

## **Gleichstellungskonzept der Evangelischen Hochschule Darmstadt – Für Gleichstellung, Antidiskriminierung und Anerkennung von Vielfalt (2024-2029)**

Die Evangelische Hochschule Darmstadt sieht sich dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter verpflichtet. Darüber hinaus ist es erklärtes Ziel, gegen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung sowie ethnischer und sozialer Herkunft, Race, Religion und Weltanschauung, Beeinträchtigung und Behinderung wie auch Alter, zu wirken. Mit diesem Gleichstellungskonzept verfolgt entsprechend die EHD eine mehrdimensionale Strategie: Im Sinne eines Twin Track Ansatzes soll es zum einen darum gehen, konkrete gleichstellungspolitische Maßnahmen zu ergreifen und Ziele zu verfolgen, die die Situation Einzelner verbessern. Zum anderen soll das Gleichstellungskonzept auch dazu dienen, Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung als Querschnittsthema in allen Arbeitsbereichen und -zusammenhängen der Hochschule zu verankern. Dabei sollen neben der Kategorie Geschlecht auch weitere Vielfaltsdimensionen berücksichtigt und in ihren Wechselwirkungen miteinander analysiert und bearbeitet werden (Intersektionalität).

Ziel dieses Konzeptes ist es, die Rahmenbedingungen in der Hochschule entsprechend zu gestalten und darüber hinaus in gesellschaftliche Verhältnisse zu wirken. Prinzipiell orientiert sich die Evangelische Hochschule Darmstadt (EHD) am Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG). Das Gleichstellungskonzept der EHD gründet auf der Verfassung der EHD, den Kirchengesetzen der beiden Hessischen Landeskirchen (EKHN und EKKW), dem Hessischen Hochschulgesetz (HessHG), dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) und dem Chancengleichheitsgesetz der EKHN (ChGIG).

Für die EHD gelten die Ziele Gleichstellung und Antidiskriminierung in besonderer Weise, da sie sich als evangelische SAGE Hochschule (Studienangebote in den Bereichen Soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung und Bildung) in der Verantwortung sieht, einerseits Teilhabe und Partizipation für die Adressat\*innen der Praxis, Forschung sowie der Lehre zu befördern und andererseits Ausschließungsprozesse und Diskriminierung (selbst-)kritisch in den Blick zu nehmen und abzubauen. Wesentliches Ziel ist deshalb in diesem Zusammenhang SAGE-Fächer und SAGE-Berufe in ihrer gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Relevanz sichtbar zu machen und aufzuwerten.

Wir begreifen die Förderung von Frauen\*<sup>1</sup> und eine Gleichstellung im Geschlechterverhältnis als einen Prozess, der über das Erreichen quantitativer Ziele innerhalb der eigenen Organisation hinausgeht. Als SAGE Hochschule liegt der EHD vielmehr die politische Selbstverpflichtung zugrunde, soziale Infrastrukturen zu schaffen sowie im/materielle Bedingungen herzustellen, die die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen in Vielfalt befördern und ein Leben in Würde und Anerkennung unterstützen.

Unsere Studiengänge sehen sich verpflichtet, interdisziplinär, theoriegeleitet, empirisch forschend Praxis zu reflektieren und kooperative, interdisziplinäre Wissenschaft(-politik) zu

---

<sup>1</sup> Das Sternchen verweist auf den Konstruktionscharakter von Geschlecht. Es soll verdeutlichen, dass wir uns auf Personen beziehen, die sich unter Bezugnahme auf den Begriff „Frau“ definieren, definiert werden bzw. sichtbar gemacht werden. Mit Blick auf die Benachteiligung und Diskriminierung von Menschen, die sich nicht in der Norm von Zweigeschlechtlichkeit verorten wollen, sehen wir unsere Verantwortung in der Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes ausdrücklich auch gegenüber trans\*, inter\* und nicht-binären Menschen.

fördern. Ziel ist es, eine reflektierte Professionalisierung in allen Handlungsbereichen von Sozialer Arbeit, Bildung und Erziehung, Gesundheit und Pflege zu stärken, sowohl in der Forschungsorientierung als auch in der disziplinären Weiterentwicklung. Zentrales Augenmerk liegt dabei auf der Professions- bzw. Professionalisierungsdebatte und dem Aufdecken vergeschlechtlichter/vergeschlechtlichender Strukturen. Wesentliche Themenkomplexe sind geschlechterhierarchische Arbeitsteilungen, intersektionale Ungleichheitsverhältnisse der Vergeschlechtlichung von sozialen Tätigkeiten, der Careverhältnisse sowie der Gestaltung inklusiver Settings wie Teilhabe/Partizipation.

