

**KONZEPT FÜR  
GLEICHSTELLUNG UND  
PARITÄT DER  
HOCHSCHULE WISMAR**

# Konzept für Gleichstellung und Parität der Hochschule Wismar

## Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Ausgangslage .....	1
II. Ausgangslage Gleichstellung und Parität .....	4
III. Einzelne Bereiche.....	8
IV. Förderinstrumente.....	18
V. Gleichstellungsarbeit / Kulturfragen.....	18
VI. konkrete Entwicklungsziele und Maßnahmen.....	21
VII. Fazit.....	23

## I. Allgemeine Ausgangslage

Die Hochschule Wismar ist eine 1992 errichtete Hochschule für angewandte Wissenschaften mit derzeit ca. 7500 Studierenden, die an den Standorten Wismar, Rostock-Warnemünde und der kleineren Außenstelle in Malchow auf Poel studieren. Im Rahmen grundlegender Struktur-reformen im Rahmen des Hochschulsystems Mecklenburg-Vorpommerns im Jahre 2004 mit erheblichen Abbau- und Einsparvorgaben hat die Hochschule Wismar mit Gründung der Wings GmbH als Tochtergesellschaft einen Schwerpunkt im Bereich des Fern- und später Onlinestudiums gesetzt, derzeit werden ca. 4700 Studierende durch die Wings GmbH, der die Durchführung der Fern- und Onlinestudiengänge der Hochschule Wismar obliegt, betreut. Da diese Studiengänge außerhalb der Kapazität angeboten werden, wobei die Wings als GmbH einen weit überdurchschnittlichen Frauenanteil bis hin zur Position der Geschäftsführerin aufweist, bleibt dieser Bereich nachfolgend außer Betracht, ebenso die zweite Unternehmensausgründung, die Forschungs-GmbH Wismar. Die nachfolgenden Betrachtungen konzentrieren sich daher auf die Hochschule selbst mit den kapazitätär relevanten Präsenzstudiengängen.

Insgesamt verzeichnet die Hochschule Wismar entsprechend allgemeinen Trends einen Rückgang der Studierendenzahlen in den letzten Jahren mit sich abzeichnender Stabilisierung bzw. leichter Erholung. Zu beachten ist, dass die Entwicklungen im Präsenzbereich und Fern- und Onlinebereich durchaus unterschiedliche Ursachen haben und einer gesonderten Analyse bedürfen.

Die Hochschule Wismar, wiewohl de jure 1992 gegründet, sieht sich nicht (nur) in der Tradition der allgemeinen Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften, wie sie ab 1969 in Westdeutschland entstanden sind. Sie sieht ihre Wurzeln in der Gründung der Ingenieurakademie zu Wismar im Jahre 1908, aus der 1988 die Technische Hochschule Wismar mit universitärem Status hervorgegangen ist, der Großherzoglichen Navigationsschule aus dem Jahre 1846 in Wustrow, woraus die Ingenieurhochschule für Seefahrt 1969 in Warnemünde hervorgegangen ist, sowie in der 1950 gegründeten Kunstfachschule Heiligendamm. Mit dem 1992 hinzugekommenen Fachbereich Wirtschaft (jetzt: Fakultät für

Wirtschaftswissenschaften) führen die Traditionslinien zu einer Drei-Säulen-Struktur, nach einer Reform im Jahre 2007 abgebildet über die drei Fakultäten für Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und Gestaltung, wobei personell die Fakultät für Ingenieurwissenschaften die größte Fakultät darstellt. Durchaus gleichstellungsrelevant und damit hier erwähnt werden muss, dass die Hochschule Wismar in Nachfolge (nicht: Rechtsnachfolge) der Technischen Hochschule Wismar zunächst deren Sektionen als Fachbereiche übernahm, die dann mit dem Fachbereich Seefahrt dergestalt zur Fakultät für Ingenieurwissenschaften zusammengeführt wurden, dass mit dem Fachbereich Seefahrt die Fakultät sich in die vier Bereiche Bauingenieurwesen, Elektrotechnik und Informatik, Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik sowie Seefahrt, Anlagentechnik und Logistik untergliedert und zwar mit jeweils eigenen Selbstverwaltungsstrukturen (Bereichsräte). Ein Paritätskonzept muss daher in den Blick nehmen, dass dort die paritätische Besetzung der Gremien durch Frauen aufgrund der nach wie vor, wenngleich nicht einheitlichen, Unterrepräsentanz von Frauen - wie oft in den Ingenieurwissenschaften - besonderes Augenmerk erfordert.

Mit Blick auf die Erarbeitung eines Konzepts für Gleichstellung und Parität muss ferner darauf verwiesen werden, dass Struktur und Arbeitsweise der Hochschule stark dezentral ausgerichtet sind, sämtliche akademische Angelegenheiten liegen in der Hand der Fakultäten, was insbesondere in Berufsangelegenheiten die Mitwirkung der Hochschulleitung auf Fragen der Rechts- und Haushaltsaufsicht (bei garantiertem Stellenbestand) beschränkt, der Leitungsstil ist durchweg diskursiv und im Konfliktfall kompromissorientiert, in Fragen der Ressourcenzuweisung sowohl zwischen den Fakultäten als auch zwischen diesen und Hochschulleitung bzw. den von dieser verantworteten und geleiteten Ressorts. Dabei wird die Kultur gepflegt, eine diskursive Klärung unmittelbar in den jeweils zuständigen Gremien, zu denen die Gleichstellungsbeauftragte jederzeit Teilnahme- und Rederecht besitzt, herbeizuführen. In diesem Zusammenhang wird der Begriff des Gremiums weit interpretiert und umfasst auch beratende Gremien sowie Ausschüsse etc. So wird sichergestellt bzw. ermöglicht, dass jederzeit ein entsprechender Input der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen kann.

Durchaus auch aktuell noch traditionsbedingt legt die Hochschule großen Wert auf Forschung und im künstlerischen Bereich Sichtbarkeit nach außen. Trotz eher ungünstiger Rahmenbedingungen wie regionale Wirtschaftsstruktur und mangelnde Finanzkraft des Landes vermag die Hochschule Wismar in nennenswertem Umfang Drittmittel zu akquirieren. Die eingeworbenen Drittmittel je Professorin und Professor liegen laut den Daten des Statistischen Bundesamts über dem bundesweiten Durchschnitt von Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

### Drittmiteleinnahmen der Hochschule Wismar Titelgruppe 74

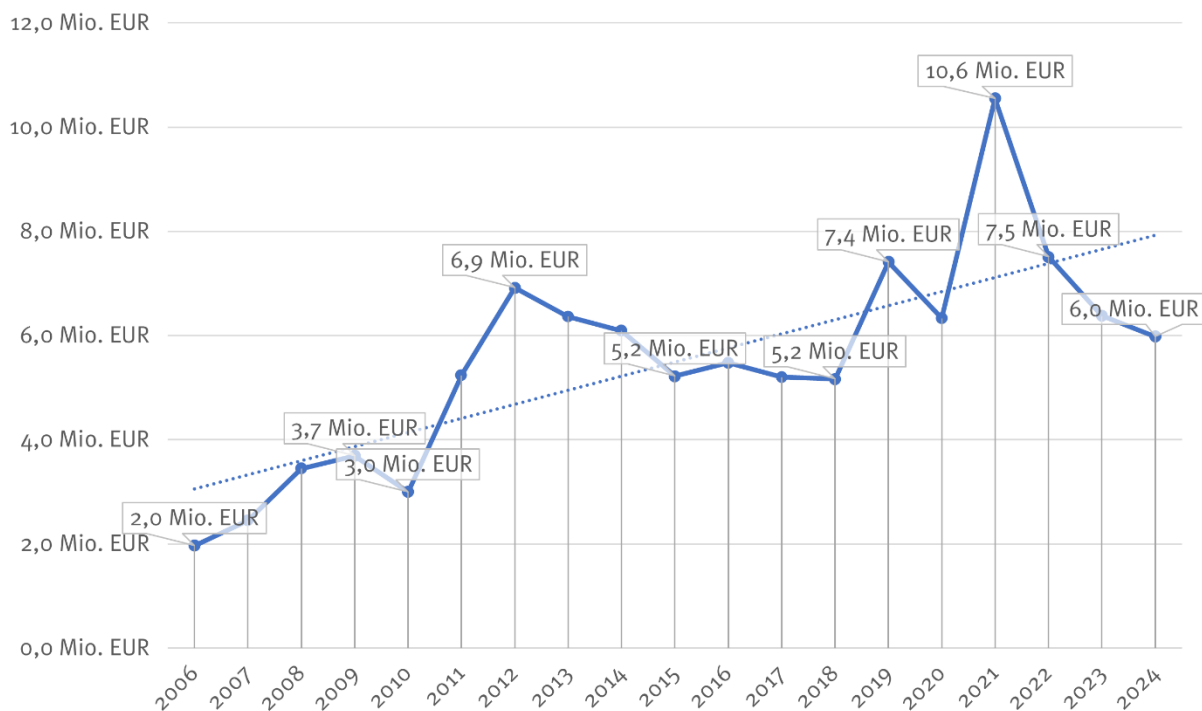


Abbildung 1: Drittmiteleinnahmen der Hochschule Wismar/Titelgruppe 74

Wiewohl in Mecklenburg-Vorpommern noch kein eigenes Promotionsrecht für Hochschulen für angewandte Wissenschaften eingeführt wurde, ist dieses im Rahmen der anstehenden Novelle zum Landeshochschulgesetz sicher zu erwarten, da sich die Landesrektorenkonferenz auf einen gemeinsamen Standpunkt verständigt hat, dessen Übernahme der vorliegende Referentenentwurf im Kern vorsieht. Bezogen auf die künftige Entwicklung wird die Hochschule Vorkehrungen treffen, bei einem Ausbau des Mittelbaus und der Promovierendenförderung verstärkt Frauen zu unterstützen. Gerade in dem Bereich ist der Hochschule Wismar klar, dass ein gezieltes Mentoring die Sichtbarkeit, Vernetzung und die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen erhöht.

