

Gleichstellungsrahmenplan der Hochschule Rhein-Waal für die Jahre 2020-2023

Kleve/Kamp-Lintfort, November 2020

Der vorliegende Gleichstellungsrahmenplan basiert auf dem Datenstand Dezember 2019. Die mittel- und langfristigen Veränderungen z.B. der Studierendenzahlen und -verhältnisse durch die Corona-Pandemie sind noch nicht einmal im Ansatz absehbar. Daher wird an verschiedenen Stellen ein kurzer Ausblick auf aktuelle Entwicklungen gegeben, eine Adaption des Gleichstellungsrahmenplanes an einen neuen Status Quo kann aber erst in frühestens einem Jahr geschehen.

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	4
1. Bestandsaufnahme und -analyse der Gleichstellungsarbeit und -struktur.....	6
Zur Struktur der Gleichstellung an der HSRW.....	6
Bisherige personalpolitische Maßnahmen.....	7
Weitere strategische und operative Maßnahmen.....	9
2. Bestandsaufnahme und -analyse der personellen Struktur.....	11
Leitungsebene.....	12
Gremienbesetzung.....	12
Professuren.....	12
Beschäftigte in Technik und Verwaltung.....	13
Wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal in den Fakultäten.....	13
Wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal im Präsidium und in den zentralen Einrichtungen.....	14
Studierende.....	14
3. Stärken-Schwächen-Analyse.....	17
Handlungsfeld A: Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit.....	17
Handlungsfeld B: Personal.....	19
Handlungsfeld C: Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf.....	21
Handlungsfeld D: Geschlechtergerechtes Studium.....	23
4. Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung an der Hochschule Rhein-Waal.....	24
A – Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit.....	24
Ziel A1 – Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Gleichstellungsaufgaben sowie der gesetzlichen Grundlagen.....	24
Ziel A2 – Stärkung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.....	25
Ziel A3 – Auf- und Ausbau Wissensmanagement zum Thema Gleichstellung.....	26
Ziel A4 – Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und Kommissionen.....	27
Ziel A5 – Konsequente Nutzung geschlechtergerechter Sprache in Wort und Bild.....	28
B – Personal.....	29
Ziel B1 – Standardisierte Integration von Gleichstellungsaspekten in sämtlichen Personalauswahlverfahren.....	29
Ziel B2 – Erhöhung der Frauenquote unter den Professuren und Wissenschaftlichen Mitarbeitenden.....	31
Ziel B3 – Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	33
Ziel B4 – Fokussierung gleichstellungsrelevanter Themen in der Personalentwicklung....	34
Ziel B5 – Erweiterung der Unterstützungsangebote für Mitarbeitende.....	36
C – Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf.....	36
Ziel C1 – Weitere strukturelle Verankerung der Familienfreundlichkeit an der HSRW.....	36
Ziel C2 – Verbesserung der Beratungssituation zu Familienthemen.....	37
Ziel C3 – Ausbau campusnaher Kinderbetreuung und finanzieller Unterstützung.....	38

Ziel C4 – Weiterer Ausbau bedarfsorientierter Kinderbetreuung.....	39
Ziel C5 – Verbesserung der Vereinbarkeit in Studium und Beruf.....	39
D – Geschlechtergerechtes Studium.....	41
5. Anforderungen an die Gleichstellungspläne	42
6. Berichtspflicht und Fortschreibung.....	43
Quellenverzeichnis	44

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gleichstellungsakteur*innen an der Hochschule Rhein-Waal.....	7
Abbildung 2: Befristungsquote nach Geschlecht.....	12
Abbildung 3: Beschäftigte der Fakultäten in VZÄ.....	13
Abbildung 4: Verteilung der Studierenden nach Geschlecht und Herkunft	15
Abbildung 5: Verhältnis weiblicher zu männlichen Studierenden [Veränderung zur Vorperiode]	16

Präambel

Die im Jahr 2009 gegründete und damit noch junge Hochschule Rhein-Waal nahm zum Wintersemester 2009/10 mit den ersten Studiengängen den Studienbetrieb auf. Im Wintersemester 2019/20 studieren mehr als 7300 Studierende in 25 Bachelor- und 11 Masterstudiengängen an den zwei Standorten Kleve und Kamp-Lintfort in vier Fakultäten. Die größte Fakultät ist die Fakultät Gesellschaft & Ökonomie mit einem Anteil von 32 % aller eingeschriebenen Studierenden. Über eine ähnliche Größe verfügt die Fakultät Kommunikation und Umwelt (30 %), die kleineren Fakultäten sind Technologie und Bionik (20 %) und Life Sciences (18 %). Hervorzuheben ist, dass der Großteil der Studiengänge den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zuzuordnen sind, obwohl durch die Fakultäten Gesellschaft und Ökonomie sowie Kommunikation und Umwelt auch ein vergleichsweise hoher Anteil an wirtschafts- und gesellschaftswissenschaftlichen Fächern vertreten ist.

Von den Studiengängen werden 27 in englischer und 9 in deutscher Sprache abgehalten. Bei einem Anteil von 53 % Studierenden mit nichtdeutschem Pass besitzt die Hochschule Rhein-Waal ein starkes internationales Profil. Die Veränderung in den Relationen durch die Pandemie lässt sich nicht absehen.

Die Hochschule hat zu 46 % weibliche Studierende. Seit dem Jahr 2019 – nach Inkrafttreten des neuen Personenstandsgesetzes – können sich Studierende auch als ‚divers‘ einschreiben oder die Kategorie offen lassen. Von dieser Möglichkeit ist bis dato auch durchaus Gebrauch gemacht worden. Aufgrund der geringen Fallzahlen können zum aktuellen Zeitpunkt noch keine Zahlen in diesen Bericht aufgenommen werden, eine statistische Erhebung ist aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich. Das Landesgleichstellungsgesetz hat sich mit der Novellierung des Personenstandsgesetzes nicht geändert; der Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten bleibt somit aus gesetzlicher Sicht der gleiche.

Die Hochschule-Rhein-Waal lässt sich zusammenfassend als eine sehr diverse, heterogene und interdisziplinäre Hochschule beschreiben, die gerade dadurch ihren Innovationscharakter gewinnt. Ein hohes Maß an Diversität verlangt nach gegenseitigem Respekt und Toleranz, aber auch nach strukturellen Maßnahmen, um Chancengleichheit und eine diskriminierungsfreie Forschungs- und Arbeitsatmosphäre zu gewährleisten. Die Gleichstellung der Geschlechter ist dabei integraler Bestandteil der Herstellung von Chancengleichheit an der Hochschule Rhein-Waal. Die Selbstverpflichtung zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter geht dabei über den gesetzlichen Auftrag hinaus. Die aktuelle Konsolidierungsphase stellt für die Hochschule bei der weiteren Planung der Gleichstellungsstrategie eine besondere Herausforderung dar, da Gleichstellungsangebote und Maßnahmen nach wie vor auf- und zukünftig auch breiter ausgebaut werden sowie vor allem auch konsequenter umgesetzt werden müssen. Mit dem vorliegenden Gleichstellungsrahmenplan verpflichtet sich die Hochschule Rhein-Waal, Rahmenbedingungen zu verankern, die eine gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung unterstützen. Gleichstellung von allen Geschlechtern soll an der Hochschule Rhein-Waal daher als eine Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming verstanden werden; gleichzeitig steht die Förderung der Familienfreundlichkeit durch die kontinuierliche Fortsetzung des „audits familien-gerechte hochschule“ und die Umsetzung der Maßnahmen im Vordergrund.

Der Gleichstellungsplan der Hochschule Rhein-Waal setzt sich zusammen aus dem vorliegenden zentralen Gleichstellungsrahmenplan, den dezentralen Gleichstellungsplänen der einzelnen Fakultäten und dem Gleichstellungsplan der Hochschulverwaltung. Grundlage dieses zentralen Gleichstellungsrahmenplans sind das Grundgesetz, insbesondere Art. 3, sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 9. November 1999. Ergänzende Grundlage stellt das Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen in der Fassung des Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes vom 12.07.2019 (Hochschulgesetz NRW) dar.

1. Bestandsaufnahme und -analyse der Gleichstellungsarbeit und -struktur

Zur Struktur der Gleichstellung an der HSRW

Im Jahr 2012 wurde erstmalig eine geschlechterparitätische, achtköpfige Gleichstellungskommission gewählt. Diese setzt sich jeweils aus zwei Mitgliedern der Gruppe der Professor*innen, der wissenschaftlichen Beschäftigten, Beschäftigten aus Technik und Verwaltung sowie der Studierenden zusammen. Die Gleichstellungskommission unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschule bei der Erfüllung des gleichstellungspolitischen Auftrages. Zur Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten kann die Gleichstellungskommission zur Beratung anderer Kommissionen sowie der Hochschulleitung hinzugezogen werden.

Der Kommission sitzen seit 2012 bzw. 2013 eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für jeden Campus (Kleve und Kamp-Lintfort) vor. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen beraten alle Organisationseinheiten und Gremien in jeder Angelegenheit der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Frauenförderung. Zudem stehen sie allen Studierenden und Beschäftigten als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung und machen auf Informationsangebote und Maßnahmen aufmerksam, welche die Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie unterstützen. Sie haben Informations- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien der akademischen Selbstverwaltung. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält ebenfalls Akteneinsicht in Prüfungsunterlagen (falls ein*e Student*in dies wünscht).

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen nehmen zudem regelmäßig an den Angeboten der LaKof NRW (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen) und der BuKof (Bundskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.) teil, um sich über aktuelle gleichstellungspolitische Entwicklungen zu informieren und die Hochschule entsprechend zu vernetzen.

Jede Fakultät hat zudem eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und sollte ebenso eine Stellvertreterin haben (HG § 24 (3)). Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wirken in ihrer jeweiligen Fakultät auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages hin und sind dort Ansprechperson für alle Themen der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten betreuen weiterhin alle Stellenbesetzungsverfahren für wissenschaftliche Mitarbeitende und Mitarbeitende in Technik und Verwaltung in der eigenen Fakultät. Die Berufungsverfahren werden durch die zentralen Gleichstellungsbeauftragten betreut, auf Wunsch können die dezentralen ebenfalls beratend hinzugezogen werden. Die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten treffen sich regelmäßig, mindestens viermal im Jahr, um Strategien und Prozesse abzustimmen.

Seit Juli 2015 wird die strategische und operative Arbeit der Gleichstellung durch eine 75%ige Teilzeitstelle unterstützt, finanziert aus Mitteln des Landesprogramms Geschlechtergerechte Hochschule (seit 2019 Chancengerechte Hochschule). Im Jahr 2020 wurde diese als neu gegründete Stabsstelle Gleichstellung und Familienservice entfristet; ihre Aufgaben bestehen zu 25 % aus der Betreuung des audit familiengerechte hochschule, 25 % Unterstützung im Bereich Gleich-

stellung sowie zu 25 % der Auf- und Ausbau des Familienservice zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit. Die Stabsstelle und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Vertreterinnen werden zudem durch eine studentische Aushilfe unterstützt.

Abbildung 1: Gleichstellungsakteur*innen an der Hochschule Rhein-Waal



Von September 2015 bis September 2019 war die Aufgabe der Gleichstellung mit dem Amt des Vizepräsidenten für Personal- und Organisationsentwicklung und Diversity verknüpft, seit 2019 nun mit dem Amt der Vizepräsidentin für Internationalisierung und Diversity. Das zentrale Gleichstellungsteam und die Vizepräsidentin arbeiten gemeinsam an der Schnittstelle Gleichstellung und Diversität.

Seit dem Wintersemester 2012/13 gibt es den Bachelorstudiengang „Gender and Diversity“ (B.A.) an der Fakultät Gesellschaft & Ökonomie. Der Studiengang setzt den Fokus u.a. auf die Vielfalt von Familienmodellen, Rollenbildern und Diversifizierungsmerkmalen in einer sich verändernden modernen Gesellschaft in unterschiedlichen Bereichen. Die Ansiedlung des Studiengangs an der Hochschule mit den entsprechenden Denominationen der eingebundenen Professuren „Soziologie mit dem Schwerpunkt Genderforschung“ sowie „Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Diversität und Inklusion“ belegt nicht nur die Forschungskompetenz der Hochschule Rhein-Waal in den Bereichen Gender und Diversität, sondern auch den Stellenwert, den diese Themen im Hochschulalltag nach innen und außen einnehmen. Um den aktuellen und zukünftigen gesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen und neue Lösungen in den z.B. in der Hightech-Strategie der Bundesregierung definierten prioritären Zukunftsaufgaben zu entwickeln, ist der Einbezug der Genderperspektive als Querschnittsthema unerlässlich.

Bisherige personalpolitische Maßnahmen

Bereits in der Aufbauphase war die Hochschulleitung bemüht, eine hohe Qualität und Vereinheitlichung der Berufungsverfahren sicher zu stellen. Über die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V. (DGP) wurden und werden weiterhin Workshops angeboten, um alle an Berufungs-

verfahren beteiligten Personen für die Durchführung zu qualifizieren. Seit dem Jahr 2013 existieren eine Berufungsordnung sowie die dazugehörige Prozessbeschreibung. Die Berufungsordnung und der Berufungsleitfaden befinden sich aktuell im Prozess der Überarbeitung unter Einbezug der Gleichstellung. Die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere unter den Professor*innen (Gleichstellungsquote nach dem sog. „Kaskadenmodell“, siehe Hochschulgesetz NRW § 37a; MIWF (2014)) sowie der dezidierte Einbezug von Gleichstellungsaspekten, darunter gleichstellungsrelevante Normen und Gesetze sowie die frühzeitige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten, werden dort noch einmal deutlicher hervorgehoben. Die Vereinheitlichung der Berufungsverfahren soll zu einer hohen Sachlichkeit und Objektivität und damit zur Chancengleichheit beitragen.

Weiterhin beteiligte sich die zentrale Gleichstellung an diversen hochschulweiten personalstrategischen Maßnahmen, darunter unter anderem der Vereinbarung zu Telearbeit und Home Office, um kontinuierlich auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages hinzuwirken.

Zur Unterstützung der Weiterqualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist die Hochschule Rhein-Waal durch eine Kooperationsvereinbarung mit der Universität Duisburg-Essen dem Mentoring-Programm „mentoring³“ des ScienceCareerNet Ruhr der Universitätsallianz der Metropole Ruhr (UAMR) angeschlossen. Im jährlichen Wechsel wird ein umfangreiches Mentoring-Programm für Doktorandinnen und für Post-Doktorandinnen angeboten. Doktorandinnen bzw. Post-Doktorandinnen der HSRW ist eine Bewerbung für die Aufnahme in das Programm möglich.

