene) sowie
- der:dem zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie Stellvertretung (zentrale Ebene) zusammen.

Durch die erfolgreiche Beteiligung der HSMW am Professorinnenprogramm 2030 wird das Gleichstellungsteam durch eine hauptamtlich tätige Projektmitarbeiterin Gleichstellung bis 07/2029 ergänzt. Diese Personalressource des Gleichstellungsbereichs im Umfang von bis zu 0,75 VZÄ wurde, wie schon in den Vorjahren, nur durch Drittmittel und Engagement an der HSMW ermöglicht.

Komplettiert wird der Gleichstellungsbereich durch das Referat Gleichstellung und Diversity des Studierendenrats.

An allen Fakultäten und zentralen Einrichtungen wurden im Mai 2024 für die Amtszeit von drei Jahren neue dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Ihre vorrangige Aufgabe ist die Sensibilisierung für die Themen des gleichberechtigten und chancengleichen Umgangs aller Geschlechter in allen Belangen des Hochschulalltags sowohl auf Seiten der Studierenden als auch der Beschäftigten. Als Beispiel sei die Beteiligung und Interessenvertretung in Berufungs- und Personalbesetzungsverfahren genannt. Da die Gleichstellungsbeauftragten jedoch nur im Nebenamt tätig sind und somit auch in die Lehre oder in Projektabläufe eingebunden sind, ist es teilweise schwierig, die Beteiligung von Gleich-

stellungsbeauftragten bei der Vielzahl an Personalbesetzungsverfahren an der HSMW zu gewährleisten.

Die Gleichstellungsbeauftragten entwickeln und koordinieren darüber hinaus Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit aller Geschlechter in allen Bereichen der HSMW. Entsprechend der gesetzlichen Möglichkeiten werden strukturelle Entlastungen und Abminderungen einzelfallbezogen umgesetzt.

Der Gleichstellungsbereich an der HSMW ist seit den hochschulweiten Wahlen im Mai 2024 und der Wahl der zentralen Gleichstellung im Dezember 2024, wie in Abb. 1 dargestellt, aufgebaut:



Abbildung 1: Struktur des Gleichstellungsbereichs an der HSMW (Stand 12/2024) (eigene Darstellung)

Darüber hinaus vertritt Professorin Patricia Kröber (Fakultät Soziale Arbeit (SW), Professur für Sozialpädagogik und Beratung) die HSMW im Gleichstellungsbeirat des Freistaates Sachsen.

Bis Juli 2024 profitierte die HSMW von der Förderung einer Regelprofessorin durch das Professorinnenprogramm III. Die durch die Förderung der Regelprofessur freigewordenen Mittel wurden für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt, so dass bspw. Stipendienprogramme (drei Promotionsstipendien, Masterstipendien sowie Kurzzeitüberbrückungsstipendien) und eine Projektstelle zur Koordinierung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen realisiert werden konnten. Des Weiteren wurden zwei Vorgriffprofessuren über 5 Jahre aus Programmmitteln zu 100 Prozent gefördert.

Die HSMW hat sich daher erneut um Mittel aus dem Professorinnenprogramm beworben und war direkt im 1. Call des Professorinnenprogramm 2030 erfolgreich. Es ist erneut gelungen, eine Regelprofessorin, die zum 01.08.2024 ihre Beschäftigung an der HSMW angetreten hat, durch das Professorinnenprogramm fördern zu können. Dadurch entsteht ein Budget für gleichstellungsfördernde Maßnahmen, das für eine Vielzahl, der im Kapitel 3 genannten Handlungsempfehlungen eingesetzt werden kann.

Der Gleichstellungsbereich ist eine der fünf Säulen, die unter dem Dach des Diversity Managements (DM) an der HSMW zusammengefasst werden. Dazu gehören weiterhin die Säulen „Service für Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung“, „Familienfreundliche Hochschule“, „Gesundheitsmanagement“ und „Internationalisierung“. Seit 01/2023 hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte den Vorsitz über das DM. Als erste Meilensteine des DM wurden in dieser Zeit ein gemeinsam getragenes und mit der Hochschulleitung abgestimmten DM-Konzept erarbeitet und an den Fakultäten/Instituten vorgestellt, Prozessabläufe definiert und ein hochschulweites „Fest der Vielfalt“ konzipiert und am 09.04.24 durchgeführt.

### **Ebenenübergreifende Maßnahmen – Status Quo**

In den vergangenen Jahren wurden bereits eine Vielzahl hochschulspezifischer gleichstellungsfördernder Maßnahmen und Strukturen etabliert, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen positiv auswirken.

- Die HSMW engagiert sich bereits seit dem Professorinnen I-Programm (2009) in dem Themenfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufstätigkeit und Familie mit dem zent-

ralen Aspekt der Care-Arbeit. Die Sozialkontaktstelle ist die zentrale Anlaufstelle für Beschäftigte und Studierende mit Familien an der HSMW. Kinderbetreuungsangebote für Hochschulangehörige bestehen durch die Kooperation mit der campusnahen Kita "Auenzwerge" sowie durch die Tagesmutter der Hochschule am Technikumplatz. Im September 2022 wurde die HSMW zum fünften Mal infolge mit dem „audit familien-gerechte hochschule“ ausgezeichnet.

- Es hat sich ein Dual Career Service etabliert, der einen „Rundum-Service“ anbietet, um mitziehende Partner:innen neuer Hochschulmitglieder bei der Planung der eigenen Karriere und Orientierung zu unterstützen.
- Es wurde Anfang 2023 eine von der Hochschulleitung beschlossene „Empfehlung zur Verwendung gendersensibler Sprache“ veröffentlicht.
- An der HSMW wird im Rahmen des durch die „FH-Personal“-Richtlinie geförderten Projekts NextGen an einem Personalentwicklungssystem für Wissenschaftler:innen auf dem Weg zur HAW-Professur gearbeitet. Bei der Besetzung der Projektstellen zu Projektbeginn wurde auf Parität in allen Karrierestufen geachtet. Dem Beschluss der 38. HRK-Mitgliederversammlung vom 14.5.2024 folgend, wurde bei der Nachbesetzung versucht, insbesondere geeignete weibliche Wissenschaftlerinnen aktiv zu rekrutieren. Die aktuelle Teamzusammensetzung der Qualifikat:innen ist zu 78 Prozent weiblich (Stand 12/2024). Die geförderten Wissenschaftler:innen werden durch Mentor:innen, die Leitungsfunktionen an der HSMW begleiten, fachlich unterstützt und in Netzwerke eingebunden.
- Die HSMW hat 2019 die Stelle der zentralen berufungsbeauftragten Person eingerichtet, mit der Aufgabe, Berufungsverfahren an allen Fakultäten entsprechend der Berufsordnung zu begleiten. An allen Fakultäten und Instituten der HSMW begleiten außerdem die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten die Verfahren beratend.
- Die Ausschreibungstexte für Professuren und Mitarbeiter:innen-Stellen wurden in den letzten Jahren zunehmend in Richtung Gendersensibilität und Familienfreundlichkeit entwickelt. Zudem wurde im Jahr 2023 das Handbuch „Einstellungsverfahren“ veröffentlicht. Im Zuge dessen Erarbeitung wurden die Prozesse von Stellenausschreibung, über Bewerber:innen-Management und Einstellungsverfahren bis hin zum Onboar-

ding überarbeitet. Durch die Einbeziehung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Überarbeitungsprozess wurde sichergestellt, dass der Gleichstellungsaspekt durchgängig betrachtet wurde. Seit der Veröffentlichung des Handbuchs „Einstellungsverfahren“ widmet sich die Arbeitsgruppe der Erstellung eines strukturierten Offboarding-Prozesses für die Beschäftigten der HSMW.

- Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen des Senats beratend teil (§ 85, Absatz 2 SächsHSG). Sie arbeitet in der Kommission Bildung, die vom Prorektorat Bildung geleitet wird und sich mit den Themen Studium und Lehre beschäftigt, mit und nimmt an den, durch den Rektor geleiteten, Sitzungen der Dekan:innen, Institutsleiter:innen und Führungskräfte teil.
- Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind in den Fakultäts- und Institutsräten mit einem Stimmrecht ausgestattet (§ 93, Absatz 4 SächsHSG).
- Um eine enge Abstimmung mit dem Personalrat der HSMW zu gewährleisten, ist die Gleichstellung seit 10/2024 auch zu den Sitzungen des Personalrats eingeladen.
- Die Gleichstellungsarbeit findet an der HSMW eng verzahnt mit den Säulen Familienfreundliche Hochschule, Inklusion, Hochschulisches Gesundheitsmanagement und Internationalisierung statt. Unter dem Dach des Diversity Managements finden quartalsweise Arbeitskreise und semesterweise Abstimmungen mit der Hochschulleitung, dem Personalrat und dem Studierendenrat statt. Dies hat zwei Vorteile: Zum einen wird eine strukturierte und in die Gesamtstrategie der Hochschule eingebettete Gleichstellungsarbeit ermöglicht. Zum anderen ist gewährleistet, dass die Gleichstellung aller Geschlechter bei der Konzeption und Umsetzung neuer Maßnahmen von allen beteiligten Akteur:innen mitgedacht wird.
- An der HSMW werden gleichstellungsrelevante Kennzahlen von den unterschiedlichen Bereichen des Hochschulmanagements (Dezernate Personalwesen, Studierendenangelegenheiten, Controlling) und den Prorektoraten anlassbezogen zur Verfügung gestellt. Seit 08/2024 werden ausgewählte und anonymisierte Statistiken zum Gendermonitoring auf der Internetseite des Gleichstellungsbereichs veröffentlicht.

## 2. Zielgruppenspezifische Situationsanalyse mit abgeleiteten Maßnahmen

In diesem Kapitel wird betrachtet, wie sich die Verteilung der Geschlechter auf unterschiedlichen Ebenen an der HSMW darstellt. Da aktuell nur Daten zu den Geschlechtern Frau und Mann vorliegen, kann nur dazu eine Auswertung erfolgen. Im Nachgang wird dann auf die Herausforderungen der HSMW eingegangen, um die Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit an der HSMW darzulegen.

### 2.1 Statistische Kennzahlen

Nachfolgend wird in die vier Ebenen Studierende (2.1.1); wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende (2.1.2); Professuren (2.1.3) sowie zentrale und dezentrale Leitungen (2.1.4) unterschieden.<sup>1</sup> Anhand dieser Strukturierung wird deutlich, dass auch die HSMW von der strukturellen geschlechtsbezogenen Ungleichheit in akademischen Karriereverläufen betroffen ist. Metaphorisch kann von einer „Leaky Pipeline“, also einer „tropfenden Rohrleitung“ gesprochen werden. Dies beschreibt den mit ansteigenden Karriereverlauf/höheren Qualifizierungen einhergehenden, absinkenden Frauenanteil im Wissenschaftsbereich. Dieser absinkende Frauenanteil zeigt sich nicht nur an der HSMW, sondern deutschland-<sup>2</sup> und weltweit.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Die Status-Quo-Analyse wurde mithilfe der erhobenen Daten zum Stichtag 31.12.2023 bzw. der Studierenden-Kennzahlen des WiSe 2023/24 durchgeführt.

<sup>2</sup> Das CEWS Kompetenzzentrum Frauen in der Wissenschaft und Forschung betrachtet die deutschlandweiten Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf (retrospektive Verlaufsanalyse aller Fächer) und stellt ebenfalls die Leaky Pipeline fest. (Quelle: CEWS: <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-qualifikationsverlauf-analyse-idealtypischer-karriereverlaeufe-studienbeginn-bis-berufung> [Zugriff: 28.02.2025]).

<sup>3</sup> Dass die fortbestehende strukturelle Ungleichheit von Männern und Frauen im akademischen Bereich weltweit eine Rolle spielt, zeigen die Daten des U-Multirank Gender Monitors, der „auf einem Sample von rund 900 Hochschulen, die geschlechtsspezifische Daten auf mehreren Ebenen (Studierende, Absolventen, Doktoranden, wissenschaftliches Personal, Professor\*innen) zur Verfügung gestellt haben“, basiert. Das Centrum für Hochschulentwicklung CHE kommt zu folgender Einschätzung „Ungleichheiten mit Blick auf das Geschlecht existieren im Hochschulbereich seit Jahren und verändern sich nur sehr langsam. Die sogenannte „Leaky Pipeline“ ist weiterhin auf jeder Karrierestufe zu beobachten. Während Frauen im weltweiten Maßstab etwa die Hälfte aller Bachelor- und Masterstudierenden stellen, verringert sich ihr Anteil von den PhD-Studierenden (48 %), über das akademische Personal (44 %) bis zu den Professor\*innen auf nur 28 %. Die U-Multirank Daten zeigen, dass dieses Muster in der EU in gleichem Maße gilt.“ (Quelle: CHE: <https://www.che.de/2021/leaky-pipeline-an-den-hochschulen-besteht-eu-weit-u-multirank-startet-neuen-gender-monitor/> [Zugriff: 20.09.2024]).

Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht, dass im Wintersemester 2023/24 der Frauenanteil auf allen Qualifizierungsebenen an der HSMW geringer als der Männeranteil war. Die Darstellung zeigt, dass der Frauenanteil unter den Studienanfänger:innen, Studierenden und Absolvent:innen relativ ähnlich bei rund 40 Prozent lag, aber deutlich weniger Frauen als Männer promovierten und unter den Professor:innen der Anteil nur bei lediglich 20,5 Prozent lag.

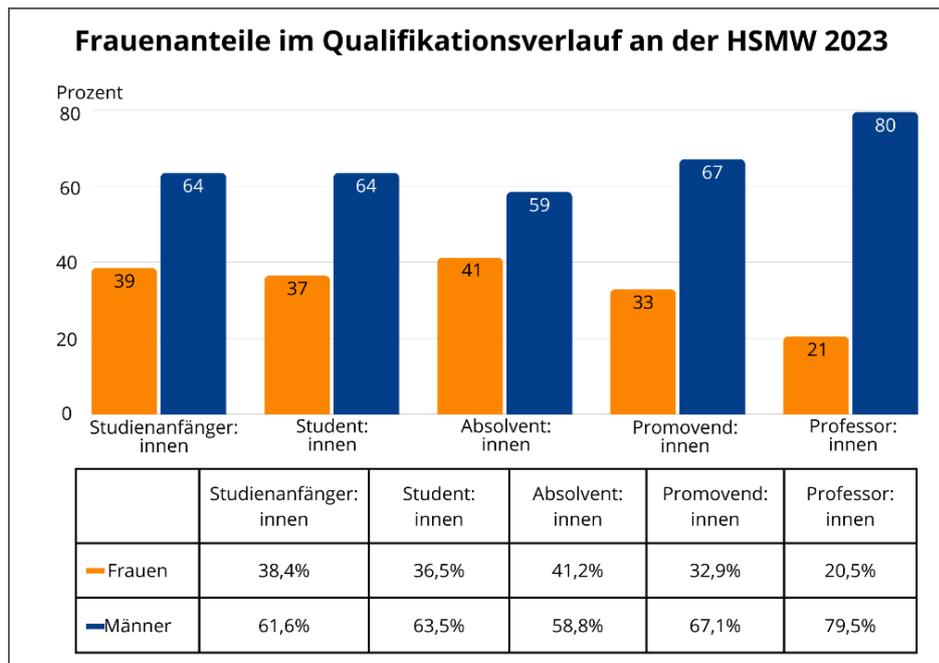


Abbildung 2: Leaky Pipeline an der HSMW (Stand 31.12.2023) (eigene Darstellung)

Im Nachgang der Darstellung der Kennzahlen zur Konkretisierung der Entwicklung entlang der Leaky Pipeline, erfolgt die Darstellung der statistischen Kennzahlen für das Hochschulmanagement und den nicht wissenschaftlichen Bereich (2.1.5), gefolgt von einer Darstellung zum Status-Quo der ebenenübergreifenden Maßnahmen an der HSMW (2.2).