Zusammengefasst in eine erste allgemeine Darstellung von Stärken und Schwächen verfügt die Hochschule Wismar über eine funktionsfähige Struktur und Arbeitskultur, aufgrund der Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten und mittlerweile auch in der Fakultät Gestaltung vorhandener Forschungskompetenz im Genderbereich auch über eine grundlegende Sensibilität in Genderfragen. Jedenfalls noch verfügt die Hochschule Wismar über eine gesunde Finanzstruktur, die Rücklagen umfassen ca. einen Jahresetat Grundfinanzierung, Campus- und Infrastrukturentwicklung kommen voran. Auch gilt Wismar als attraktiver Standort, zwar mit Randlage, aber Ostseenähe, der Generationswechsel, auch im Rahmen von Berufungen, gelingt. Schwächen allgemeiner Natur sind die schwache Finanzkraft des Landes (ein Erfolg im Rahmen dieser Antragstellung wird seitens der Hochschule, nicht durch das Land, kofinanziert werden müssen), die relativ geringe Bevölkerung und die Schwierigkeit der Drittmittelakquise

aufgrund der Wirtschaftsstruktur der Region. Insgesamt lässt die allgemeine Lageverortung indes finanziellen Raum, bei klar vorhandenem Willen aller Hochschulgremien Gleichstellung und Parität wieder stärker zu fokussieren.

## **II. Ausgangslage Gleichstellung und Parität**

Die Hochschule Wismar sieht sich erfreulich in einem politischen Umfeld, welches Fragen von Gleichstellung und Parität gemäß den verfassungsrechtlichen Staatszielbestimmungen positiv und fördernd gegenübersteht. Im Hochschulbereich gehört dazu das auch gesetzliche Bekenntnis zum Kaskadenmodell, mit erwartbaren Verbesserungen in Sachen Verbindlichkeit durch die anstehende Novelle zum Landeshochschulgesetz. Auch an dieser Stelle ist indes anzumerken, dass die finanzielle Abbildung gleichstellungsfördernder Maßnahmen seitens des Landes nicht erwartet werden kann. Gleichwohl hat sich die Hochschule Wismar bewusst entschieden, trotz fehlender Kofinanzierung diesen Antrag zu stellen.

In der Vergangenheit hat sich die Hochschule Wismar an den vorherigen Programmrunden beteiligt, im Rahmen des Professorinnenprogramms I wurden bei einer Kofinanzierung seitens des Landes Mecklenburg-Vorpommern in Höhe von 30.000,- € eine Regelprofessur im Umfang von 141.917,00 € sowie eine Vorgriffsprofessur im Umfang von 235.750,- € gefördert. Im Rahmen des Professorinnenprogramms II erfolgte die Förderung einer Vorgriffsprofessur im Umfang von 224.774,00 € sowie einer Regelprofessur im Umfang von 375.000,- €. Dadurch konnten eine Reihe von Maßnahmen implementiert werden wie etwa die Einrichtung eines Frauenförderpools zur Finanzierung von Gleichstellungsprojekten. Der Antrag zum Professorinnenprogramm III wurde indes abgelehnt, neben formellen Aspekten wurde im Kern eine unzureichende Innovationskraft bzw. fehlende Schwerpunktsetzung kritisiert. In der Folge rückten Gleichstellungsfragen im Zuge der pandemiebedingten Herausforderungen zeitweise in den Hintergrund. Stärker fokussiert hat die Hochschule die Thematik wiederum im Rahmen eines die Erarbeitung der Eckwerte der Hochschulentwicklung 2026-2030 vorbereitenden Planungsprozesses im Jahre 2023. Ein entsprechendes Positionspapier legt fest, eine erneute erfolgreiche Bewerbung anzustreben.<sup>1</sup> Grundlage bildete die Einrichtung einer Arbeitsgruppe unter Leitung des Rektors zu den Themengebieten Gleichstellung, Diversity und Inklusion, die ein vorbereitendes ausführliches Papier verabschiedete. Dessen Kernaussagen hat der Senat in das Positionspapier zur Hochschulentwicklung 2026-2030 aufgenommen, im Übrigen das Papier der Arbeitsgruppe begrüßt. Damit bekennt sich die Hochschule zu den zentralen Aspekten von Gleichstellung und Parität, wie sie auch hier darzulegen sind. Nachdem das erfolglose Verfahren 2019 damit noch zunächst an vereinzelt Stellen zum Hinterfragen entsprechender Anstrengungen und auch zu verschiedenen Rückschritten geführt hat, ist es nun erklärter Wille aller Gremien der Hochschule, sich verbindlich zu Maßnahmen zu bekennen, um – selbstredend unabhängig vom Erfolg des Antrags – zu deutlichen Verbesserungen zu kommen. Selbstkritisch ist anzumerken, dass der Senat einem Vorstoß, diese Arbeitsgruppe als permanenten Senatsausschuss einzurichten, nicht gefolgt ist. Indes war die Arbeitsgruppe im Kern (ohne die für Inklusion und Barrierefreiheit zuständige

---

<sup>1</sup> Der Passus lautet wie folgt: „Ziel seitens der Hochschule ist es, sicherzustellen, dass im Rahmen des neu aufgelegten Professorinnenprogramms wieder eine erfolgreiche Antragstellung möglich ist; ebenfalls sind die erforderlichen Maßnahmen zu entwickeln und vorzuschlagen, die im Rahmen der europäischen Fördermittel die Förderfähigkeit der Hochschule absichern.“

Mitarbeiterin und Behindertenbeauftragte) seitens des Rektors und der Gleichstellungsbeauftragten in die Vorbereitung dieses Antrags einbezogen. Mit Blick auf den Umsetzungsbedarf wird sie nun als Rektoratsausschuss verstetigt werden. Um für nachfolgende Betrachtungen den jeweiligen Stand in Sachen Parität zu verdeutlichen, seien nachstehend die entsprechenden Aufschlüsselungen in tabellarischer Form (Personal/Studierende) dargestellt:

#### **Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen nach Fakultäten**

<b>Fakultät</b>	<b>Frauen- anteil 2019</b>	<b>Frauen- anteil 2020</b>	<b>Frauen- anteil 2021</b>	<b>Frauen- anteil 2022</b>	<b>Frauen- anteil 2023</b>	<b>Frauen- anteil 2024</b>
<b>Gesamt wiss. Frauen</b>	<b>38,4%</b>	<b>37,3%</b>	<b>35,1%</b>	<b>34,7%</b>	<b>38,8%</b>	<b>38,2%</b>
FIW	26,2%	20,8%	19,0%	17,6%	20,4%	19,1%
FWW	47,6%	42,9%	43,8%	50,0%	53,3%	50,0%
FG	36,4%	50,0%	42,9%	50,0%	58,3%	50,0%
zentrale Bereiche	47,4%	54,3%	60,0%	54,2%	63,6%	53,3%

*Tabelle 1: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen nach Fakultäten in Prozent*

#### **Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen nach Fakultäten**

<b>Fakultät</b>	<b>Anzahl Frauen 2019</b>	<b>Anzahl Frauen 2020</b>	<b>Anzahl Frauen 2021</b>	<b>Anzahl Frauen 2022</b>	<b>Anzahl Frauen 2023</b>	<b>Anzahl Frauen 2024</b>
<b>Gesamt HSW Frauen</b>	<b>160</b>	<b>169</b>	<b>164</b>	<b>165</b>	<b>162</b>	<b>172</b>
<b>Gesamt wiss. Frauen</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>40</b>	<b>42</b>
FIW	11	10	11	9	11	9
FWW	10	9	7	7	8	4
FG	4	3	3	6	7	5
zentrale Bereiche	18	19	18	13	14	24

*Tabelle 2: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen nach Fakultäten nach Köpfen*

### Lehrbeauftragte nach Fakultäten im Präsenzstudium

Fakultät	Frauen- anteil 2019	Frauen- anteil 2020	Frauen- anteil 2021	Frauen- anteil 2022	Frauen- anteil 2023	Frauen- anteil 2024
<b>Gesamt Lehrbeauf-</b>						
<b>tragte</b>	<b>36,6%</b>	<b>44,4%</b>	<b>41,9%</b>	<b>48,0%</b>	<b>53,0%</b>	<b>44,7%</b>
FIW	24,4%	20,0%	9,7%	10,2%	8,8%	14,1%
FWW	25,0%	16,1%	20,0%	21,2%	32,3%	22,0%
FG	52,9%	30,8%	36,1%	44,2%	49,0%	45,2%
zentrale Bereiche	48,4%	50,0%	55,2%	54,3%	64,5%	58,6%

Tabelle 3: Lehrbeauftragte nach Fakultäten in Prozent

### Lehrbeauftragte nach Fakultäten im Präsenzstudium

Fakultät	Frauen- anteil 2019	Frauen- anteil 2020	Frauen- anteil 2021	Frauen- anteil 2022	Frauen- anteil 2023	Frauen- anteil 2024
<b>Gesamt HSW Lehrbe-</b>						
<b>auftragte</b>	<b>125</b>	<b>115</b>	<b>124</b>	<b>132</b>	<b>116</b>	<b>111</b>
<b>Gesamt Lehrbeauf-</b>						
<b>tragte weiblich</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>35</b>	<b>39</b>	<b>31</b>
FIW	7	7	4	5	3	6
FWW	5	5	9	8	11	7
FG	11	9	7	11	14	8
zentrale Bereiche	9	9	9	11	11	10

Tabelle 4: Lehrbeauftragte nach Fakultäten im Präsenzstudium nach Köpfen

### Professorinnen nach Fakultäten in Prozent

Fakultät	Anteil Profes- sorinnen 2019	Anteil Professo- rinnen 2020	Anteil Professo- rinnen 2021	Anteil Professo- rinnen 2022	Anteil Professo- rinnen 2023	Anteil Professo- rinnen 2024
<b>Gesamt</b>	<b>18,9%</b>	<b>22,8%</b>	<b>23,1%</b>	<b>23,8%</b>	<b>23,6%</b>	<b>24,2%</b>
FIW	14,5%	16,4%	16,7%	20,0%	20,0%	19,4%
FWW	13,9%	17,1%	20,6%	17,6%	18,8%	20,0%
FG	34,5%	41,9%	36,4%	37,5%	35,5%	38,7%

