

# **Leitfaden zur Erstellung von dezentralen Frauenförderplänen an der Hochschule Rhein-Waal**

## *Herausgeberin*

Die Gleichstellung der Hochschule Rhein-Waal  
Marie-Curie-Str. 1                      Friedrich-Heinrich-Allee 25  
47533 Kleve 47475                      Kamp-Lintfort  
[gleichstellung@hochschule-rhein-waal.de](mailto:gleichstellung@hochschule-rhein-waal.de)

## *Stand*

14.06.2016

## Inhalt

1. Einleitung .....	3
2. Zur Präambel.....	4
2.1. Erklärungen zur Präambel:.....	4
2.2. Beispiel für eine mögliche Präambel: .....	4
3. Verbindliche Inhalte und Vorschriften des zentralen Frauenförderrahmenplans .....	4
4. Die Situationsanalyse .....	5
4.1. Erklärungen zur Situationsanalyse: .....	5
4.2. Beispiel zur Situationsanalyse:.....	6
4.3. Beispiel zur Prognose der zu besetzenden Stellen sowie möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen .....	7
5. Zu den Zielsetzungen, die sich an den vier Handlungsfeldern im Frauenförderrahmenplan der HSRW orientieren sollten .....	7
5.1. Erklärung zu den Zielsetzungen: .....	7
5.2. Ausgewählte Beispiele zu den Zielsetzungen:.....	8
6. Maßnahmen, die speziell durch die Fakultäten zusätzlich zu den hochschulübergreifenden Programmen und Maßnahmen angeboten werden.....	9
6.1. Erklärungen zu den Maßnahmen im Handlungsbereich 1 Förderung der Gleichstellung: .....	9
6.2. Erklärungen zu den Maßnahmen in Handlungsfeld 2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium: .....	11
6.3. Erklärungen zu den Maßnahmen in Handlungsfeld 3 Geschlechtergerechtes Studium: .....	12
6.4. Erklärungen zu den Maßnahmen in Handlungsfeld 4 Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule: .....	13
7. Controlling: Überprüfung des Erreichens der eigenen Zielvorgaben und Berichtspflicht mit Klärung des Empfängers des Berichts.....	14
7.1. Erklärungen zum Controlling und zur Berichtspflicht:.....	14

# 1. Einleitung

Das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG) sieht unter anderem die Erstellung von Frauenförderplänen vor (§ 5a und § 6 des LGG NRW). Für Hochschulen wird ein Rahmenplan für die gesamte Hochschule und Förderpläne für dezentrale Einheiten gefordert. Der Senat der Hochschule Rhein-Waal hat im Januar 2016 dem Entwurf des Frauenförderrahmenplanes zugestimmt, der nun durch die dezentralen Frauenförderpläne konkretisiert und ergänzt werden muss.

Frauenförderpläne müssen von allen Einheiten erstellt werden, die mehr als 20 Beschäftigte haben. Die Frauenförderpläne müssen innerhalb eines Jahres nach in-Krafttreten des Frauenförderrahmenplanes vorgelegt werden. Sie sollen mit den derzeit ebenfalls zu entwickelnden Fakultätsentwicklungsplänen abgestimmt sein. Verantwortlich für die Erstellung des dezentralen Frauenförderplans ist die Fakultätsleitung im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät. Dieser Leitfaden soll den Dekanaten bei der Erstellung der Pläne als Hilfestellung dienen.

Die Frauenförderpläne sollen Teil einer umfassenden Personalentwicklungsplanung sein. Ziel ist es, mögliche Unterrepräsentanz und Benachteiligung eines Geschlechts in den verschiedenen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen zu identifizieren und die Ursachen dafür zu analysieren. Im nächsten Schritt sollen dann entsprechende Maßnahmen aufgeführt werden, mit denen der Anteil der Frauen, in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, schrittweise auf 50% erhöht werden soll.