### 2.1.1 Studierende

Die **Studierendenzahl** an der HSMW ist rückläufig (siehe Abb. 3), da planmäßig in den Modellstudiengängen seit 2021 keine Immatrikulationen mehr stattgefunden haben. In den Stammstudiengängen wächst die Hochschule seit 15 Jahren gegen den allgemeinen Trend.

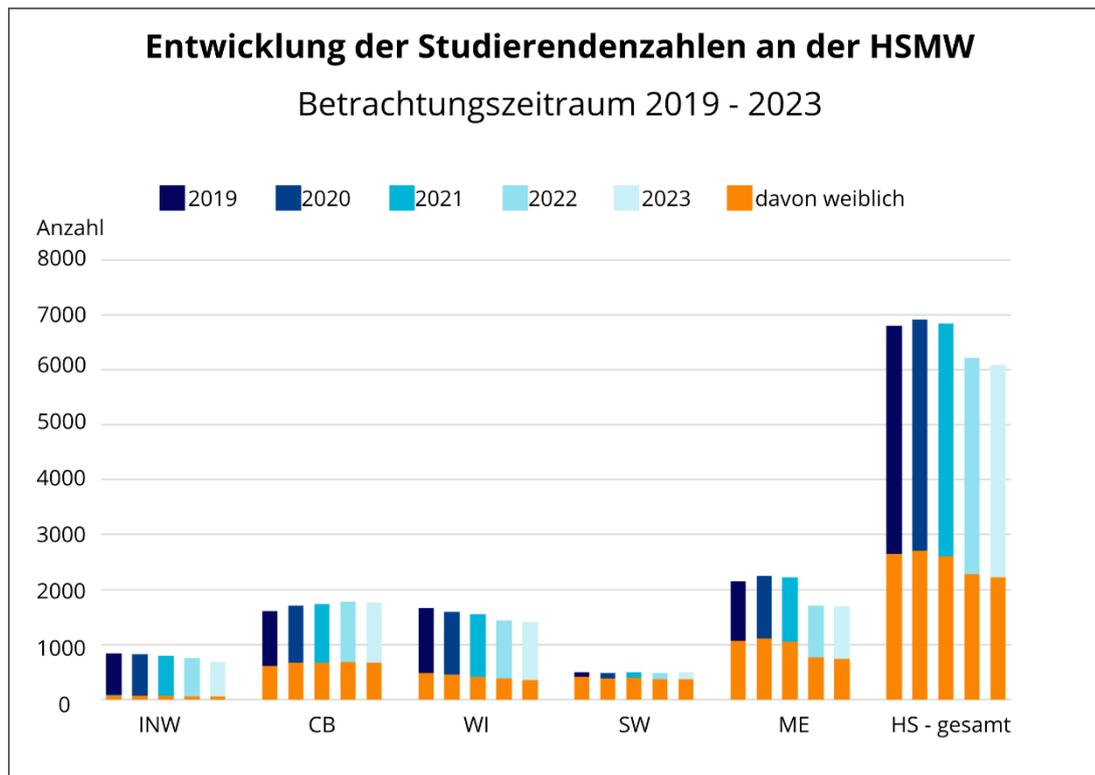


Abbildung 3: Entwicklung der Studierendenzahlen an der HSMW (Stand 31.12.2023) (eigene Darstellung)

Zum Wintersemester 23/24 war die Fakultät für Angewandte Computer- und Biowissenschaften (CB), mit 29 Prozent aller Studierenden, die Fakultät mit den meisten Studierenden, gefolgt von den Fakultäten Medien (ME) mit 28 Prozent und Wirtschaftsingenieurwesen (WI) mit 24 Prozent. Die Fakultäten Ingenieurwesen (INW) und Soziale Arbeit (SW) rangierten mit 11 und 8 Prozent deutlich dahinter.

Der **Anteil der Studentinnen** ist an der Fakultät SW mit 75 Prozent am höchsten (Vergleichswert WiSe 2020/21: 81 Prozent). Im Vergleich zum WiSe 2020/21 ist ein Rückgang um 6 Prozent und somit eine Tendenz zu einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis zu verzeichnen. Den zweithöchsten Frauenanteil hat die Fakultät ME mit 44 Prozent (Vergleichswert WiSe 2020/21: 49 Prozent). Die Fakultäten, die an der HSMW die **MINT-Studiengänge anbieten**, haben dagegen einen Anteil der Studentinnen an der Gesamtzahl der Studierenden, der deutlich darunter liegt (Fakultät INW 9 Prozent, Fakultät WI 25 Prozent und Fakultät CB 38 Prozent) (Vergleichswerte WiSe 2020/21: 8 Prozent; 29 Prozent; 39 Prozent). Hochschulweit sind 37 Prozent der Studierenden weiblich. Die Frauenquote liegt

damit deutlich unterhalb des Durchschnitts für sächsische HAW<sup>4</sup> und zwei Prozentpunkte unterhalb des Werts aus dem WiSe 20/21 (siehe Abb. 4).

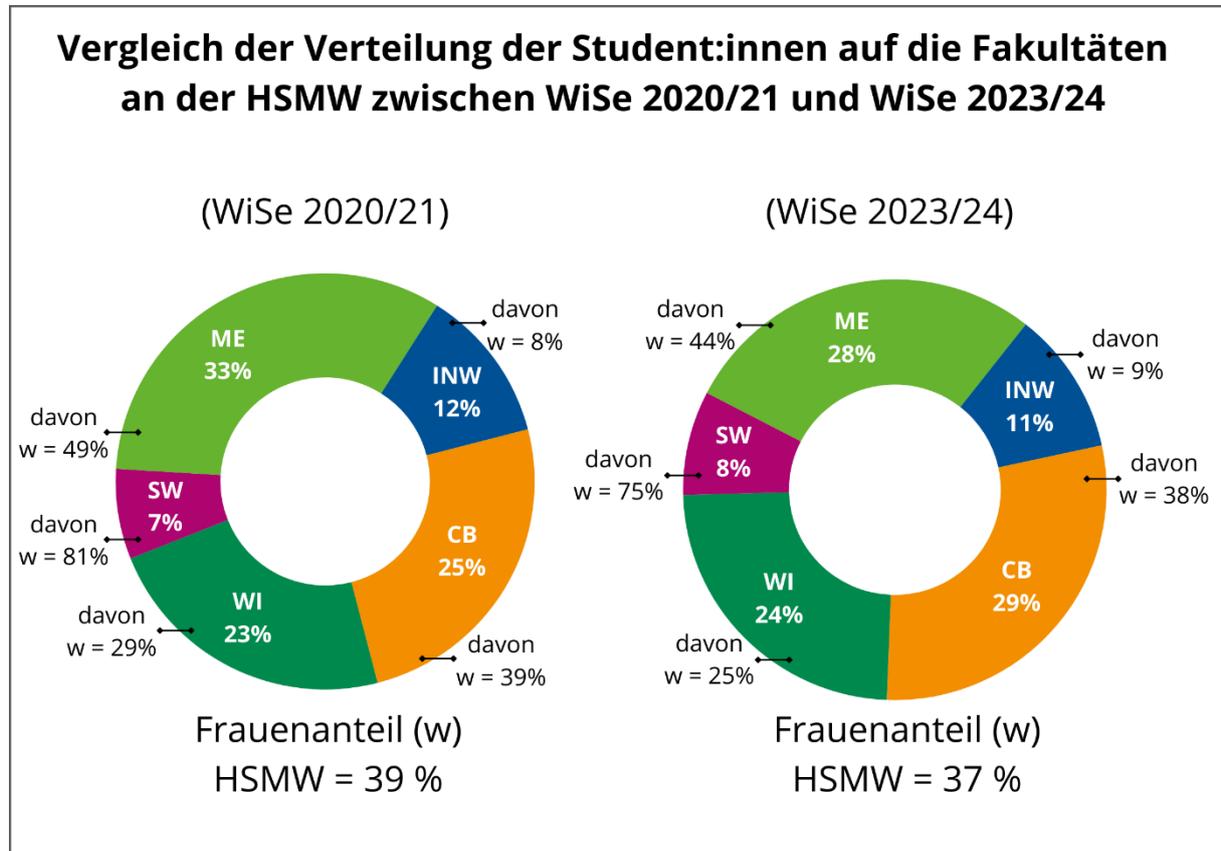


Abbildung 4: Vergleich der geschlechtsspezifischen Verteilung der Studierenden auf die Fakultäten an der HSMW - WiSe 2020/21 zu WiSe 2023/24 (eigene Darstellung)

Auch der Blick auf die aggregierten Werte der **Studienanfänger:innen und Absolvent:innen** an den Fakultäten zeigt, dass an den MINT-lastigen Fakultäten INW und WI die Frauen in beiden Gruppen im Vergleich zum männlichen Geschlecht deutlich unterrepräsentiert sind, währenddessen die anderen drei Fakultäten keiner gesonderten Förderung hinsichtlich der Verbesserung der Frauenquote bedürfen.<sup>5</sup> Der hochschulweite Frau-

<sup>4</sup> Zum Vergleich: Die Frauenquote unter Studierenden an sächsischen HAW im WiSe 22/23 betrug 49 Prozent, die Frauenquote unter den Studienanfänger:innen des Jahres 2022 (1.HS-Semester) betrug 52 Prozent und unter den Absolvent:innen des Jahres 2022 betrug sie 43 Prozent. (Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2024: <https://www.statistik.sachsen.de/genonline/online> [Zugriff: 02.07.2024]).

<sup>5</sup> Die Studienanfängerinnen- und Absolventinnenquote im WiSe 2023/24 betrug in der Fakultät INW 15 bzw. 7 Prozent, in der Fakultät WI 21 bzw. 26 Prozent, in der Fakultät CB 45 bzw. 42 Prozent, in der Fakultät ME 47 bzw. 54 Prozent und in der Fakultät SW 72 Prozent bzw. 81 Prozent.

enanteil beträgt unter den Studienanfänger:innen 38 Prozent und unter den Absolvent:innen 41 Prozent. Die Abbildungen 5 bis 8 stellen sowohl die Entwicklung der Kennzahlen seit 2019 als auch die Verteilung auf die Fakultäten im WiSe 23/24 (im Vergleich zum WiSe 20/21) grafisch dar.

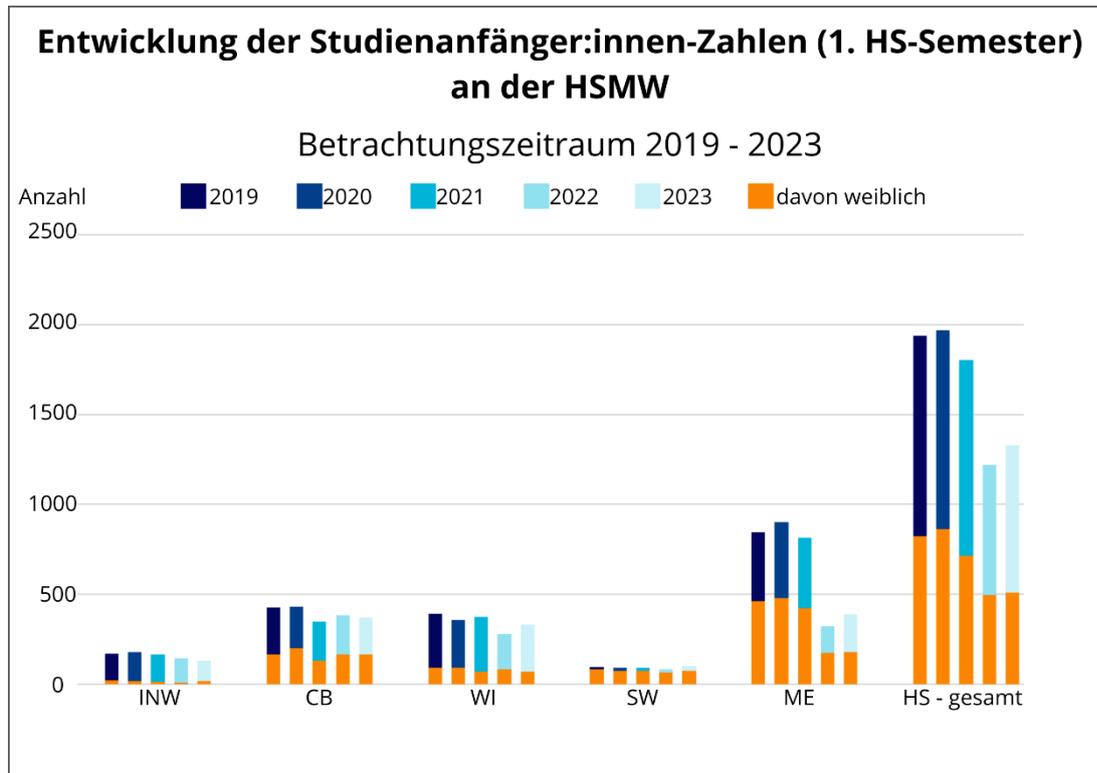


Abbildung 5: Entwicklung der Studienanfänger:innen-Zahlen (1. HS-Semester) an der HSMW (Stand 31.12.2023) (eigene Darstellung)

Zum Vergleich: Die Studienanfängerinnen- und Absolventinnenquote im WiSe 2020/21 betrug in der Fakultät INW jeweils 10 Prozent, in der Fakultät WI 26 bzw. 25 Prozent, in der Fakultät CB 46 bzw. 43 Prozent, in der Fakultät ME 53 bzw. 54 Prozent und in der Fakultät SW 79 Prozent bzw. 85 Prozent.