Kooperative Promotionen werden über Kooperationsvereinbarungen auf Hochschulebene oder auf Ebene einzelner betreuender Professor*innen mit anderen Universitäten im In- und Ausland unterstützt und ermöglicht. Zur Unterstützung von Promotionsvorhaben vergab die Hochschule Rhein-Waal von 2014 bis 2018 sogenannte Start-Stipendien, wovon 5 an Frauen und 6 an Männer vergeben wurden. Die aktuellen Stipendiat*innen werden noch bis zum Abschluss ihrer Promotion gefördert; 2021 läuft das letzte Stipendium aus. Für den Bereich der Postdoktorandinnen beteiligte sich die Hochschule im Jahr 2012 erfolgreich mit einem Antrag am „Programmstrang Nachwuchsförderung: Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ im Rahmen des Landesprogrammes *Geschlechtergerechte Hochschule* (Laufzeit 12/2012 bis 12/2015).

Das Professorinnen-Programm II wurde im Jahr 2019 beendet; an dem Professorinnen-Programm III hat sich die Hochschule aufgrund fehlender zeitlicher Ressourcen nicht beteiligt. Durch das Professorinnen-Programm II (PPII) des BMBF konnten ein Antrag für die Neuberufung einer Professorin gestellt sowie eine Reihe von Maßnahmen zur Frauenförderung innerhalb der Fakultäten und auf Hochschulebene entwickelt werden. Dazu zählten z.B. das einmalig vergebene Start'in Stipendium zur Unterstützung eines kooperativen Promotionsvorhabens, der Ideenwettbewerb „Chancengleichheit“ der Fakultäten und zentralen Einheiten zur Finanzierung zusätzlicher Maßnahmen der Frauenförderung, Workshops zum Thema „Genderkompetenz in der Lehre“, „Geschlechtergerechte Sprache“ oder „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Im Jahr 2019 fand zudem ein Forschungstag zum Thema „Women in Science“ statt, bei welchem speziell für Frauen weitere Workshops angeboten wurden; gleichzeitig warf die Keynote einen Blick auf die Geschlechterverhältnisse auf dem Karriereweg Wissenschaft sowie die Gründe für die sogenannte ‚Leaky Pipeline‘. Im Rahmen des PPII wurde zudem ein Gleichstellungsfonds zur Unterstützung von Forschungsvorhaben von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen eingerichtet.

Alle im vorherigen Absatz genannten Maßnahmen sind mit Beendigung des PPII ersatzlos weggefallen.

Weitere strategische und operative Maßnahmen

Das gesamte zentrale und dezentrale Gleichstellungsteam hat gemeinsam mit der Gleichstellungskommission und unter Einbezug der Diversitykommission einen neuen [Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache](#) entwickelt, der im März 2020 vom Präsidium verabschiedet wurde. Wesentliche Neuerung ist der Einbezug von nicht-binären Personen nach dem neuen Personenstandsgesetz, primär über die Verwendung neutraler Bezeichnungen und sekundär über die Nutzung des sogenannten „Gendersterns“. Der Leitfaden befindet sich aktuell in der Übersetzung bzw. Adaption in die englische Sprache. Weiterhin beteiligte sich die zentrale Gleichstellung inhaltlich an dem BMBF-Antrag „PRO4-HSRW“, dem Zielvertrag Studium und Lehre, der Arbeitsgruppe Grundordnung zur Anpassung der Grundordnung an die Novellierung des Hochschulgesetzes, der Auswahlkommission zum Deutschlandstipendium und zahlreichen weiteren Arbeitsgruppen, um den Gleichstellungsgedanken auch flächendeckend zu verankern.

Die zentrale Studienberatung der Hochschule legt großen Wert auf gender- und diversitätssensible, ergebnisoffene Beratung von Studieninteressierten. Jährlich beteiligt sich die Hochschule zudem mit allen Fakultäten an der landesweiten Initiative „Girls‘ und Boys‘ Day“ und bietet Einblicke und Aktionen, um eine geschlechterunabhängige Berufs- und Studienwahl zu fördern. Zusätzlich findet in den Herbst- und Osterferien ein Schnupperstudium statt, das Schüler*innen kurz vor der Hochschulreife die Teilnahme an Vorlesungen, Seminaren oder Übungen ermöglicht, um einen Einblick in verschiedene Studienfächer an der Hochschule Rhein-Waal zu bekommen.

Im Rahmen der Kinderuniversität bieten die zdi-Zentren Kreis Kleve cleverMINT und Kamp- Lintfort an der Hochschule Rhein-Waal Kindern zwischen 8 und 12 Jahren in für sie entwickelten Vorlesungen (45 Minuten) die Möglichkeit, sich für die Welt der Wissenschaft zu begeistern. Beide zdi-Zentren kooperieren eng mit den Fakultäten und richten sich auch mit speziellen Angeboten an junge Mädchen, um das Interesse der potenziellen jungen Forscherinnen zu wecken.

Im Jahr 2019 fand zudem eine Veranstaltung mit dem Titel „Zurück in die Zukunft: Wie Männer und Frauen im Jahr 2030 leben wollen“ statt, ausgerichtet von der Gleichstellung der Hochschule Rhein-Waal, der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät Kommunikation und Umwelt in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Wesel.

Seit 2012 ist die Hochschule Rhein-Waal aktive Partnerin der bundesweiten „Gründerwoche Deutschland“. Gemeinsam mit Gründungsfördernden, etablierten Unternehmen, jungen Start-ups sowie regionalen Netzwerken, die zu einem Anteil ein besonderes Augenmerk auf die Förderung von Frauen legen, (u.a. Gründerinnen- und UnternehmerinnenTreff (GuT), Unternehmerinnen Forum Niederrhein) werden jährlich im November diverse Veranstaltungen durchgeführt, die Studierende für innovativen Gründergeist und verantwortungsvolles Unternehmertum sensibilisieren und bei der Umsetzung unterstützen.

Eine weitere jährliche Beteiligung findet im Rahmen des bundesweiten „Vorlesetages“ statt, an dem sich Professor*innen sowie wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal Zeit nehmen für kleine Zuhörer*innen. Nachdem dem Vorlesen werden Einblicke in das berufliche Umfeld ermöglicht, gemeinsame Mitmachaktionen durchgeführt und viele Fragen u.a. zu Berufs- und Studienwahl beantwortet, um so bereits früh eine geschlechtsneutrale Berufsfelderkundung zu ermöglichen. Gerade Professorinnen haben hier eine starke Vorbildfunktion und erweitern idealerweise den Möglichkeitsraum junger Zuhörerinnen.

Die Hochschule Rhein-Waal beteiligte sich von 2013 für einige Jahre am FrauenInformationstag (FIT) der Fachstelle Frau und Beruf des Kreises Wesel mit einem Informationsstand zum Studienangebot. Dieses Angebot wird in Zukunft voraussichtlich vor allem über die Zusendung von Informationsmaterial bedient werden.

Im Jahr 2015 begann die Hochschule Rhein-Waal den Prozess der Auditierung zur familiengerechten Hochschule und wurde im August 2015 erstmalig zertifiziert. Durch die erfolgreiche Umsetzung der im Audit entwickelten Ziele und Maßnahmen wird die Gleichstellungsarbeit der Hochschule Rhein-Waal im Hinblick auf die Familienfreundlichkeit kontinuierlich weiterentwickelt. Im Jahr 2018 erfolgte die Re-Auditierung „Optimierung“, die an bestehenden Maßnahmen anknüpft, sie ausbaut und neue Zielvorgaben entwickelt. Im Jahr 2020 wurde mit der o.g. Stabstelle Gleichstellung und Familienservice zudem der Familienservice fest etabliert. Er organisiert und koordiniert zum aktuellen Stand zahlreiche familienfreundliche Maßnahmen, darunter:

- Kinderbetreuung:
 - Kooperation mit der campusnahen KiTa „KiKus wilde 13“ in Kleve: Bereithaltung von zurzeit 7 Kontingentplätzen für Hochschulleitern
 - Eltern-Kind-Zimmer für Studierende und Beschäftigte an beiden Standorten (Seit Sommersemester 2013), Bereithaltung mobiler Spielekisten
 - Entwicklung eines Ferienbetreuungsangebotes, derzeit beschränkt auf Informationslisten für nahegelegene Feriencamps (Die seit den Osterferien 2014 stattfindende professionelle Ferienbetreuung in Kooperation mit der BUK / PME Familienservice ist aufgrund fehlender Weiterfinanzierung dieses Angebotes aktuell nicht gesichert)
- Beratung- und Informationsangebot zum Thema Kinderbetreuung:
 - Umfassendes Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebot zum Thema Kinderbetreuung kostenlos für alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule Rhein-Waal durch Kooperation mit PME Familienservice
 - Beratung, Serviceportal, vor-Ort-Veranstaltungen und Webinare für alle Beschäftigten und Studierenden durch Kooperationspartner PME
 - Online-Plattformen: Homepage Gleichstellung & Familienservice; Moodlekurs „Familienservice/Studieren mit Kind“: Informationen zu familienfreundlichen Angeboten; Webinare, Beratungsangebote, Tipps für Familien im Homeoffice
 - Ausrichtung regelmäßiger Elterncafés zum Erfahrungsaustausch, Netzwerken sowie zum Austausch mit externen Beratungsstellen. Die Organisation und Einladung erfolgt durch die AG „Studieren mit Kind“, welche im Rahmen des Netzwerks „Soziales“ als Unter-Arbeitsgruppe gegründet wurde. Die Arbeitsgruppe besteht neben dem Familienservice aus regionalen Beratungsstellen wie AWO, Caritas, SOS-Kinderdorf sowie dem Studierendenwerk und aus weiteren internen Beratungsstellen z.B. ZSB oder den Studienlots*innen
 - Leitfaden „Studieren mit Kind“, Informationen über Ansprechpersonen zudem im Leitfaden A-Z der HSRW
- Pflege von Angehörigen:
 - Zusätzliches Beratungsangebot gemeinsam mit benefit@work: Workshops, Webinare, Serviceportal und aktuelle Informationsmaterialien

Um diese Fülle an Angeboten zu bieten, steht der Familienservice in regem Austausch mit (über-)regionalen externen und internen Beratungsstellen, z.B. der Zentralen Studienberatung.

2. Bestandsaufnahme und -analyse der personellen Struktur

Die Hochschule Rhein-Waal ist mit derzeit 7390 Studierenden sowie 110 Professuren, 150 wissenschaftlichen und 217 nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten eine Hochschule kleinerer Größe¹. Sie ist in die vier Fakultäten Technologie & Bionik, Life Sciences, Gesellschaft & Ökonomie am Hauptstandort Kleve sowie Kommunikation & Umwelt in Kamp-Lintfort gegliedert. Insbesondere die Fakultäten Technologie & Bionik, Life Sciences und Kommunikation & Umwelt weisen einen sehr hohen Anteil an MINT-Fächern auf.

Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt aktuell bei 45 % [-1 %]² und unter den Beschäftigten bei 46 % [-2 %]. Dieses augenscheinlich recht ausgeglichene Verhältnis bedarf jedoch einer differenzierteren Betrachtung. Wenn z.B. statt der Anzahl der Beschäftigten die Vollzeitäquivalente (VZÄ) berücksichtigt werden, hat die Hochschule zum 02.12.2019 insgesamt rund 417 Beschäftigte³. Die weiblichen Beschäftigten machen davon 181, die männlichen Beschäftigten 236 aus. Der Frauenanteil über alle Fakultäten verteilt liegt bei 37 % Vollzeitäquivalenten.⁴

Dementsprechend ist zu erwähnen, dass Frauen verglichen mit Männern häufiger Teilzeit-Tätigkeiten ausüben. So lässt sich in der Hochschulgesamtheit feststellen, dass 19 % [+7 %] der männlichen und 41 % [+5 %] der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit arbeiten – damit lässt sich eine deutliche Zunahme von Teilzeitbeschäftigten verzeichnen.⁵ Die Befristungsquote liegt bei den männlichen Beschäftigten bei 30 % [+ 4 %], bei den weiblichen bei 38 %. Die Befristungsquote ist damit seit dem Frauenförderrahmenplan 2016-2019 zumindest bei den weiblichen Beschäftigten um 15 % gesunken, was eine deutliche Verbesserung bedeutet. Ziel muss es sein, die Befristungen an der Hochschule insgesamt deutlich zu reduzieren – ohne drittmittelfinanzierte bzw. Qualifizierungsstellen – und allen Geschlechtern langfristige berufliche Perspektiven zu bieten.

Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten ist auch an der Hochschule Rhein-Waal die sogenannte "Leaky Pipeline" der wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen sichtbar, d.h. es gilt auch an der HSRW: Je höher die Qualifizierungsebene, desto geringer die Frauenquote, insbesondere beim Übergang zur Professur.

Das Stellengefüge bedarf weiterhin durch die Laufbahngruppen der Beamt*innen sowie die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten einer differenzierten Betrachtung (siehe nachfolgend).

¹ Die Daten im folgenden Kapitel wurden berechnet vom Controlling der Hochschule Rhein-Waal zum Stichtag 02.12.2019. Die folgenden Darstellungen sind auf der Basis von deskriptiven Auswertungen entstanden. Um Informationen über Zusammenhänge oder Gründe hinter den Auswertungen zu gewinnen, müsste ein umfassendes quantitatives und qualitatives Gleichstellungscontrolling eingesetzt werden.

² Die in eckigen Klammern angegebenen Zahlen geben die Veränderungen zum vorherigen Gleichstellungsbericht 2016-2019 an. [+1%] bedeutet also, dass die Zahl in der Zwischenzeit um einen Prozentpunkt gestiegen ist, [-2%] ein Absinken um 2 Prozentpunkte.

³ Die Zahlen wurden der besseren Lesbarkeit zuliebe auf- bzw. abgerundet.

⁴ Bei den Beschäftigten wird die Geschlechterkategorie „divers“ derzeit noch nicht abgebildet. Bei Studierenden wird sie seit dem WiSe 19/20 erfasst und es besteht zudem die Möglichkeit, keine Angabe zu machen. An der Hochschule Rhein-Waal wurden bisher zu wenige Einträge vorgenommen, weswegen diese aus datenschutzrechtlichen Gründen hier nicht aufgeführt werden dürfen (s.o.).