Tabelle 5: Anteil Professorinnen in Prozent

## Professorinnen nach Fakultäten nach Köpfen

Fakultät	Anzahl Professorinnen 2019	Anzahl Professorinnen 2020	Anzahl Professorinnen 2021	Anzahl Professorinnen 2022	Anzahl Professorinnen 2023	Anzahl Professorinnen 2024
Gesamt	24	29	28	30	29	31
FIW	9	10	9	12	12	12
FWW	5	6	7	6	6	7
FG	10	13	12	12	11	12

Tabelle 6: Anzahl Professorinnen nach Köpfen

## Studierende nach Fakultät und Geschlecht im Wintersemester 24/25 (nach Köpfen)

Fakultäten männlich/weiblich	Fernstudium	Onlinestudium	Präsenzstudium	Gesamt
<b>Fakultät für Ingenieurwissenschaften</b>	<b>649</b>		<b>1391</b>	<b>2040</b>
männlich	440		1094	1534
weiblich	209		295	504
unbekannt			2	2
<b>Fakultät für Wirtschaftswissenschaften</b>	<b>1828</b>	<b>1770</b>	<b>732</b>	<b>4330</b>
divers		1		1
männlich	950	589	420	1959
weiblich	878	1180	311	2369
unbekannt			1	1
<b>Fakultät Gestaltung</b>	<b>279</b>		<b>614</b>	<b>893</b>
männlich	121		184	305
weiblich	158		429	587
unbekannt			1	1
<b>Gesamt</b>	<b>2756</b>	<b>1770</b>	<b>2737</b>	<b>7263</b>

Tabelle 7: Studierende nach Fakultät und Geschlecht im Wintersemester 24/25 (nach Köpfen)

Zu beachten ist hinsichtlich der allgemeinen statistischen Angaben, dass es erhebliche Binnenunterschiede im Rahmen der Studienprogramme gibt, so werden bei der Fakultät für Ingenieurwissenschaften die eher umweltbezogenen Studienprogramme wie Verfahrens- und Umwelttechnik sowie Bauingenieurwesen stärker von Frauen nachgefragt, traditionelle Ingenieurwissenschaften wie Elektrotechnik und Maschinenbau von Männern. Der hohe Anteil an Frauen im Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten in zentralen Bereichen findet unter anderem seine Ursache darin, dass im Sprachenzentrum nur und Studienkolleg ganz überwiegend Frauen beschäftigt sind.

### III. Einzelne Bereiche

#### 1. Zentrale Gremien

##### a) Rektorat:

Auch wenn die Hochschule Wismar von einer paritätischen Besetzung der Gremien insgesamt noch zu weit entfernt ist, bietet das Rektorat ein positives Beispiel, das aktuell bereits paritätisch besetzt ist. (Rektor: m, Prorektor für Bildung: m, Prorektorin für Forschung: w, Kanzlerin: w).

Ein positives Zeichen für die Gleichstellung an der Hochschule Wismar ist die Wahl der Position der Prorektorin für Forschung, die selbst über das Professorinnenprogramm berufen wurde, ausgesprochen erfolgreich in der Forschung ist und damit für Frauen und deren Forschungsambitionen eine nicht unerhebliche Vorbildfunktion besitzt.

Die Gleichstellung hat einen weiteren Schub bekommen, indem eine Frau das Amt der Prorektorin für Bildung am 01.09.2025 antreten wird. Ergänzt wird die Hochschulleitung zudem erstmalig durch das neu eingerichtete Amt eines studentischen Prorektors oder einer studentischen Prorektorin. Eine Studentin konnte sich in der Wahl durchsetzen und beginnt ihr Amt zeitgleich mit der neuen Prorektorin für Bildung, sodass der Frauenanteil im Rektorat weiter wachsen wird.

##### b) Hochschulrat:

Symptomatisch für die Stärken und auf Schwächen im Bereich der Gremienzusammensetzung kann der (in M-V lediglich beratende) Hochschulrat der Hochschule angeführt werden. Dieser sollte (ein Kompromiss gegenüber der Abschaffung) auf die Mindestzahl von 4 Personen zurückgeführt werden, wobei die für die Hochschule relevanten Lokalpolitiker\_innen Landrätin und Bürgermeister gesetzt waren. Eine Neubesetzung nach Maßgabe von Vorschlägen der Fakultäten (das Rektorat hatte den Bürgermeister vorgeschlagen) hätte indes dazu geführt, dass keine Frau mehr im Hochschulrat (nach Abwahl der Landrätin im Amt) vertreten gewesen wäre. Im Ergebnis wurde der Hochschulrat um eine Frau erweitert, wobei immer noch eine weite Entfernung von Parität (4:1) gegeben ist. Eine Analyse der Gründe führt auch zu Tage, dass die Hochschule zu wenig problembewusst mangelnde Parität in anderen Bereichen schlicht nachzeichnet; kurz, als Beispiel: wenn die Leitung einer Kammer oder ein Geschäftsführer eines wichtigen Partnerunternehmens (mit guten akademischen Gründen) in erster Linie „amtsbezogen“ berufen werden soll, so ergibt sich dadurch eo ipso eine Unterrepräsentanz von Frauen, wenn diese dort unterrepräsentiert sind. Unzureichende Geschlechtergerechtigkeit bei amtsbezogenen Besetzungen ist damit eine entscheidende Schwäche, der zu begegnen ist, indem künftig die paritätische Besetzung vorgeschrieben wird. Eine weitere Schwäche der Erstellung mehrerer Wahlvorschläge zu demokratischen Wahlen ist die partikuliert Verantwortlichkeit in dem Sinne, darauf zu vertrauen, das Gesamtergebnis würde zu einem paritätischen Bild führen – was vielfach nicht eintritt. In Sachen Hochschulrat reicht eine Verschiebung der Priorität in Sachen Umfang: das Gremium kann flexibel mindestens vier und höchstens acht Sitze haben, eine Verständigung auf einen paritätischen Vorschlag pro Fakultät und

Hochschulleitung führte zwangsläufig zur Parität, die auch je nach Priorisierung mit weniger Sitzen (4/6) erreicht werden kann.

c) Senat:

Ähnlich stellen sich die Schwierigkeiten bei anderen Gremienwahlen wie insbesondere dem Senat dar. Während hier die Gruppen der Studierenden und Mitarbeiter das Geschlechterverhältnis innerhalb der Gruppe in etwa abbilden, findet sich bei der Gruppe der Professor\_innen ein deutliches Übergewicht männlicher Vertreter (12 Männer und eine Frau), dem entgegen zu wirken ist. Eine Analyse ergibt zunächst die Gründe, die allgemein im Hochschulbereich bekannt sind und typischer Weise Gegenstand von Gleichstellungskonzepten sind: eine geringer ausgeprägte Bereitschaft von Frauen, für Gremiensitze zu kandidieren, umso eher, je unterrepräsentierter sie in den jeweiligen Fakultäten und Bereichen sind. Dabei ist die Bereitschaft, in der Selbstverwaltung mitzuwirken, mindestens gleich ausgeprägt. Rücksprachen (freilich nicht im Sinne valider Erhebungen) ergeben stets ein einheitliches Bild. Im Berufungsverfahren soll nach der Berufsordnung die paritätische Besetzung angestrebt werden. Sind Frauen in bestimmten Strukturen noch deutlich bzw. stark unterrepräsentiert, führt dies in Zeiten eines laufenden Generationswechsels zu einem erheblichen Zeitaufwand, der weniger Zeit für andere Gremien lässt. Bei der Fakultät für Ingenieurwissenschaften kommt noch hinzu, dass nicht nur der Fakultätsrat, sondern auch noch Bereichsräte zu besetzen sind – durchaus mit der fakultätsseitigen Zielsetzung, die Sitze auch mit Frauen zu besetzen. Freilich ist die paritätische Besetzung von Berufungskommissionen von zentraler Bedeutung, um zu mehr Berufungen von Frauen im Rahmen der Kaskade zu kommen. Für die Gremienarbeit bleiben dann Anreize etwa über eine entsprechende Ausgestaltung von Leistungsbezügen oder über Lehrentlastungsmodelle, die indes landesseitig abgebildet werden müssten. Eine Besonderheit der Hochschule Wismar, die sich nachteilig auswirkt, ist zudem die Durchführung der Wahlen in relativ kleinen Wahlbereichen. Findet sich dann in dem jeweiligen Bereich keine Frau, die kandidiert, verstärkt das den Effekt einer deutlichen Unterrepräsentanz im Plenum des Senats. Eine Abhilfe, da das Wahlsystem gerade auch den Vorteil hat, die akademische Divergenz der Hochschule abzubilden, kann nicht alsbald erfolgen, sondern durch kontinuierliche Bemühungen um eine Erhöhung des Frauenanteils in der Professor\_innenschaft. Als Stärke bzw. Vorteil ist festzuhalten, dass Frauen bereit sind, Selbstverwaltungsämter wahrzunehmen. Zudem besteht die Möglichkeit, dies als Kriterium bei der Vergabe von Leistungsbezügen abzubilden. Dem stehen jedoch erhebliche Schwächen aufgrund des Wahlsystems und der Vielzahl der zu besetzenden Ämter gegenüber.