Die EHD setzt sich diesem Selbstverständnis entsprechend (hochschul-)politisch dafür ein, Berufe im Bereich Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege, Erziehung, Bildung und Diakonie gesellschaftlich aufzuwerten. Insbesondere macht sie es sich zur Aufgabe, die berufspolitischen Anliegen dieser nach wie vor als Frauenberufe geltenden Berufsgruppen sichtbar zu machen und zu stärken. Als Ziele lassen sich benennen: stärkere Berufsautonomie, höhere Gehälter und gesellschaftliche Anerkennung, das Einräumen von Aufstiegsoptionen und fachspezifischer Forschung wie nicht zuletzt eine bessere Ressourcenausstattung der SAGE-Berufe.

Das Konzept gliedert sich in unterschiedliche Abschnitte. Zunächst wird auf die Geschlechterverteilung in den unterschiedlichen Statusgruppen der Hochschule Bezug genommen und es werden daran anschließende Schlussfolgerungen gezogen. Im Anschluss wird auf Gender als ein Querschnittsthema von Lehre und Forschung im Kontext einer SAGE-Hochschule eingegangen. Nach der Darstellung bereits vorhandener Maßnahmen und Strategien werden schließlich Ziele für die Gleichstellungsarbeit der Jahre 2024-2029 benannt und diese mit konkreten Maßnahmen verknüpft.

**Geschlechterverteilung an der Hochschule** (Stand Januar 2024)

Studierende:

	<b>Studierende insgesamt</b>	<b>m</b>	<b>%</b>	<b>w</b>	<b>%</b>	<b>d</b>	<b>%</b>
<b>Anzahl</b>	1327	318	24,0 %	997	75,1 %	12	0,9 %

Beschäftigte:

Entgeltgruppe	Stellenumfang 100%				Stellenumfang 99-75%				Stellenumfang 74 - 50%				Stellenumfang <50%				insgesamt				Unterrepräsentanz von
	w	m	w %	m %	w	m	w %	m %	w	m	w %	m %	w	m	w %	m %	w	m	w %	m %	
B 2	0	1	0%	100%	0	0			0	0			0	0			0	1	0%	100%	w
C 3	1	2	33%	67%	0	0			0	0			0	0			1	2	33%	67%	w
C 2	15	6	71%	29%	2	0	100%	0%	2	0	100%	0%	0	0			19	6	76%	24%	m
A 15	0	1	0%	100%	0	0			0	0			0	0			0	1	0%	100%	w
E 12	1	5	17%	83%	4	2	67%	33%	5	1	83%	17%	1	1	50%	50%	11	5	69%	31%	m
E 11	0	4	0%	100%	0	0			1	0	100%	0%	1	0			2	6	25%	75%	w
E 10	1	0	100%	0%	0	0			1	0	100%	0%	0	0			1	0	100%	0%	m
E 9	0	0			0	0			1	0			0	0			1	0	100%	0%	m
E 8	1	0	100%	0%	0	0			1	0	100%	0%	1	0			2	0	100%	0%	m
E 7	7	0	100%	0%	7	0	100%	0%	4	0	100%	0%	1	0	100%	0%	19	0	100%	0%	m
E 6	0	0			0	1	0%	100%	1	1	50%	50%	1	0	100%	0%	2	2	50%	50%	erfüllt
E 5	1	0	100%	0%	0	0			0	0			0	0			1	1	50%	50%	erfüllt
E 4	0	0			0	0			0	0			0	1			0	1	0%	100%	w
E 3	0	0			0	0			0	0			2	0			2	0	100%	0%	m
E 2	0	0			1	0	100%	0%	3	0	100%	0%	0	0			4	0	100%	0%	m
SHW/WHK	8	3	73%	27%													8	3	73%	27%	m