## Vergleich der Verteilung der Studienanfänger:innen (1. HS-Semester) auf die Fakultäten an der HSMW zwischen WiSe 2020/21 und WiSe 2023/24

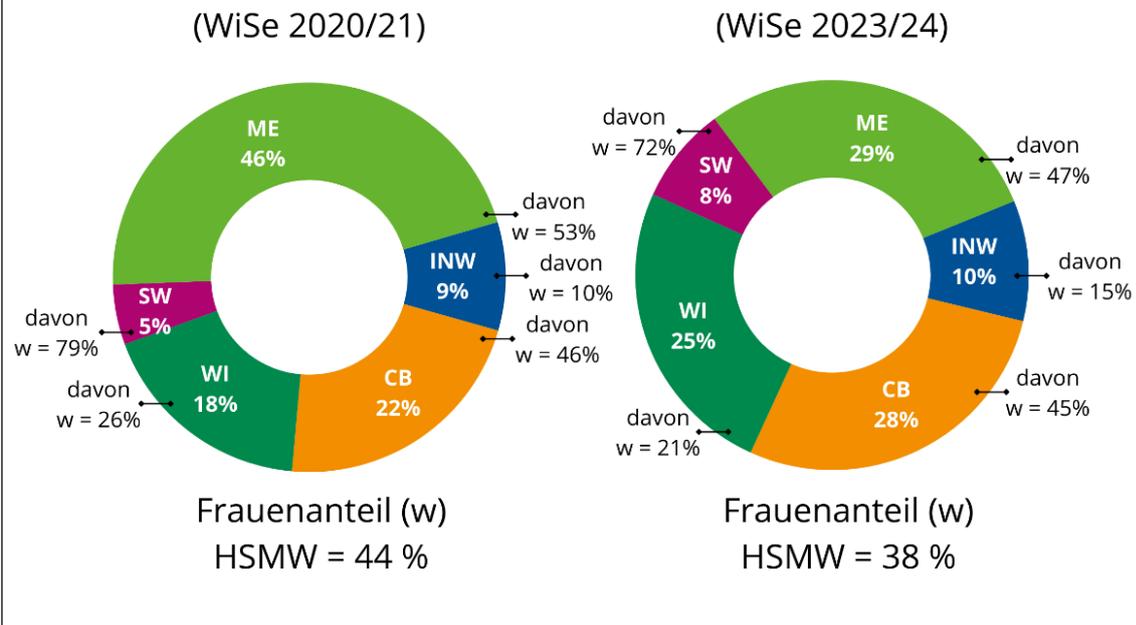


Abbildung 6: Vergleich der geschlechtsspezifischen Verteilung der Studienanfänger:innen (1. HS-Semester) auf die Fakultäten an der HSMW - WiSe 2020/21 zu WiSe 2023/24 (eigene Darstellung)

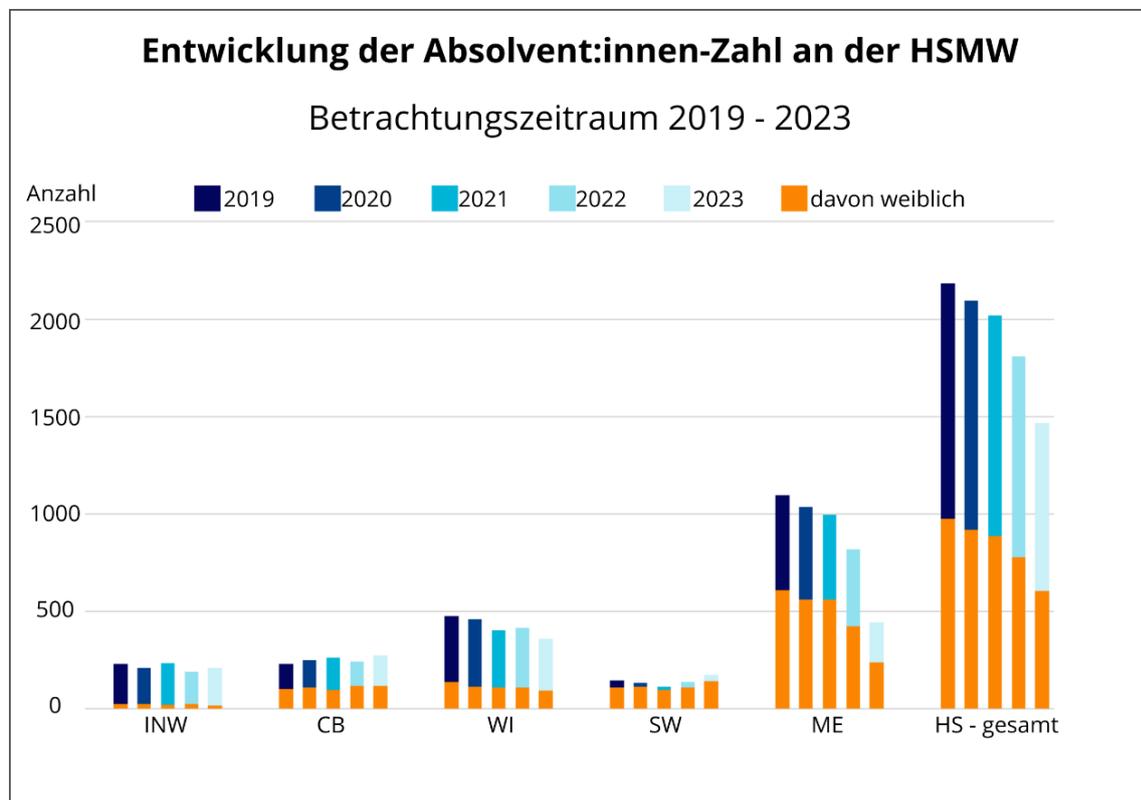


Abbildung 7: Entwicklung der Absolvent:innen-Zahlen an der HSMW (Stand 31.12.2023) (eigene Darstellung)

## Vergleich der Verteilung der Absolvent:innen auf die Fakultäten an der HSMW zwischen WiSe 2020/21 und WiSe 2023/24

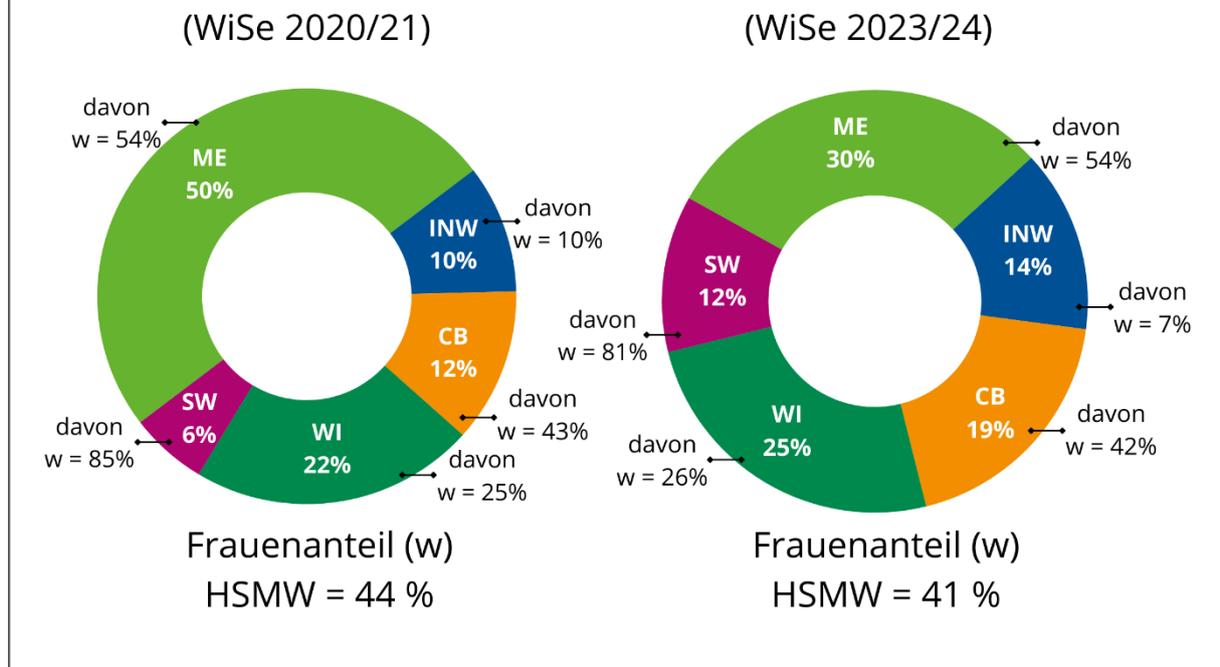


Abbildung 8: Vergleich der geschlechtsspezifischen Verteilung der Absolvent:innen auf die Fakultäten an der HSMW - WiSe 2020/21 zu WiSe 2023/24 (eigene Darstellung)

Über Hilfskraftverträge versucht die HSMW, besonders leistungsfähige Student:innen für eine Karriere im Wissenschaftsbetrieb zu begeistern. Von den 151 studentischen Hilfskraftverträgen des Jahres 2023 wurden 46 Prozent mit Studentinnen geschlossen. Bei den 27 an der HSMW beschäftigten wissenschaftlichen Hilfskräften lag die Frauenquote mit 41 Prozent leicht darunter, aber noch immer über dem Frauenanteil an den Student:innen an der HSMW (Abb. 9).

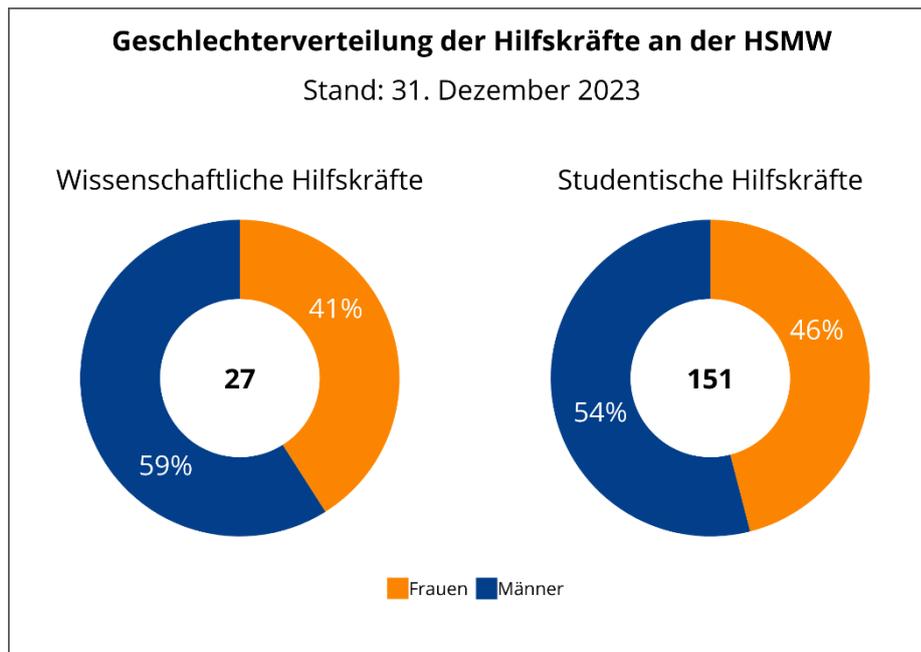


Abbildung 9: Verteilung der Hilfskräfte an der HSMW im Jahr 2023 (Stand: 31.12.2023) (eigene Darstellung)

### 2.1.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende

Der **Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen** am wissenschaftlichen Mittelbau ist im Vergleich zu dem Frauenanteil an den Student:innen bzw. Absolvent:innen geringer, liegt jedoch deutlich über dem der Professor:innen. Zum 31.12.2023 lag er bei 38 Prozent. Im Betrachtungszeitraum 2019-2023 lag er durchgängig um die 40 Prozent und ist damit niedriger als der sächsische Durchschnitt an HAW.<sup>6</sup> Eine grafische Darstellung der Entwicklung der Frauenquote findet sich in Abbildung 10.

<sup>6</sup> Zum Vergleich: Der Frauenanteil unter den Wissenschaftlichen/Künstlerischen Mitarbeitenden an sächsischen HAW betrug im Jahr 2022 45 Prozent. (Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2024: <https://www.statistik.sachsen.de/genonline/online> [Zugriff: 02.07.2024]).

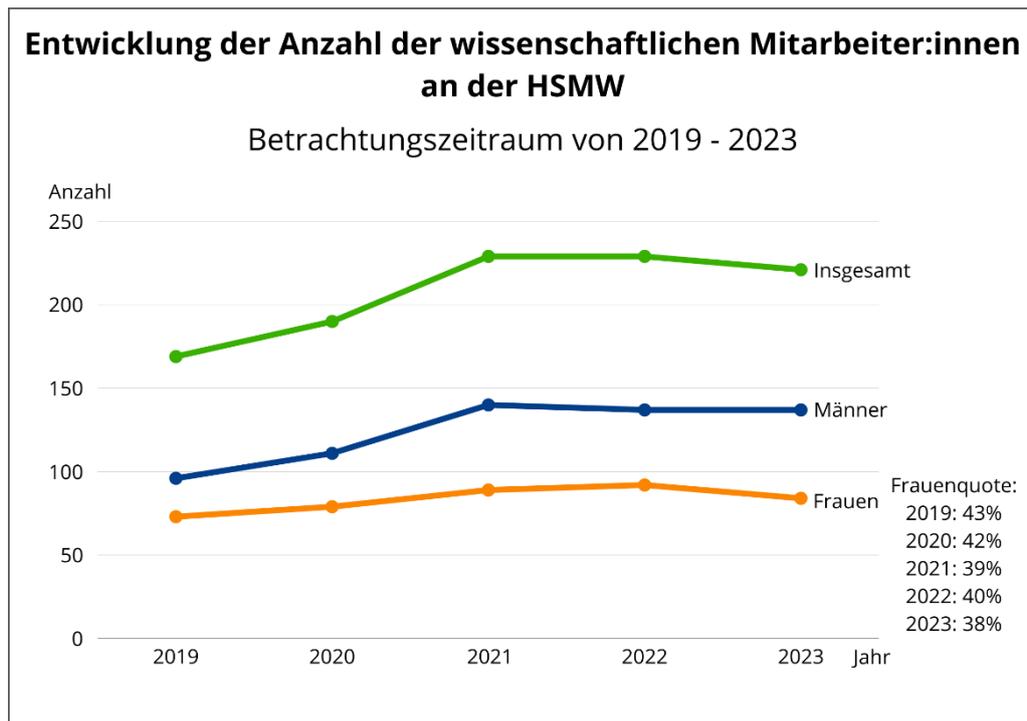


Abbildung 10: Entwicklung der Anzahl der Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an der HSMW (Stand: 31.12.2023) (eigene Darstellung)

Die HSMW hat kein Promotionsrecht. Die **Anzahl der kooperativ Promovierenden** in den Jahren 2019-2023 lag jedoch stabil im Durchschnitt bei 80 Promovierenden. Durch die erfreulich hohe Zahl von 9 erfolgreichen Abschlüssen im Jahr 2021, gab es im Jahr 2022 nur noch 71 Promovierende. Im Jahr 2023 stieg die Anzahl aber umso stärker auf 85 Promovierende an, wobei auch in diesem Jahr 9 Personen ihre Promotion erfolgreich abschlossen. Auch die Zahl der Promovendinnen war im Jahr 2023 mit 28 Nachwuchswissenschaftlerinnen am höchsten. Der **Anteil der Promovendinnen** lag im Betrachtungszeitraum durchgängig bei ca. 30 Prozent (siehe Abbildung 11).