## *2. Gremien der Fakultäten*

Handlungsbedarf besteht auch auf der Ebene der Fakultätsleitungen. Alle Dekane sind männlich, bei der Fakultät für Ingenieurwissenschaften auch alle Bereichsleiter, die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften verfügt über eine Prodekanin, die Fakultät Gestaltung über eine Prodekanin. Da rechtlich eine Vorgabe bei einmal zu vergebenden Ämtern aus demokratischen Gründen unzulässig ist (Brandenburgisches Paritätsgesetz par ex.), ist der richtige Ansatz auch hier, das Interesse in der Professorinnenschaft für die Übernahme von Leitungsämtern

kontinuierlich zu fördern, etwa über Mitwirkung in Bereichs- und Fakultätsräten oder zumindest in den Fakultätsleitungen. Prinzipiell sind die Ämter seitens der Leistungsbezügersatzung attraktiv ausgestaltet, Dekan\_innen erhalten 1000,- € Funktionsleistungsbezug, Prodekan\_innen 500,- € Funktionsleistungsbezug, im Hochschulvergleich eher als Stärke anzusehen. Daher dürfte eine gewisse zu beobachtende Zurückhaltung auch im Rahmen der Bereitschaft solche Ämter als Frau anzustreben, auch an anderen Faktoren liegen wie etwa der Familienfreundlichkeit von Sitzungszeiten und Ähnlichem, vielleicht auch an fehlender Bereitschaft aufgrund patriarchalischer Gremienerfahrungen sowie der Erfahrung, dass – und sei es im Rahmen unbewusster Diskriminierung – Männer eher Männer wählen als Frauen. Das wären Schwächen, denen nachzugehen sein wird, etwa durch gezielte Förderungen etwa auch von Weiterbildungen für Hochschulleitungspersonal. Bisher hat die Hochschulleitung noch nicht Einfluss auf Fakultäten über Bonus-Malus-Regelungen bei der Ressourcenverteilung genommen; zumindest eine Malus-Regelung wird auch nach wie vor ausgeschlossen.

### *3. Berufungen*

Gendergerechte Berufungsverfahren sind von zentraler Bedeutung für eine Verbesserung des Frauenanteils in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind. Verwirklicht findet sich an der Hochschule Wismar lediglich die Vorgabe, auf eine paritätische Besetzung der Berufungskommission hinzuwirken, unter den Professor\_innen soll mindestens eine Frau sein. Was die Parität betrifft, fällt die Regelung eher moderat aus – auch vor dem Hintergrund, dass eine verpflichtende Ausgestaltung insbesondere von Professorinnen der Fakultät für Ingenieurwissenschaften mehrheitlich kritisch gesehen wird. Ein verbindliches Paritätsgebot (50/50) würde bei unausgeglichenen Geschlechterverhältnissen im Fach zu einer deutlichen Mehrbelastung des unterrepräsentierten Geschlechts führen und auf diese Weise Ressourcen binden, die ansonsten für Aktivitäten in Forschung und Lehre eingesetzt werden könnten. Berufungskommissionen werden nach Gruppen getrennt besetzt. Dem Gebot der geschlechtsparitätischen Besetzung könnte dadurch entsprochen werden, dass der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mindestens dem Frauenanteil entspricht, der in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ausgewiesen ist. Sollte eine Parität (50/50) auch in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer angestrebt werden, könnten Ausgleichsmaßnahmen über Leistungszulagen oder evtl. auch Lehrdeputatsermäßigungen erfolgen.

Gleichwohl verfolgen die Fakultätsräte das Ziel, mindestens eine Professorin in die Kommission zu entsenden. Zur Unterstützung des Verfahrens in der Kommission hat die Hochschule einen Berufungsleitfaden im Range einer Verwaltungsvorschrift erarbeitet, der auch entsprechende Regelungen / Empfehlungen aus Gendersicht enthält. Mit Blick auf die gelebte Praxis bleiben die Formulierungen in Berufsordnung und Berufungsleitfaden indes dahinter zurück. Eine Besonderheit der Hochschule dürfte es sein, dass die zentrale Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich sämtliche Berufungskommissionen eng begleitet und an deren Sitzungen aktiv teilnimmt. Da sie kraft Amtes auch an Rektoratssitzungen teilnimmt, erhält das Rektorat über den schriftlichen Berufsbericht hinaus auch einen unmittelbaren Eindruck im Bedarfsfall zur Kenntnis, wobei insbesondere die Höherplatzierung von Männern gegenüber Frauen ausführlich erläutert wird – und vielfach auf die Zustimmung der

Gleichstellungsbeauftragten aus Gründen der Bestenauslese verwiesen wird. So hat das Rektorat in den letzten Jahren lediglich in einem einzigen Verfahren auf die Reihung zu Gunsten einer Bewerberin Einfluss genommen. Nicht zuletzt aufgrund des (sehr aufwändigen) Engagements hat die Hochschule einen Stand erreicht, der jedenfalls im absoluten Regelfall zu einer angemessenen Gendersensibilität bei der Tätigkeit der Kommissionen führt. So konnte die Hochschule Wismar die seitens der Zielvereinbarung 2016 bis 2020 vorgegebene Quote übererfüllen, was zu einer Bonusleistung in Höhe von 110.000,- € führte, die seitens der Gleichstellungsbeauftragten zur Verstetigung des Frauenförderpools eingesetzt wurden. Auch wird anerkannt, dass im Falle gleicher Eignung Frauen bevorzugt vorzuschlagen sind. Des Weiteren werden die Berufungskommissionen von einem Berufungsbeauftragten unterstützt, der den gesamten Berufungsprozess begleitet.

Während sich so sagen lässt, dass die gleichstellungsbewusste Durchführung des Berufungsverfahrens durchaus eine Stärke der Hochschule ist, so ändert das nichts an dem Umstand, dass – insoweit noch als Schwäche zu betrachten – die Bemühung im Vor- bzw. Umfeld der Ausschreibung einer Stelle verstärkt werden können, um zu entsprechenden Bewerbungen zu kommen. Das betrifft alle Facetten über ein gezieltes Ansprechen von möglichen Bewerberinnen, das gezielte Bewerben der Stelle über spezifische Portale und Medien und selbstredend die frühzeitige Personalentwicklung. Dabei ist es zunehmend von Nachteil, für besonders begabte weibliche Studierende in hinreichendem Maße über Mittelbaustellen zu verfügen, um sie weiterbeschäftigen zu können und ihnen eine Promotion zu ermöglichen, die derzeit lediglich als kooperative Promotion zulässig ist. Auch muss die Hochschule weg von Einzelfällen individueller Förderungen ein Konzept entwickeln, besonders begabte Mitarbeiterinnen während der für eine HAW-Professur obligatorischen Praxisphase nicht aus den Augen zu verlieren. All das wird umso dringlicher, nachdem das Promotionsrecht für forschungsstarke Bereiche im Landeshochschulgesetz verankert wurde. Wichtige Zielsetzung aus einer etwaigen Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms (s.u.) wäre daher die Schaffung von Stellen für Tandempromotionen bzw. auf die Bedürfnisse einer Hochschule für angewandte Wissenschaften zugeschnittene Tenure-Track-Förderung für Frauen aus den freiwerdenden Mitteln nebst Schaffung einer Konzeption zur Begleitung bis hin zu einer Professur.

Außerhalb der Hochschule liegend, gleichwohl innerhalb eines übersichtlichen Bundeslandes gut kommunizierbar, sind Verbesserungen im Rahmen des Hochschullehrendendienstrechts, die unmittelbar Rückwirkungen auf die Gewinnung von Frauen haben. Hierzu zählt die Regelung im Landesbeamtengesetz Mecklenburg-Vorpommern, wonach sich das Höchstalter für eine Verbeamtung um Zeiten der Erziehung oder Pflege nach hinten verschieben lässt. Aus Sicht der Hochschule erscheint zumindest die Praxis und die sie bestätigende Rechtsprechung als zu streng, da die Erziehungs- und Pflegezeiten kausal gewesen sein müssen, um nicht früher in das Beamtenverhältnis eintreten zu können. Wenn zum Beispiel eine Bewerberin nach der Promotion / Hochschulzeit etwa 3 Jahre Erziehungszeit vorweisen kann, dann aber nicht drei, wie zumindest erforderlich, in der Praxis tätig war, sondern etwa vier, so führt das zum Herausfallen aus der Regelung. Hier wird die Hochschule Wismar über die Landesrektorenkonferenz initiativ werden, um zu besseren Sonderregelungen für Hochschullehrende zu kommen, etwa im Rahmen der Novelle zum Landeshochschulgesetz. In jenem Bereich wird die Hochschule gemeinsam mit dem Land / der Landesrektorenkonferenz in Diskussionen

eintreten, wie Verbesserungen erreicht werden können. Das gilt vor allem für karrierefördernde Maßnahmen nach einer Elternzeit, für Wiedereinstiegsprogramme und Re-Skilling, aber auch transparente Karriere- und Laufbahnmodelle.

#### 4. Studierende / Kaskadenmodell

Die Hochschule Wismar befürwortet und unterstützt das Kaskadenmodell und setzt mit ihren Bemühungen für Gleichstellung und Parität schon auf der Ebene der Studierenden an. Insbesondere, ein Phänomen, welches sich nicht auf Mecklenburg-Vorpommern beschränkt, bedarf es nach wie vor großer Anstrengungen, um junge Frauen für die Aufnahme eines Ingenieurwissenschaftlichen Studiums zu gewinnen. Insgesamt stellen sich die Anteile zwischen weiblichen und männlichen Studierenden wie folgt dar und erklären den weiter bestehenden Handlungsbedarf:

#### Anzahl und Anteil Studentinnen nach Fakultäten

	WiSe 2019/20	WiSe 2020/21	WiSe 2021/22	WiSe 2022/23	WiSe 2023/24	WiSe 2024/25
<b>Anzahl Studierende</b>	8158	8280	8403	8050	7599	7263
<i>davon weiblich</i>	3440	3608	3738	3712	3545	3460
<i>insgesamt Anteil weiblich in %</i>	42,17%	43,57%	44,48%	46,11%	46,65%	47,64%
<b>davon Fakultät für Ingenieurwissenschaften</b>	2042	2142	2241	2214	2106	2040
<i>davon weiblich</i>	449	465	515	527	502	504
<i>Fakultät für Ingenieurwissenschaften Anteil weiblich in %</i>	21,99%	21,71%	22,98%	23,80%	23,84%	24,71%
<b>davon Fakultät für Wirtschaftswissenschaften</b>	5164	5192	5192	4888	4542	4330
<i>davon weiblich</i>	2414	2547	2627	2590	2430	2369
<i>Fakultät für Wirtschaftswissenschaften Anteil weiblich in %</i>	46,75%	49,06%	50,60%	52,99%	53,50%	54,71%
<b>davon Fakultät Gestaltung</b>	952	946	970	948	951	893
<i>davon weiblich</i>	577	596	596	594	613	587
<i>Fakultät Gestaltung Anteil weiblich in %</i>	60,61%	63,00%	61,44%	62,66%	64,46%	65,73%