Als Hochschule, die ihren Schwerpunkt in den sogenannten SAGE Fächern hat, verwundert es kaum, dass der Anteil von Frauen vergleichsweise überdurchschnittlich bis sehr hoch ist. Dies betrifft insbesondere den Anteil der Frauen\* unter den Studierenden. Auch bei den professoralen Mitgliedern der Hochschule liegt er bei derzeit ca. 70%. Die Hochschule hat sich dem Land Hessen gegenüber dazu verpflichtet, mindestens 50 % ihrer Professuren mit Frauen\* zu besetzen. Allerdings repräsentieren diese 50% nicht die Geschlechterverteilung der Studierenden in den SAGE Fächern. Damit sich diese auch auf der Ebene wissenschaftlicher Karrierewege und Leitungsebenen der Hochschule abbildet, sollen entsprechend des Kaskadenmodells strukturelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine entsprechende Repräsentanz auch auf Leitungsebene gewährleisten.

Um Frauen\* in Forschung und Lehre nachhaltig zu fördern, sollen insbesondere diese unter den Masterstudent\*innen sowie wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen für eine wissenschaftliche Qualifizierung und Laufbahn ermutigt, beraten und gefördert werden. Gleichzeitig ist anzustrebendes Ziel, den Anteil männlicher Studierender in den SAGE-Fächern zu erhöhen.

Auch die wissenschaftsunterstützenden Dienste gehören zu den Bereichen, in denen statistisch viele Frauen\* beschäftigt sind, insbesondere in den unteren Gehaltsstufen. Es ist zudem erkennbar, dass viele der hier Beschäftigten in Teilzeit beschäftigt sind. Für sie sind Entwicklungs- und Aufstiegsperspektiven zu schaffen, die einen Wechsel in Vollzeit oder auch andere/höhere Positionen ermöglichen. Der Unterrepräsentanz von Männern im wissenschaftsunterstützenden Bereich soll durch geeignete Maßnahmen entgegengesteuert werden.

**Gender als Querschnittsthema in Lehre und Forschung**

Der EHD ist es als SAGE-Hochschule wichtig, Gender als zentrales Querschnittsthema in die Lehre kritisch einzubinden. Die Auseinandersetzung mit und Problemstellungen einer genderreflektierten Professionalisierung gilt es systematisch in die Curricula einzuarbeiten sowie bei der Neu- und Weiterentwicklung von Studiengängen als Querschnittsaufgabe zu berücksichtigen. Hier steht neben der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht und der Vergeschlechtlichung von Handlungsfeldern der SAGE-Berufe und von Care-Arbeit im Allgemeinen die Entwicklung einer genderreflektierten und -reflektierenden Haltung im Fokus.

Anliegen der SAGE-Hochschule ist es, Orte zur Verständigung zu schaffen, um aus den unterschiedlichen Disziplinen Bezüge zur trans- und interdisziplinären Geschlechterforschung herzustellen und die Relevanz der Geschlechterforschung für Disziplin und Profession in den SAGE-Wissenschaften zu thematisieren sowie Professions- und Geschlechterforschung systematisch miteinander zu verzahnen. SAGE-Hochschulen gilt es als geeignete Orte für Geschlechterforschung sichtbar zu machen, die gesellschaftskritische und professionspolitische Herausforderungen wahrnehmen, analysieren und produktive Handlungsperspektiven entwickeln können. Hierbei können theoretische Zugänge der Geschlechterforschung wie Geschlecht als Strukturkategorie, Doing Gender und hegemoniale Männlichkeit fruchtbar gemacht werden.

Eine bedeutsame Frage ist zudem, wie koproduktive Gender-Wissensbildungsprozesse in den SAGE-Wissenschaften initiiert und gestaltet werden müssen, um Forschung als partizipativen Lern- und Erkenntnisprozess – zwischen Wissenschaft und Praxis - gemeinsam mit (anleitenden) Fachkräften und Adressat\*innen/Nutzer\*innen wie auch Studierenden zu gestalten und Artikulations- und Verständigungsräume für einen fachlichen und lebensweltlichen Austausch zu eröffnen. Dabei geht es darum, differente Wissensformen und Wissensbestände miteinander in Verhandlung zu bringen und fachpolitische Mandate in der Trias zwischen Hochschule – beruflicher Praxis und Studium gemeinsam zu formulieren und öffentlich sichtbar zu machen.