⁵ Hier ist anzumerken, dass Teilzeitarbeit in diesem Gleichstellungsrahmenplan nicht in eine Richtung gewertet werden soll und dass die Gründe für Teilzeitarbeit vielfältig sein können (gute Vereinbarkeit und Flexibilität, nebenberufliche Promotion, Nebenjob usw.). Um dies genauer zu beleuchten, müssten weitere (z.B. qualitativ ausgerichtete) Analysen durchgeführt werden.

Leitungsebene

Das Präsidium setzt sich explizit für Chancengleichheit der Geschlechter insbesondere auf der Leitungsebene und bei der Besetzung von Professuren ein. Dennoch gibt es hier weiterhin starken Handlungsbedarf: Derzeit ist eines der fünf Präsidiumsmitglieder weiblichen Geschlechts. Auf der Leitungsebene der Hochschulverwaltung sind Frauen hingegen in höherer Anzahl vertreten als Männer. Bei den Dezernaten, in der Bibliothek und den Stabstellen sind fünf Führungskräfte weiblich und vier männlich. Auf dezentraler Ebene zeigt sich dagegen ein weitaus weniger ausgewogenes Bild: In den vier Fakultäten gibt es derzeit keine Dekanin; unter den Prodekan*innen sind zwei Personen weiblich und zwei Personen männlich (Anfang 2019 gab es bis zu den Dekanatswahlen eine weitere Prodekanin), die Studiendekane sind ausschließlich männlich.

Gremienbesetzung

Der Hochschulrat ist zwar nicht paritätisch besetzt, dennoch relativ ausgeglichen: Von 10 internen und externen Mitgliedern sind 4 Personen weiblich. Im Senat herrscht dagegen ein drastisches Missverhältnis: In der Amtszeit ab März 2020 sind von den 25 stimmberechtigten Mitgliedern des Senats lediglich 7 Personen weiblich, von diesen werden 3 Personen aus dem Kreis der Studierenden und somit nur 4 Mitglieder aus dem Kreis der Mitarbeiterinnen gestellt. Diese Abweichung von der paritätischen Gremienbesetzung bietet ein weiteres dringendes Handlungsfeld für die Hochschule Rhein-Waal.

Professuren

Eine der größten Herausforderung bleibt für die Hochschule Rhein-Waal auch weiterhin die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren. Dieser liegt bei 23 % [+1,5 %]. Er liegt damit knapp unter dem Professorinnenanteil an allen nordrhein-westfälischen Fachhochschulen (2017: 24,1 %) (vgl. Genderreport 2019: 48). Betrachtet man dies differenzierter, lassen sich deutliche Unterschiede auf Ebene der Fakultäten erkennen. In der Fakultät Technologie & Bionik liegt der Anteil von 7 % weiblich besetzten Professuren besonders niedrig – der Durchschnitt im ingenieurwissenschaftlichen Bereich nordrheinwestfälischer Hochschulen lag für das Jahr 2017 bei 14 % und somit doppelt so hoch (vgl. ebd.: 50). Einen höheren Frauenanteil können die Fakultäten Life Sciences (17 % [-4 %]), Gesellschaft & Ökonomie (34 % [+4 %]) und Kommunikation & Umwelt (29 % [+4 %]) aufweisen. Auch im Hinblick auf die Befristungsquote gibt es große Differenzen zwischen den Geschlechtern:

Abbildung 2: Befristungsquote nach Geschlecht

	FTB	FLS	FGÖ	FKU
Frauen	50 %	33 %	30 %	40 %
Männer	4 %	0 %	11 %	12 %

Quelle: Berechnungen vom Controlling der HSRW zum Stichtag 02.12.2019

Damit ist die Ungleichverteilung in Bezug auf die Befristungsquote noch deutlich höher als in den restlichen Beschäftigungsgruppen der Hochschule.

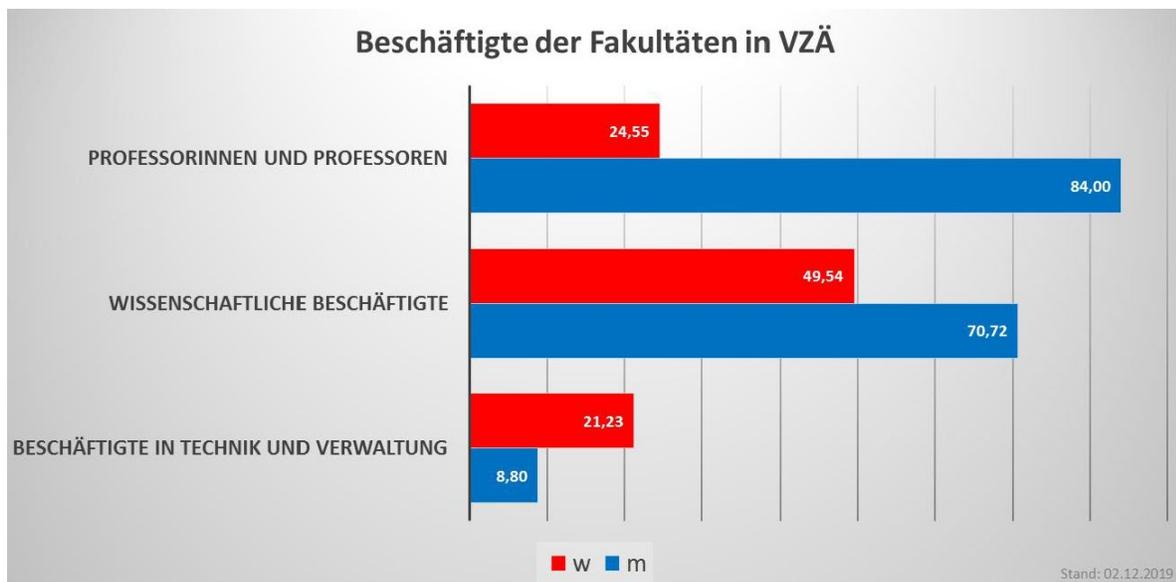
Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Für die entsprechenden Zahlen, Daten, Ziele und Maßnahmen im Verwaltungsbereich soll an dieser Stelle auf den entsprechenden Gleichstellungsplan der Verwaltung verwiesen werden. Dieser schließt die Mitarbeitenden aus der entsprechenden Statusgruppe an den Fakultäten und in den zentralen Einheiten mit ein; im Folgenden sollen diese dennoch selektiv im Kontext ihrer jeweiligen Organisationseinheit näher beleuchtet werden.

Wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal in den Fakultäten

Interessant sind die Unterschiede zwischen den Fakultäten: Bei Life Sciences (mit 55 %) und Gesellschaft & Ökonomie (mit 61 %) besteht ein annähernd ausgeglichenes Verhältnis bzw. sogar ein erhöhter Frauenanteil. An den Fakultäten Technologie & Bionik und Kommunikation und Umwelt sind hingegen mit 31 % bzw. 33 % die weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten unterrepräsentiert. Somit fällt auch bei den wissenschaftlichen Beschäftigten eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-orientierten Bereichen auf.

Abbildung 3: Beschäftigte der Fakultäten in VZÄ



Quelle: Controlling der HSRW (2020): 23

An den Fakultäten lässt zwischen den männlichen und weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten ein Unterschied von gerundet 71 zu 50 Vollzeitäquivalenten ausmachen. Bei dem nichtwissenschaftlichen Personal ist der Anteil der Frauen hingegen höher.

Die Befristungsquoten für wissenschaftlich Beschäftigte sind insgesamt hoch; die Teilzeitquoten für diese Statusgruppe sind bei den Frauen pro Kopf je nach Fakultät um etwa 10 % bis 20 % höher als bei den Männern.

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte auf dezentraler Ebene sind vor allem in den Dekanatssekretariaten beschäftigt sowie bei der Betreuung der Labore und Werkstätten. Hier zeigt sich übergreifend bei den Fakultäten in den Entgeltgruppen 5-8 bzw. im mittleren Dienst ein signifikant hoher Frauenanteil. In den Fakultäten gibt es übergreifend rund 21 Frauen und 9 Männer in Vollzeitäquivalenten.

Wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal im Präsidium und in den zentralen Einrichtungen

Im Präsidium mit seinen Stabsstellen, zu dem die Vizepräsident*innen nicht mitgerechnet werden, liegt der Frauenanteil bei 71 % Vollzeitäquivalenten. Die Befristungsquote der weiblichen Beschäftigten liegt mit 24 % niedriger als die der männlichen Beschäftigten mit 40 %, die Teilzeitquote der weiblichen Beschäftigten ist hingegen mit 57 % höher als die der männlichen Beschäftigten mit 30 %.

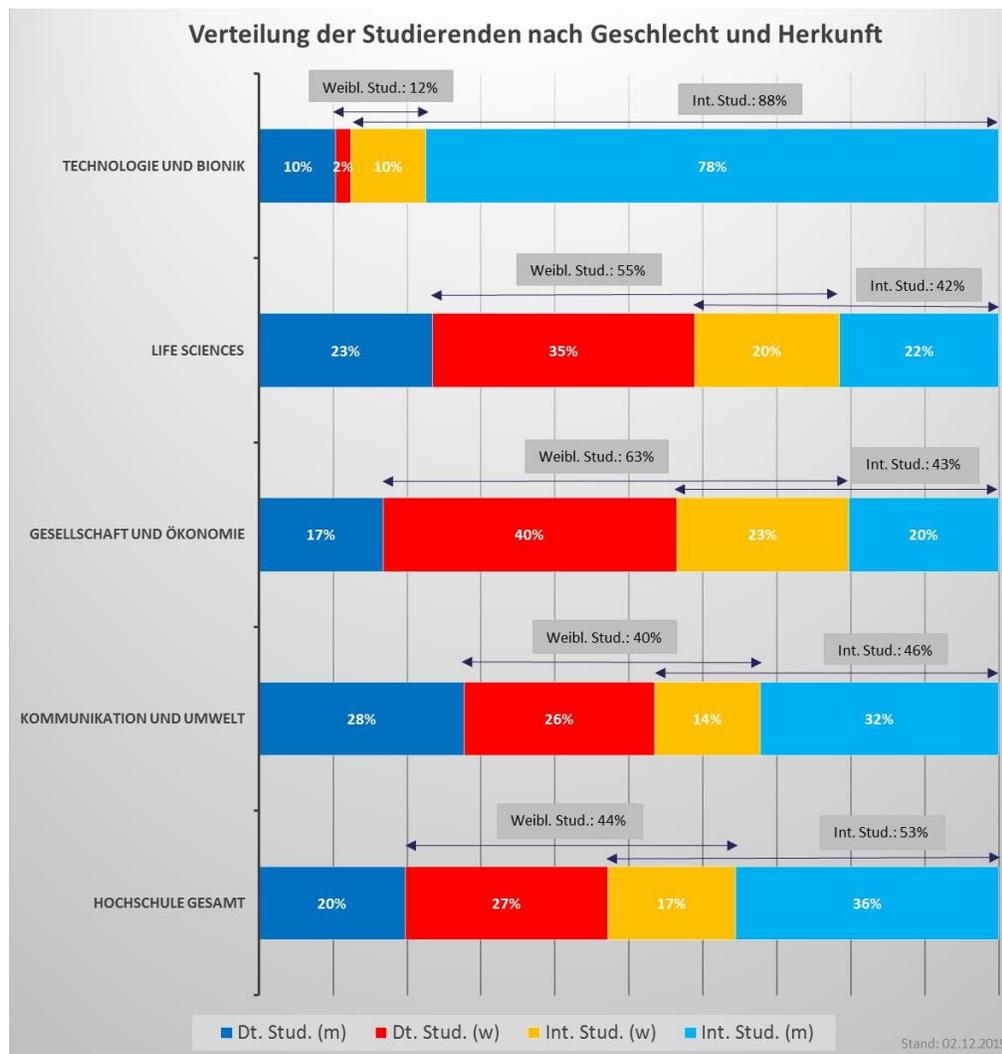
Der Frauenanteil in den zentralen Einrichtungen, darunter Bibliothek, ZFQ, ZFIT, liegt bei 73 % (bezogen auf Vollzeitäquivalente). Im ZFIT und ZDI liegt die Befristungsquote bei 75 % für weibliche Beschäftigte und bei 33 % für männliche Beschäftigte, im ZfQ bei 50 % für Frauen und bei 0 % für Männer. Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei den Teilzeitquoten ab, bei denen oftmals sogar 0 % bei den männlichen Beschäftigten auffällt. Im ZFIT und ZDI liegt die Teilzeitquote von Frauen bei 63 %, bei Männern hingegen bei 0 %.

Studierende

An der Hochschule Rhein-Waal studieren derzeit 3.302 weibliche Studierende (46 %) und 4.088 männliche Studierende (54 %). Insbesondere im Vergleich mit dem Durchschnitt an anderen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen von 38 % Studentinnen ist dieser als positiv zu bewerten (Die individuellen Anteile weiblicher Studierender an nordrhein-westfälischen Hochschulen unterscheiden sich allerdings stark in ihrer Ausprägung je nach Fächerangebot).

Die Studierendenschaft der Hochschule Rhein-Waal ist zudem stark international geprägt, so besitzen von den mehr als 7.300 Studierenden 53 % einen ausländischen Pass. Der Anteil internationaler Studierenden der Hochschule Rhein-Waal ist damit im Vergleich zu dem Durchschnitt aller Hochschulen in Deutschland (14,2% für das WiSe19/20) sehr hoch (vgl. Statista 2019). Diese Besonderheit ist auch bei Gleichstellungsmaßnahmen zu berücksichtigen und verweist auf eine Schnittstellenarbeit zwischen Gleichstellung und Diversität insgesamt.

Abbildung 4: Verteilung der Studierenden nach Geschlecht und Herkunft



Quelle: Controlling der HSRW (2020): 9

Bei der Geschlechterverteilung unter den Studierenden muss deshalb zwischen Studierenden aus Deutschland und aus dem Ausland unterschieden werden. Die Geschlechterverteilung unter deutschen Studierenden zeichnet sich mit 57 % durch einen leicht erhöhten Anteil an weiblichen Studierenden aus, bei den Studierenden aus dem Ausland hingegen ist ein deutlich höherer Anteil an Männern (68 %) zu verzeichnen. Die größte Gruppe stellt mit 36 % die der internationalen männlichen Studierenden und die deutschen männlichen Studierenden bilden mit 17 % den kleinsten Anteil.