Tabelle 8: Anzahl und Anteil der Studentinnen nach Fakultäten

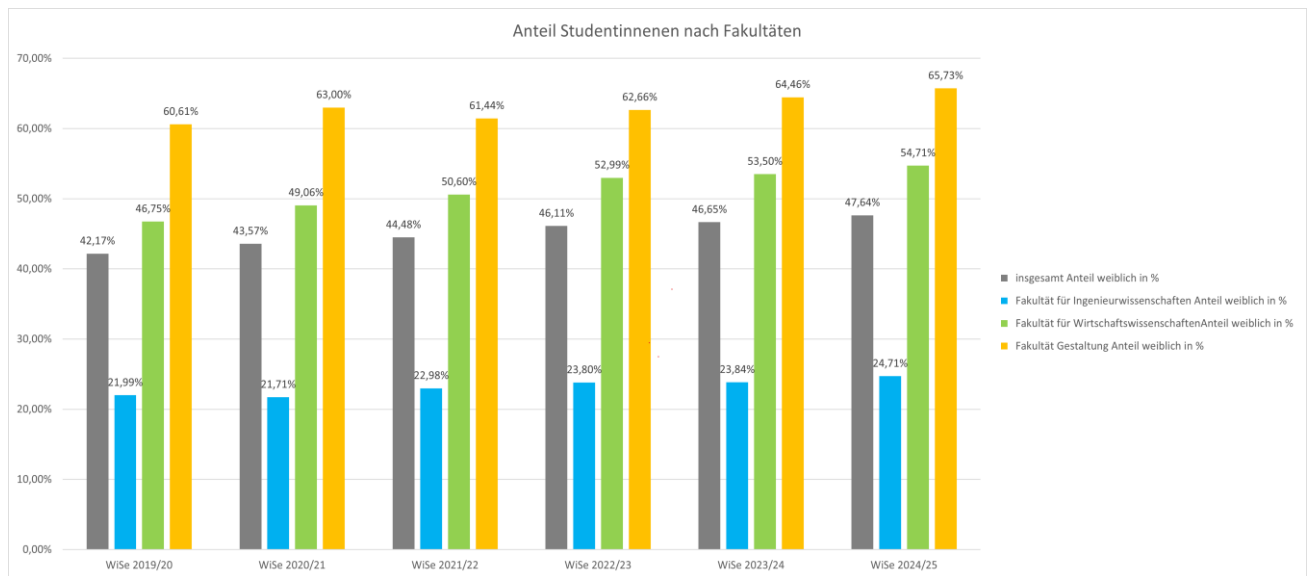


Abbildung 2: Anteil Studentinnen nach Fakultäten in Prozent

Etablierte Formate wie der Girls-Day sind hierbei ein notwendiges Instrument und werden von der Hochschule proaktiv genutzt. Zu verstärken ist, im Rahmen der Vorstellung der Hochschule in den regionalen Gymnasien mehr Kolleginnen vor allem aus dem MINT-Bereich einzusetzen, wobei hier wiederum die Arbeitsbelastung berücksichtigt werden muss (s.o.). Nach einer Neuaufstellung des Hochschulmarketings müssen dringend auch hier die Werbeformate dahin gehend überprüft werden, ob sie dahingehend optimiert werden können, Frauen zusätzlich anzusprechen. Da die verbesserte Gewinnung junger Frauen als Studierende in MINT-Studiengängen insgesamt auch Landesziel ist, gilt es, auch über das Hochschulmarketing des Landes die Wirkung der hochschuleigenen Kampagnen zu stärken, etwa indem in den Materialien darauf geachtet wird, mehr junge Frauen abzubilden und in Szene zu setzen. Wenig Einfluss hat die Hochschule indes auf Presseberichterstattung und mediale Aufmerksamkeit etwa im Rahmen von Reportagen über im Berufsleben in sogenannten Männerdomänen erfolgreiche Frauen, hier bedarf es der Flankierung durch entsprechende Kampagnen der zuständigen Ministerien auf Bundes- und Landesebene. Dass eine entsprechende Wahrnehmung durchaus wirksam sein kann, zeigt etwa eine Zunahme weiblicher Studierender im Bereich Nautik, nachdem weibliche Kapitäninnen in Medien präsent sind. Gerade im Bereich Seefahrt bietet sich auch diesbezüglich eine engere Zusammenarbeit mit den Praxispartnern an (etwa AIDA Cruises), um erfolgreiche Karrieren von Frauen stärker ins Licht zu setzen. Im Ergebnis muss derzeit noch als Schwäche angesehen werden, dass das zentrale wie dezentrale Hochschulmarketing aufgrund schwieriger Personalkapazitäten nicht derart aufgestellt ist, um gezielt Kampagnen vor allem den MINT-Bereich betreffend zu erarbeiten bzw. zu begleiten, die Frauen ansprechen.

Auch die Begleitung von Frauen während des Studiums wird als wichtige Aufgabe angesehen, Formate wie das Programm Karrierewege-Mentoring sowie das Projekt openMINT speziell für Ingenieurstudiengänge müssen auch weiterhin konsequent genutzt und angeboten werden.

## 5. Mittelbau / Promotionen

Wie für Hochschulen für angewandte Wissenschaften üblich, verfügt auch die Hochschule Wismar über keinen nennenswerten Mittelbau, der auf Planstellen der Hochschule beschäftigt wird. Damit sind ein großer Teil Mittelbaubeschäftigte im Rahmen von Drittmittelprojekten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz beschäftigt. Da die von der Hochschule Wismar akquirierten Drittmittel ganz überwiegend aus Europäischen Mitteln und Bundesmitteln stammen, sind die diesbezüglichen Förderbedingungen auch in Sachen Gerechtigkeit geläufig und werden eingehalten. Mit diesem Konzept für Gleichstellung und Parität verfolgt die Hochschule Wismar die Zielsetzung, dies zusätzlich abzusichern.

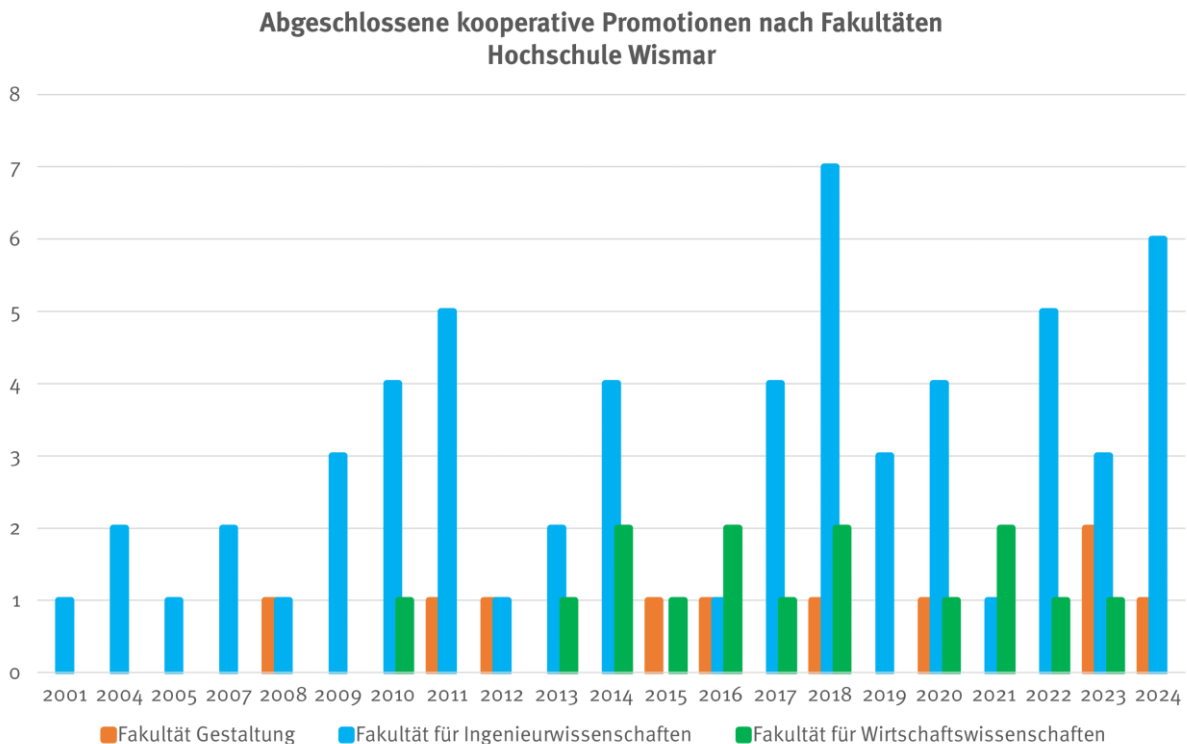


Abbildung 3: Abgeschlossene kooperative Promotionen nach Fakultäten

Wie oben dargestellt, will, zusätzlich die Einführung eines Promotionsrechts vorbereitend, die Hochschule Wismar ihre Anstrengungen ausbauen, Frauen im Rahmen von Mittelbaustellen zu fördern und zu einer erfolgreichen Promotion zu führen. Bereits jetzt stellt die Fakultät für Ingenieurwissenschaften vier Stellen zur Verfügung, die häufig zur Durchführung von (aktuell kooperativen) Promotionsverfahren (zumeist mit der Universität Rostock und internationalen Partnern) genutzt werden können. Gleiches gilt für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, die vier Stellen aus Mitteln des Zukunftsvertrages Studium und Lehre eingerichtet hat. Gleichzeitig fördert die Hochschule Wismar Promotionsvorhaben durch Promotionsstipendien, wobei die noch vorhandene finanzielle Leistungskraft ebenso wie die überdurchschnittliche, weil traditionelle Forschungsrichtung diesbezüglich eine Stärke darstellt.