Wichtiger Bestandteil für eine kritische Auseinandersetzung mit Gender in der Lehre ist eine gendersensible Sprache. Alle Hochschulangehörigen sind aufgefordert, sich mit Sprache auseinanderzusetzen, die Verwaltung hält entsprechende Briefvorlagen etc. vor.

Prinzipiell sollen gleichstellungsorientierte und Vielfalt anerkennende Kompetenzen über die Themen in der Lehre hinaus gefördert und strukturell unterstützt werden. Die Hochschuldidaktik erfordert die Fähigkeit von Lehrenden, Diversität zu erkennen, mit dieser (selbst)reflektiert umzugehen und bewusst auf strukturelle Bedingungen in Hochschule im Speziellen und in Gesellschaft im Allgemeinen zu achten sowie in eine kritische Praxis umzusetzen. Im Sinne einer mehrdimensionalen, intersektionalen Gleichstellungsarbeit gilt es zudem, gegen dichotomes Denken und Etikettierungen zu wirken und Differenzachsen der Ungleichheit zu dekonstruieren.

### **Maßnahmen und Konzepte**

Um den Prozess um Gleichstellung zu sichern, sind folgende Funktionen und Strukturen an der Hochschule bereits fest verankert:

#### **Beauftragte für Chancengleichheit/Frauenbeauftragte**

Im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung ist die Position des\*der Beauftragten für Chancengleichheit/Frauenbeauftragte vorgesehen. Der\*die Beauftragte für Chancengleichheit/Frauenbeauftragte ist gem. § 3 Abs. 2 Nr. 2 der Verfassung der EHD Funktionsträgerin der Hochschule. Er\*sie wird gem. § 6 Abs. 13 der Verfassung vom Präsidium bestellt. Vorschlagsrecht hat gem. § 9 Abs. 1 Nr. 16 der Senat. Die Aufgaben richten sich nach dem Chancengleichheitsgesetz der EKHN (ChGIG) sowie nach § 6 des Hessischen Hochschulgesetzes i. V. m. §§ 15 ff. des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung

von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGIG).

Studierende wie auch Beschäftigte der Evangelischen Hochschule sind mehrheitlich weiblich. Dies bedeutet jedoch keineswegs, dass aus diesem Grund Gleichstellungspolitik nicht nach wie vor wesentlich die Belange von Frauen\* betrifft. Sowohl gesellschaftlich als auch in Organisationen wie einer Hochschule erfahren Frauen und LGBTIQ eine strukturelle Benachteiligung, die sich nicht ausschließlich quantitativ bemisst. Auch in Berufungsverfahren und bei der Besetzung von Führungspositionen ist nach wie vor auch im SAGE-Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen\* festzustellen. Des Weiteren gibt es Themen wie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, die auch weiterhin überwiegend Frauen\* betreffen und die Beratung durch eine Frau\* erforderlich erscheinen lassen. Vor dem Hintergrund der jüngst veröffentlichten Studie zu Missbrauchsfällen innerhalb der evangelischen Kirche verlangt dieses Thema eine besondere Beachtung und Sensibilität.

Aus den genannten Gründen erscheint es uns nach wie vor sinnvoll und notwendig, dass die Position des\*der Beauftragten für Chancengleichheit/Frauenbeauftragten mit einer Frau\* besetzt wird. Dies entspricht zudem auch der Situation an anderen Hochschulen und Universitäten in Hessen, da im HessHG die Besetzung der Position mit einer Frau vorgegeben ist (vgl. § 6 Abs. 3 HessHG).

Gleichwohl ist davon auszugehen, dass auch Männer im SAGE-Bereich von spezifischen Formen der Diskriminierung betroffen sind, die ebenfalls auf die vergeschlechtlichten Strukturen des Feldes und gesellschaftlich produzierte Geschlechterverhältnisse zurückzuführen und entsprechend in den Blick zu nehmen sind.