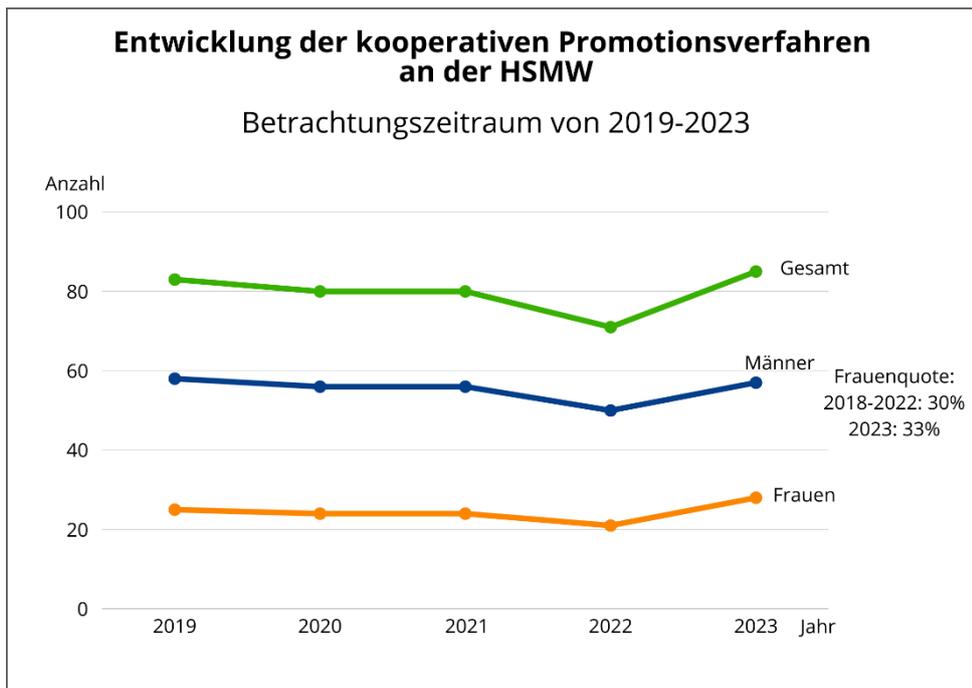


Abbildung 11: Geschlechterverteilung der kooperativen Promotionsverfahren an der HSMW (Stand: 31.12.2023) (eigene Darstellung)

Bis 31.07.2024 wurden im Zusammenhang mit dem Professorinnenprogramm III Promotionsstipendien an drei Wissenschaftlerinnen vergeben. Auch für die neue Förderperiode des Professorinnenprogramms sind wieder zwei Promotionsstipendien vorgesehen.<sup>7</sup>

Weiterhin wird auch nach Auslaufen der Fördermittel des Professorinnenprogramms mit dem Monika-Häußler-Sczapan-Stipendium ein Promotionsstipendium für eine exzellente Wissenschaftlerin an der HSMW vergeben.

### 2.1.3 Professuren

An der HSMW waren zum Stichtag 31.12.2023 112 Professuren besetzt. Der **Professorinnenanteil** lag bei 21 Prozent.<sup>8</sup> Dies ist zwei Prozentpunkte niedriger als 2019 und entspricht dem Mittelwert der letzten fünf Jahre. In Abbildung 12 ist der Verlauf über die letzten fünf Jahre grafisch dargestellt.

<sup>7</sup> Die Bereitstellung der beiden Promotionsstipendien ist an die Bewilligung der Förderung der Regelprofessur durch das Professorinnenprogramm 2030 gebunden.

<sup>8</sup> Zum Vergleich: Der Professorinnenanteil an sächsischen Hochschulen betrug im Jahr 2022 knapp 26 Prozent. (Quelle: Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen: <https://www.kc-sachsen.de/geschlechtergerechtigkeit-an-sächsischen-hochschulen.html> [Zugriff: 02.07.2024]).

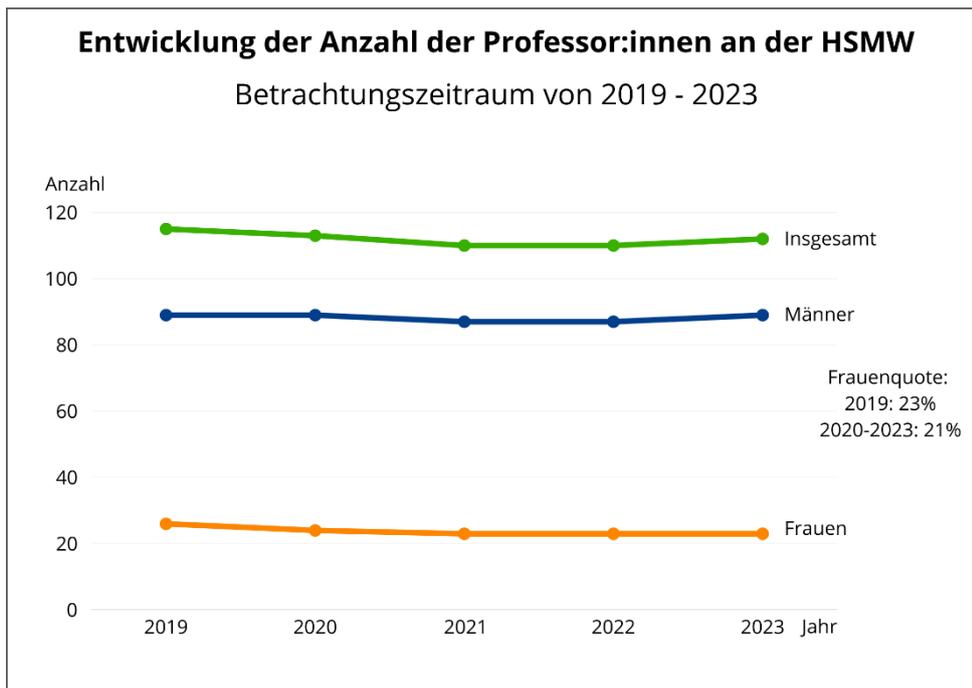


Abbildung 12: Entwicklung der Anzahl der Professor:innen an der HSMW (Stand: 31.12.2023) (eigene Darstellung)

17 Prozent der Professorinnen und 7 Prozent der Professoren waren in **Teilzeit** beschäftigt. Dieser Anteil ist im Mittel in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Dies spiegelt eine positive Entwicklung, hin zu mehr Flexibilität, der Möglichkeit Care-Tätigkeiten neben dem Beruf wahrzunehmen und dem Eingehen auf besondere Lebensumstände, wider.

Der Anteil der Professorinnen schwankte zwischen den **Fakultäten** erheblich (Stand 31.12.2023). In der Fakultät SW ist die Verteilung der Professuren mit 8 männlich besetzten Professuren und 6 weiblich besetzten Professuren am ausgewogensten, während in der Fakultät ME der Professorinnenanteil bei 29 Prozent liegt. An den Fakultäten WI, CB und INW, an denen die MINT-Studiengänge der HSMW verortet sind, beträgt der Professorinnenanteil 20 Prozent, knapp 16 Prozent bzw. 9 Prozent. Eine grafische Darstellung der Professorinnenanteile an den Fakultäten findet sich in Abbildung 13.

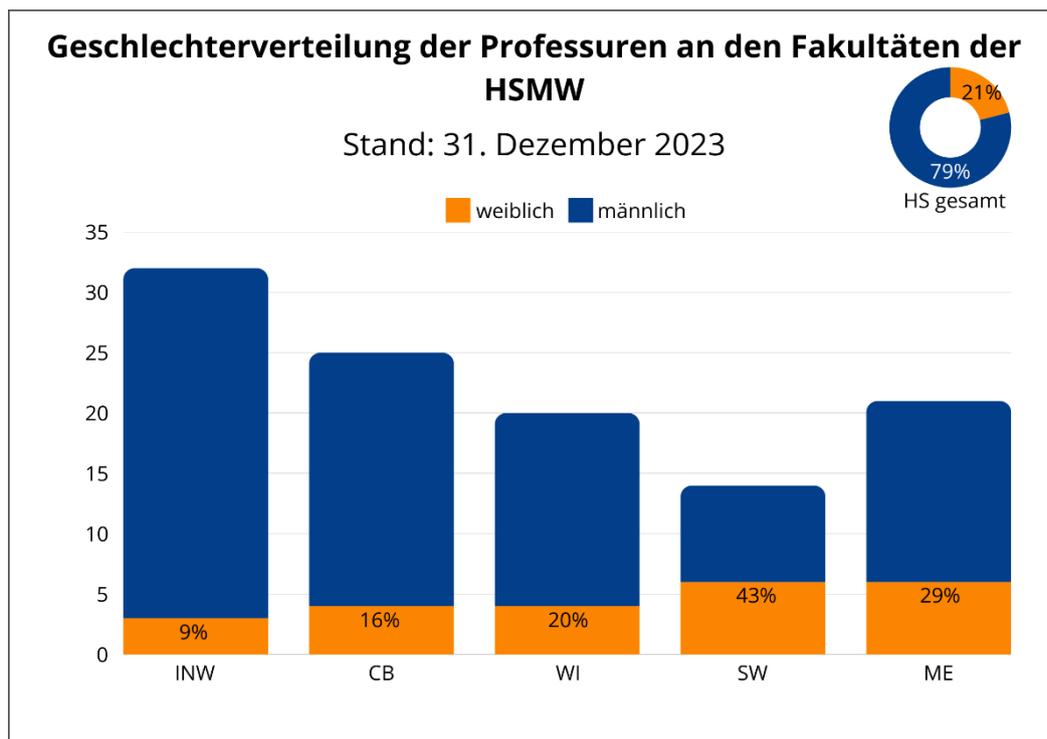


Abbildung 13: Geschlechterverteilung der Professuren an den Fakultäten (eigene Darstellung)

Im Zeitraum von 2018-2023 sind an der HSMW mit 43 Professuren<sup>9</sup> über ein Drittel der Professuren **neu besetzt** worden. Damit kam auf die Berufungskommissionen und Gleichstellungsbeauftragten eine herausfordernde Aufgabe zu, aber auch eine einmalige Chance, mit gezielten Maßnahmen Frauen zu berufen. An der HSMW sind die Berufungsverfahren einheitlich in der Berufsordnung geregelt und werden seit 2019 von einer zentralen berufungsbeauftragten Person begleitet.

An den Fakultäten INW und CB wurden die meisten Professuren neu besetzt. Von den jeweils 12 Neuberufenen sind an der Fakultät INW 3 weiblich und an der Fakultät CB 2 weiblich besetzt worden. An der Fakultät ME wurden die 8 neu zu besetzenden Professuren paritätisch besetzt. An der Fakultät SW wurden lediglich 5 Berufungsverfahren abgeschlossen, wobei 2 Frauen den Ruf erhielten. An der Fakultät WI wurden lediglich 3 Professuren neu besetzt, hier allerdings 2 davon mit Frauen.

Die HSMW hat in den letzten Jahren damit begonnen, zu untersuchen, wie sich die Frauenquote über die einzelnen Verfahrensschritte der Berufung hinweg verändert. Bei ge-

<sup>9</sup> Drei der Professorinnen wurden mittels einer Regelprofessur und zweier Vorgriffprofessuren durch das Professorinnenprogramm III gefördert.

nauerer Betrachtung des Jahres 2023 zeigt sich, dass von den 8 in diesem Jahr abgeschlossenen Berufungsverfahren, nur eins in der Berufung einer Frau mündete. Auf Listenplätze schafften es Frauen in drei Berufungsverfahren. Bei zwei der Ausschreibungen ging keine weibliche Bewerbung ein. Die Aufarbeitung der Berufungsverfahren des Jahr 2023 ist in Abbildung 14 dargestellt.

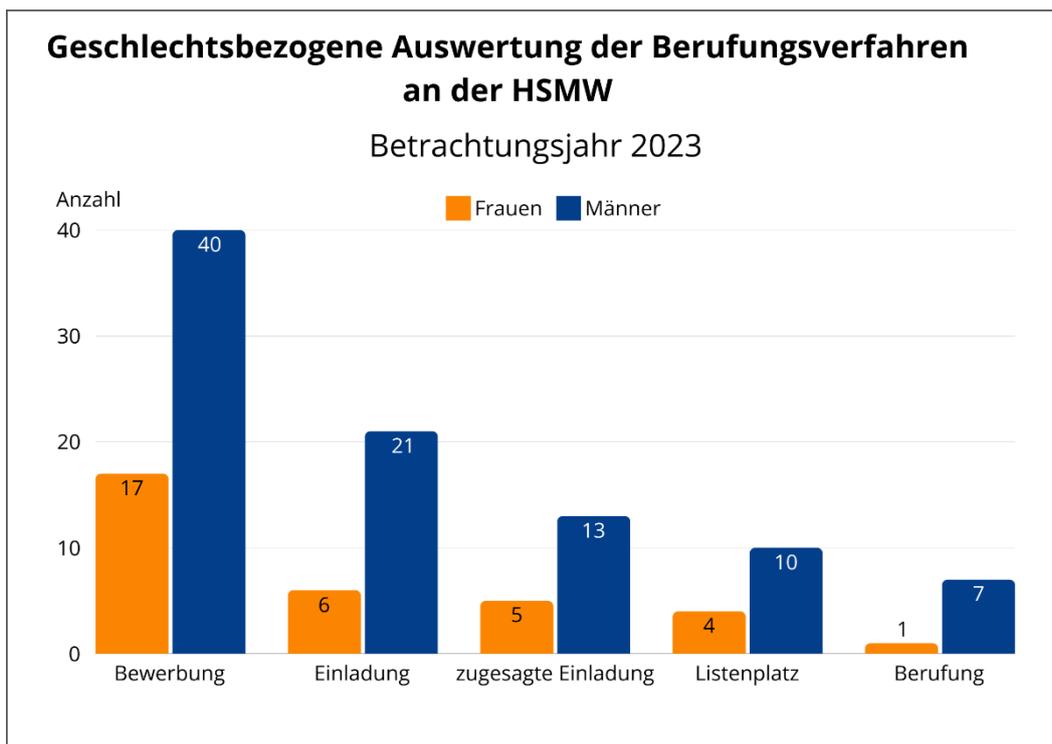


Abbildung 14: Geschlechtsbezogene Auswertung der Berufungsverfahren an der HSMW im Jahr 2023 (Stand: 31.12.2023) (eigene Darstellung)

#### 2.1.4 Zentrale und dezentrale Leitungen

In den Leitungspositionen der HSMW sind Frauen derzeit (Stand: 20.09.2024) deutlich unterrepräsentiert. Die gesamte **Hochschulleitung** ist durchweg männlich.<sup>10</sup>

Alle fünf **Fakultäten** der HSMW werden von Männern im Amt des Dekans geleitet. Der Frauenanteil auf Ebene der **Prodekan:innen** liegt bei 40 Prozent. Der Frauenanteil unter

<sup>10</sup> Von den 101 deutschen HAW wurden 25 im Dezember 2023 von einer Frau geleitet. Der Anteil entspricht somit 25 Prozent. (Quelle: Roessler, Isabel: Hochschulleitung in Deutschland - Update 2024 und Zeitvergleich, CHECK, Gütersloh, 11 Seiten, ISBN 978-3-947793-76-1)

den **Studiendekan:innen** liegt bei 15 Prozent, wobei diese nur aus den Fakultäten ME, CB und SW entstammen.

Die **Leitung der drei Institute** der HSMW ist ebenfalls durchweg männlich, wobei eines der Institute als stellvertretende Leiterin eine Frau gewählt hat.

Während die Frauenquote im **Senat** sehr niedrig ist – von den 14 Senator:innen ist eine weiblich, was einer Quote von 7 Prozent entspricht – wurden in den erweiterten Senat 5 Frauen gewählt, was einer Quote von 36 Prozent entspricht (Wahl vom 28.-30.05.24).