Frauenförderpläne sind Aktionspläne mit verbindlichen Ziel- und Zeitvorgaben, die bei Personalentscheidungen zu berücksichtigen sind. Die Frauenförderpläne der dezentralen Einheiten müssen sich nach dem Frauenförderrahmenplan der Hochschule richten.

Ziel des Gesetzgebers ist es, durch die Frauenförderpläne Benachteiligungsmechanismen aufzudecken und Möglichkeiten zur Beeinflussung und Veränderung dieser aufzuzeigen. Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die voraussichtliche Entwicklung der personellen Fluktuation bilden die Grundlage des Frauenförderplanes. Da nicht alle Daten erhoben und zugänglich gemacht werden können, muss man sich auf allgemeine und anonymisierte Daten beziehen, wie beispielsweise die Zahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in einer Organisationseinheit getrennt nach unterschiedlichen Besoldungs-, Lohn- und Vergütungsgruppen.

Eine weitere Einschränkung ist dadurch gegeben, dass die für die Abschätzung der zukünftigen Entwicklung erforderlichen Daten nicht exakt vorhersehbar sind. Dies gilt zum Beispiel bei der Zahl der neu zu besetzenden Stellen in einem Bereich. Daher muss die Planung auf geschätzten Zahlen basieren und eine voraussichtliche Entwicklung prognostizieren.

Die Formulierung von Zielvorgaben sollte auf die Einheit abgestimmt sein. Welche Zielvorgaben im Zeitraum von drei Jahren realistisch sind, hängt von den Begebenheiten und Voraussetzungen der einzelnen Bereiche ab. Die Maßnahmen, die zur Zielerreichung führen sollen, werden aus der Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen abgeleitet. Diese Handreichungen sollen bei der Erstellung der dezentralen Frauenförderpläne zur Unterstützung dienen. Es kann sinnvoll sein, eine Kommission oder Arbeitsgruppe zu bilden, die einen Vorschlag für den Förderplan erarbeitet. Diese sollte nach Möglichkeit geschlechts- und statusparitätisch zusammengesetzt sein.

Der Frauenförderplan einer dezentralen Einheit besteht aus folgenden sechs Bestandteilen:

- Präambel (Festhalten der allgemeinen Ziele und Absichtsbekundungen bezüglich der Frauenförderung)

- Konkretisierung der bindenden inhaltlichen Vorgaben aus dem zentralen Frauenförderrahmenplan und Übertragung der formalen Vorgaben des zentralen FFP'S auf die spezielle Situation der dezentralen Einheit
- Analyse der Beschäftigtenstruktur
- Formulierung der Zielvorgaben
- Beschreibung von Maßnahmen zum Abbau von erkannten Benachteiligungen von Frauen
- Controlling: Überprüfung des Erreichens der eigenen Zielvorgaben und Berichtspflicht mit Klärung des Empfängers des Berichts

## 2. Zur Präambel

### 2.1. Erklärungen zur Präambel:

Die Präambel ist eine feierliche Erklärung als Einleitung einer (Verfassungs-) Urkunde. Da der Senat der Hochschule Rhein-Waal bereits eine Präambel für den Rahmenplan formuliert und beschlossen hat, bietet es sich an, diese Formulierungen in Grundzügen für die Präambeln der dezentralen Einheiten zu übernehmen und zu konkretisieren.

### 2.2. Beispiel für eine mögliche Präambel:

„Die Zeit nach der nun auslaufenden Aufbauphase stellt für die Fakultät XY eine besondere Herausforderung dar. Nach einem rasanten Aufwuchs, in dem X Bachelor-, Y Masterstudiengänge, Z High-Tech-Labore aufgebaut wurden und der personelle Aufwuchs vorangetrieben wurde, geht es zukünftig um eine qualitative Konsolidierung und Weiterentwicklung des Lehrangebotes sowie um eine weitere Stärkung des Forschungsprofils der Fakultät beispielsweise über die Einwerbung von Drittmitteln. In dieser Phase ist es ebenso wichtig, bei allen zu treffenden Entscheidungen und der weiteren strategischen Ausrichtung der Fakultät die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen weiterhin zu fördern. Dies ist auch erklärte Strategie der Hochschulleitung und trägt zu Qualität in Lehre und Forschung bei. Daher verpflichtet sich die Fakultät, Rahmenbedingungen zu verankern, die eine gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung unterstützen. Dabei werden die Leitsätze und Maßnahmen des Hochschulentwicklungsplans, des Frauenförderrahmenplans sowie des „audits familiengerechte hochschule“ zugrunde gelegt und, wenn für die Fakultät zutreffend, umgesetzt.“