Abgeschlossene kooperative Promotionen nach Geschlecht (2001-2024)  
Hochschule Wismar  
Stand: [01.04.2025]

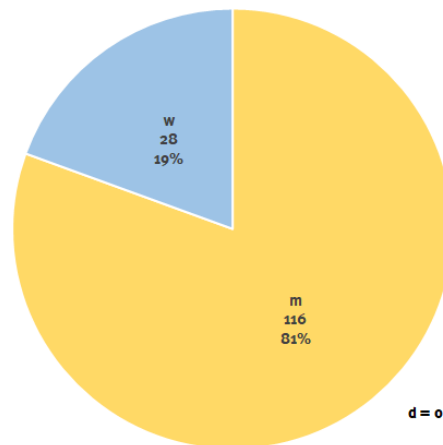


Abbildung 4: Abgeschlossene kooperative Promotionen nach Geschlecht (2001-2024)

Weiterhin werden bei der Vergabe der Promotionsstellen und Promotionsstipendien Bewerbungen von Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt. Junge angehende Wissenschaftlerinnen sollen zukünftig durch gezielte Ansprache und einen jährlichen Workshop gefördert werden. Für diesen Workshop werden externe Expertinnen und Experten beauftragt. Die Einrichtung eines Promotionsstipendiums, das Doktorandinnen vorbehalten bleibt, ist anzustreben.

Im Einzelnen ergeben sich – als Schwäche anzusehen – rechtliche Schwierigkeiten (vor allem bei der Einrichtung von Frauen vorbehaltenen Mittelbaustellen), die jedenfalls dann behebbar erscheinen, wenn im Rahmen einer erfolgreichen Antragstellung freiwerdende Mittel zweckgebunden einzusetzen wären (die maßgeblichen Rechtsfragen zum Professorinnenprogramm selbst sind mittlerweile gutachterlich geklärt, zur Zulässigkeit auch *Wiegand-Hoffmeister*, in: *Classen / Sauthoff* (Hrsg.), *Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern*, 3. Aufl. 2023, Art. 71 Rn. mwN).

#### 6. Verwaltung und zentrale Einrichtungen

Die Hochschulverwaltung untersteht im Rektorat dem Ressortbereich der Kanzlerin und wird damit von einer Frau geleitet. Von den drei Dezernaten der Zentralverwaltung wird eines von einer Frau geleitet, eine zentrale Position hat auch die zum Dezernat III zugehörige Personalleiterin inne. Insgesamt, wie häufig anzutreffen, ist in der Verwaltung die Mehrzahl der Beschäftigten weiblich. An der ebenfalls von der Kanzlerin verantworteten Bibliothek ist ebenfalls eine Leiterin beschäftigt, im IT-Service und Mediazentrum obliegt die Leitung einem Mann. In diesen Bereichen zeigen sich übrigens nach wie vor noch traditionelle Geschlechtermuster, beim ITSMZ ist die Belegschaft bis auf eine Ausnahme männlich, in der Bibliothek umgekehrt

weiblich. Mit dem anstehenden Generationswechsel eröffnen sich Möglichkeiten, die Parität nachhaltig zu stärken – ein Ziel, das aktiv verfolgt und gezielt umgesetzt werden soll. Ansonsten werden die Stabsstellen DEQ (Didaktik, E-Learning und Qualitätsmanagement) von einer Frau geleitet, ebenso hat das Robert-Schmidt-Institut (eine zentrale Organisationseinheit zur Pflege internationaler Kontakte sowie zur Drittmittelakquise) eine Geschäftsführerin. Ebenfalls von einer Frau geleitet werden das Sprachenzentrum und das International Office, das Studienkolleg hingegen von einem Mann. Im Ergebnis ist die Verwaltung nebst den zentralen Einrichtungen der Hochschule mithin nicht als vorrangig in den Fokus zu nehmendes Feld auszumachen, Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen zugleich aus Gendergesichtspunkten werden nachfolgend dargestellt.

## *7. Beschäftigungsbedingungen / Familienfreundlichkeit*

### a) Leistungsbezüge

Ausgehend von einer kleinen Anfrage (LT-Drs. 8/4544 – Antwort der Landesregierung) hat die Hochschulleitung überprüft, ob im Rahmen der Vergabe von Leistungsbezügen eine zumindest verdeckte Benachteiligung von Frauen erfolgt. Dies konnte anhand der Anzahl der vergebenen Zulagen, hinsichtlich ihrer Art und auch hinsichtlich der Höhe indes nicht festgestellt werden, wobei das Rektorat die Zulagen nach Maßgabe einer akademischen Empfehlung der Fakultäten versagt oder vergibt und dabei regelmäßig dem Fakultätsvotum gefolgt wird. Indes nimmt die Hochschule die Beantwortung zum Anlass, seitens der Kanzlerin nun regelmäßig zu prüfen, inwieweit eine Diskriminierung in verdeckter Weise erfolgt und ob bei der Bewertung von Leistungen besondere Aufgaben - insbesondere eine hohe zeitliche Belastung von Frauen wegen der Beteiligung an überaus vielen Berufungsverfahren - berücksichtigt werden können. Dies wird Gegenstand des gerade im Rahmen einer Arbeitsgruppe des Senats anhängigen Verfahrens zur Überarbeitung der Leistungsbezügesatzung sein. Hier muss erwogen werden, Mehrbelastungen auch durch Einmalzahlungen abzubilden. Eine wesentliche Schwierigkeit hinsichtlich der Berücksichtigung solcher Kriterien können indes rechtliche Hindernisse darstellen, die sich aus dem Zweckzusammenhang zwischen Dienstaufgabe und Leistung ergeben. Gegebenenfalls wäre hier im Zusammenwirken mit dem Gesetzgeber eine Lösung herbeizuführen.

### b) Tarifbeschäftigte / Dienstvereinbarungen

Der Hochschule ist die hervorgehobene Bedeutung tariflicher Instrumente auch zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen unter Gleichstellungsgesichtspunkten bewusst. Neben den bereits tarifvertraglich festgelegten familienfreundlichen Regelungen, die von der Hochschule gelebt werden, ist die Hochschule bestrebt, dies durch sachgerechte Dienstvereinbarungen zu konkretisieren und zu ergänzen. Dazu gehören eine Reihe von Regelungen, wozu vor allem die Möglichkeit gehört, bis zu drei Tagen in der Woche im Homeoffice tätig zu sein (was freilich in der Gruppe der Professorinnen mit hoher Lehrbelastung keine Wirkung entfaltet). Ebenso existiert eine mit den Personalvertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmte Kernarbeitszeitregelung, die eine gewisse individuelle Gestaltung des Arbeitsalltags ermöglicht. Bereits vor geraumer Zeit wurde die Verwaltung hinsichtlich von

Personalentwicklungsmöglichkeiten und Eingruppierungsfragen begutachtet, die Ergebnisse sind mittlerweile umgesetzt.

### c) Familienfreundlichkeit, Diversity

Die Thematik ist mit den obigen Ausführungen zu den Beschäftigungsbedingungen verzahnt, geht indes darüber hinaus. Seit dem Jahre 2004 ist die Hochschule Wismar als familienfreundliche Hochschule zertifiziert. Daran wird festgehalten. Vor diesem Hintergrund wird aktuell das Thema der organisatorischen Zuordnung der betreffenden Aufgaben zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Kanzlerin verhandelt, insbesondere mit Blick auf eine mögliche Anbindung an die Gleichstellungsbeauftragte oder das Personaldezernat. Tatsächlich verzeichnet die Verwaltung eine wandelnde Nachfrage, die mit sich veränderten Rahmenbedingungen zu tun haben. So ist es aufgrund des Bevölkerungsrückgangs nicht erforderlich, etwa systematisch bei der Wohnungssuche zu unterstützen (im Einzelfall wird dies getan und ist aufgrund der kleinteiligen Strukturen mit ihren persönlichen Netzwerken vor Ort auch akut unproblematisch). Gleiches gilt für die Unterstützung bei der Suche nach einer Kinderbetreuung, wobei sich eine Kita nach wie vor auf dem Campus befindet; aktuell sind freie Betreuungsplätze aufgrund des demographischen Wandels mühelos zu finden, wobei auch hier das zum Wohnraum Gesagte gilt. Keine Bedarfe sind ferner registriert worden in Sachen Arbeitsplatzvermittlung von Partnern (dual career), wobei auch hier die Hochschule ohne besondere Programme im Einzelfall ihre regionale Vernetzung nutzen kann und wird. Ein in dem Zusammenhang wichtiges Instrument stellt die individuelle Anerkennung und Förderung durch mit der Hochschule verbundene bzw. vernetzte Strukturen dar, wie etwa der durch die Stiftung für die Hochschule ausgereichte Helga-Kramer-Preis, der Studienleistungen alleinerziehender Mütter anerkennt.

Wiewohl all das zur Zeit keinen besonderen Handlungsbedarf begründet, bereitet sich die Hochschule Wismar hier auf Veränderungen vor, die ihre Grundlage in der Übernahme der nahegelegenen Werft durch einen auf den Bau von Militärschiffen spezialisierten Konzern haben. Dadurch rechnet die Hansestadt mit einem Bevölkerungszuwachs von mehreren Tausend Einwohnern. Eine Stärke wird in Sachen des Auffindens von Lösungen hier die enge Vernetzung mit der Hansestadt sein, deren Bürgermeister Vorsitzender des Hochschulrates ist (s.o.), als Schwäche wird sich erweisen, gegenüber einem großen Industriekonzern mit seinen Möglichkeiten wettbewerbsfähig zu bleiben.

Ansonsten gehört zum Thema Familienfreundlichkeit (daher Verknüpfung mit dem Personaldezernat) die jederzeit abrufbare Beratung zu entsprechenden Angeboten einschließlich der Familienfreundlichkeit betreffenden rechtlichen Regelungen etwa im Recht des öffentlichen Dienstes.

Schließlich, eng verzahnt mit der Förderung von Gleichstellung und Parität, widmet sich die Hochschule intensiv der Förderung von Diversität und in dem Kontext auch der Gestaltung eines offenen, barrierefreien Campus. Zum Zwecke der thematischen Verzahnung – das Thema wird maßgeblich von einer landesweit angefragten bei der Hochschule beschäftigten Honorarprofessorin betreut – wird der erwähnte Rektoratsausschuss die Themen Gleichstellung, Diversität und Inklusion gemeinsam abbilden.