Der **Hochschulrat** ist das einzige Leitungsgremium der HSMW, das ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweist. Es sind mehr Frauen als Männer im Hochschulrat. Das Verhältnis liegt bei 4 Frauen zu 3 Männern. Ebenso ist der Vorsitz seit 2010 durchweg durch Frauen besetzt.<sup>11</sup> Eine zusammenfassende Übersicht der Leistungspositionen findet sich in Abbildung 15.

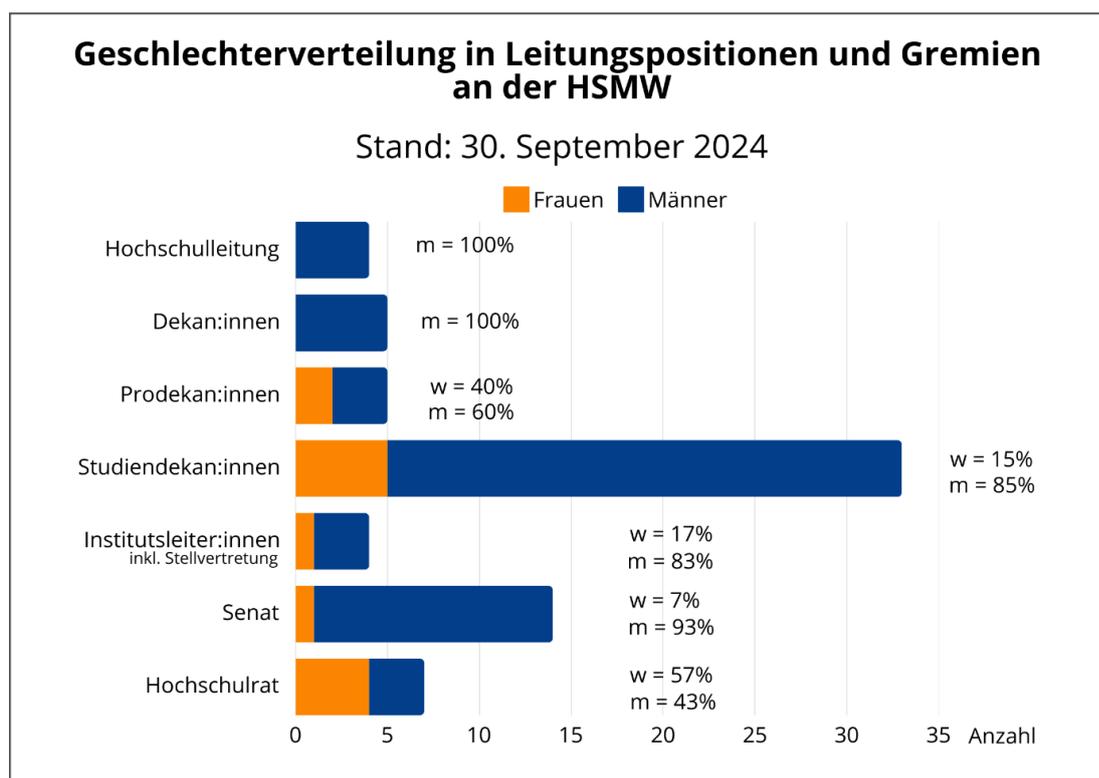


Abbildung 15: Geschlechterverteilung in Leitungspositionen und Gremien an der HSMW (Stand: 30.09.2024) (eigene Darstellung)

<sup>11</sup> Zum Vergleich: Im Durchschnitt waren im Jahr 2021 an deutschen Hochschulen lediglich 28,5 Prozent der Hochschulräte weiblich. (Quelle: Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen: <https://www.kc-sachsen.de/geschlechtergerechtigkeit-an-sächsischen-hochschulen.html> [Zugriff: 02.10.2024]).

Auch die Leitung großer **Drittmittelprojekte** prägt das Bild der HSMW nach innen und außen. Hier zeigt sich in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter ein negatives Bild. Von den 95 Projekten im Umfang von jeweils über 50.000 € wurden nur sechs Projekte von Frauen geleitet. Das entspricht einem Anteil von lediglich 6,3 Prozent. Die sechs Projekte verteilten sich auf drei Projektleiterinnen. Betrachtet man die Gesamtzahl der Drittmittelprojekte an der HSMW, liegt die Quote der projektleitenden Frauen mit 9,9 Prozent der 203 Projekte etwas höher. Zehn Frauen engagierten sich 2023 in der Leitung von Drittmittelprojekten.

#### 2.1.5 Hochschulmanagement und nicht wissenschaftliche Mitarbeitende

Zwar betrachtet die Leaky Pipeline nur die Entwicklung entlang des akademischen Karrierewegs, für die Gleichstellungsarbeit und eine gendersensible Kultur an der HSMW sind darüber hinaus aber auch das Hochschulmanagement und der nichtwissenschaftliche Bereich von zentraler Bedeutung.

Das Hochschulmanagement wird aktuell durch den Kanzler der HSMW geleitet. Neben dem Kanzlerbereich umfasst das Hochschulmanagement die Dezernate Personalwesen; Haushalt; Facility Management und Studierendenmanagement. Alle vier Dezernate der HSMW sind weiblich geführt. Mit Ausnahme des personell am stärksten besetzten Facility Managements überwiegen die weiblichen Beschäftigten dieser Dezernate die männlichen deutlich. Eine grafische Darstellung der Geschlechterverteilung im Hochschulmanagement (Stand 01.09.2024) findet sich in Abb. 16.

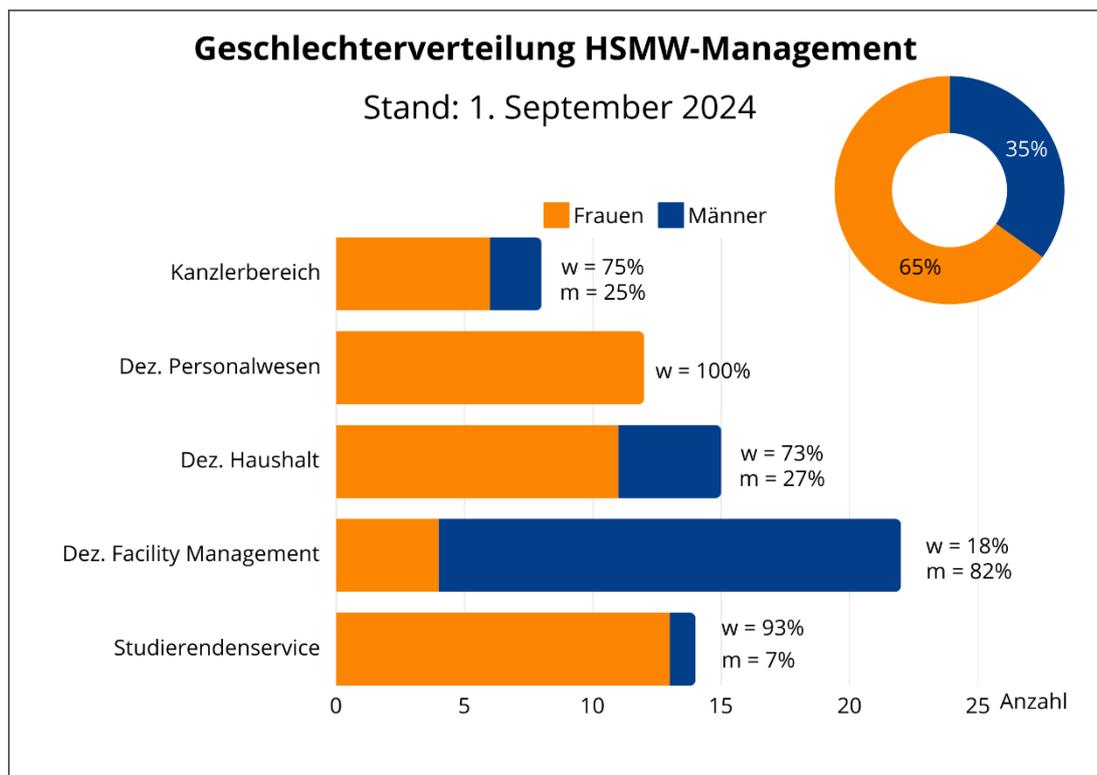


Abbildung 16: Geschlechterverteilung HSMW-Management (eigene Darstellung)

An der HSMW sind 259 der 592 Beschäftigten (Stand 31.12.2023) dem nicht wissenschaftlichen Bereich zugehörig.<sup>12</sup> Der Frauenanteil liegt im nicht wissenschaftlichen Bereich bei 57,5 Prozent.

## 2.2 Herausforderungen in Bezug auf Gleichstellungsaspekte

Im Folgenden soll auf die Herausforderungen der HSMW eingegangen werden, um die Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit an der HSMW darzulegen.

### Die HSMW ist eine „Schlanke Hochschule“:

Der Personalbestand liegt sowohl bei den Professor:innen als auch beim wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal deutlich unter dem der anderen, hinsichtlich der Studierendenzahlen, vergleichbaren Hochschulen des Freistaates. Daraus ergibt sich ein schlechteres Betreuungsverhältnis und eine höhere Arbeitsbelastung der Profes-

<sup>12</sup> Die Einteilung in wissenschaftlich und nicht wissenschaftlich erfolgt – unabhängig von der tarifrechtlichen Eingruppierung – nach den auszuführenden Tätigkeiten.

sor:innen und Mitarbeitenden der HSMW. Dies wirkt sich tendenziell negativ auf die Attraktivität der HSMW als Arbeitgeberin aus.

### **Die HSMW hat einen Standortnachteil:**

Der Standort der HSMW in einer Kleinstadt mit ländlichem Umfeld wirkt sich im Wettbewerb (bspw. mit Leipzig und Dresden) erschwerend auf die Anwerbung von qualifiziertem Personal aus. Hinzukommt, dass die Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz nur eingeschränkt über den Knotenpunkt Chemnitz gegeben ist.

### **Die HSMW hat kein Promotionsrecht und kein Tenure-Track:**

Die sächsischen HAW haben kein eigenes Promotionsrecht, wodurch die wissenschaftliche Personalentwicklung deutlich erschwert ist. Wissenschaftlerinnen, die sich in Richtung HAW-Professur qualifizieren möchten, kann die HSMW nur im Rahmen des Modells einer kooperativen Promotion mit einer Universität unterstützen. Ebenso hat die HSMW nicht die Möglichkeit, Tenure-Track-Positionen anzubieten, um herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen strukturiert zu qualifizieren.

### **Die HSMW hat keine hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten:**

Die Gleichstellung an der HSMW wird durchgängig im Nebenamt wahrgenommen<sup>13</sup>. Es gibt keine Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten im Hauptamt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist gleichzeitig die Frauenbeauftragte der HSMW. Unter der fehlenden Freistellung für Gleichstellungs- und Frauenförderungsthemen leidet die Gleichstellungsarbeit. Hinzukommt, dass die Relevanz der Gleichstellungsarbeit in manchen Bereichen nicht vollständig erkannt wird sowie Frauenförderinitiativen teilweise als diskriminierend gegenüber Männern wahrgenommen werden, was die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich erschwert.

---

<sup>13</sup> In §56 Absatz 4 des SächsHSG vom 31.05.2023 wurde neu aufgenommen, dass die Grundordnung vorsehen kann, dass die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule hauptamtlich beschäftigt wird. Zusätzliche finanzielle Ressourcen für die HAW, um die hauptamtliche Stelle einzurichten, sind jedoch nicht vorgesehen.

Durch die erfolgreiche Beteiligung am Professorinnenprogramm I und III konnten Ressourcen akquiriert und Entlastung geschaffen werden. Die HSMW hat daher im ersten Call des Professorinnenprogramms 2030 erneut einen Antrag eingereicht, dessen Bewilligung im Februar 2024 erfolgte. Nun besteht die Möglichkeit, bis zu drei Professorinnen-Stellen für bis zu fünf Jahre gefördert zu bekommen und im Rahmen dessen wichtige personelle Ressourcen und ein Budget für gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu erhalten.

### **3. Ziele**

Dieses Kapitel ist zweigeteilt. Im ersten Teil wird auf die Realisierung der Ziele des letzten Gleichstellungskonzepts eingegangen, während sich der zweite Teil mit den Zielen für die kommenden fünf Jahre befasst.

#### **3.1 Rückblick**

Im vorangegangenen Gleichstellungskonzept wurden folgende Gleichstellungsziele für den Zeitraum 2021 bis 2023 genannt, die auch in diesem Zeitraum umgesetzt werden konnten:

*1) Entwicklung eines „Orientierungsrahmens zur Praxis gendergerechten Kommunizierens“: Die HSMW setzte es sich zum Ziel, einen „Orientierungsrahmen zur Praxis gendergerechten Kommunizierens“ über einen breit angelegten Diskurs zu erarbeiten.*

Für die Erstellung dieses Orientierungsrahmens zur Praxis gendergerechten Kommunizierens bildete sich eine Austauschgruppe bestehend aus Vertreter:innen des Gleichstellungsbereichs, der Ansprechperson für Rechtsangelegenheiten und einer Vertreterin der Hochschulkommunikation. Zudem wurde der Kanzler:in-Bereich, das Prorektorat Forschung, der Studierendenrat und das Qualitätsmanagement der HSMW in den Erstellungsprozess einbezogen. Es wurde eine [„Empfehlung zur gendersensiblen Sprache“](#) sowie eine begleitende [Internetseite](#) aufgebaut. Das Gleichstellungsteam unterstützt darüber hinaus auch weiterhin gern bei der praktischen Umsetzung der Empfehlung.

2) Angebote für Weiterbildungsmöglichkeiten – Genderkompetenz fördern: Die HSMW setzte sich zum Ziel, das genderspezifische Informationsangebot für Interessierte (Studierende, Lehrende, Beschäftigte und ggf. Öffentlichkeit) weiter auszubauen.

Es wurden mehrere Weiterbildungsveranstaltungen angeboten:

- Es fand im April 2022 in Kooperation mit dem Landkreis Mittelsachsen die Online-Veranstaltung „Digitalisierung und Geschlecht. Einblicke in das Gutachten zum dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung“ statt. Als Referentin konnte Frau Mirjam Dierkes von der Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung / Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. gewonnen werden.
- Im November 2022 fand eine Veranstaltung zur Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen statt. Der Fokus dieser Veranstaltung war das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Zwei Referentinnen des Antidiskriminierungsbüro Sachsen führten durch die Weiterbildung.
- Im Oktober/November 2023 fand an der HSMW eine Weiterbildung zum Thema „Gendersensibilität in der wissenschaftlichen Lehre“ statt. Dafür wurde eine erfahrene externe Dozentin gewonnen. Organisiert wurde die Weiterbildung durch die Referentin Hochschuldidaktik der HSMW. Diese Weiterbildung richtete sich vor allem an die ESF-geförderten Kolleg:innen der HSMW.
- Im Dezember 2023 fand eine Weiterbildung zum Thema „(Neu-)Orientierung im Amt: Aufgaben, Rechtsstellung und Arbeitsgrundlagen von Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen“ durch das FrauenBildungsHaus Dresden e.V./Genderkompetenzzentrum Sachsen statt. Die Inhouse-Schulung hatte das Ziel, über die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten aufzuklären und dabei auch neue Kolleg:innen der Hochschule für das nebenamtliche Engagement zu begeistern und zur Kandidatur in der Wahlperiode 2024-2027 zu motivieren.
- Im November 2024 wurde abermals durch das FrauenBildungsHaus Dresden e.V./Genderkompetenzzentrum Sachsen eine Inhouse-Schulung zum Thema „Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Stellenbesetzungsverfahren (von der Ausschreibung bis zum Onboarding)“ angeboten. Das Angebot richtete sich vor allem an die Gleichstellungsbeauftragten sowie an Kolleginnen des Dezernats Personalwesen.