## 3. Verbindliche Inhalte und Vorschriften des zentralen Frauenförderrahmenplans

Im bereits vom Senat beschlossenen Frauenförderrahmenplan der HSRW stehen inhaltliche und formale Regelungen bezüglich der

- Fort- und Weiterbildung zur Förderung von Frauen,
- Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen und Berufungen,
- Arbeitszeit und Arbeitsorganisation,
- Beurlaubung,
- Familiengerechtigkeit in Studienangelegenheiten,
- Kinderbetreuung,

- Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender,
- Etablierung, der Amtszeit und der Aufgaben von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten,
- Herstellung sachgemäßer Arbeitsatmosphäre und Vermeidung von Abhängigkeitsverhältnissen bzw. Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung,
- Qualitätssicherung,
- geschlechterparitätischen Besetzung aller Gremien und Kommissionen in den Fakultäten,
- Verfahrensrichtlinien bezüglich des Gebrauchs der geschlechtergerechten Sprache an der Hochschule.

Natürlich muss jede Organisationseinheit in ihrem dezentralen Frauenförderplan diese Regelungen aufnehmen, bzw. im dezentralen Frauenförderplan soll die Einhaltung und Durchführung dieser bestätigt und zugesagt werden. Dabei kann dem Aufbau des zentralen Frauenförderrahmenplans inhaltlich gefolgt werden. Somit sollen die für die dezentralen Einheiten inhaltlich relevanten Teile des zentralen Frauenförderrahmenplans in die Frauenförderpläne aufgenommen und dort noch bekräftigt, konkretisiert sowie differenziert werden. Dies betrifft insbesondere folgende Bereiche:

- 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

## 4. Die Situationsanalyse

### 4.1. Erklärungen zur Situationsanalyse:

In der Situationsanalyse der dezentralen Einheit wird der Ist-Stand des Personals ermittelt, um dann die ermittelten Zahlen unter gleichstellungsspezifischen Gesichtspunkten zu analysieren und Gründe für eine geschlechtsspezifische Beschäftigtenstruktur aufzuzeigen. Falls die Zahlen zum Ist-Zustand der Personalstruktur nicht in der dezentralen Einheit erhoben werden können, sollten sich die dezentralen Einheiten an die Controlling-Abteilung der Hochschule wenden. So soll bei der Analyse auch Aufschluss über den Anteil von Frauen und Männern in befristeten Stellen und darüber, wie viele Frauen und Männer die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, gegeben werden. Zunächst sollen die Bestandsaufnahmen auf mögliche Ursachen untersucht werden, weshalb Frauen in einem Bereich, in bestimmten Statusgruppen oder Funktionsbereichen unterdurchschnittlich vertreten sind. Am Ende dieser Analyse sollten mögliche Gründe für eine geschlechtsspezifische Beschäftigtenstruktur genannt werden, um eine gute Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen zu haben.

Ein weiteres wichtiges strategisches Instrument bezüglich der Gleichstellung im Bereich Personal kann die Einführung einer Bewerbungsstatistik, die die Zahl der eingegangenen Bewerbungen auf Stellen und den Umfang der ermöglichten Einstellungen wiedergibt, sein. Da die meisten Bewerbungsverfahren dezentral organisiert werden, könnten die

Personalverantwortlichen in den dezentralen Bereichen (z.B. Dekan/innen und Dekanate) aufgefordert werden, eine solche Bewerbungsstatistik zu erstellen. Sie sollte in den jährlichen Berichten genannt werden und spätestens bei der Fortschreibung der Frauenförderpläne nach drei Jahren mit in die Analyse einbezogen werden.