Die Beauftragte lädt jedes Semester mindestens einmal zum Forum lehrender Frauen\* ein, um die Belange von Frauen an der Hochschule, vor allem im Bereich Lehre und Forschung, zu diskutieren und Weiterentwicklungen in diesen Bereichen anzustoßen. Das Forum lehrender Frauen\* soll perspektivisch weiterentwickelt bzw. ergänzt werden durch ein Frauen\*plenum der Hochschule.

Die Beauftragte unterstützt die Hochschule insgesamt und wirkt an der Umsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik der Hochschule mit, u.a. im Rahmen von Einstellungs- und Berufungsverfahren, aber auch bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen und Maßnahmen sowie beim inhaltlichen Austausch an der Hochschule bzw. zwischen verschiedenen Beauftragten. Gleichwohl ist die Gleichstellung aller Geschlechter sowie die Antidiskriminierungsarbeit eine Querschnittsaufgabe, der sich alle Gremien und Funktionsträger\*innen der Hochschule verpflichtet sehen.

Zudem steht die Beauftragte bislang als Ansprechperson für Antidiskriminierung sowie insbesondere bei Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zur Verfügung. In Zukunft soll dies unter den Studierenden und den Beschäftigten offensiver kommuniziert werden.

Über die Ausübung der Tätigkeiten wird einmal pro Semester hochschulöffentlich berichtet.

Kooperationen und Netzwerke

Die EHD ist, in Person der Beauftragten und anderer Vertreter\*innen, an unterschiedlichen Netzwerken und Kooperationen beteiligt, u. a. am hessischen Netzwerk Gender in der Lehre, sowie am gffZ (Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen) als Teil des Netzwerkes für Frauen- und Genderforschung hessischer Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Darüber hinaus veranstaltet die Hochschule Tagungen und Veranstaltungen und ist durch unterschiedliche Vertreter\*innen in den verschiedenen Fachgesellschaften und -verbänden zu Gender-Themen vernetzt.

### Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie bzw. Care Arbeit

Um die Situation der Vereinbarkeit an der Hochschule zu verbessern, wurde eine Senatskommission Familienfreundliche Hochschule als ständige Einrichtung der akademischen Selbstverwaltung unter Beteiligung aller Berufsgruppen und Fachbereiche sowie Studierender, vertreten durch das ASTA Referat StumiKi, eingesetzt. Diese Kommission ist gleichermaßen Adresse für die Eingabe von Bedarfen als auch Impulsgeberin für die Fortentwicklung familienorientierter Maßnahmen. Ziel ist es, in einem fortlaufenden, reflexiven Prozess die Bedingungen an der EHD so zu gestalten, dass Hochschulangehörige Arbeit, Studium und familiäre Sorgearbeiten gut miteinander vereinbaren können. Zu diesem Zweck hat sich die Hochschule erfolgreich um die Aufnahme in das Audit für das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung bemüht. Die Auditierung fand im Juli 2022 statt, die erfolgreiche Zertifizierung erfolgte im September 2022. In diesem Konzept wurden zahlreiche Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden mit Sorgeverantwortung (weiter)entwickelt und realisiert.<sup>2</sup>

Grundsätzlich arbeitet die EHD mit einem weiten Verständnis von Familie, denn Familie als sozialer Zusammenhang des verbindlichen Einstehens füreinander wird auf vielfältige Weise gelebt. So fasst die EHD unabhängig von Geschlechtsidentitäten als Familie alle Lebensformen auf, bei denen Menschen, direkte und verbindliche Verantwortung und Sorgearbeit für andere übernehmen, ob sie sich um Kinder oder pflegebedürftige Menschen kümmern, ob sie allein oder in einer Lebensgemeinschaft leben, verheiratet sind oder nicht, ob es sich um eine biologisch definierte Familie oder eine Wahlfamilie handelt. In diesem Sinne folgt sie der Position der EKD, für die Familie dort ist, wo ein familiales Zusammengehörigkeitsgefühl existiert: *„Die Menschen, die wir zur Familie zählen, leben nicht unbedingt gemeinsam unter einer Adresse – das heißt aber nicht, dass es nicht liebevolle Zuwendung, vielfältigen Austausch, Unterstützung, Hilfeleistung, Gespräche, kurz: familiales Zusammengehörigkeitsgefühl gibt.“* Familie ist für die EHD somit dort, wo Menschen ihre Beziehungen zu anderen Menschen als familiäre erfahren, sie als solche leben und verbindlich füreinander Verantwortung übernehmen.