Vor dem Hintergrund des an der HSMW entstandenen Handbuchs Einstellungsverfahrens und der in diesem Zusammenhang auf der HSMW-Website veröffentlichten Informationen wurde die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Berücksichtigung des Gleichstellungsgedankens in den einzelnen Prozessschritten von Stellenbesetzungsverfahren thematisiert.

- Im Dezember 2024 wurden unter der Überschrift „Queer, offen & für alle - Kurzfilm-tour 2024“ fünf ausgewählten Kurzfilme aus dem Programm des FILMFEST DRESDEN an der HSMW gezeigt. Darunter war der aktuelle Gewinner des LUCA Filmpreises für Geschlechtergerechtigkeit und ein Best-of der letzten Jahre. Das Programm hinterfragte Geschlechterstereotype, beleuchtete die Lebensrealitäten von queeren Menschen und People of Color und forderte traditionelle Erwartungen heraus, um die Bereicherung unserer Gesellschaft durch Vielfalt zu betonen. Das Angebot war für alle Hochschulangehörigen kostenlos.
- Neben diesem Event und den Schulungen, die durch den Gleichstellungsbereich organisiert wurden, wurde auf der Internetseite der Gleichstellung über interessante, extern organisierte Weiterbildungsveranstaltungen informiert. Außerdem widmete sich an der HSMW der Dialog Kontrovers gleichstellungspolitischen Themen und das Gründernetzwerk Saxeed bot „Empowerment-Workshops für Frauen“ an.

*3) Entwicklung und Umsetzung eines gemeinsamen Gender-Diversity-Ansatzes: Im Hinblick auf den Diversity-Ansatz, den Gleichstellungsgedanken auf alle Geschlechter auszuweiten, setzte sich die HSMW zum Ziel, die Bereiche Gleichstellung, Inklusion, Betriebliches Gesundheitsmanagement und familiengerechte Hochschule stärker zu vernetzen, die Themenfelder der Chancengleichheit zu verknüpfen und ein gemeinsames Gender-Diversity-Konzept mit konsolidierten Maßnahmen zu erarbeiten.*

Auch dieses Ziel wurde während der Laufzeit des letzten Gleichstellungskonzeptes realisiert. Es bildete sich ein Arbeitskreis Diversity Management, in dem Vertreter:innen der genannten Bereiche mindestens einmal im Quartal zusammenkommen. Daneben wurde ein Beirat installiert, in dem Vertreter:innen der Hochschulleitung, des Personalrats und des Studierendenrats mind. einmal im Semester über die aktuellen Entwicklungen im

Diversity Management informiert werden und wichtige Impulse aus ihren Bereichen einbringen können.

Es wurde eine umfangreiche Internetseite zum Diversity Management aufgebaut, auf der sich die Unterseiten der einzelnen Säulen verorten. Darüber hinaus wurden Übersichtsseiten mit Ansprechpersonen für Studierende und Beschäftigte zur Unterstützung und Beratung von Betroffenen geschlechterspezifischer Diskriminierung und Gewalt sowie ein Flyer für neue Beschäftigte im Onboarding-Prozess an der HSMW erstellt. Damit wurde ein erster Schritt in Richtung Transparenz der Prozesse des Beschwerdesystems an der Hochschule getan. Ein zweiter wichtiger Schritt war die Benennung der Beschwerdestelle im September 2023. Sie ist vor allem für die Aufnahme, Dokumentation und Prüfung von Beschwerden sowie für die transparente Behandlung und Entwicklung von Lösungsvorschlägen zuständig. So ist es nun auch möglich, durch die Auswertung der Dokumentationen gezielte Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung und Gewalt abzuleiten und durch die Hochschulleitung durchzusetzen.

Die Säule Gleichstellung hat seit Beginn des Jahres 2023 den Vorsitz über das Diversity Management, daher ist die amtierende zentrale Gleichstellungsbeauftragte seit diesem Zeitpunkt als Vorsitzende des Diversity Managements tätig. Im April 2024 fand mit dem „Fest der Vielfalt“ die erste gemeinsame Veranstaltung des Diversity Managements für die Angehörigen der HSMW statt. Im Rahmen dieses Festes fand die Verleihung des Ingrid-von-Reyher-Preises an zwei herausragende Wissenschaftlerinnen der HSMW statt und es wurden fünf Masterstipendien für engagierte Studentinnen der HSMW vergeben. Durch zwei externe Referent:innen wurde ein Input und Gespräch zum Thema „Vielfältige Perspektiven auf Gleichstellung“ angeboten und es wurden drei Kurzfilme der Luca-Filmtour mit dem Schwerpunkt auf Gendergerechtigkeit gezeigt. Die Durchführung solcher Veranstaltungen soll auch als Maßnahme dienen, geschlechtsspezifische Diskriminierung und Gewalt in der Öffentlichkeit zu thematisieren.

### **3.2 Ziele für die Periode 2025-2030**

Die Ziele für die nächsten fünf Jahre leiten sich aus den im letzten Kapitel dargestellten statistischen Kennzahlen und Herausforderungen in Bezug auf Gleichstellungsaspekte, aus den umgesetzten Zielen der letzten Jahre sowie der aus der Online-Befragung aller HSMW-Beschäftigten durch das Gleichstellungsteam vom 27.08.2024 ab.

Es sollen in den kommenden Jahren drei Ziele verfolgt werden: Chancengleichheit fördern (Abschwächung der Leaky Pipeline) (3.2.1), Stärkung des Gleichstellungsbereichs (3.2.2) und Weiterentwicklung erfolgreicher Maßnahmen, um sukzessive die Rahmenbedingungen zu verbessern (3.2.3). Diesen drei Zielen lassen sich wiederum jeweils drei Handlungsfelder zuordnen, die im Folgenden unter Ableitung konkreter Maßnahmen vorgestellt werden.

Während sich das erste Ziel 3.2.1 „Chancengleichheit fördern“ mit dem Entgegenwirken der Leaky Pipeline an der HSMW beschäftigt, sollen die beiden weiteren Ziele 3.2.2 „Gleichstellung stärken“ und 3.2.3 „Weiterentwicklung erfolgreicher Maßnahmen – Rahmenbedingungen verbessern“ dazu beitragen, die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern und die chancengerechte Organisationskultur an der HSMW weiter zu verbessern. Ein starker Gleichstellungsbereich sowie optimierte Rahmenbedingungen haben nicht nur positive Auswirkungen für die Zugangsbedingungen und die Repräsentation von Frauen, sondern wirken sich positiv auf die Chancengleichheit aller Geschlechter an der HSMW aus, was sich bspw. in der Sensibilisierung für die Herausforderungen von Personen mit Fürsorgeverantwortung sowie für LGBTIQ+-Personen zeigt.

#### 3.2.1 Chancengleichheit fördern (Abschwächung der Leaky Pipeline)

In diesem Kapitel werden drei konkrete Handlungsfelder vorgestellt, die der Leaky Pipeline an der HSMW entgegenwirken sollen:

1. Steigerung des Anteils von Frauen an Professuren, in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebenen (zentral und dezentral);

2. Etablierung eines hochschulspezifisch angemessenen umfassenden Berufungsmanagements zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern;
3. Etablierung von hochschulspezifisch angemessenen Maßnahmen, die der Förderung und Qualifizierung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur dienen.

Handlungsfeld 1: Steigerung des Anteils von Frauen an Professuren, in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebenen (zentral und dezentral)

Die HSMW strebt die Steigerung des Anteils von Frauen an Professuren, in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebenen (zentral und dezentral) bis 2030 an. Als Hauptmaßnahme wird die direkte wertschätzende Ansprache geeigneter Professorinnen durch Dekan:innen bzw. die Hochschulleitung vorgeschlagen. Angestrebte selbstgesteckte Ziele<sup>14</sup> sind:

- den Anteil der Professorinnen an den Professuren von 21 Prozent auf mindestens 25 Prozent zu erhöhen, z.B. durch gendersensiblen Berufungsleitfaden (s.u.);
- den Anteil der von Frauen geleiteten größeren Drittmittelprojekte (über 50.000,00 €) von derzeit 6,3 Prozent auf mindestens 10 Prozent zu erhöhen, z.B. durch Professur-übergreifende Zusammenarbeit bei der Projektbeantragung;
- den Anteil der Studiendekaninnen an der Gesamtzahl der Studiendekan:innen von aktuell 15 Prozent auf mindestens 20 Prozent zu erhöhen, z.B. durch frühzeitige Ansprache und kollegiale Unterstützung;
- die Beteiligung der Frauen an den Fakultäts- und Institutsleitungen (Dekan:innen + Prodekan:innen bzw. Institutsleiter:innen + Stellvertretende Institutsleiter:innen) von aktuell knapp 19 Prozent auf mindestens 35 Prozent zu erhöhen, z.B. durch frühzeitige Ansprache und Übertragung von Führungsverantwortung an geeignete Professorinnen (um ein Frau-Mann-Team in der Fakultäts-/Institutsleitung zu ermöglichen);

---

<sup>14</sup> Die angestrebten selbstgesteckten Ziele der HSMW sind nicht mit fixierten Quotenvorgaben gleichzusetzen. Stattdessen sollen sie die Erwartungshaltung der HSMW hinsichtlich der angestrebten Geschlechterverteilung in den angesprochenen Bereichen widerspiegeln. Diese angestrebten Ziele zu erreichen, ist die gemeinsame Aufgabe aller Hochschulangehörigen, insb. derer mit Führungsverantwortung.

- den Anteil der Frauen an den Senator:innen der Hochschule von knapp 7 Prozent auf mindestens 20 Prozent zu steigern, z.B. frühzeitige Identifikation geeigneter Kandidatinnen und motivierende Ansprache (um eine hinsichtlich der Geschlechterverteilung möglichst ausgewogene Kandidat:innen-Liste für die Senatswahl herzustellen)
- den Anteil der Frauen an der Hochschulleitung (Rektor:in, Prorektor:innen, Kanzler:in) auf mindestens 25 Prozent zu erhöhen, z.B. durch gezielte Übertragung von Führungsverantwortung
- und den Anteil der Frauen an den 7 Hochschulratsitzen von aktuell 57 Prozent zu versteigern; z.B. durch gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen innerhalb und außerhalb der Hochschule.

In diesem Zusammenhang sollte studiengang- bzw. fakultätsspezifisch das Kaskadenmodell, das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in ihren „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ empfohlen wird, angestrebt werden. Es gründet auf der Idee, dass sich an Hochschulen die Zielgrößen für jede aufbauende wissenschaftliche Karrierestufe an den Ist-Größen der niedrigeren Karrierestufe orientieren sollte.

Um die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Besetzung von Leitungspositionen und Gremien zu gewährleisten, bezieht die Hochschulleitung die jeweils zuständige Gleichstellungsvertretung ein. Der Gleichstellungsbereich wird bei der Identifizierung von Barrieren und deren Abbau unterstützen. Beispielsweise sind Schulungen von Entscheidungsträger:innen in Bezug auf Gleichstellungsaspekte geplant. Des Weiteren ist die Erstellung einer Faktenübersicht vorgesehen, die für eine stärkere Berücksichtigung von Frauen in Leitungspositionen und Gremien spricht und der Hochschulleitung als Argumentationshilfe dienen kann.

Nur durch eine Steigerung des Frauenanteils an den Professuren der HSMW auf mindestens 25 Prozent kann es gelingen, eine stärkere Einbindung in (Leitungs-)Gremien umzusetzen, ohne die vorhandenen Professorinnen zu stark in ihren Aufgaben in Forschung, Lehre und Transfer einschränken zu müssen.

Die Einbindung in Entscheidungsprozesse ist für die einzelnen Wissenschaftlerinnen verbunden mit dem Aufbau überfachlicher Qualifikationen und einem Reputationserwerb, jedoch muss für die Gremienarbeit Zeit investiert werden, die für Forschung, Lehre und Transfer fehlt. Dies ist u. a. deshalb problematisch, weil Gremienarbeit aktuell als Bewertungskriterium bei Berufungsverfahren, der Drittmittelbeantragung u. ä. unzureichend berücksichtigt wird.<sup>15</sup>

Da der Anteil der Professorinnen an der Gesamtzahl der Professuren mit 21 Prozent sehr gering ist, entsteht durch die (auch gesetzlich verankerte) Forderung paritätischer Gremienbesetzungen auf dezentraler und zentraler Ebene bzw. einer anteilmäßig höheren Quote bei der Übernahme von Führungsverantwortung ein Spannungsfeld. Professorinnen, die ihre weibliche Perspektive durch die Mitarbeit in Gremien, z.B. Fakultät-/Institutsrat; Senat; Berufungskommissionen u. ä., einbringen oder größere Drittmittelprojekte leiten, sind rar. Insbesondere Professorinnen, die an Fakultäten berufen sind, an denen die Professorinnenquote sehr gering ist, beklagen, dass sie, um die Parität der Geschlechter in Berufungskommissionen, Prüfungsausschüssen u. ä. herzustellen, zu stark in die Gremientätigkeit eingebunden sind.

Wenn es gelingt, Frauen für **Gremientätigkeiten und Leitungsfunktionen** zu gewinnen kann die notwendige Expertise für eine Position in der Hochschul-, Fakultäts- bzw. Institutsleitung aufgebaut werden. Daher wird die HSMW zukünftig (vorzugsweise im bzgl. Frauen stark unterrepräsentierten MINT-Bereich) durch die Umsetzung zielgerichteter Maßnahmenpakete für Professorinnen die **Attraktivität von Gremientätigkeiten und Leitungsfunktionen steigern** durch<sup>16</sup>:

- Erhöhung der Sichtbarkeit, insb. Würdigung und öffentliche Bekanntmachung der Verdienste von Wissenschaftlerinnen (z. B. durch Veröffentlichungen auf der Hochschul-

---

<sup>15</sup> Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): „Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“: Zusammenfassung und Empfehlungen 2020, Bonn, S.19.

<sup>16</sup> Die Umsetzung der in den Spiegelstrichen 2-4 genannten Maßnahmen ist an die Bewilligung der Förderung der Regelprofessur im Professorinnenprogramm 2030 gebunden. Um dem Förderzweck zu entsprechen, richten sich diese Maßnahmen nur an das weibliche Geschlecht. Die im letzten Spiegelstrich genannte Maßnahme ist dagegen für alle Personen mit Care-Verpflichtungen zuträglich.

seite, in den internen Kanälen wie dem Beschäftigten- und dem Studierenden-Newsletter sowie auch hochschulübergreifend)

- Wertschätzung (finanzielle Unterstützung für Veröffentlichungen und Dienstreisen, gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten, Vergabe des Ingrid-von-Reyher-Preises u. ä.)
- Entlastung (für Gremienarbeit/ Leitungsverantwortung durch Hilfskräfte)
- Vernetzung (Professorinnen-Stammtisch für Austausch und Planung gemeinsamer Projekte)
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Anpassung der Sitzungszeiten der Gremien an die familiären Bedürfnisse der Mitglieder

Neben den in diesem ersten Handlungsfeld dargestellten Maßnahmen werden sich auch die in den beiden weiteren Handlungsfeldern beschriebenen Maßnahmen positiv auf die Förderung der Chancengleichheit auswirken.