Nicht überraschend variiert der Anteil weiblicher Studierender an der Hochschule Rhein-Waal je nach Fakultät. Fächer wie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind an der HSRW mehr durch weibliche Studierende vertreten. In den MINT-Fächern sind hingegen deutlich mehr männliche Studierende zu finden:

Abbildung 5: Verhältnis weiblicher zu männlichen Studierenden [Veränderung zur Vorperiode]

	FTB	FLS	FGÖ	FKU
Frauen	12 % [+0 %]	55 % [-1 %]	63 % [+3 %]	40 % [-6 %]
Männer	88 %	45 %	37 %	60 %

Quelle: Berechnungen vom Controlling der HSRW zum Stichtag 02.12.2019

Besonders auffällig ist der äußerst geringe Frauenanteil an der Fakultät Technologie und Bionik. Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich die Anteile weiblicher Studierender im Vergleich zum vorigen Frauenförderrahmenplan 2016-2019 kaum verändert und bei der Fakultät Kommunikation & Umwelt sogar verringert haben.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass MINT-Fächer und Berufsbilder im ingenieurs- oder naturwissenschaftlichen Bereich nach wie vor männlich konnotiert sind, die geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer dagegen eher weiblich. Die HSRW steht somit ebenso wie andere Hochschulen vor der Herausforderung, den Anteil an weiblichen Studierenden in MINT-Fächern zu erhöhen. Im Gegenzug besteht die Herausforderung, die Anteile männlicher Studierender in gesellschafts-, gesundheits- und sozialwissenschaftliche Fächern zu erhöhen und somit geschlechterstereotypischer Berufswahl entgegenzuwirken. Dazu müssen Rahmenbedingungen gestärkt werden, die eine Berufs- und Studienwahl nach Eignung und Neigung fördern.

Im Gegensatz zum vorherigen Frauenförderrahmenplan hat sich der Anteil der Frauen in den Masterstudiengängen angeglichen. Frauen sind insgesamt mit einem Anteil von 46 % in den Bachelorstudiengängen vertreten, in den Masterstudiengängen machen Studentinnen einen Anteil von 40 % aus. Zu berücksichtigen ist, dass sich die Masterstudierenden nicht grundsätzlich aus der Grundgesamtheit der Bachelor-Absolvierenden der Hochschule zusammensetzen, da es viele Masterstudierende gibt, die ihren Bachelor in ihrem Heimatland oder an einer anderen deutschen Hochschule absolviert haben, ebenso wie Bachelorstudierende, die ihren Master an einer anderen Hochschule absolvieren. Generell ist der Anteil der internationalen Studierenden im Master (77 %) deutlich höher als im Bachelor (48 %), nur Life Sciences bildet hier eine Ausnahme, da zwei von drei Masterstudiengängen ausschließlich auf Deutsch unterrichtet werden.

3. Stärken-Schwächen-Analyse

Ausgehend von der Situationsanalyse lassen sich unterschiedliche Stärken und Schwächen ermitteln, die in Anlehnung an das erste Gleichstellungskonzept der Hochschule nach den vier Handlungsbereichen eingeteilt werden.

Handlungsfeld A: Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit

	Stärken	Schwächen
Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit		Über Existenz, Aufgabe und Funktion der Gleichstellung herrscht hochschulweit größtenteils Unklarheit, insbesondere über die Zielgruppe und die Abgrenzung zum Bereich Diversität / Antidiskriminierung
		Hohe Unkenntnis des LGG in Bezug auf Personal(auswahl)verfahren (s. auch Bereich Personal)
	Seit Entfristung der Stabstelle für Gleichstellung & Familienfreundlichkeit Mindestmaß an personeller Kontinuität	Häufige Fluktuation im Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, selten Übergaben möglich
		Bis dato kein Wissensmanagement, hoher Zeitverlust bei der Einarbeitung
	Aufteilung des Amtes der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf drei Personen inklusive partieller Freistellung (50/25/25) bedeutet höhere Beteiligungsmöglichkeit bei parallelen Terminen und bessere Vernetzung	Finanzielle Ressourcen: aktuell lediglich Deckung der Personalkosten (Freistellung + SHK), keinerlei gleichstellungsbezogene Maßnahmen möglich
	Starke Kollaboration und Koordination zwischen Personalabteilung, Interessensvertretungen und Gleichstellung	
	Gute Kollaboration zwischen zentraler und dezentraler Gleichstellung	Personelle Ressourcen: Nicht an allen Fakultäten sind dezentrale Stellvertreterin(nen) gewählt bzw. aktiv
		Zeitliche Ressourcen: Keine Freistellung für dezentrale Gleichstellung
	Insbesondere im Präsidium hohes Engagement, um Parität in Gremien, Kommissionen etc. zu erzielen	Keine paritätische Gremienbesetzung, wenig Kandidaturen von Frauen
		Keine paritätisch besetzte Führungsebene

	Entwicklung und erste Umsetzung eines Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache, der alle Geschlechter mit einbezieht und das neue Personenstandsgesetz abdeckt	Noch keine umfassende und konsequente Nutzung geschlechtergerechter Sprache in Wort und Bild Englischsprachiger Leitfaden fehlt
--	---	--

Handlungsfeld B: Personal

	Stärken	Schwächen
Personal	Zunehmende Vereinheitlichung und Qualitätssicherung der Berufungsverfahren durch die Berufsordnung 2020 unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten	Nach wie vor kein Gebot der professionellen Begleitung von Vorstellungsgesprächen bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden bzw. Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung in den Fakultäten
		Nach wie vor regelmäßig homogen männlich besetzte Berufungskommissionen; Gebot der Parität in vielen Organisationseinheiten nicht ‚angekommen‘
		Geringer Bekanntheitsgrad des LGG/HG sowohl zentral als auch dezentral in Bezug auf Berufungen und Einstellungen
	Feste Verankerung von Gleichstellungsfragen in Berufungsverfahren	Wenig Nutzen von entsprechenden Netzwerken zur Vermarktung unter (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen
		Insgesamt fehlendes strategisches Personalmarketing / Employer Branding bzw. kein holistisches Personalgewinnungskonzept
		Geringer Bekanntheitsgrad und Sichtbarkeit der HSRW im In- und Ausland
	Frauenanteil von rd 23 % unter den Professuren trotz MINT-Profil der Hochschule	In den technik- und informatikorientierten Bereichen ist der Frauenanteil unter den Professor*innen sehr gering
	Geschlechterverhältnis ohne Berücksichtigung von Organisationseinheit, Statusgruppe u.ä. annähernd ausgeglichen (256 Männer vs. 221 Frauen)	Bei wiss. Beschäftigten deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den Fakultäten TB und KU
	In vielen Bereichen ausgeglichene bis sehr hohe Frauenanteile (60-67 %) unter den Beschäftigten in Technik und Verwaltung (MTV), selbst bei Berechnung von VZÄ noch recht ausgeglichenes Verhältnis über die Verwaltung hinweg (46 %)	
		Mehr als doppelt so hohe Teilzeitquote bei weiblichen Angestellten □ gemeinsam mit höherer Befristung in Summe deutlich mehr prekäre Beschäftigungsverhältnisse, dies spiegelt ein gesamtgesellschaftliches Problem wider - zugleich Indiz für Familienfreundlichkeit

	Keine Beratung zum Thema Überlastung für Mitarbeitende
	Deutlich höhere Befristungsquote unter den weiblichen Mitarbeitenden durch alle Fakultäten und Einheiten hinweg mit Ausnahme des Präsidiums und der Fakultät Technologie und Bionik. Beispiel GÖ: 30 % und KU: 40 % der Professorinnen befristet vs. 11 % bzw. 12 % der Professoren.
	Sehr unterschiedliche Möglichkeiten der Weiterqualifizierung für die wissenschaftlichen Beschäftigten je nach Ausgangs- und Stellensituation
	Qualitativ äußerst heterogene, da personenabhängige, dezentrale Betreuung von Promotionen
	Kaum interfakultäre Vernetzung von Promovend*innen
	Zum aktuellen Stand kein Programm zur Förderung von Frauen / Nachwuchswissenschaftlerinnen
Weiterbildung zum Thema Gleichstellung / Familienfreundlichkeit als Teil der Berufungsverhandlungen implementiert	Keine verpflichtenden oder Inhouse-Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte, z.B. zu Gleichstellungsthemen

Handlungsfeld C: Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

	Stärken	Schwächen
Übergreifend	Etablierung und Entfristung Familienservice: Unterstützung von HS-Angehörigen durch Webinare, Beratung, Informationsmaterial	Fehlendes Budget für den Familienservice
	Zertifizierung durch das Audit 'Familiengerechte Hochschule' seit 2015, erfolgreiche Rezertifizierung 2018	
	Professionelle Beratung zu Kinderbetreuung und Pflege durch externe Kooperationen; Arbeitsgruppe "Studieren mit Kind" mit regionalen Beratungsstellen und Studierendenwerk Düsseldorf; Beratung zu familienfreundlichen Angeboten der HS über Familienservice; hochschulinternes und -externes Beratungsnetzwerk "Soziales"	Keine Bündelung von Vor Ort-Beratung, Informationsplattformen, Broschüren, Internetpräsenz und Workshopangeboten und fehlende Transparenz der Angebote
	Aufbau von campusnahen Kinderbetreuungsmöglichkeiten (KiTa: derzeit 7 Kontingentplätze), Vermittlung Kinderbetreuung über PME	Fehlende Notfallbetreuung, keine Tageseltern; Babysitterpool; Keine Feriencamps für Oster- und Herbstferien (fehlendes Budget); Kein KiTa-Angebot in Ka Li
	2 Eltern-Kind-Zimmer, mobile Spielekisten	Nutzung und Bekanntheitsgrad ausbaufähig
	Regionale Vernetzung in Kleve begonnen, u.a. über Netzwerk „Soziales“ und AG Studieren mit Kind: AWO, SOS-Kinderdorf, Caritas, Studierendenwerk Düsseldorf	Eine regionale Vernetzung in Kamp-Lintfort fehlt; Netzwerk mit anderen Hochschulen und weiteren Familiennetzwerken ausbaufähig
	Personalentwicklung bezieht Familie als Thema mit in die MEP-Gespräche ein, sofern gewünscht	Derzeit existieren keine Workshops explizit zur Sensibilisierung von Führungskräften für Familienthemen
Beruf	Vorverlegung der Gremienzeiten um eine halbe Stunde; Ausbau der Videokonferenzräume u.a. zur Parallelisierung von Gremienzeiten	Nach wie vor familienunfreundliche Gremienzeiten und ausbaufähige technische Ersatzlösungen
	Flexibilisierung der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes, Einführung von Telearbeit und Home Office für alle Hochschulbeschäftigten, deren Arbeitsbereich es zulässt; Weiterführung von Gleitzeit für die Verwaltung. Bei Bedarf Erweiterung der Kernarbeitszeiten (temperatur- oder krisenbedingt)	
	Zunehmende Anzahl von Vätern in Elternzeit	Kein Väterbeauftragter, keine Väterarbeit

		Fehlende finanzielle Unterstützung für zusätzlich entstehende Kosten bei der Kinderbetreuung aufgrund dienstlicher Reisen, Gremienarbeit
Studium	Durch den anhaltenden Notbetrieb der Hochschule im Jahr 2020: Sukzessive Digitalisierung von Studieninhalten	Qualität der Digitalisierungen sehr heterogen Nach wie vor Fehlen von breitflächigen E-Learning oder Blended Learning Angeboten zur Flexibilisierung des Studienortes; Fehlen flexibler Studienmodelle (wie individualisiertes Teilzeitstudium)
	Studieren mit Kind: Moodlekurs, Leitfaden "Studieren mit Kind", Elterncafé pro Semester	
	Leitfaden A-Z beinhaltet Informationen zu Familienservice und Gleichstellung	
	Zusammenarbeit der Stabsstelle Gleichstellung und Familienservice mit dem Studiengang Kindheitspädagogik (z.B. Praxisprojekt Familienfreundlichkeit)	Zusammenarbeit mit dem Studiengang Kindheitspädagogik ausbaufähig (z.B. gemeinsame Aktionen für Eltern und Kinder, Kinderbetreuung)
		Fehlende finanzielle Unterstützung von Studierenden mit Kind bei verpflichtenden Exkursionsreisen
		Fehlender Notfallfonds für Studierende mit Kind

Handlungsfeld D: Geschlechtergerechtes Studium

	Stärken	Schwächen
Geschlechtergerechtes Studium	Gendersensible Studienberatung in der Zentralen Studienberatung für Studieninteressierte (Studienorientierung nach Neigung und Eignung, nicht nach Stereotypen)	Geringer Anteil weiblicher Studierender in den MINT Fächern
	MINT Summerschool für weibliche Studieninteressierte an der Fakultät Technologie und Bionik	Optimierungs-/ausbaufähiges Mentoringprogramm für weibliche Studieninteressierte und Studierende in MINT Fächern, an einigen Fakultäten kein Mentoring vorhanden
		Fehlende Vermittlung von grundlegenden Genderkompetenzen in allen Studienfächern als Vorbereitung auf zukünftige Fach- und Führungskräfte
		Abnahme des Anteils der weiblichen Studierenden im Masterstudium im Vergleich zum Bachelorstudium
		Sehr schlechte Abschlussquoten weiblicher internationaler Studierender
	Spezielle Informationsangebote zum Thema Vereinbarkeit von Studium und Familie der Zentralen Studienberatung und des Familienservices	

4. Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung an der Hochschule Rhein-Waal

Die Gleichstellung aller Geschlechter ist erklärtes Ziel der Hochschule Rhein-Waal. Die folgenden Ziele wurden ausgehend von der Situationsanalyse sowie der Stärken-Schwächen-Analyse in den vier Handlungsbereichen für die zentrale Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Rhein-Waal definiert. Um diese Ziele zu erreichen, werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet. In vielen Fällen deckt eine Maßnahme mehrere der eruierten Schwächen ab, wird aber zur Vermeidung von Redundanzen nicht mehrfach erwähnt. Einige der hier genannten Maßnahmen beziehen sich explizit auf das Hochschulmarketing, doch soll an dieser Stelle vorab erwähnt werden, dass das Hochschulmarketing alle gleichstellungsrelevanten Maßnahmen der Hochschule Rhein-Waal zukünftig flankieren wird.

A – Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit

Ziel A1 – Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Gleichstellungsaufgaben sowie der gesetzlichen Grundlagen

Gleichstellung ist nicht allein Aufgabe der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, sie ist Aufgabe der gesamten Organisation. Gleichzeitig muss sich die Gleichstellung auf die ihr qua Gesetz zugewiesene Aufgabe, die Förderung der Gleichstellung der **Geschlechter** (in Abgrenzung z.B. zum Bereich der Antidiskriminierung, die sich auch auf andere Diversitätsmerkmale fokussiert) sowie der Familienfreundlichkeit, konzentrieren können. Unabdingbar dafür ist es, das Wissen um diesen Aufgabenbereich in der gesamten Organisation breitflächig zugänglich zu machen. Um den Bekanntheitsgrad der gesetzlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit sowie des Auftrags der Gleichstellungsbeauftragten – insbesondere in Abgrenzung zu anderen Beauftragten und Interessensvertretungen – zu erhöhen, werden zukünftig folgende Maßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit unternommen:

A1.1 – Überarbeitung des Online-Auftritts der zentralen Gleichstellung

Die Webseite der zentralen Gleichstellung wurde zwar bereits mehrfach überarbeitet, dennoch erscheint es zielführend, eine kurze, übersichtliche Aufgabenzusammenfassung und -abgrenzung zur Erhöhung der Transparenz in Bezug auf Verantwortungsbereiche aufzunehmen sowie weitere Informationsmaterialien online zu stellen (S. A3). Dies gilt umso mehr für die englischsprachige Website: Die Übersetzung *Equal Opportunities Officer* ist insofern zusätzlich irreführend, als dass diese Position in der englischsprachigen Welt tatsächlich auch gegen Diskriminierung aufgrund von Alter, Herkunft und weiteren Merkmalen vorgeht. Dahingehend sollte auch die Übersetzung noch einmal überdacht und nach besseren Möglichkeiten gesucht werden.

Um das Thema weiterhin insgesamt sichtbarer und vor allem auch attraktiver zu machen, wird die zentrale Gleichstellung zudem an der Konzeption eines Instagram-Auftritts arbeiten; eingebettet

werden soll dieser in ein übergreifendes Social Media- bzw. Öffentlichkeitsarbeitskonzept. Im Fokus werden dabei informative und unterhaltsame gleichstellungsbezogene Themen stehen – wenn das Thema breitflächig getragen werden soll, müssen die Sinnhaftigkeit, Aktualität und Attraktivität von Gleichstellungsarbeit herausgestellt werden, und zwar für alle Zielgruppen.

A1.2 – Erhöhung der internen Sichtbarkeit auf Veranstaltungen und in Gremien

Die Gleichstellungsbeauftragten werden sich im Sinne der Öffentlichkeitsarbeit an mindestens einer hochschulweiten Veranstaltung jährlich mit einem Informationsstand und/oder einer Aktion beteiligen, um so eine breitere Masse zu erreichen und über die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu informieren. Denkbar wären beispielsweise der Tag der Offenen Tür oder die Freshers' Week, deren Zielgruppe die neuen Studierenden sind.

Halbjährlich berichtet die zentrale Gleichstellung dem Senat über abgeschlossene Projekte und Fortschritte sowie entscheidende Entwicklungen insbesondere im Personalbereich auch aus den Fakultäten. Dafür wird bis 2021 eine Berichtsvorlage erstellt. Davon unberührt bleibt ihr generelles Antrags- und Rederecht während der Senatssitzungen.

Ziel A2 – Stärkung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nach § 24 Abs. 3 des Hochschulgesetzes (HG NRW) betreuen die Stellenbesetzungsverfahren von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung an ihren Fakultäten. Sie können zudem die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen in weiteren Verfahren vertreten.

A2.1 – Projektarbeit im Bereich Gleichstellung

Um die Gleichstellungsarbeit dauerhaft voranzutreiben, braucht es immer wieder neue Ansätze, die das Thema ins hochschulweite Bewusstsein rücken und auf spezifische Bedarfe flexibel reagieren. Mit dem Wegfall des Professorinnenprogramms konnten diese Projekte aufgrund fehlender Finanzierung nicht fortgeführt werden; lediglich die Fakultät Technologie und Bionik führt ein Mentoringprogramm für MINT-Studentinnen durch.

Es gilt daher, Projektideen zu generieren, die die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter vorantreiben und zu gleicher Zeit Desiderata im Gleichstellungsbereich aufzeigen. Wünschenswert wäre es daher, in Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden und Studierenden der Hochschule, insbesondere mit denen des Studiengangs Gender and Diversity, B.A., einen weiteren Ideenwettbewerb zu veranstalten und eine Art ‚Projektpool‘ zu generieren.

A2.2 – Dauerhafte Einrichtung einer Praktikant*innenstelle

Da Gleichstellung nicht nur ein hochschulweiter, sondern ein gesamtgesellschaftlicher Auftrag ist, möchte die Zentrale Gleichstellung in jedem Semester einem*r Praktikant*in Einblicke in den Alltag und die Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten bieten und so als Multiplikatorin wirken.

So werden nicht nur die personellen Ressourcen entzerrt und das vorhandene Potenzial an der Hochschule genutzt, es werden auch weitere Menschen für den Gleichstellungsauftrag qualifiziert. Dabei unterstützt diese Stelle nach Bedarf auch den Familienservice und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und bekommt so auch Einblicke in diese Bereiche.

A2.3 – Personelle Ausstattung und Freistellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Für jede dezentrale Gleichstellungsbeauftragte muss eine Stellvertreterin gewählt werden. Sofern dies noch nicht geschehen ist, holen die entsprechenden Fakultäten dies spätestens bis Ende des Sommersemesters 2021 nach. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten haben durch die Begleitung der Einstellungsprozesse an ihren Fakultäten sowie z.B. individuelle Beratungsanfragen eine hohe zusätzliche Arbeitsbelastung. Sofern sie zusätzlich zu Berufungsverfahren hinzugezogen werden, steigt diese Belastung noch. Um diese zu würdigen und eine Überbelastung zu vermeiden, werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu 5 % VZÄ, d.h. acht Stunden im Monat, freigestellt.

Ziel A3 – Auf- und Ausbau Wissensmanagement zum Thema Gleichstellung

In der Vergangenheit gab es selten geregelte Übergaben zwischen Gleichstellungsbeauftragten, was zu einem hohen Zeitverlust bei der Einarbeitung in das äußerst vielschichtige Tätigkeitsfeld geführt hat. Um den Reibungsverlust zu vermindern und neue Gleichstellungsbeauftragte schnell in ihrer Leistungsfähigkeit zu unterstützen, ist eine strukturierte Ablage relevanter Prozesse und Regularien im Bereich Gleichstellung dringend notwendig.

A3.1 – Sammlung und Zusammenstellung eines Ressourcenpools

Relevante gesetzliche Grundlagen, Urteile, Leitfäden und ‚Learnings‘ werden systematisch gesammelt, aufbereitet und den nachfolgenden Gleichstellungsbeauftragten strukturiert zur Verfügung gestellt. Es gibt bereits einen Moodlekurs zum Thema Gleichstellung; dieser soll neu konzipiert und inhaltlich überarbeitet werden. Einschreiben können sich Akteur*innen im Gleichstellungsbereich. Zu hinterfragen ist, ob der Moodlekurs tatsächlich das richtige Format ist oder ob beispielsweise ein Wiki bzw. die Verwendung einer individualisierten Sharepoint-Schnittstelle zielführender wäre.

A3.2 – Erweiterung des QM-Portals um gleichstellungsbezogene Dokumente

Klar strukturierte, übersichtliche Informationsmaterialien, Checklisten und Handreichungen zu gleichstellungsrelevanten Themen im Bereich Personal, Aufstellung von Gremienlisten, Kommissionzusammensetzungen u.s.w. sollen aufbereitet und den entsprechenden Zielgruppen im Qualitätsmanagementportal zur Verfügung gestellt werden. Zudem wird in den nächsten drei Jahren

eine systematischen Ergänzung sämtlicher relevanten Prozessbeschreibungen um gleichstellungsbezogene Prozessschritte ergänzt, anschließend werden diese ebenfalls ins QM-Portal der Hochschule integriert.

A3.3 – Erweiterung des Themenspektrums um das Thema Sexualisierte Gewalt

Bis dato findet sich das Thema Sexualisierte Gewalt nur unzureichend z.B. auf der Website der zentralen Gleichstellung wieder. Hier gilt es, innerhalb des nächsten Kalenderjahres die Internetpräsenz aus- sowie ein Netzwerk an Verweisstrukturen aufzubauen, mit denen Ratsuchenden schnell unterstützt werden können. Eine Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulstädte Kleve und Kamp-Lintfort erscheint zielführend.

A3.4 – Ausarbeitung von Maßnahmen für die Zielgruppe nicht-binäre Personen

Zwar bezieht sich der gesetzliche Auftrag der Gleichstellung nur auf Maßnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau, diese Gesetzeslage entspricht jedoch nicht mehr den aktuellen gesellschaftlichen und politischen Gegebenheiten. Daher beabsichtigt die Gleichstellung gemeinsam mit der Vizepräsidentin für Internationales und Diversität sowie weiteren Akteur*innen, Maßnahmen für nicht-binäre Zielgruppen zu entwickeln.

Ziel A4 – Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und Kommissionen

Unter Berücksichtigung des § 11c des Hochschulgesetzes (HG NRW) fokussiert die Hochschule eine paritätische Gremienbesetzung. Aktuell herrscht in nahezu keinem Gremium der Hochschule Geschlechterparität; Bemühungen um eine zahlenmäßig höhere Kandidatur von weiblichen Senatsmitgliedern waren zwar erfolgreich, aber aufgrund der Kurzfristigkeit dennoch nicht zielführend; keine der Kandidatinnen erzielte mit der nachträglichen Nominierung ausreichend Stimmen.

A4.1 – Langfristige Anwerbung / Ansprache von weiblichen Gremienmitgliedern

Die letzten Senatswahlergebnisse zeigen, dass eine frühzeitige Kandidatur von Frauen notwendig ist, um entsprechende Stimmen auf sich zu vereinigen. Dafür ist es unabdingbar, geeignete Kolleginnen aktiv anzusprechen, auf anstehende Wahlen nicht nur aufmerksam zu machen, sondern auch in dem Ansinnen einer möglichen Kandidatur zu bestärken. Die Erfahrung zeigt: Häufig braucht es ein persönliches Gespräch, um politische Ämter in Erwägung zu ziehen. Dekan*innen und Dezernent*innen sind aufgefordert, frühzeitig in ihren Einheiten nach Kandidatinnen zu suchen und entsprechende Gespräche zu führen.

A4.2 – Maßnahmen zur Kompensierung von Überbelastung durch Gremienarbeit

Insbesondere in Fakultäten, in denen kaum Frauen zur Verfügung stehen, resultiert das Gebot der paritätischen Gremien- und Kommissionsarbeit in erheblicher – meist nicht frei gewählter – Mehrbelastung für diese. Darunter dürfen Forschung, Lehre und Gesundheit nicht leiden. Die Fakultäten stellen daher einen Maßnahmenplan auf, wie sie diese Mehrbelastung kompensieren möchten. Denkbar wären beispielsweise Lehrdeputatsreduktionen oder die dauerhafte Unterstützung im Lehrbereich durch eine Wissenschaftliche Hilfskraft.

A4.3 – Teilnahmemöglichkeiten schaffen: Digitale Gremien, familienfreundliche Gremienzeiten

Um Gremienbeteiligung gerade auch für Menschen mit Care-Verpflichtungen zu ermöglichen – Verpflichtungen, die statistisch gesehen primär Frauen betreffen – treibt die Hochschule die Möglichkeit zur digitalen Gremienteilnahme auch nach Abklingen der Pandemie voran. Die Zeit während der Pandemie hatte eine virtuelle Gremienteilnahme ohnehin zur Normalität werden lassen. Zudem sind die Gremienzeiten weiterhin zu hinterfragen. Denkbar wäre eine Verlagerung in den Vormittag, wenn durch asynchrone digitale Lehre zusätzliche Freiräume entstehen – auch hier hat die Corona-Pandemie Vorschub geleistet, den die Hochschule nutzen und ausbauen will. Für derartige Maßnahmen müssen die entsprechenden Ordnungen sukzessive diskutiert und gegebenenfalls angepasst werden, um volle digitale Handlungsmöglichkeit zu garantieren.

Ziel A5 – Konsequente Nutzung geschlechtergerechter Sprache in Wort und Bild

Die Hochschule wird die Gleichbehandlung in gesprochener und geschriebener deutscher und englischer Sprache umsetzen.

A5.1 – Konsequente Umsetzung des Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache

Die Hochschule Rhein-Waal verpflichtet sich, sämtliche internen und externen Dokumente, Formulare, Vorlagen und Mailings im Hinblick auf den Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache bis Ende 2022 zu überarbeiten und entsprechend anzupassen. Auch die Website der Hochschule Rhein-Waal wird mit allen Unterseiten sukzessive sprachlich adaptiert; ebenso werden die Email-Verteiler (z.B. zz Professoren) sprachlich angepasst.

A5.2 – Geschlechtergerechte Bildsprache: Fokus auf Frauen in der Wissenschaft

Bei der Berichterstattung und Interviews über wissenschaftliche Projekte und Erfolge wird das Marketing weiterhin verstärkt darauf achten, Wissenschaftlerinnen zu fokussieren. Es braucht

dringend mehr weibliche Vorbilder in der Wissenschaft – und diese müssen sichtbar sein, insbesondere, wenn es um die gendersensible Studienorientierung geht, für die die Relevanz von Vorbildern nicht zu unterschätzen ist. Um dies zu fördern, werden auch entsprechende Fortbildungen (Siehe B4) angeboten.

B – Personal

Ziel B1 – Standardisierte Integration von Gleichstellungsaspekten in sämtlichen Personalauswahlverfahren

Auch wenn die noch zu verabschiedende Berufsordnung der Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren einen hohen Stellenwert einräumt, so herrscht in den meisten Personalverfahren bei involvierten Hochschulangehörigen außerhalb der Personalabteilung und den Interessensvertretungen Unkenntnis bezüglich der einzuhaltenden gesetzlichen Grundlagen des Landesgleichstellungsgesetzes. Da die Personalabteilung insbesondere im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden bis dato längst nicht immer einbezogen wird und die Gleichstellungsbeauftragten bzw. Interessensvertretungen nicht an allen Verfahren teilnehmen können, gibt es hier einen deutlichen Handlungsbedarf. Dies gilt insbesondere auch für die für dieses Thema zu sensibilisierenden Leitungsstellen.