Für Studierende im Studiengang Soziale Arbeit Bachelor wie Master besteht die Möglichkeit, in Teilzeit zu studieren. Auch in anderen Studiengängen ist hier ein steigender Bedarf zu erkennen, weshalb dieses Thema im Rahmen zukünftiger (Re-)Akkreditierungen diskutiert und ggf. neu geregelt werden wird.

---

<sup>2</sup> <https://www.eh-darmstadt.de/hochschule/ueber-uns/familienfreundliche-hochschule/>

Am Studienstandort der EHD in Darmstadt gibt es einen zusammen mit dem Referat Studierende mit Kind (StumiKi) von AStA und HAsTA eingerichteten Eltern-Kind-Raum und einen Wickelraum. Die Betreuung des Raumes findet zwischenzeitlich u.a. durch das Referat statt. Der AStA stellt zudem sicher, dass das Mensaessen für Kinder gratis ist. In der Mensa werden kindgerechte Stühle vorgehalten.

Am Studienstandort Schwalmstadt-Treysa gibt es einen Wickelraum im Bibliotheksgebäude. In der Bibliothek ist außerdem ein Aufenthaltsbereich für (Klein)Kinder mit Sitzkissen und (Bilder)Büchern eingerichtet. Auch an diesem Standort wurde inzwischen ein Eltern-Kind-Raum eingerichtet. Der HAsTA stellt sicher, dass das Mensaessen für Kinder gratis ist. Auch dort werden in der Mensa kindgerechte Stühle vorgehalten.

Darüber hinaus besteht für Studierende der Hochschule die Möglichkeit bei der Evangelischen Hochschulgesellschaft, in Krisensituationen in kleinem Umfang monetäre Unterstützung zu beantragen. Die Studienstiftung unterstützt Studierende in existenziellen Notlagen.

### Nachteilsausgleich

Für Studierende, die zu den bestehenden Herausforderungen eines Studiums sich noch mit weiteren Hindernissen wie gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen auseinandersetzen müssen, besteht die Möglichkeit für einen Nachteilsausgleich (nach §13 der Rahmenprüfungsordnung vom 28.01.2013 in der Fassung vom 29.04.2019). Ebenso können dies Studierende, die besondere familiäre Verantwortung tragen (z. B. Mutterschutz, Elternzeit, Pflege Angehöriger) in Anspruch nehmen. So kann geregelt werden, die Prüfungsleistungen ganz oder teilweise in einer verlängerten Bearbeitungszeit oder gleichwertige Prüfungsleistungen in einer anderen Form zu erbringen.

### Mutterschutz

Zum 01.01.2018 trat das neue Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium – Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Kraft. Das Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und nun auch am Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Da die gesetzlichen Regelungen zum Mutterschutz für Beschäftigte und Studentinnen jeweils spezifische Auswirkungen haben bzw. vom Arbeitsplatz bzw. Studiengang abhängig sind, wird dies auch individuell und situationsbezogen bearbeitet. Hinweise hierzu gibt es im „Leitfaden für Studieren mit Kind“. Ein Verfahren zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen und zur Beratung der Studierenden ist erarbeitet worden und befindet sich aktuell in der Erprobung.

### Gleichstellung und Gesundheitsförderung

Die Hochschule sieht sich auch in der Verantwortung, gesundheitsfördernde Maßnahmen und Angebote zu verankern sowie Unterstützung bei gesundheitsbezogenen Herausforderungen anzubieten. Darüber hinaus soll im Sinne einer gesundheitsfördernden Hochschulentwicklung ein Gesundheitsmanagement aufgebaut werden, bei dem über die Verhaltensebene hinaus Prozesse und Strukturen analysiert und weiterentwickelt werden. Aktuell wird hierfür ein Konzept erarbeitet, bei dem eine enge Verzahnung mit dem Bereich Chancengleichheit/Gleichstellung der Geschlechter integriert wird.