### Handlungsfeld 2: Etablierung eines hochschulspezifisch angemessenen umfassenden Berufungsmanagements zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Um den Professorinnenanteil zu erhöhen, ist die gendersensible Ausgestaltung von Berufungsverfahren und -kriterien (bspw. durch die Berücksichtigung von Fürsorgeverantwortung) von entscheidender Bedeutung. Die Anzahl der Bewerberinnen in Berufungsverfahren ist in allen Fakultäten sehr niedrig. Von den acht Berufungsverfahren des Jahres 2023, entfielen insgesamt fünf auf die Fakultäten Soziale Arbeit und Medien, die eine relativ hohe Frauenquote unter den Studierenden und Absolvent:innen aufweisen. Dennoch bewarben sich in Summe auf die acht Berufungsverfahren nur 17 Frauen und 40 Männer. Ein weiteres Problem ist, dass viele Bewerberinnen ihre Bewerbung im Laufe des Verfahrens aus unbekanntem Gründen zurückziehen. Die Auswertung der Verfahren des Jahres 2023 zeigt, dass nur ein Verfahren mit der Berufung einer Professorin endete.

Entsprechend der HRK-Empfehlungen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen sollen zwei Wege gegangen werden, um langfristig mehr Frauen neu berufen zu können. Für die Realisierung beider Ansätze ist die enge Zusammenarbeit des Gleichstellungsbe-

reichs mit dem Dezernat Personalwesen, insb. mit der berufungsbeauftragten Person, von entscheidender Bedeutung.

1. „Aktive Rekrutierung zur Erweiterung des Kandidat:innenpools zum Regelfall in Berufungsverfahren machen“

Das aktive Rekrutieren soll an der HSMW gezielter eingesetzt werden, indem eine Systematisierung stattfindet, sodass gezielt neue Kanäle erschlossen werden können und eine einheitliche Ansprache erfolgt. Um vor allem Frauen in den MINT und ingenieurwissenschaftlichen Fächern gezielter anzusprechen, soll eine Übersicht über und der Zugang zu fachspezifischen Plattformen ausgebaut werden.

Sinnvoll ist in diesem Zuge auch der Aufbau eines Bewerbungsportals, über das die Bewerber:innen mittels Online-Passwort innerhalb kürzester Zeit nachvollziehen können, welche Meilensteine die Bewerbung bereits passiert hat und wann mit der nächsten Entscheidung zu rechnen ist. Dadurch steigt die Transparenz des Verfahrens und die Planbarkeit für die Bewerber:innen wird erhöht.

Weiterhin sollen die verschiedenen Maßnahmen zur Steigerung des Professorinnenanteils, die in den letzten Jahren bereits umgesetzt wurden, fortgeführt und weiterentwickelt werden. Es ist wichtig, in den Ausschreibungen für eine neue Professur (siehe Mustervorlage), auf die Vorteile einzugehen, die insb. weibliche Kandidatinnen ansprechen.<sup>17</sup> Dazu gehörten u.a. die Hervorhebung der Vorteile als Campus der kurzen Wege mit sehr guten Lehr- und Forschungsmöglichkeiten, die Zertifizierung als familiengerechte Hochschule sowie der Hinweis auf einen günstigen Wohnungsmarkt, der ein Wohnen und Leben in ländlicher Umgebung ermöglicht. Weiterhin ist in den Ausschreibungstexten für Professuren die gezielte Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben, zu verankern, sowie das Anwenden einer gendersensiblen Sprache, durch Neutralisierung, zu präferieren.

2. „Berufungsverfahren weiter professionalisieren und auf diesem Wege geschlechtergerechte Berufungsverfahren nachhaltig etablieren“

---

<sup>17</sup> Dies entspricht auch den Vorgaben des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (§5 (3) Sächsischen Gleichstellungsgesetzes).

Berufungsverfahren werden an der HSMW als ein zentrales Element der Hochschulentwicklung verstanden, mit dem Ziel, die Professorinnenquote nachhaltig zu steigern.

Die Berufsordnung der HSMW soll durch einen gendersensiblen Berufsleitfaden ergänzt werden, der alle Schritte von der Ausschreibung einer Professur bis hin zur Berufung umfasst. Dieser soll insbesondere Aspekte betrachten, wie Ansprache potenzieller Bewerber:innen in Ausschreibungen, Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten, Berücksichtigung von Mutterschutz- und Elternzeiten (akademisches Alter der Bewerber:innen) sowie von Fürsorgeverantwortung, Gewinnung von Gutachterinnen sowie Einladungs- und Welcomingpolitik zu Probevorlesungen und Berufungsgesprächen.

### Handlungsfeld 3: Etablierung von hochschulspezifisch angemessenen Maßnahmen, die der Förderung und Qualifizierung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur dienen

Die Qualifizierung des (weiblichen) wissenschaftlichen Nachwuchses an der HSMW ist insb. deshalb so schwierig, weil das Sächsische Hochschulgesetz in § 59 festlegt, dass zu den Berufungsvoraussetzungen an HAW eine fünfjährige berufliche Praxis zählt, von der mindestens 3 Jahre außerhalb des Hochschulbereiches ausgeübt worden sein muss. Das bedeutet für Wissenschaftler:innen an HAW, dass, anders als an Universitäten, kein nahtloser wissenschaftlicher Karriereweg (Studium, Promotion, Professur) erfolgen kann. Hinzu kommt, dass die Hochschule im freien Wettbewerb um die besten Köpfe geeignete Bewerber:innen nicht selten an die freie Wirtschaft verliert. Vor allem Schwangerschaft und Elternzeit veranlassen dazu, sich außerhalb des Wissenschaftsbetriebs nach Arbeitsstellen umzuschauen, die durch Entfristung Planbarkeit und Sicherheit gewährleisten. Um ebenfalls Sicherheiten an der HSMW zu schaffen, ist es sinnvoll, Nachwuchswissenschaftler:innen durch die Umsetzung gendersensibler Personalentwicklungsmaßnahmen zu fördern:

- Finanzierung von zwei Promotionsstipendien für Frauen, aus dem Budget der gleichstellungsfördernden Mittel des Professorinnenprogramms 2030.

- Etablierung interdisziplinärer Vernetzungsangebote, um sich gegenseitig zu unterstützen sowie gemeinsame fakultätsübergreifende Projekte zu entwickeln oder Publikationen zu verfassen, in Verantwortung der Hochschulleitung.
- Bereitstellen interner oder ggf. externer Qualifizierungsbausteine (Trainings, Workshops) zum Aufbau bzw. der Weiterentwicklung der Kompetenzen für eine HAW-Professur, an denen die Nachwuchswissenschaftler:innen teilnehmen können bzw. die gesondert für ihre Bedarfe konzipiert werden, in Zusammenarbeit mit dem Personalentwicklungsbereich der HSMW.<sup>18</sup>

### 3.2.2 Gleichstellung stärken

In diesem Kapitel werden drei konkrete Handlungsfelder vorgestellt, die vor allem dazu führen sollen, den Gleichstellungsbereich an der HSMW zu stärken:

4. Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrukturen an der HSMW mit dem Ziel, das Hochschulmanagement und die Studierenden besser unterstützen zu können;
5. Weiterentwicklung eines Gleichstellungscontrollings/-monitorings, um die strukturellen geschlechtsbezogenen Ungleichheiten objektiv messbar und sichtbar zu machen;
6. Optimierung von Prozessabläufen, um die ehrenamtliche Tätigkeit möglichst erfolgreich zu gestalten.

#### Handlungsfeld 4: Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrukturen an der HSMW

Die Erfahrungen und Herausforderungen der letzten Jahre sowie die wachsenden Anforderungen an die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen machen deutlich, wie wichtig es ist, dass die Gleichstellung an allen Fakultäten und zentralen Einrichtungen sowie auch im Hochschulmanagement mit einer eigenen dezentralen Vertretung ausgestattet ist. Bisher verfügen zwar die Fakultäten, das Institut für Wissenstransfer und Digitale Transformation (IWD) und das Laserinstitut über jeweils eine dezentrale Vertretung, das Institut für

---

<sup>18</sup> Die Finanzierung von Qualifizierungsbausteinen, die als Zielgruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen haben, ist aus dem Budget der gleichstellungsfördernden Mittel des Professorinnenprogramms 2030 möglich. Die Förderrichtlinie sieht nur das weibliche Geschlecht als Zielgruppe vor.

Kompetenz, Kommunikation & Sprachen (IKKS) teilt sich diese jedoch u.a. mit dem Zentrum für Informationsmanagement (ZIM). Hier soll, ebenso wie im Hochschulmanagement, eine eigene dezentrale Gleichstellungsvertretung vorgesehen werden. Im Bereich des Hochschulmanagements gibt es eine Vielzahl an Beschäftigten und eine relativ hohe Anzahl an Stellenbesetzungsverfahren. Da für diesen Bereich bisher keine dezentrale Gleichstellungsvertretung vorgesehen ist, übernimmt die zentrale Gleichstellung diese Verfahren. Dadurch werden die ohnehin begrenzten personellen Ressourcen stark belastet. Hinzukommt, dass die Gleichstellung durch die fehlende interne Anbindung nicht an den Entscheidungsprozessen innerhalb des Managements beteiligt ist und eine direkte Ansprechperson für Gleichstellungsthemen fehlt.

Bisher bleibt die Stimme der Studierenden weitgehend ungehört, da trotz der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit, in der Vergangenheit nur einmalig eine studentische Gleichstellungsvertretung an einer Fakultät gewählt wurde. Hinsichtlich der Besetzung des Gleichstellungsamtes durch Studierende besteht außerdem die Befürchtung, dass Beschäftigte in Beratungssituationen, aufgrund des hierarchischen Gefälles, Vorbehalte haben könnten. Wünschenswert wäre die Verstärkung der studentischen Vertretung im Gleichstellungsgremium, z.B. durch das Referat Gleichstellung und Diversity des Studierendenrats.

#### Handlungsfeld 5: Weiterentwicklung eines Gleichstellungscontrollings/-monitorings an der HSMW

Die HSMW wird im Rahmen der vorhandenen Strukturen das systematische Controlling und Monitoring der gleichstellungsrelevanten Kennzahlen der HSMW verstärken. Dies wird auch durch die Selbstverpflichtung der HRK (Punkt 5 der HRK-Empfehlung beschlossen auf der 38. HRK-Mitgliederversammlung vom 14.5.2024) adressiert.

Als Grundlage sollen die Daten dienen, die durch den Gleichstellungsplan der HSMW erhoben werden. Diese sollen strukturiert analysiert werden, um geeignete Maßnahmen

und Handlungsempfehlungen insb. zur Erhöhung der Frauenquote abzuleiten.<sup>19</sup> Im Nachgang soll über die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten die Rückmeldung an die betroffenen Bereiche, bspw. im Rahmen der Fakultätsrats-/ Institutsratssitzungen, erfolgen. Des Weiteren fließen die Ergebnisse in die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in den Arbeitsgruppen und Kommissionen der HSMW ein.

Seit Juni 2024 werden zudem gleichstellungsrelevante Statistiken datenschutzkonform auf der [Internetseite des Gleichstellungsbereichs](#) veröffentlicht.

Bisher kann in den statistischen Auswertungen nur zwischen den Geschlechtern „Frau“ und „Mann“ unterschieden werden. Ein wichtiger Schritt, um alle Geschlechter darstellen zu können, wäre somit deren Erfassung. Hierfür sollen in den nächsten Jahren die personenbezogenen Formulare der HSMW für Beschäftigte und Studierende entsprechend angepasst werden.

#### Handlungsfeld 6: Optimierung von Prozessabläufen

Die Prozesse der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Stellenbesetzungsverfahren ihrer Fakultäten/Institute/Zentralen Einrichtungen sollen weiterentwickelt werden. Informationswege sind teilweise noch nicht klar definiert und etabliert, so dass die Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen oder die Einladung zu Vorstellungsgesprächen teilweise sehr kurzfristig erfolgen. Vor dem Hintergrund, dass die Gleichstellungsbeauftragten ihre Aufgabe nur als Nebenamt ausüben und zusätzlich in Lehrtätigkeiten oder Projekten eingebunden sind, ist ihre Teilnahme an Personalbesetzungsverfahren in diesen Fällen nicht immer sicherzustellen. Zudem konnte in einigen Fakultäten bzw. zentralen Einrichtungen keine Vertretung für die dezentrale Gleichstellung gewählt werden, was dazu führt, dass einige Bewerbungsgespräche ohne die Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten stattfinden müssen. Das Ziel ist, bereits im Zusammenhang mit der geplanten Stellenausschreibung in das Verfahren eingebunden zu werden. Dies ist auch deshalb angezeigt, da dadurch die Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit haben, auf die gendersensible Ansprache in der Stellenbeschreibung, die aktive Verteilung der Ausschrei-

---

<sup>19</sup> Die strukturierte Analyse der Kennzahlen und datenschutzkonforme grafische Aufbereitung wird durch die Personalmittel im Zusammenhang mit dem Professorinnenprogramm 2030 möglich.

bung über relevante Veröffentlichungswege und die Einladung aller geeigneten Personen zu Vorstellungsgesprächen zu achten. Zukünftig soll u.a. zu diesem Zweck eine engere Abstimmung mit dem Personalrat und dem Dezernat Personalwesen der HSMW erfolgen.

### 3.2.3 Weiterentwicklung erfolgreicher Maßnahmen – Rahmenbedingungen verbessern

In diesem Kapitel werden drei konkrete Handlungsfelder vorgestellt, die dazu führen sollen, die Bedingungen, in welche die Gleichstellung an der HSMW eingebettet ist, zu ver-  
stetigen und weiter zu verbessern:

7. Stärkung der Zusammenarbeit mit Akteur:innen im Umfeld der Gleichstellung
8. Erhöhung der Sichtbarkeit und des Verständnisses für Gleichstellungsthemen, durch interne Kommunikation, Weiterbildung & Sensibilisierung
9. Unterstützung des MINT-Bereichs an der HSMW (MINT-Interesse wecken)

#### Handlungsfeld 7: Stärkung der Zusammenarbeit mit Akteur:innen im Umfeld der Gleichstellung an der HSMW

##### *1. Familienfreundliche Hochschule & Dual Career*

Neben den neuen Maßnahmen, tragen insb. das etablierte Kinderbetreuungs- sowie das Dual Career Angebot der HSMW dazu bei, die Gleichstellung an der HSMW zu stärken. Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen weiterhin nach innen und außen kommuniziert werden und ein fester und gelebter Bestandteil der Hochschulkultur bleiben. Zu diesem Zweck soll die Vielfalt der Karrierewege und Lebensentwürfe von Frauen aus den verschiedenen Fakultäten in enger Abstimmung mit der Hochschulkommunikation, z.B. durch Video- oder Internetbeiträge, in der Öffentlichkeit vorgestellt werden.<sup>20</sup>

Für den Zeitraum der Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule (bis Mai 2025) hat die HSMW sich das Ziel gesetzt, die Kindererziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung von Dienstaufgaben (beziehungsweise dem Studium) langfristig vereinbar zu gestalten. Zusätzlich sollen die Führungspersonen auf jeder Ebene

---

<sup>20</sup> Diese Maßnahme wird durch die finanziellen Mittel im Zusammenhang mit dem Professorinnenprogramm 2030 möglich und hat deshalb das weibliche Geschlecht als Zielgruppe.

dafür sorgen, dass insbesondere Gremiensitzungen zu familienfreundlichen Zeiten abgehalten werden. Weiterhin ist es wichtig, zu etablieren, dass die vorgesetzten Personen in regelmäßigem Austausch mit Personen stehen, die sich in Elternzeit bzw. Mutterschutz befinden, um abzustimmen, welche Bedarfe für eine Beschäftigung nach der Babypause existieren und, um den Einbezug in Drittmittelbemühungen zu gewährleisten.