B1.1 – Standardisierte Information zur Gleichstellungsquote

Um hier für eine höhere Sensibilität zu sorgen und zugleich die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern, wird die Gleichstellung in Zusammenarbeit mit weiteren Schnittstellen Informationsmaterialien und Merkblätter erstellen. Weiterhin wird bei dem Beginn von Bewerbungsverfahren darüber informiert, inwieweit im Bereich der zu besetzenden Stelle noch Quoten zu erfüllen sind. Mit dieser Mitteilung erfolgt zudem die Information darüber, wie in einem solchen Fall nach LGG § 9 zu verfahren ist – einschließlich eines Hinweises auf die Verbindlichkeit der einzuleitenden Maßnahmen:

In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen Frauen, die die formalen Mindestanforderungen erfüllen, in die Auswahl einbezogen werden, sodass mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Wenn formale Qualifikationsvoraussetzungen erfüllt sind, Bewerberinnen aber nicht in die engere Auswahl gelangen, ist eine ausführliche Begründung aktenkundig zu machen. Sind Erfahrungen und Fähigkeiten, die aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen resultieren, für die zu übertragende Fähigkeit von Bedeutung, dann sollen diese in die Qualifikationsbeurteilung eingehen. Weiterhin dürfen vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung wegen der Betreuung von Kindern oder Angehöriger sich nicht nachteilig auswirken. Ferner dürfen der Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin sowie die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen nicht einbezogen werden. Bei gleicher Eignung und Qualifikation sind bei Einstellungen und Beförderungen Bewerberinnen zu bevorzugen, bis keine Unterrepräsentation besteht. Zu beachten ist, wie eingangs erwähnt, insbesondere der § 9 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW).

B1.2 – Stellenausschreibungen

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Stellen, auch aus Drittmitteln finanzierte, grundsätzlich öffentlich auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Zu beachten ist insbesondere der § 8 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW). Eine Stelle darf nicht ausschließlich für Frauen oder Männer ausgeschrieben werden, es sei denn ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit oder die Förderrichtlinien. Die Ausschreibung soll sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Position orientieren.

Stellenausschreibungen sollten so verfasst sein, dass auch Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert werden. Weiterhin sind Ausschreibungen gemäß dem Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache geschlechtsneutral zu verfassen. Alle Stellenausschreibungen, die beide Geschlechter ansprechen, müssen den Zusatz *„Die Hochschule Rhein-Waal fördert die berufliche Entwicklung von Frauen. Bewerbungen von Frauen sind daher ausdrücklich erwünscht. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“* enthalten. Soweit zwingende dienstliche bzw. gesetzliche Belange nicht entgegenstehen, soll die Stelle auch für Teilzeitbeschäftigung angeboten werden. Der Stellenausschreibung soll dann der Zusatz *„Die Stelle ist grundsätzlich auch für Teilzeitbeschäftigte geeignet.“* zugefügt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird über alle Stellenausschreibungen informiert und ist am gesamten weiteren Besetzungsverfahren beteiligt. Die Betreuung der Verfahren für wissenschaftliche Beschäftigte und Beschäftigte in Technik und Verwaltung in den Fakultäten obliegt standardmäßig den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die jedoch an die zentrale Gleichstellung zurückdelegieren können. Die in den Stellenausschreibungen festgelegten Qualifikationsanforderungen sind während des Verfahrens bindend. Bei Stellenausschreibungen muss die Auswahlkommission vor Erhalt der Bewerbungsunterlagen die zentrale oder dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (Fakultäten) bei der Festlegung der Auswahlkriterien und dem gesamten Auswahlverfahren beteiligen. Die Einhaltung wird im Verfahrensverlauf nachvollziehbar und kontrollierbar dokumentiert.

Ist die Ausschreibung erfolgt, ist die Hochschule bzw. sind die Fakultäten gehalten, im Auswahlverfahren durch aktive Rekrutierung nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und diese gezielt zur Bewerbung aufzufordern. Zudem sind die Gleichstellungsbeauftragten befugt, die Ausschreibung weiter zu verteilen und zusätzliche Frauennetzwerke einzubeziehen. Gehen auf eine erste Stellenausschreibung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Bewerbungen von Frauen ein und kann die Organisationseinheit keine Bemühungen um Bewerberinnen nachweisen, ist die Stelle in der Regel ein zweites Mal auszuschreiben.

B1.3 – Standardisierte Durchführung von Ausschreibungs- und Auswahlverfahren; Begleitung durch die Personalabteilung auch im wissenschaftlichen Bereich

Die professionelle Ausgestaltung von Vorstellungsgesprächen muss als Teil eines holistischen Employer Brandings verstanden werden. Im wissenschaftlichen Bereich werden die Verfahren

aktuell in vielen Fällen noch ad hoc bzw. nicht standardisiert durchgeführt und selten von der Personalabteilung begleitet. Das Angebot der Begleitung durch Dezernat 2 besteht, wird aber häufig nicht wahrgenommen oder es fehlen dort die Ressourcen, um der Nachfrage in angemessenem zeitlichen Rahmen zu begegnen. Die professionelle Ausarbeitung von Interviewbögen sowie einer kohärenten Struktur und die Erstellung der Auswahlvermerke vonseiten der Personalabteilung würde eine höchstmögliche Intersubjektivität im Verfahren sicherstellen. Somit ist die standardisierte Durchführung und idealerweise professionelle Begleitung von Verfahren auch im wissenschaftlichen Bereich, v.a. im Bereich Drittmittel, mittelfristiges Ziel der Hochschule.

Als alternative Qualitätssicherungsmaßnahme legt die HSRW Wert darauf, dass die Auswählenden in den Verfahren in den letzten vier Jahren mindestens eine Schulung im Bereich Personalauswahl besucht haben (siehe B4), sofern sie nicht ohnehin eine diesbezügliche berufliche Qualifikation vorweisen können (z.B. Professur mit Schwerpunkt Personaldiagnostik). Für Berufungsverfahren ist dies bereits vorgesehen.

Ziel B2 – Erhöhung der Frauenquote unter den Professuren und Wissenschaftlichen Mitarbeitenden

Die Hochschule verfolgt das erklärte Ziel, fachunabhängig mehr Frauen für Karrierewege in der Wissenschaft zu interessieren, sie auf diesem Wege zu fördern und somit den Frauenanteil insgesamt kurz-, mittel- und langfristig messbar zu erhöhen. Ein besonderer Bedarf besteht in den technischen Fächern, bei denen bereits die Anzahl an Erstsemesterstudentinnen sehr gering ist. Die vom Präsidium beschlossene Gleichstellungsquote bzw. das Kaskadenmodell werden als Grundlage dieser Fördermaßnahmen dienen. Zwar ist die Fluktuation unter den Professor*innen an der Hochschule Rhein-Waal verhältnismäßig gering und das Kollegium im Durchschnitt noch recht jung. Durch demographische Faktoren sowie starken Wettbewerb und damit Abwerbung insbesondere von Professorinnen bleibt jedoch ausreichend personelle Veränderung, um den Frauenanteil in der Professorenschaft wie anvisiert sukzessive zu erhöhen. Die Hochschule Rhein-Waal hat aktuell einen Frauenanteil von rund 23 % unter den Professuren. Das erklärte Ziel der Hochschule ist es, diesen in den nächsten drei Jahren auf über 25 % Prozentpunkt zu steigern. Es werden in diesem Zeitraum absehbar mindestens 5 Professuren neu besetzt. Durch die Erhöhung der Frauenquote unter den Professor*innen ergeben sich automatisch höhere Chancen zur paritätischen Besetzung von Gremien in dieser Statusgruppe sowie einer paritätischen Führungsebene.

Die HSRW hat mit der Überarbeitung des Berufungsleitfadens 2020 noch einmal einen größeren Fokus auf Gleichstellungsthemen im Bereich der Berufungen gelegt. Die kontinuierliche Begleitung von Verfahren durch professionelle Berufungsbeauftragte zielt zudem darauf ab, dass Verfahren prozessgemäß und mit einem Höchstmaß an Objektivität durchgeführt werden. Während die zentrale Gleichstellungsbeauftragte immer in alle Berufungsverfahren involviert wird, können die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich beteiligt werden. Dabei legen alle Gleichstellungsbeauftragten gesteigerten Wert darauf, dass in den Verfahren auch gleichstellungsrelevante Fragen zum Tragen kommen.

Nach wie vor sind homogen männlich besetzte Berufungskommissionen oder Verfahren, in denen sich ausschließlich Männer bewerben, keine Seltenheit. Wünschenswert wäre, dass ein Eingreifen der Gleichstellungsbeauftragten in diesen Fällen nicht notwendig ist, sondern dass die Korrekturen aus den Fakultäten selbst heraus geschehen – Gleichstellung ist nicht allein die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten; es ist eine Aufgabe der gesamten Hochschule. Das Bewusstsein dafür ist an vielen Stellen ausbaufähig.

Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten, insbesondere den LfbA-Stellen, sind die Befristungsquote und damit die Fluktuation ungleich höher; auch hier strebt die Hochschule zum einen eine verstärkte Entfristung und vor allem einen höheren Frauenanteil an, wo diese unterrepräsentiert sind.

Folgende Maßnahmen plant die HSRW zu ergreifen, um dem obengenannten Ziel näher zu kommen:

B2.1 – Frühzeitige Planung für die Nachbesetzung von Vakanzen

Die Hochschule Rhein-Waal setzt sich zum Ziel, bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren 40 % der Stellen mit Frauen zu besetzen. Um geeignete Nachfolger*innen frühzeitig auf die Hochschule sowie entstehende Vakanzen aufmerksam zu machen, soll zudem bei Ringvorlesungen und Gastvorträgen hochschulübergreifend ein besonderes Augenmerk auf weiblichen und diversen Nachwuchswissenschaftler*innen liegen. Um der Pluralität der Hochschulmitglieder Rechnung zu tragen, soll ein weiterer Schwerpunkt auf internationalen Nachwuchswissenschaftler*innen liegen. Bei der Rekrutierung internationaler Nachwuchswissenschaftler*innen soll zudem untersucht werden, in wie weit das International Centre mit seinen starken Beziehungen zu internationalen Hochschulen unterstützen kann.

Die HSRW geht davon aus, dass diese Zielgruppe eine besonders wichtige Vorbildfunktion für die Studierenden hat und möchte damit zusätzlich auf einen langfristigen Pull-Faktor für die Gewinnung von weiblichen (internationalen) Studierenden für die Wissenschaft setzen.

B2.2 – Anreizsetzung zur Erhöhung der Frauenquote

Die Hochschule Rhein-Waal verteilt einen Teil des Leistungsbudgets über Gleichstellungsparameter, die sowohl Studierende und Wissenschaftliche Mitarbeitende als auch Professor*innen miteinbeziehen. Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Professor*innen wird eine Gleichstellungsquote berechnet, deren Annäherung honoriert wird (Kaskadenmodell). Bei den Studierenden werden die Abschlussquoten mit einbezogen (siehe Handlungsfeld D).

B2.3 – Verstärkt auf Frauen ausgerichtetes Employer Branding

Um mehr Frauen für die Arbeit an der Hochschule zu begeistern, soll zukünftig im (Personal-)Marketing ein verstärkter Fokus auf diese Zielgruppe gelegt werden. Die Hochschulkommunikation wird in diesem Bereich gezielt unterstützen. So geht es z.B. um die Förderung der medialen Präsenz von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (siehe A5). Weiterhin werden Bildsprache, Wording und Storytelling im Bereich Personalmarketing entsprechend auf diese Zielgruppe angepasst. Insbesondere bei der Bildsprache verpflichtet sich die Hochschule dazu, auf

einen erhöhten Frauenanteil und weitere Diversitätsmerkmale zu achten. Erweiterte Ausschreibungen auf Stellenbörsen speziell für Akademikerinnen sollen eine höhere Anzahl an Bewerberinnen erzielen. Die Gleichstellungsbeauftragten von Hochschule und Fakultäten werden für alle Fachbereiche eine Liste an Publikationsorganen zusammenstellen, die sich speziell an Frauen und Nachwuchswissenschaftlerinnen richten. Insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die Stellen dort zukünftig standardisiert mit ausgeschrieben.

Ziel B3 – Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Mit Abschluss des Professorinnen Programms II sind sämtliche Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen eingestellt worden. Die HSRW strebt an, diese Lücke wieder zu füllen, um auch langfristig die Erhöhung von Frauen in der Wissenschaft zu forcieren.

Die HSRW visiert zudem eine holistische Nachwuchsförderung an, die den gesamten Student Life Cycle einschließt, frühzeitig die Potenziale einer wissenschaftlichen Karriere aufzeigt und diesen Weg insbesondere für Frauen fördert. Daher braucht es einen vielfältigen Maßnahmenkatalog, der an unterschiedlichsten Stellen ansetzt:

B3.1 – Begleitprogramm für Qualifizierungsstellen

Die Hochschule Rhein-Waal strebt weiterhin an, Qualifizierungsstellen beizubehalten, ggf. auszubauen und ein strukturiertes, zentral koordiniertes, begleitendes Promotionsprogramm zu entwickeln. Mindestens 50 % der Stellen sollen mit Frauen besetzt werden.

Das bereits existierende Coaching im Rahmen der wissenschaftlichen Personalentwicklung soll in einem Programm gemeinsam ausgebaut und fest für die Qualifizierungsstellen integriert werden. Dabei ist darauf zu achten, dass die Kandidat*innen gefördert und nicht durch zu zahlreiche Programmpunkte überfordert werden. Wichtige weitere Elemente der Personalentwicklung können daher optional sein:

- Einrichtung eines regelmäßigen Doktorandinnentreffens, das durch weitere Programmpunkte mit externen Referentinnen eine Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen innerhalb sowie außerhalb der HSRW ermöglicht.
- Kollaboration mit Stipendien speziell für Frauen in der Wissenschaft, z.B. Mentoring³
- Formate, die über Alternativstrategien in die und aus der Wissenschaft informieren, um den Handlungsspielraum der Stelleninhaber*innen zu erweitern – durch Gegenentwürfe zu den oft prekären Stellensituationen in der Wissenschaft und der Gefahr der mangelnden Employability auf dem externen Arbeitsmarkt („Elfenbeinturm“) sowie der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und mühsamem Qualifizierungsweg.
- Weiterbildungen im Bereich Antragstellung, um Absolvent*innen und Promovend*innen dazu zu qualifizieren, sich selbst über die Mitwirkung an Anträgen für Forschungsprojekte eine wissenschaftliche Zukunft zu sichern
- sowie weitere teils optionale teils obligatorische Fortbildungsangebote (siehe B4)

B3.2 – Budget zur Förderung individueller Maßnahmen

Die zentrale Gleichstellung stellt aus dem Budget Landesprogramm Chancengerechte Hochschule ein Budget zur Förderung von (Nachwuchs-)wissenschaftlerinnen zur Verfügung. Förderwürdige Maßnahmen schließen ein:

- Die Konferenzteilnahmen von Promovendinnen
- Spezielle Fortbildungsangebote und Coaching für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen (z.B. zur Gesprächsführung mit Führungskräften in Bezug auf Stellenverlängerungen, Verhandlungstechniken und mehr)
- Netzwerkveranstaltungen für Wissenschaftlerinnen
- Förderung wissenschaftlicher Projekte von Studentinnen
- Auf Antrag Finanzierung für entsprechende an den Fakultäten angesiedelte Projekte, um die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen sowie die dezentrale Gleichstellung in ihrer Arbeit vor Ort zu stärken.