Räumliche Ausstattung

Die Hochschule ist auch für Menschen mit Mobilitätseinschränkung und Menschen mit Kinderwagen nutzbar, wenngleich hier noch weitere Anstrengungen getätigt werden müssen. Sowohl das Hochhaus mit den Sekretariaten, das alte Verwaltungsgebäude und das Rathgeber-Haus sind mit Fahrstühlen ausgestattet. Das barrierefreie WC befindet sich jeweils im Erdgeschoss.

Im Hörsaal im Rathgeber-Haus am Studienstandort Darmstadt wurde Platz geschaffen, der von Rollstuhlfahrer\*innen oder für Kinderwägen genutzt werden kann.

Am Studienstandort Schwalmstadt-Treysa sind die Seminar- und Verwaltungs-Räume (eine Etage im Haus Bethanien) mit Allgender-Toiletten ausgestattet und barrierefrei zugänglich, ebenso die Bibliothek (sie ist über Fahrstuhl bzw. Kellereingang zur unteren Etage der Bibliothek erreichbar). Auch am Studienstandort Darmstadt wurden All-Gender-Toiletten geschaffen.

Im Bibliotheksgebäude am Studienstandort Darmstadt (RE) befindet sich eine barrierefreie Toilette.

**Folgende Ziele sind für den Zeitraum 2024-2029 formuliert und mit Maßnahmen hinterlegt:**

**1. Strukturelle Ziele und Maßnahmen zur Verankerung von Gender als Querschnittsthema an der Hochschule**

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum
<ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung einer einheitlichen kontinuierlichen Dokumentation und Statistik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufbereitung der Daten jeweils zum 01.04. und 01.10. eines Jahres</li> <li>Jährliche Information und Beratung zur jeweils aktuellen Statistik im Senat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ab 2024</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Entgegenwirken von Unterrepräsentanz auf Leitungsebenen mit dem Ziel, 50 % der Leitungspositionen mit Frauen besetzt zu haben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluation und Monitoring zur Besetzung von Gremien und Führungspositionen</li> <li>Gezielte Ansprache und ggf. Qualifizierung von Kandidat*innen des unterrepräsentierten Geschlechts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortlaufende Umsetzung</li> <li>50 % bis 2029</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffung von Weiterentwicklung- und Aufstiegsperspektiven innerhalb der Hochschulverwaltung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitenden und Führungskräften</li> <li>• Gezielte Ansprache von weibl. Mitarbeitenden insbesondere der unteren Entgeltgruppen für konkrete neu zu schaffende oder zu besetzende Positionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fortlaufend</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Barrierefreier und geschlechtergerechter Campus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neugestaltung des Außengeländes unter den Gesichtspunkten Sicherheit, Antidiskriminierung und Barrierefreiheit</li> <li>• Beleuchtungssituation überprüfen und verbessern</li> <li>• Bereitstellung unterschiedlicher Toiletten (Frauen/Allgender), ausgestattet mit Menstruationsartikeln</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2025</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gender- und diversitätssensible Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung eines gender- und diversitätssensiblen Konzepts zur Öffentlichkeitsarbeit durch die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>• Überprüfung und Überarbeitung von Bild- und Textsprache durch die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>• Präsentation der Themen Gleichstellung/Antidiskriminierung und Familienfreundlichkeit auf der Homepage</li> <li>• Weiterentwicklung des Flyers gendergerechter Sprache</li> <li>• Diskussion zu gendergerechter Sprache in Lehre, Forschung und Verwaltung</li> <li>• Entwicklung eines Konzepts zur Teilnahme am Boys Day</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bis Ende 2024</li> <li>• bis Ende 2024</li> <li>• bis 2025</li> <li>• 2024</li> <li>• Ab 2024</li> <li>• Bis zum Boys Day 2025</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung einer Kampagne „Harte Arbeit gibt es nicht nur in der Fabrik – SAGE-Berufe aufwerten“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung der Kampagne: 2025/26</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der Ausstattung des Bereichs Antidiskriminierung und Chancengleichheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffung eines Büros für Chancengleichheit und Antidiskriminierung mit adäquater personeller und finanzieller Ausstattung</li> <li>• Einführung eines Funktionskontos für den Bereich Chancengleichheit, verwaltet durch die Beauftragte für Chancengleichheit/Frauenbeauftragte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung des Büros bis Anfang 2025</li> <li>• Einführung des Funktionskontos zum 01.01.2024</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung von trans* Personen an der EHD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementierung einer Regelung zur unbürokratischen Namensänderung für Studierende vor einer entsprechenden behördlichen Änderung</li> <li>• Erarbeitung einer entsprechenden Regelung für Beschäftigte der EHD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bis zum 01.04.2024</li> <li>• bis 01.10.2024</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer zentralen Beschwerdestelle</li> <li>• Erarbeitung eines Konzeptes zur Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bis Ende 2024</li> <li>• bis Anfang 2025</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verzahnung der Themen Gesundheitsmanagement und Geschlechtergleichstellung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung und Erprobung eines Präventionskurses für den Umgang mit Menstruationsbeschwerden an der EHD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2024/2025</li> </ul>