## **IV. Förderinstrumente**

Im Rahmen der Mittelverwendung für die Gleichstellungsarbeit wurde nach der Förderung im Professorinnenprogramm I ein Frauenförderpool als best practice Beispiel eingerichtet und infolge der weiteren Förderungen im Rahmen des Professorinnenprogramms II als Frauenförderpool2.0 fortgeführt und über Zielvereinbarungsmittel verstetigt. Aus diesem Pool konnten eine Vielzahl von Projekten gefördert werden wie Konferenzteilnahmen, Zuschüsse zu Forschungsreisen, Ausrichtung von Workshops und Selbstbehauptungskursen, Aufbau einer In-fothek sowie einer Ausstellung „Frauen der Hochschule Wismar“ und anderes mehr aus dem eine Reihe von Projekten finanziert werden. Insgesamt soll der bewährte Werkzeugkasten entsprechender Fördermechanismen fortgeführt und entsprechend aktueller Erkenntnisse angepasst werden.

## **V. Gleichstellungsarbeit / Kulturfragen**

Aus Sicht der Hochschule kommt der in der Hochschule gelebten Kultur eine hervorgehobene Rolle zu, um auf allen Ebenen der Kaskade für Frauen attraktiv zu sein. Dabei kommt mit Blick auf Gleichstellungsfragen der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule eine zentrale Rolle zu, gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten die Hochschule zu unterstützen. Während die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten keine Freistellung erhalten und über keine Mitarbeiter\_innen verfügen, ist die Gleichstellungsbeauftragte hälftig für diese Aufgaben freigestellt, hälftig für Gleichstellungsfragen beschäftigt. Eine weitere Stelle steht zur Verfügung, die zur Zeit unbesetzt ist.

### *1. Umfrage Diskriminierung*

Die erstmalige Umfrage zur Gleichstellungs- und Diskriminierungssituation an der Hochschule Wismar hat im Dezember 2023 Daten zum allgemeinen Sicherheits- und Wohlbefinden und zu subjektiven Erfahrungen mit Diskriminierung, sexuelle Belästigung erhoben. Es ging darum, anhand sachorientierter Befragung aller Hochschulangehörigen ein reelles Bild der Istsituation an der Hochschule Wismar zu erhalten. Die erhobenen Daten bieten somit eine fundierte Grundlage für die weitere Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zur Entwicklung von Maßnahmen und Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung mit Unterstützung des Rektorates. Die Umfrage erfolgte anonymisiert und befasste sich neben dem Sicherheitsgefühl auf dem Campus auch mit den Erfahrungen und Lebensrealitäten der Teilnehmenden, der Rücklauf erfolgte in einer repräsentativen Anzahl.

Die Umfrageergebnisse wurden in allen Gremien der Hochschule Wismar präsentiert sowie hochschulintern veröffentlicht. Als erste Maßnahmen wurden Notfallkarten konzipiert und zur Verfügung gestellt sowie Selbstbehauptungskurse für Studentinnen und Mitarbeiterinnen angeboten. Aus den Ergebnissen der Umfrage werden sich über die Zeit mehr und mehr Maßnahmen ableiten, die zur Sensibilisierung, aber auch zur Prävention von diskriminierenden Situationen beitragen können. Des Weiteren werden in Zukunft Angebote angestrebt, welche Hochschulangehörigen die Möglichkeit geben, sich mit dem Thema Diskriminierung zu beschäftigen und einen Werkzeugkasten an präventativen und schützenden Tools zu erhalten, den Blick für Situationen zu schulen und Angst zu nehmen.

## *2. Gendermonitoring / Gleichstellungscontrolling*

Regelmäßig erheben verschiedene Stellen an der Hochschule gleichstellungsrelevante Kennzahlen. Wesentliche Akteur\_innen sind das Dezernat für Personal- und Haushaltsangelegenheiten, Controlling sowie das Dezernat für Studentische und akademische Angelegenheiten. Auch dezentral erfassen Mitarbeiter\_innen im Prorektorat Forschung, in Forschungsprojekten und -verbänden Daten zur Geschlechterverteilung der beteiligten Wissenschaftler\_innen. In der bisherigen Praxis kommt es dabei u.U. zu Redundanzen, wenn unabhängig voneinander Kennzahlen mehrfach erhoben werden.

Die Datenerhebung und -analyse erfolgt softwaregestützt, vorwiegend aber auch händisch. Derzeit erfolgt eine Softwareimplementation, so dass zukünftig basierend auf dem bukof-Leitfaden „Gender Monitoring“, Kennzahlen über die amtliche Statistik hinaus erhoben werden können. Die Ergebnisse werden in internen sowie externen Berichten veröffentlicht, bspw. dem jährlichen Rechenschaftsbericht, in Projektberichten sowie der Berichterstattung an die Landesregierung zur Erreichung vereinbarter Zielquoten. Darüber hinaus wird die Wirksamkeit einzelner Programme der Gleichstellungsarbeit kontinuierlich evaluiert. Dazu gehören insbesondere die Angebote des Mentoring-Projektes. Nachteilig ist – mit der Notwendigkeit Abhilfe zu schaffen – dass eine zentrale Datenerhebungsstelle fehlt, es keine einheitlichen Stichtage gibt und der Zeitaufwand bei der Datenerhebung hoch ist.

Die sehr gute Vernetzung und Einbeziehung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in alle Gremien, Kommissionen sowie Ausschüssen sorgt dafür, dass Gleichstellungsaspekte als Querschnittsthema die gesamte Hochschulstruktur durchdringen können.

## *3. Geschlechtergerechte Sprache*

Seit 2014 verwendet die Hochschule Wismar gemäß Rektoratsbeschluss die geschlechtergerechte Sprache, um die Gleichbehandlung der Geschlechter bewusst zu artikulieren. Dort, wo das nicht möglich ist, wird der Gender-Gap verwendet. Der Rektoratsbeschluss wird auf alle Satzungen und Ordnungen sowie auf offizielle Dokumente nach innen und außen angewendet. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und stellt darüber hinaus aktuelle Informationen und Materialien zum Thema bereit. Aktuell ist indes ein gesunkener Beratungsbedarf zu verzeichnen, nach wie vor ist in den Gremien der Hochschule ein tonaler maskuliner Sprachgebrauch zu präsent. Da die fachliche Ausrichtung der Hochschule Wismar eine Aufgeschlossenheit gegenüber Tools künstlicher Intelligenz nebst ihrer aktiven Weiterentwicklung bedingt, soll ein Forschungsprojekt gefördert werden, inwieweit Tools künstlicher Intelligenz hinsichtlich der Gendergerechtigkeit der verwendeten Sprache verbessert werden müssen bzw. können.

## *4. Öffentlichkeitsarbeit*

Die Öffentlichkeitsarbeit konzentriert sich im Bereich Gleichstellung sowohl auf die Vermittlung von gleichstellungsrelevanten Themen wie z.B. die Sensibilisierung für Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Arbeitskontext als auch auf konkrete (Fortbildungs-)Angebote für Frauen in der Wissenschaft sowie Vernetzungsangebote (FrauenFrühstücksStammtisch) für Frauen der Hochschule Wismar. Das Sichtbarmachen von Wissenschaftlerinnen ist ebenfalls

ein integraler Bestandteil sowie die Konzeption von bedarfsgerechten Veranstaltungen. Hier ist indes eine sinkende Teilnahme zu verzeichnen, mutmaßlich infolge von Arbeitsverdichtung.

### *5. Berufungskommissionen*

In der Praxis wird auf die paritätische Besetzung von Berufungskommissionen seitens der Fakultäten geachtet; allerdings wird oft der zu geringe Professorinnenanteil durch Mitarbeiterinnen oder Studentinnen ausgeglichen. Familienunfreundliche Sitzungszeiten erschweren die Mitwirkung u.a. von Professorinnen, Mitarbeiterinnen und Studentinnen mit Familienaufgaben enorm. Pflegeaufgaben von Bewerbern und Bewerberinnen wurden in Bezug auf das akademische Alter bisher nicht berücksichtigt. Aus Sicht der Hochschule kommt im Rahmen der Frauenförderung den Berufungsvoraussetzungen in verschiedener Hinsicht eine hervorgehobene Bedeutung zu. Ihr stärkere Konturierung ist ein zentrales Instrument zur Verbesserung von Parität und Gleichstellung. Dabei ist teilweise auch die Landesgesetzgebung gefragt, etwa bei der Anrechnung von Pflegezeiten analog zu Erziehungszeiten. Seitens der Hochschule kann über eine Änderung der Berufsordnung oder der Rahmengesäftsordnung das Taggen zu familienfreundlichen Zeiten als Regelfall vorgegeben werden (im Einklang indes mit Erfordernissen des Lehrbetriebs), ebenso wäre ein Fortbildungsangebot etwa für Kommissionsvorsitzende speziell in Bezug auf Gleichstellungsaspekte einzuführen.

### *6. Förderung und Qualifizierung von Studentinnen*

Im KarriereStartMentoring M-V coachen erfahrene Mentor\_innen aus der Wirtschaft unsere Studentinnen in persönlichen und fachlichen Belangen. Über zehn Monate hinweg profitieren die Mentees sowohl von der Expertise ihrer Begleiter\_innen als auch von intensiven Workshops zur persönlichen Weiterentwicklung. Und vernetzen sich interdisziplinär und landesweit – wie die Mentor\_innen auch. Ziel der Programme ist, Parität innerhalb der Führungsverantwortung zu erreichen. Alle Programmelemente werden kontinuierlich und umfangreich evaluiert, so dass sich die Wirksamkeit der Programme belegen lässt. Das Mentoring-Programm läuft gemeinsam mit den Hochschulen Stralsund und Neubrandenburg. KarriereStartMentoring M-V ist Teil des landesweiten Mentoring-Netzwerks in Mecklenburg-Vorpommern. Es wird von der Fachstelle Mentoring MV begleitet. Allerdings sind die KarriereStartMentoring-Programme und die Fachstelle Mentoring M-V nicht verstetigt und werden drittmittelfinanziert.