Ziel B4 – Fokussierung gleichstellungsrelevanter Themen in der Personalentwicklung

Um zukünftige und aktuelle Führungskräfte für Themen der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit zu sensibilisieren und um auf Gleichstellung im Allgemeinen hinzuwirken, werden entsprechende Fortbildungen angeboten. Diese sollen beispielsweise speziell Frauen in der Wissenschaft fördern oder für gleichstellungsrelevante Themen sensibilisieren und informieren. Voraussetzung für all diese Maßnahmen ist die Schaffung entsprechender Standards, um Rahmenbedingungen für die Auswahl der entsprechenden Zielgruppe(n) zu schaffen sowie das Programm bedarfsgerecht zu entwickeln und die entsprechende Begleitung der Teilnehmenden sicherzustellen.

Frauen aus dem Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten und der Gruppe der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung sollen explizit als Zielgruppe von Fort- und Weiterbildungsangeboten angesprochen werden. Vorgesetzte sollen mit ihren Mitarbeiterinnen in Gesprächen gezielt über Förder- und Entwicklungsmöglichkeiten sprechen sowie über Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen informieren. Ist die Teilnahme an einer Fort- und Weiterbildungsveranstaltung während der Arbeitszeit nicht möglich, wird im Rahmen gesetzlicher Möglichkeiten ein Ausgleich durch Dienstbefreiung im entsprechenden Umfang gewährt.

Aktuell können die Mitarbeitenden der Hochschule Rhein-Waal auf ein umfangreiches Weiterbildungsangebot zugreifen, darunter Angebote der HÜF, IT NRW, der Unfallkasse NRW, HDW NRW oder Akademie Mont Cenis. Die meisten Mitarbeitenden haben zudem ein jährliches Reise- und Fortbildungsbudget, das je nach Organisationseinheit von unterschiedlichem Umfang sein kann. Dennoch gibt es in der Fortbildungslandschaft einige Themen, die nicht angemessen berücksichtigt werden. Diese Themen können gegebenenfalls durch eine systematisch aufzubauende Kooperation mit anderen Hochschulen und deren PE-Programmen abgedeckt werden. Zum anderen möchte die zentrale Gleichstellung mit mehreren Fortbildungsmaßnahmen diese Lücken decken, in enger Kooperation mit der akademischen Personalentwicklung, die die Mitarbeitendenentwick-

lungsplanung- und die anvisierten Professorentwicklungsplanungs-gespräche durchführt. Im Rahmen der Workshops selbst wird es weitere Bedarfsabfragen geben, um gleichstellungsrelevante Fortbildungen bedarfsorientiert zu konzipieren bzw. auszubauen.

Grundlegend für diese Maßnahmen sind eine starke Personalentwicklung sowie eine intensive Kooperation mit der Gleichstellung.

B4.1 – Angebot bedarfsorientierter Einzelworkshops

1. **Workshops zu Gehalts- bzw. Berufungsverhandlung für Wissenschaftlerinnen:** Der sogenannte Gender Pay Gap macht auch vor der Wissenschaft keinen Halt. Insbesondere im professoralen Bereich kommt es zu signifikanten Gehaltsunterschieden, die primär in Berufungsverhandlungen ihren Ursprung haben. Der TVL bietet zusätzlichen Raum für Ungerechtigkeiten; als ein Beispiel sei die Eingruppierung im Bibliotheksdienst genannt, die erst vor kurzem rektifiziert wurde. Verlassen die Hochschulangehörigen nach ihrem Abschluss oder nach Auslaufen einer befristeten Stelle die HSRW, stehen sie in den meisten Fällen ebenso vor einer Gehaltsverhandlung – auch hier ist der Gender Pay Gap allgegenwärtig. Hier gilt es zum einen, ein klares Signal gegen diese Ungerechtigkeit zu setzen, zum anderen, die finanzielle Situation der ehemaligen Mitarbeitenden und Studierenden in der Zukunft zu sichern. Daher sollen regelmäßig Workshops zu diesen Themen angeboten werden.
2. **Medientraining:** Aktuell ist eine verschwindend geringe Anzahl von Professorinnen und weiteren Wissenschaftlerinnen in den Medien vertreten. Wichtig wäre an dieser Stelle das Angebot eines Medientrainings, das eine entsprechende Erarbeitung und Einübung von Themenvermittlung über verschiedene Kanäle (print, digital...) beinhaltet, sowie idealerweise das Angebot einer professionellen Begleitung, um Hürden abzubauen und für die Relevanz der medialen Präsenz zu sensibilisieren.
 1. Informationsveranstaltung z.B. zu Themen wie **Altersvorsorge:** Da deutlich mehr Frauen länger in Elternzeit gehen und im Anschluss häufiger in Teilzeit in das Arbeitsleben zurückkehren, bedarf es hier der Sensibilisierung für und der sachkundigen Information über die finanziellen Konsequenzen im Alter und Möglichkeiten, wie man diesen frühzeitig entgegenwirken kann.
 2. **Netzwerktrainings insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen:** Frauen haben häufig schlechtere Zugänge zu erfolgreichen Netzwerken und oft sind auch die Hemmnisse groß, neue ‚professionelle‘ Netzwerke zu erschließen. Wünschenswert ist hier eine Unterstützung in Form von Workshops, die zum einen (insb. frauenspezifische) Netzwerke vorstellen, zum anderen Netzwerk- und Selbstmarketingkompetenzen und -techniken vermitteln.

B4.2 – Führungskräfte- und Mitarbeitendenschulung

Wie bereits mehrfach erwähnt, ist Gleichstellung die Aufgabe aller Hochschulmitglieder. Um alle Leitungsfunktionen in diesem Bereich zu unterstützen und zu stärken, sollen zukünftig regelmäßige Schulungen im Bereich gleichstellungs- bzw. familien- und diversitätssensible Personal(auswahl)prozesse angeboten werden. Sofern Personalauswahlverfahren nicht von der Personalabteilung begleitet werden, sollten die Auswählenden mindestens eine solche Schulung innerhalb der letzten vier Jahre besucht haben. Dies gilt insbesondere für Berufungskommissionen; zu Beginn dieser soll eine Kurzschulung für alle Mitglieder der Kommission angeboten werden.

Ziel B5 – Erweiterung der Unterstützungsangebote für Mitarbeitende

Losgelöst von den inhaltlichen Beratungsangeboten, die Personalrat, Gleichstellung, Familienservice, BGM u.m. bieten, fehlt an der HSRW ein niedrighschwelliges vertrauliches Gesprächsangebot u.a. zum Thema psychische Überlastung bei Mehrarbeit, Suchtproblematiken und mehr.

B 5.1 – Etablierung von Sozialen Ansprechpersonen (SAP)

Anstelle einer betrieblichen Sozialarbeit möchte die HSRW zukünftig ihre eigenen Mitarbeitenden fördern und nach Vorbild des Innenministeriums Peer-to-Peer-Beratung etablieren. Zu diesem Zweck wird noch im Jahr 2020 eine Interessensbekundungsabfrage unter den entfristeten Mitarbeitenden der Hochschule zur Funktion der Sozialen Ansprechperson stattfinden. Eine noch festzulegende Anzahl wird über die Akademie Mont-Cenis für diese Funktion aus- und weitergebildet, wobei bei der Auswahl von Seiten der Hochschule auf verschiedene Diversitätsmerkmale, darunter selbstverständlich auch Geschlecht, geachtet wird.

C – Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

Die Hochschule Rhein-Waal kann im Bereich der Familienfreundlichkeit einige Erfolge verzeichnen, sieht die stetige Verbesserung der Familienfreundlichkeit aber als Daueraufgabe, die weiterhin strukturell verankert werden sollte. Der Familienservice nahm offiziell im Jahr 2020 die Arbeit mit dem Ziel der weiteren praktischen Umsetzung und Konzeptionierung familienfreundlicher Maßnahmen auf. Grundlegend ist dabei die Berücksichtigung des besonderen Sozialraums der HSRW. Viele der Hochschulangehörigen sind Pendler*innen. Auch ist der Anteil internationaler Studierende, darunter auch mit Kind, sehr hoch.

Ziel C1 – Weitere strukturelle Verankerung der Familienfreundlichkeit an der HSRW

C1.1 – Weiterführung des audits familiengerechte hochschule

Auch in der kommenden Zeit soll das audit familiengerechte hochschule weiterhin als Instrument zur Entwicklung und Etablierung familien- und lebensphasenorientierter Maßnahmen an der HSRW umgesetzt werden. Die HSRW führt dazu den Reauditierungsprozess "Konsolidierung" im Jahr 2021 durch.

C1.2 – Mitgliedschaften, Kooperation und Schnittstellenarbeit (intern/extern)

Die HSRW soll zukünftig von Netzwerken u.a. zum Thema Familienfreundlichkeit profitieren. Der Familienservice wird hierbei als Kontaktperson und Organisationsstelle fungieren. Die Stabsstelle Gleichstellung und Familienservice kooperiert zudem mit verschiedenen Stellen der Hochschule oder arbeitet an gemeinsamen Schnittstellen. Zukünftig soll eine Verbesserung der Zusammenarbeit mit dem Studiengang Kindheitspädagogik, ggf. gemeinsame Projekte zur Kinderbetreuung, angestrebt werden, um die gemeinsame Expertise zu nutzen. Der Familienservice soll als Betreuungsstelle für Studierendenprojekte in diesem Bereich zur Verfügung stehen.

C1.3 – Pflege von Familienangehörigen

Neben der neuen Kooperation mit benefit@work wird die Hochschule Rhein-Waal das Thema Pflege von Familienangehörigen mit weiteren Maßnahmen ausbauen, darunter z.B. vorOrt-Veranstaltungen mit Informationen für Beschäftigte und Studierende, Vernetzung der Hochschulangehörigen zum Austausch (z.B. Care-Café), Vernetzung mit regionalen Beratungsstellen.

C1.4 – Väterarbeit und Väterbeauftragter

An Hochschulen entwickelt sich zunehmend auch eine offene Kultur gegenüber engagierten Vätern, was in Gleichstellungs- und Familienbüros oftmals unter das Stichwort „Väterarbeit“ fällt. Nicht nur Mütter, sondern auch Väter sind doppelbelastet. Immer mehr Paare streben an, dass sich beide Partner*innen gleichermaßen in Beruf und Familie einbringen können. Die meisten Väter wünschen sich mehr Zeit für die Familie. Die HSRW soll Väter zukünftig dabei unterstützen, ihre Erwerbstätigkeit mit ihren Vorstellungen von Familie und Väterlichkeit verbinden zu können (Beratung, Veranstaltungsplanung rund um das Thema Väterlichkeit). Väter sollen gezielt angesprochen und ein Väternetzwerk aufgebaut werden. Es sollen Beratungsangebote und Seminare für Väter stattfinden. Anzustreben ist auch ein Väterbeauftragter, der mit dem Familienservice und den Gleichstellungsbeauftragten zusammenarbeitet.

Ziel C2 – Verbesserung der Beratungssituation zu Familienthemen

C2.1 – Koordination und Bündelung von Information und Beratung für beide Standorte

Der Familienservice kooperiert bei der hochschulinternen Beratung zum Thema Vereinbarkeit von Studium / Arbeit und Familie, pflegt Kontakt zu Beratungsstellen der Region und nimmt an regionalen Netzwerktreffen teil. Entsprechende Arbeitsgruppen mit den regionalen Beratungsstellen und die Netzwerkarbeit sollen auch auf Kamp-Lintfort ausgeweitet werden. Interne und externe Beratungsangebote sollen über den Familienservice gebündelt werden, sodass eine verlässliche Verweisstruktur für beide Standorte entsteht. In Elterncafés und weiteren Veranstaltungen wird eine gebündelte vor-Ort-Beratung interner und externer Beratungsstellen angeboten. Die HSRW wird zudem über Internetpräsenzen, Online-Informationsplattformen und Broschüren familien-

freundliche Angebote gebündelt und transparent darstellen. Auf der Internetpräsenz der Stabsstelle Gleichstellung und Familienservice sollen Informationen zum Thema Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie sowie Adressen und Kontakte zu den Jugendämtern, Beratungsstellen und Kindertageseinrichtungen vor Ort für jeden Campus zu finden sein. Daneben finden sich Informationsmaterialien, Broschüren und Leitfäden (z.B. Leitfaden Studieren mit Kind). Relevante Informationen zu dem Thema werden ebenfalls in das interne QM-Portal und über den Moodlekurs „Studieren mit Kind / Familienservice“ eingepflegt und stets aktualisiert.

C2.2 – Organisation von Veranstaltungen und Workshops (offline und online)

Der Familienservice organisiert ein Beratungsangebot bei allen Fragen zur Kinderbetreuung und zum Eltern-Werden für größere Zielgruppen z.B. in Form von vor-Ort-Seminaren oder online-Webinaren an beiden Standorten, z.B.: Lebensphasenorientierte und familienfreundliche Personalführung, Vereinbarkeit, Pflege und weitere familienstpezifische Themen. Es sollen Veranstaltungen für eine individuelle Elternberatung bei Fragen zu Kinderbetreuung und Elternwerden, aber auch Beratung für größere Zielgruppen in Form von Workshops, Seminaren und Webinaren stattfinden. Neben vor Ort-Veranstaltungen wurden digitale Veranstaltungen in der Vergangenheit ebenfalls gut angenommen und sollen zukünftig verstärkt weitergeführt werden.

Ziel C3 – Ausbau campusnaher Kinderbetreuung und finanzieller Unterstützung

Mittlerweile ist eine neue Kooperation mit einer nahegelegenen KiTa in Kleve als Erfolg zu verzeichnen, die Nachfrage ist regelmäßig höher als das Angebot an hochschulgeförderten Plätzen.