Eine Analyse der Elternzeitmonate, die von den Beschäftigten im Zeitraum von 2017-2022 genommen wurden, zeigt, dass Frauen im Durchschnitt 9,75 Monate zusätzlich zum Mutterschutz in Elternzeit gehen, während Väter, die die Elternzeit in Anspruch nehmen, nur 2 Monate die Hochschule verlassen.<sup>21</sup> Daher zielt diese Maßnahme vor allem darauf ab, jungen Müttern den beruflichen Wiedereinstieg an der HSMW zu erleichtern.

Der Dual Career Service der HSMW unterstützt in Ergänzung dazu mitziehende Partner:innen neuer Hochschulmitglieder bei der Fortsetzung der eigenen Karriere, z.B. in Bezug auf die Arbeitsplatzsuche und Orientierung.

## *2. Diversity Management*

Nachdem in den letzten Jahren der Aufbau des Diversity Management an der HSMW und die Einbindung der Säule Gleichstellung in das Diversity Management der HSMW im Mittelpunkt der Bemühungen stand, sollen in den kommenden Jahren geeignete Schritte zum Aufbau einer stärker intersektional agierenden Gleichstellungsarbeit gegangen werden. Studien zeigen, dass das Merkmal „Geschlecht“ in den seltensten Fällen unabhängig von weiteren Dimensionen, wie bspw. Herkunft, Nationalität und Behinderung, als Ursache für Chancenungleichheit angesehen werden kann. Es sollen daher gemeinsame Prozesse für Beratungen, Weiterbildungen, Monitoring usw. aufgebaut werden.

## *3. Studienerfolgsprojekte*

Die Hochschule Mittweida setzt seit April 2024 zur Steigerung des Studienerfolgs unter besonderer Berücksichtigung der Erreichung der Geschlechterparität vier Teilprojekte

---

<sup>21</sup> 6 von 18 Vätern haben ihre Elternzeitmonate gesplittet, hingegen haben das nur 3 von 20 Müttern auch so getan. Die restlichen 17 Mütter haben ihre komplette Elternzeit direkt an den Mutterschutz angeschlossen und ihre Tätigkeit an der HSMW somit durchgehend pausiert.

um. Ziel ist eine ganzheitliche Vorgehensweise entlang des „Student Life Cycle“ des Studienerfolgsmanagements zur Verringerung der hohen Abbruchquoten. Wobei die Anstrengungen sich, entsprechend der Förderrichtlinie, vor allem auf die Abbruchquoten von Frauen und die Studiengänge der Fakultäten INW, CB sowie WI richten. Weiterhin sollen im Zuge der gendersensiblen Aufbereitung der [Digital Campus Website](#) fortlaufend weitere Beiträge entstehen, um für Gleichstellungsthemen zu sensibilisieren.

Es wird angestrebt, mit den Kolleg:innen der Studienerfolgsprojekte eng zusammen zu arbeiten, um bei der Erreichung der Ziele zu unterstützen. Eine Verlinkung der Gleichstellungsseite auf die bisher bereits für die Digital Campus HSMW-Internetseite entstandenen Internetbeiträge wurde als ein erster Schritt bereits realisiert.

#### *4. Personalrat & Dezernat Personalwesen*

Der Gleichstellungsbereich hat, wie bereits beschrieben, viele Schnittstellen mit dem Personalrat und dem Dezernat Personalwesen der HSMW. Durch die regelmäßige Teilnahme der Projektmitarbeiterin Gleichstellung an den Sitzungen des Personalrats soll die Zusammenarbeit weiter verstärkt werden. Auch mit dem Dezernat Personalwesen besteht, insb. durch die Zusammenarbeit in der AG „Einstellungsverfahren“ bzw. „Offboarding“, ein regelmäßiger Austausch zu Gleichstellungsthemen. Hinsichtlich der Entwicklung eines gendersensiblen Berufungsleitfadens, der Ideen zur Realisierung des Aktiven Rekrutings sowie zur Optimierung der Prozesse zur Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten gibt es zusätzliche Arbeitsfelder für die darüberhinausgehende Zusammenarbeit.

#### *Handlungsfeld 8: Erhöhung der Sichtbarkeit und des Verständnisses für Gleichstellungsthemen, durch interne Kommunikation, Weiterbildung & Sensibilisierung*

Das Gleichstellungsteam an der HSMW hat in den letzten Jahren eine umfangreiche Internetpräsenz erarbeitet. Dennoch machen die Gleichstellungsbeauftragten die Erfahrung, dass die Gleichstellungsarbeit oft unbemerkt bleibt.<sup>22</sup> Viele Studierende und Beschäftigte kennen das Gremium und/oder seinen Aufgabenbereich nicht, wie auch die vom Gleich-

---

<sup>22</sup> 67 Prozent der Teilnehmenden an einer hochschulweiten Online-Befragung vom 27.08.2024 unter den Beschäftigten der HSMW gaben an, dass sie die Website zum Thema Gleichstellung an der HSMW bisher noch nicht besucht haben.

stellungsgremium durchgeführte HSMW-Beschäftigten-Befragung vom 27.08.2024 zeigt. Daher ist es auch weiterhin ein wichtiges Ziel, durch Weiterbildungsangebote, Veranstaltungen, Informationsportale sowie regelmäßige Beiträge in den internen Kanälen, wie Beschäftigten- und Studierenden-Newslettern, sowie internen Webangeboten noch präsenter zu werden. Dazu zählt auch, dass die Gleichstellungsbeauftragten Organisator:innen von Fachkonferenzen zur geschlechtergerechten Ausgestaltung beraten, bspw. mit dem Vorschlag, weibliche bzw. diverse Speaker:innen einzuladen; Genderaspekte in Forschung und Teamzusammensetzung in (zentralen) Förderanträgen und Drittmittelprojekten der Hochschule mitdenken oder bei Repräsentationsmöglichkeiten der Fakultäten/Institute für das Thema der Chancengleichheit aller Geschlechter zu werben.

Eine Maßnahme, die gezielt dafür entwickelt wurde, um die Sichtbarkeit für Gleichstellungsthemen zu erhöhen, ist die Vergabe des Ingrid-von-Reyher-Preises an Beschäftigte und/oder Studierende der HSMW. Dieser Preis soll auch weiterhin alle zwei Jahre an der HSMW verliehen werden.

Ebenso soll die Vergabe der Promotionsstipendien für Frauen als gleichstellungsfördernde Maßnahme mit dem Ziel, der Leaky Pipeline entgegenzuwirken, fortgeführt werden.<sup>23</sup> Durch die Bewerbung der Stipendien und die regelmäßige Kommunikation zu den fortschreitenden Promotionsvorhaben bleibt das Thema in der Hochschulöffentlichkeit präsent. Weitere Maßnahmen zur Förderung der Forschung von Frauen sind die Auslobung von Preisen für herausragende Abschlussarbeiten und ggf. die Möglichkeit der Finanzierung der Open-Access-Veröffentlichung der Ergebnisse. Beide Maßnahmen können aus dem Budget der gleichstellungsfördernden Maßnahmen des Professorinnenprogramms 2030 umgesetzt werden, nachdem die Kriterien für die Verleihung/Vergabe festgelegt wurden.

Um die Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte zu erhöhen, sollen die Weiterbildungsmöglichkeiten zu Gleichstellungsinhalten weiter ausgebaut werden. Eine Zielgruppe dafür sind bspw. die ESF-Stipendiat:innen bzw. ESF-geförderten Nachwuchsforschungsgruppen der HSMW. Das Ziel ist es, durch die Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen die Kom-

---

<sup>23</sup> Die Finanzierung erfolgt aus den gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 und richtet sich daher nur an das weibliche Geschlecht.

munikationskultur in Bezug auf Diversität und Chancengleichheit zu stärken und einen Perspektivwechsel bei den Hochschulangehörigen zu erreichen. Diese sollen durch ein vielfältiges genderspezifisches Informationsangebot einen niedrighschwelligigen Zugang zu genderspezifischem Wissen erhalten. Diskriminierende Situationen/Vorgehensweisen sollten dadurch schneller erkannt und vermieden werden können. Passgenaue Angebote, bspw. Trainings für spezielle Zielgruppen, können geschaffen bzw. vermittelt werden, wenn durch das Gleichstellungsmonitoring besondere Problembereiche sichtbar wurden. Des Weiteren soll das gezielte Training der Gleichstellungsbeauftragten dafür Sorge tragen, dass in Fällen von Diskriminierung oder sexualisierter Gewalt die davon betroffenen Personen zielgerichtet unterstützt werden.

Ein weiterer Aspekt betrifft die Sensibilisierung der Forschenden und Lehrenden für die Genderdimension in den jeweiligen Lehr- und Forschungskontexten. Über die Sensibilisierungsarbeit hinaus soll die Genderperspektive in Forschungszusammenhängen und in der Lehre implementiert werden, beispielsweise durch das Angebot von Informationsveranstaltungen (Fachvorträge, Workshops, Seminare) sowie durch die Beratung und Zusammenarbeit mit den jeweiligen Struktureinheiten und dem Qualitätsmanagement. Der Gleichstellungsaspekt ist bei der Beantragung einer Vielzahl an Forschungsförderungen zu beachten. Insb. ist hier das EU-Rahmenprogramm Horizont Europa zu nennen, bei dem Genderaspekten eine sehr wichtige Rolle zukommt. Der Gleichstellungsbereich bietet daher Beratungsangebote für die Beschäftigten an, um darüber bei Anträgen auf Forschungsförderung zu unterstützen.

#### Handlungsfeld 9: Unterstützung des MINT-Bereichs an der HSMW (MINT-Interesse wecken)

Von besonderer Bedeutung sind für die HSMW die sog. MINT-Fächer. Es sind Maßnahmen zu ergreifen, um Schüler:innen für MINT zu interessieren, Student:innen in den MINT-Fächern zu halten, Absolvent:innen eine Karriere in MINT zu ermöglichen. Es wird Chancengleichheit angestrebt, daher sollen insb. MINT-Professorinnen gewonnen sowie diese bei der Übernahme von Leitungsfunktionen und Gremienarbeit besonders entlastet werden (siehe Abbildung 17).

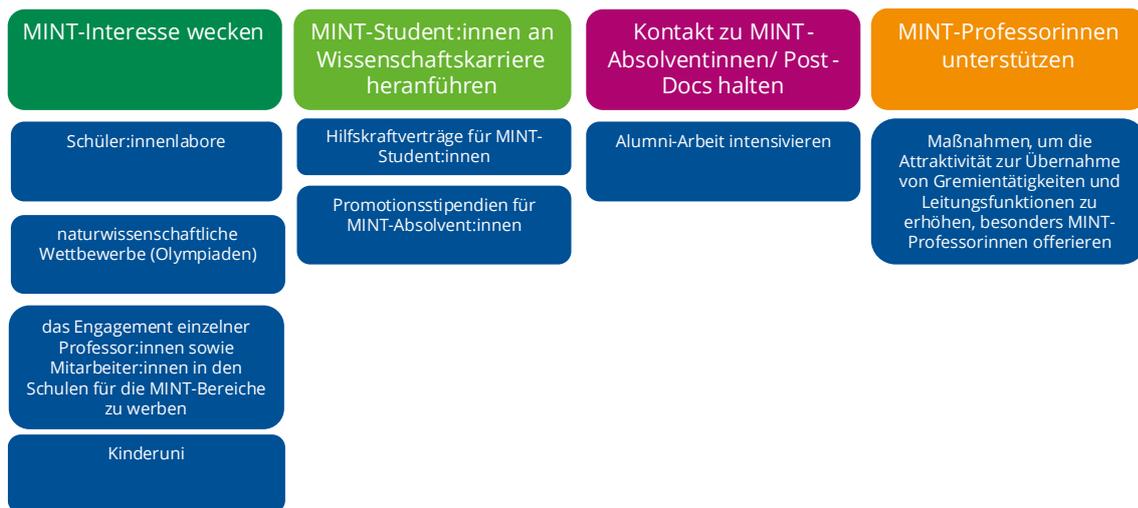


Abbildung 17: Förderung des MINT-Bereichs an der HSMW (eigene Darstellung)

Zu den etablierten Maßnahmen, um für ein MINT-Studium Interesse zu wecken, zählen Schüler:innenlabore, naturwissenschaftliche Wettbewerbe (Olympiaden), aber auch das Engagement einzelner Professor:innen sowie Mitarbeiter:innen in den Schulen für die MINT-Bereiche zu begeistern. Im Sinne der Chancengleichheit ist es wichtig, bereits im Grundschulalter anzusetzen, um frühzeitig Begeisterung zu wecken und der Verfestigung von Stereotypen entgegenzuwirken. Das am längsten bestehende und bewährteste Nachwuchsförderungsangebot für Kinder zwischen 8 und 12 Jahren ist die Kinderuni, in der wissenschaftliche Themen für Kinder aufbereitet, angeboten werden. Zusätzlich dazu müssen Formate für die Altersklassen 13-18 Jahre entwickelt und umgesetzt werden. Das aktuell noch fehlende Angebot in diesem Bereich sollte, ebenso wie die Kinderuni, durch das IKKS organisiert und umgesetzt werden. Gegebenenfalls ist eine Beschränkung auf einzelne Pilotprojekte wie z.B. den „Speed-Bachelor“ notwendig.

Leistungsstarke Studentinnen sollen über Hilfskraftverträge an den Wissenschaftsbereich als potenziellen Karriereweg herangeführt werden. Nachwuchswissenschaftlerinnen des MINT-Bereichs sollen über die Personalentwicklungsmaßnahmen gefördert werden.

Ziel ist es außerdem, dass auch die Alumni-Arbeit zu weiblichen High-Potentials neben verstärktem Kontakthalten der Fakultäten bzw. einzelner Lehrenden durch Maßnahmen der Hochschulkommunikation intensiviert wird.

Da die Professorinnen in den MINT-lastigen Fakultäten INW, WI und CB stark unterrepräsentiert sind und daher übermäßig in Gremientätigkeiten der Fakultät eingebunden werden müssen, um einen Kulturwandel zu erreichen, sollen insb. sie durch die obengenan-

ten Maßnahmen (Kapitel 3.2.1) unterstützt werden. Ihre Vorbildwirkung kann nicht hoch genug bewertet werden.