### *7. Flankierende Kampagne für Demokratie und Vielfalt*

Nicht zuletzt gehört in den Kontext gelebter Kultur die aktuell aus einer Initiative aus der Mitte der Hochschule heraus entwickelte Kampagne für Demokratie und Vielfalt, die verdeutlicht, dass die Hochschule gerade nicht neutral ist, sondern sich zu den essentiellen Werten einer auf der Menschenwürde gründenden freiheitlichen Demokratie bekennt und diese auch lebt. Damit wird auch verdeutlicht, dass zu diesen Werten auch Art. 3 Abs. 2 Satz 1 und 2 GG gehört, ebenso Art. 3 Abs. 3 GG mit seinen speziellen Diskriminierungsverboten. Zielsetzung ist es – vor allem mit Blick auf sich auch im Wahlverhalten niederschlagenden Strömungen in der Gesellschaft Farbe zu bekennen und als Einrichtung wahrgenommen zu werden, die für Offenheit, Vielfalt und Toleranz steht. Eine diesbezügliche Mobilisierungsfähigkeit kann als Stärke der Hochschule angesehen werden, die allgemeine Wahrnehmung partieller

gesellschaftlicher Stimmungslagen als Schwäche, wobei es sich versteht, dass diese Schwäche nicht von der Hochschule (allein) wird überwunden werden können.

Das Monitoring hinsichtlich des Fortschritts in Sachen Gleichstellung und Parität obliegt der Gleichstellungsbeauftragten, die jährlich eine diesbezügliche Zuarbeit zum Rechenschaftsbericht des Rektorats verfasst, die wie eingereicht aufgenommen wird und nach Kenntnisnahme im Senat / Entlastung des Rektorats öffentlich zugänglich ist und bewertet werden kann.

## **VI. konkrete Entwicklungsziele und Maßnahmen**

Grundlage jeglicher Maßnahme muss eine gesicherte Datenbasis sein, um Zielgenauigkeit und Erfolgskontrolle zu gewährleisten. Daher ist das Monitoring sämtlicher Gleichstellungsindikatoren (etwa bei Berufungen, Drittmitteln, Promotionen) zu verstetigen, die Auswertung der Daten erfolgt sodann transparent nebst einem fakultätsbezogenen Reporting.

### *1. Verbesserung des Frauenanteils in den Hochschulgruppen*

#### a) Professorinnen

Zur Verbesserung des Frauenanteils in der Gruppe der Professorinnen wird konkret umgesetzt werden:

- die Verbesserung der Chancengerechtigkeit in der Berufsordnung (insbesondere im Bereich aktiver Rekrutierung),
- die Flexibilisierung des Landeshochschulgesetzes im Rahmen der anstehenden Novellierung hinsichtlich der Aufnahme von „Nachwuchsfachstellen“ oder „TenureTrack“ oder „Tandemprofessuren“ speziell als Möglichkeit für Hochschulen für angewandte Wissenschaften,
- die Erhöhung der Sichtbarkeit: Karriereziel FH-Professur – Vernetzung/Präsenz in bestehende Hochschulinitiativen.

#### b) Studierende in MINT-Fächern

In den MINT-Fächern ist Folgendes umzusetzen:

- die Verbesserung der Homepagepräsenz / das bessere Ansprechen junger Frauen im Rahmen des Hochschulmarketings,
- die Koordinierung aller bestehenden MINT-Aktivitäten,
- die Sichtbarkeit von RoleModel,
- die Durchführung von „Schnuppertagen für Frauen“.

#### c) Studierende in künstlerisch/gestalterischen Fächern

Als Konzept für Parität soll nicht ausgespart werden, dass es in manchen Studiengängen Frauen deutlich überrepräsentiert sind, etwa im Studiengang Innenarchitektur. Ergänzend sei erwähnt, dass die Hochschule Wismar – hier die Fakultät Gestaltung – auch diese Thematik

in den Blick nimmt und etwa über die Organisation eines Boys Days die Attraktivität für männliche Bewerber zu steigern.

## *2. Verbesserung des Frauenanteils in Gremien*

Um die Repräsentanz von Frauen in Gremien zu verbessern – in den Gremien der Fakultät für Ingenieurwissenschaften sowie im Senat der Hochschule mindestens 30 %, in den anderen Fakultäten und im Hochschulrat mindestens 40% bis zum Jahr 2030 sind folgende konkrete Maßnahmen zu ergreifen:

- Die Rahmengesäftsordnung der Hochschule ist dahin gehend zu ändern, dass die Sitzungszeiten der Gremien grundsätzlich auf die Kernarbeitszeit limitiert werden, die Möglichkeit einer online-Teilnahme muss als Regelfall ausgestaltet werden.
- Die Wahlordnung der Hochschule ist dahingehend zu überprüfen, größere Wahlbereiche festzulegen um das Potenzial weiblicher Bewerberinnen besser ausschöpfen zu können.
- Die Leistungsbezügesatzung wird dahingehend überprüft, ob im Rahmen der geltenden höherrangigen Vorschriften Selbstverwaltungsarbeit besser abgebildet werden kann und nicht Chancen mindert, Leistungsbezüge aufgrund guter Lehre und wissenschaftlicher Tätigkeit zu erhalten.
- Etablierung von Kompensationsmöglichkeiten bei überproportionaler Gremienlast durch Mittel für studentische Mitarbeiter\_innen oder der Nutzung von Deputatsreduzierungen.

## *3. Erhöhung des Anteils von Promovendinnen*

Zur Erhöhung des Anteils von Promovendinnen ist Folgendes vorzusehen:

- die Weiterführung der Bereitstellung von Mittelbaustellen zu Qualifizierungszwecken, wobei eine paritätische Besetzung angestrebt wird, mindestens eine Stelle indes einer weiblichen Kandidatin zwingend vorbehalten wird,
- Einführung eines hochschulweiten Mentoringprogramms mit externer Begleitung,
- die Etablierung eines Veranstaltungsangebots „Karriereziel FH-Professur“,
- das aktive Ansprechen von Frauen,
- die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Promotionsvorhaben
- die Schaffung von Planungssicherheit im Rahmen der akademischen Betreuung.

## *4. Optimierung der Hochschulstrukturen durch Rektoratsausschuss*

Die im Rahmen der Vorbereitung des Antrags sowie der hochschuleigenen Positionspapiere tätige Arbeitsgruppe zu den Themenfeldern Gleichstellung, Diversity und Inklusion wird als Rektoratsausschuss, alternativ als Gleichstellungskommission zur Verbesserung des hochschulweiten Austauschs verstetigt.

## *5. Verbesserung der Gleichstellungsarbeit*

Die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten wird durch regelmäßige Fortbildungen auch für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gestärkt, die für ihre Arbeit ein eigenes Budget

insbesondere für Netzwerkarbeit erhalten. Darüber hinaus muss dem Querschnittscharakter von Gleichstellung stärker Rechnung getragen werden, indem Gleichstellungsthematiken in allgemeine Angebote, wo es sich anbietet, implementiert werden. Ein Beispiel wäre hier der Didaktiktag, der sich an alle Lehrenden richtet, aber auch die Beratung im Bereich der Drittmittelakquise, da Förderinstitutionen zunehmend Gleichstellungsmaßnahmen erwarten; in dem Bereich ist auch das Anbieten von Workshops für Forschende bzw. Forschendengruppen wichtig. Generell ist die Hochschulkommunikation über Gleichstellungsfragen verbesserungsfähig, hier soll künftig ein mindestens monatlich erscheinender Newsletter abhelfen, in dem Rektor und Gleichstellungsbeauftragte über aktuelle Themen berichten und Informationen bereitstellen.

Insgesamt muss Gendergerechtigkeit stärker im Bewusstsein der Hochschulkultur verankert werden, denn Gleichstellung ist eine zentrale Grundlage einer inklusiven Hochschulkultur. Hierzu sind gezielte Fort- und Weiterbildungen unter Einbeziehung externer Expertise zu rechtlichen, sozialen und kulturellen Aspekten von Gleichstellung anzubieten – unter Umständen verpflichtend. Auch gehören Anti-Bias-Trainings für Kommissionen dazu.

## VII. Fazit

Es muss abschließend konstatiert werden, dass die Hochschule Wismar in der Phase nach der gescheiterten Bewerbung im Rahmen des Professorinnenprogramms III, an manchen Stellen vielleicht auch zu resignativ, vielleicht demotiviert, Rückschritte zu verzeichnen und während der Pandemie wie viele Hochschulen andere Schwerpunkte zu setzen hatte. Erst langsam und durch kontinuierliche Überzeugungsarbeit konnte das Bewusstsein für Genderfragen wieder gestärkt werden und insbesondere im Bereich der Berufung von Frauen konnte das erforderliche Bewusstsein flächendeckend geschaffen werden. Zu unbefriedigend ist nach wie vor die Entwicklung hinsichtlich paritätisch besetzter Gremien, wobei die Hochschule hier Abhilfe erwartet infolge eines stetig steigenden Frauenanteils in der Professor\_innenschaft, durch Einführung eines Bonussystems und eine bessere Abbildung bzw. Abbildbarkeit von Selbstverwaltungstätigkeiten im Rahmen der Ausfüllung einer Professur.

Trotz des durchwachsenen Bildes seit der letzten Antragstellung mit einigen Fortschritten, aber auch Rückschritten beantragt die Hochschule Wismar gleichwohl zwei Regelprofessuren. Die freiwerdenden Mittel sollen verwendet werden zur Erarbeitung / Spezifizierung und Implementierung des unter VI. geschilderten Maßnahmenpakets.

Insgesamt ist der Hochschule Wismar bewusst, dass Gleichstellungsarbeit an die gesamte Hochschule adressiert ist und unlösbarer Teil ihrer originären Aufgaben ist.

Wismar, 04.08.2025



Prof. Dr. jur. Bodo Wiegand-Hoffmeister  
Rektor der Hochschule Wismar