C3.1 – Campusnahe und betriebliche Kinderbetreuung

Die Hochschule Rhein-Waal kooperiert seit dem Jahr 2020 mit der KiTa „Kikus Wilde 13“. Derzeit stehen 7 Kontingenzplätze zur Verfügung, die bei zukünftigem Bedarf ausgeweitet werden sollten. Alle Hochschulangehörigen können sich auf einen Platz der betrieblichen Kinderbetreuung bewerben. Die Kita-Plätze werden nach sozialen Kriterien vergeben. Die Besonderheit dieses Konzepts ist, dass die HS-Angehörigen nicht in Kleve wohnen müssen. Der Familienservice übernimmt die zukünftigen organisierenden und koordinierenden Aufgaben. Zukünftig soll auch am Campus Kamp-Lintfort eine campusnahe Kinderbetreuung etabliert werden; entsprechende Angebote wird der Familienservice einholen.

C3.2 – Einrichtung eines Contingency Family Funds

Die Zentrale Gleichstellung wird aus dem Budget Geschlechtergerechte Hochschule einen „Contingency Family Fund“ einrichten, um Hochschulangehörigen mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben in Notfällen nach noch zu erarbeitenden Kriterien finanzielle Unterstützung bieten zu können. Dies könnte beispielsweise verpflichtende Reisen betreffen, die zu einem erheblichen finanziellen

Mehraufwand für Kinderbetreuung führen, aber auch generelle Notfallfonds für Studierende mit Kind.

Ziel C4 – Weiterer Ausbau bedarfsorientierter Kinderbetreuung

Unter diesen Maßnahmen zählen die Verbesserung der Kinderbetreuungssituation und Konzeptionierung einer bedarfsgerechten Unterstützung von Kinderbetreuung, z.B. durch Ferienbetreuung, Notfallbetreuung, Aufbau eines Betreuungspools bzw. Netzwerk von privaten Betreuungsangeboten bzw. -gesuchen. Das Thema Kinderbetreuung ist nach wie vor ein schwieriges Thema an der HSRW. Dennoch fehlt es weiterhin an Notfallbetreuung und einer verstetigten Ferienbetreuung. Der Familienservice sollte zukünftig mit entsprechendem Budget ausgestattet werden, um bedarfsgerechte Betreuungskonzepte entwickeln zu können. Diese Maßnahmen gehen einher mit der stetig durchzuführenden Bedarfsabfrage.

C4.1 – Ferienbetreuung

Aus der ungleichen Taktung von vorlesungsfreien Zeiten an den Hochschulen und den Schulferien, besonders zu Ostern und im Herbst, resultiert für Studierende und Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern die Herausforderung, eine alternative Betreuung zu organisieren. Die Ferienbetreuung in Form einer Inhouse-Betreuung war in der Vergangenheit fester Bestandteil der familienfreundlichen Angebote an der HSRW, musste aber aufgrund unsicherer rechtlicher Fragen eingestellt werden. Seither wurde sie nicht verstetigt wieder aufgenommen, da hierfür derzeit keine finanziellen Ressourcen mehr zur Verfügung gestellt werden. Der Familienservice prüft Alternativkonzepte, darunter die Kooperation mit nahegelegenen regionalen Ferienbetreuungsangeboten, den „Einkauf“ von Kontingentplätzen oder die Bereitstellung von Informationen über regionale Angebote.

C4.2 – Notfallbetreuung, Kurzzeitbetreuung und Babysitterpool

Der Familienservice wird die Umsetzbarkeit verschiedener Konzepte prüfen, darunter den Aufbau eines „offiziellen“ Babysitterpools der Hochschule mit professionellen Betreuungspersonen, z.B. Tageseltern, oder die reine Koordination und Vernetzung von Eltern, um untereinander Betreuungspersonen zu mobilisieren.

Bisherige Konzepte zur Kurzzeit- bzw. Notfallbetreuung sind bis dato aus rechtlichen und/oder finanziellen Gründen abgelehnt worden. Der Familienservice wird weitere Konzepte anhand von Best-Practice-Beispielen anderer Hochschulen erarbeiten. Für diese Betreuungssituationen stellt der Familienservice die Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung.

Ziel C5 – Verbesserung der Vereinbarkeit in Studium und Beruf

Im Sinne der Familienfreundlichkeit bemüht sich die HSRW um die weitere Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeitmodellen z.B. über Vertrauensarbeitszeit oder Tele- bzw. mobile Arbeit. Digitale Lösungen zur Zeit der COVID-19-Pandemie sollen nachhaltig und langfristig etabliert werden.

Beschäftigte haben im Einvernehmen mit der dienstvorgesetzten Stelle ein Recht auf befristete Arbeitszeitreduzierung, v.a. zur Vereinbarung von Familie und Beruf. Die Hochschule informiert Beschäftigte umfassend über die Möglichkeit der Freistellung und Arbeitszeitreduzierung zur Betreuung eines Kindes und schriftlich über gesetzliche und tarifliche Bestimmungen. Arbeitszeitreduzierungen aus familiären Gründen dürfen sich nicht, unabhängig von Geschlecht, auf Entscheidungen für eine Beförderung, Höhergruppierung und anderen Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses nachteilig auswirken.

C 5.1 – Beurlaubung, Elternzeit, KIT-Elternzeitkontakthalteprogramm

Beschäftigte sollten auf Wunsch die Möglichkeit haben, gemeinsam mit ihren Vorgesetzten das KIT-Elternzeitkontakthalteprogramm durchzuführen. Beschäftigten in Elternzeit wird durch das strukturierte Programm die Möglichkeit geboten, an Weiterbildungsveranstaltungen und Qualifikationsmaßnahmen teilzunehmen. Sie werden regelmäßig über entsprechende Angebote informiert. Auch sind sie auf Wunsch weiter zu unterrichten über Veranstaltungen und Aktivitäten der jeweiligen Organisationseinheit und zu Veranstaltungen der Hochschule weiter einzuladen. Beim Eintreten in die Elternzeit und auch bei Rückkehr in das Arbeitsverhältnis ist ein Personalgespräch mit dem*der Beschäftigten zu führen. Ähnliche Vorgehensweisen sollten für Beschäftigte, die aufgrund familienbedingter Verpflichtungen beurlaubt sind, ermöglicht werden. Allen Beschäftigten der Hochschule mit schulpflichtigen Kindern ist, sofern dienstliche Belange nicht zwingend dagegen sprechen, der Urlaub möglichst in den Schulferien zu gewähren. Beurlaubungen aus familiären Gründen dürfen sich nicht auf Entscheidungen für eine Beförderung, Höhergruppierung und anderen Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses nachteilig auswirken. Bei Beurlaubungen zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen, während der Elternzeit und während der Mutterschutzfristen sind Vertretungsmittel im Rahmen des Haushalts zu stellen.

C5.2 – Flexibilisierung von Studienorten und -zeiten durch Auf- und Ausbau von E-Learning Angeboten

Die HSRW strebt einen weiteren Ausbau der Flexibilisierung von Studienorten und -zeiten an. Der weitere Ausbau von E-Learning-Angeboten und die Entwicklung eines E-Learning-Konzepts sind grundlegend dafür. Durch digitale Lehre im Rahmen der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 gab es einen enormen Digitalisierungsschub an der HSRW, der zu einer sukzessiven Digitalisierung von Studieninhalten führte. Auch wenn die HSRW nach der Pandemie wieder vornehmlich Präsenzlehre anbieten wird, sollten digitale Angebote weiterhin nachhaltig in die Lehre aufgenommen werden, um z.B. Studierende mit Kind oder Pflegeaufgaben zu unterstützen.

Lehrveranstaltungen, bei denen die verpflichtende Teilnahme nach §64 Absatz 2a (HG NRW) erforderlich ist, sollen von den Fakultäten – wenn möglich – in familiengerechte Kernzeiten gelegt werden. Die in den Vorlesungs- und Prüfungsplänen angebotenen Veranstaltungen sollen frühzeitig veröffentlicht werden und in vorgesehener Weise stattfinden, da diese Informationen den Studierenden als Grundlage für die zeitliche Organisation dienen.

C5.3 – Individualisierte und flexible Studienmodelle

Die HSRW bietet für einige Studiengänge die Möglichkeit eines berufsbegleitenden Studiums an. Dies ermöglicht Studierenden, zeitgleich zum Studium eine Berufstätigkeit zu verfolgen und damit zum Unterhalt der Familie beizutragen. Neben dem bereits bestehenden berufsbegleitenden Studienangebot sollten durch die Hochschule zukünftig andere alternative Möglichkeiten des Teilzeitstudiums aufgrund von Familienpflichten (beispielsweise über individualisierte Teilzeit-Regelstudienzeiten) geprüft und wenn möglich angeboten werden. Hierzu ist eine Konzeptionierung flexibler und individualisierter Teilzeit-Studiengänge nötig. Dieser Punkt wurde bereits im neuen Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärker aufgenommen. Einige Fakultäten verfolgen zudem bereits verschiedene Möglichkeiten für individualisierte Studienverläufe.

C5.4 – Studentische Initiativen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit

Die Hochschule unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten studentische Initiativen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit. Auch soll die Vernetzung und Mobilisierung studentischer Eltern unterstützt werden. Die Vernetzung entsteht bspw. über die bereits genannten Veranstaltungsformate oder Informationsplattformen. Die Kooperation mit dem Studiengang Kindheitspädagogik soll hierfür weiter ausgebaut werden.

D – Geschlechtergerechtes Studium

Die Maßnahmen im Bereich geschlechtergerechtes Studium finden ihre Konkretisierung in den dezentralen Gleichstellungsplänen. Gemeint sind die Ziele, die Anzahl weiblicher Studierender in den MINT-Fächern zu erhöhen sowie die Erhöhung von Frauen in den Masterstudiengängen.

In durchzuführenden Absolventinnen- und Absolventenstudien (in Bezug auf Einblicke bezüglich Studienverlauf, Studienzufriedenheit, Beschäftigungssituation nach dem Studium) soll zukünftig eine weitere geschlechtsspezifische Auswertung der Daten erfolgen, um gezielt Maßnahmen entwickeln zu können.

5. Anforderungen an die Gleichstellungspläne

Dieser Gleichstellungsrahmenplan ist dem Senat zur Beschlussfassung vorzulegen. Er wird durch fünf Gleichstellungspläne, die innerhalb der vier Fakultäten sowie der zentralen Einrichtungen und Verwaltung entwickelt werden, ergänzt und konkretisiert. Für die Fakultäten sollen die dezentralen Gleichstellungspläne mit den Fakultätsentwicklungsplänen abgestimmt werden. Jede Organisationseinheit, welche mindestens 20 Personen beschäftigt, muss einen solchen Plan für den Zeitraum von drei Jahren erstellen und fortschreiben. Zu beachten sind die §§ 5a und 6 des LGG NRW. Gleichstellungspläne der einzelnen Bereiche sollen folgende Aspekte beinhalten:

- Situationsbeschreibung
- Prognose der zu besetzenden Stellen sowie möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen
- Zielsetzungen
- Maßnahmen, die speziell durch die Organisationseinheit zusätzlich zu den hochschulübergreifenden Programmen und Maßnahmen angeboten werden

Personenbezogene Daten dürfen nicht enthalten sein. Diese Pläne sind vor Verabschiedung zunächst der Gleichstellungskommission zur Beratung und Stellungnahme vorzulegen. Sie sollen dem Senat innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Rahmenplanes zur Beschlussfassung vorgelegt werden (LGG § 5a Absatz 2).

6. Berichtspflicht und Fortschreibung

Dieser Gleichstellungsrahmenplan wird für einen Zeitraum von drei Jahren erstellt und muss danach fortgeschrieben werden. Anhand jährlicher Berichte der Gleichstellungsbeauftragten über die durchgeführten gliederungsübergreifenden Maßnahmen zur Frauenförderung an den Senat wird die Hochschule überprüfen, ob die Ziele erreicht werden können. Sollte erkennbar sein, dass dies nicht der Fall ist, werden durch die Hochschule zusätzliche Maßnahmen initiiert oder bestehende Maßnahmen ausgebaut, um die Zielvorgaben erreichen zu können.

Gleichstellung kann nur realisiert werden, wenn sie von allen Bereichen der Hochschule gemeinsam getragen, initiiert und gewollt ist. So sind die Dienstvorgesetzten und Dekan*innen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich für die Umsetzung des Gleichstellungsrahmenplans verantwortlich und informieren umfassend jährlich die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungskommission. Die einzelnen Organe, die für die Erstellung der dezentralen Gleichstellungspläne zuständig sind, müssen dem Senat drei Jahre nach Ersterstellung des Gleichstellungsplans einen umfassenden Bericht über die Personalentwicklung, die durchgeführten Maßnahmen und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorlegen (LGG § 5a Absatz 6).

Konnte der Gleichstellungsrahmenplan, beziehungsweise einzelne Maßnahmen nicht verwirklicht werden, sind die Gründe dafür im Abschlussbericht zum nächsten Gleichstellungsrahmenplan darzulegen.

Die Situationsanalyse zeigt, dass Frauenförderung weiterhin ein Ziel der Hochschule bleiben muss und die vorgestellten Maßnahmen umgesetzt werden müssen, um eine gleichberechtigte Teilhabe von allen Geschlechtern an der Hochschule Rhein-Waal zu ermöglichen. Die nächste Fortschreibung des vorliegenden Gleichstellungsrahmenplans soll im ersten Quartal des Jahres 2023 erfolgen.

Quellenverzeichnis

Controlling der HSRW (Stabsstelle Controlling und Statistik der Hochschule Rhein-Waal) (2020): Zahlen der Hochschule Rhein-Waal im Dezember 2019. Verfügbar über: https://www.hochschule-rhein-waal.de/sites/default/files/documents/2020/05/28/01_zahlen_der_hochschule_rhein-waal_2019.pdf, 22.09.2020

Controlling der HSRW (Stabsstelle Controlling und Statistik der Hochschule Rhein-Waal): Berechnungen zum Stichtag 02.12.2019 (unveröffentlicht).

MIWF Ministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2014): Das Kaskadenmodell des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes in der Hochschulpraxis. Verfügbar über: https://www.mkw.nrw/sites/default/files/media/document/file/abhandlung_kaskadenmodell_-_e1.pdf. Letztes Zugriffsdatum: 23.02.2021

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Hg) (2019): Genderreport 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 31. Essen. Download über: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019/ueberblick>. Letztes Zugriffsdatum 22.09.2020

Statista (2019): Anteil ausländischer Studierender an deutschen Hochschulen in den Wintersemestern von 2003/2004 bis 2018/2019. Daten des Statistischen Bundesamtes. Verfügbar über: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/222/umfrage/anteil-auslaendischer-studenten-an-hochschulen/> Letztes Zugriffsdatum: 03.11.2020.