## 2. Ziele in Lehre und Forschung

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum
-------	-----------	----------

<p>Curriculare Verankerung von Gender und Geschlechterverhältnissen als Querschnittsthemen in der Lehre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verankerung des Themas gendersensible Sprache als Bestandteil der Einführungen in das wissenschaftliche Arbeiten</li> <li>• Verankerung der Auseinandersetzung mit den Geschlechterverhältnissen an SAGE-Hochschule sowie der Auseinandersetzung mit Weiblichkeits- und Männlichkeitskonstruktionen</li> <li>• Verankerung entsprechender Lehrveranstaltung in bestehenden Modulen</li> <li>• Überprüfung der Modulstrukturen bei (Re-)Akkreditierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ab 2024</li> <li>• bis Ende 2028</li> </ul>
<p>Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen*</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientierung am Kaskadenmodell: d. h. der Anteil von Frauen einer Ebene, soll sich an dem Frauenanteil der darunterliegenden Ebene orientieren</li> <li>• Entwicklung eines Konzeptes zur gezielten Ansprache von Studentinnen für die Weiterqualifizierung in der Wissenschaft durch die Studienberatung und die Studiengangsleitungen</li> <li>• Einführung einer Veranstaltung analog zum Teilzeitforum</li> <li>• Ansprache von Studentinnen* für Beiträge in den Coffee Lectures</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fortlaufend</li> <li>• bis 2026</li> <li>• ab WiSe 2024/25</li> <li>• fortlaufend</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherstellung von Gender- und Diversity-Kompetenz von Lehrenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausweisen von Gender- und Diversity-Kompetenz als Anforderung in allen Stellenausschreibungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ab 2024</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitstellung von entsprechenden Weiterbildungsangeboten</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von Forschungsvorhaben im Bereich der Gender- und Diversity-Studies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überarbeitung der Kriterien interne Forschungsförderung</li> <li>• Beratung, Fortbildung und Förderung zu entsprechenden Themen durch das Servicecenter Forschung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2024</li> <li>• ab 2024</li> </ul>

### 3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum
Verbesserung der der Studienorganisation im Hinblick auf Familie/Sorgearbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfung von Teilzeitmodellen für die Studiengänge, die diese bislang nicht vorsehen</li> <li>• Erarbeitung eines Konzeptes zur Unterstützung der Kinderbetreuung von Studierenden und Beschäftigten</li> <li>• Evaluation des Konzeptes zur Beratung von Schwangeren und zum Umgang mit Mutterschutz und Elternzeit im Studium</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfung von Teilzeitmodellen bis spätestens 2028</li> <li>• schrittweise Erarbeitung des Kinderbetreuungskonzept bis 2028</li> <li>• Evaluation des Beratungskonzeptes bis Ende 2024 und Weiterentwicklung 2026</li> </ul>
Rezertifizierung Familienorientierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation und Monitoring der bereits vorhandenen Maßnahmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zunächst bis 2025 (1.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Weiterentwicklung von Maßnahmen und Erhebung von (neuen) Bedarfen</li></ul>	Rezertifizierung)
Unterstützung pflegender Angehöriger	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entwicklung eines Konzepts zur Unterstützung Pflegender Angehöriger</li><li>• Einführung eines*r Pflegelotsen*in</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• bis 2025</li><li>• ab 2024</li></ul>

Beschlossen am 22.04.2024 durch den Senat der Evangelischen Hochschule Darmstadt



Prof. Dr. Uwe Becker  
Präsident