Darüber hinaus ist im Hinblick auf die spätere Entwicklung von Maßnahmen interessant, in welchem Umfang Fortbildungsangebote bestehen und wie diese Angebote genutzt bzw. wie die Plätze verteilt wurden. Die Angebote und die Auswahlverfahren können vor diesem Hintergrund einer Prüfung unterzogen werden, um mögliche geschlechtsspezifische Benachteiligungen aufspüren und ihnen entgegen steuern zu können.

In einem zweiten Schritt sollte dann die voraussichtliche Entwicklung des Personalbestandes beschrieben werden, um Handlungsspielräume in Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern abschätzen zu können.

Bei der Darstellung des IST-Zustandes im Text des Frauenförderplans sollten Aspekte von Anonymität und Datenschutz berücksichtigt werden.

## 4.2. Beispiel zur Situationsanalyse:

### *Zur Leitungsebene, den Gremien und Kommissionen der Fakultät X & Y*

„Derzeit sind zwei der drei Ämter im Dekanat männlich besetzt (Dekan, Studiendekan), eines ist weiblich besetzt (Prodekanin). Der Fakultätsrat hat XY Mitglieder und ist mit XY weiblichen und XY männlichen Mitgliedern annähernd geschlechtsparitätisch besetzt. ...“

### *Zu den Professuren*

„In der Fakultät X & Y liegt der Anteil von XY% weiblich besetzter Professuren besonders niedrig, auch, wenn man den Professorinnenanteil von XY% in der Fächergruppe an nordrhein-westfälischen Fachhochschulen in 2013 als Vergleichswert heranzieht.“

### *Zu den wissenschaftlichen Beschäftigten*

„Die Fakultät X & Y kann mit einem Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Beschäftigten von XY% aufwarten. Innerhalb der Fakultät zeigt sich allerdings ein Entgeltgefälle bei den Geschlechterverhältnissen: Während bei den Entgeltgruppen 9-11 ein Frauenanteil von XY% zu verzeichnen ist, sinkt dieser bei den Entgeltgruppen 12-13 auf XY% ab.“

### *Zu den Beschäftigten in Technik und Verwaltung*

„Beschäftigte in Technik und Verwaltung auf Ebene der Fakultät X & Y sind vor allem im Dekanatssekretariat beschäftigt sowie bei der Betreuung der Labore und Werkstätten. Hier zeigt sich in der Fakultät in den Entgeltgruppen 5-8 ein Frauenanteil von XY%.“

### *Zu den Studierenden*

„Die Studierendenschaft der Fakultät X & Y der Hochschule Rhein-Waal ist international geprägt, so besitzen ca. XY% der Studierenden einen ausländischen Pass. Dieser Anteil ist verglichen mit dem Anteil von ca. XY% an allen Fachhochschulen (ohne Verwaltungsfachhochschulen) im Wintersemester 2014/2015 in Nordrhein-Westfalen relativ hoch. Die Fakultät X & Y hat einen hohen/niedrigen Frauenanteil von XY%. Je nach Studiengang finden sich sehr große Unterschiede. In Tabelle X sind die Frauenanteile unter den Studierenden je Studiengang dargestellt. Allerdings muss hier zwischen der Bachelor- und der Masterphase differenziert werden: Während in der Bachelorphase der Frauenanteil studiengangsübergreifend XY% erreicht, ist er in der Masterphase mit nur XY% deutlich geringer.“

### 4.3. Beispiel zur Prognose der zu besetzenden Stellen sowie möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen

„Bedingt durch die ab diesem Jahr zur Verfügung stehenden HP III Mittel wird es besonders in den Bereichen der wissenschaftlichen Beschäftigten sowie der Professuren befristete Stellen zu besetzen geben. Derzeit sind X wissenschaftliche Beschäftigtenstellen sowie Y Professuren in der Ausschreibungsphase. Z weitere Stellen sind zur Ausschreibung geplant. Im Bereich der Beschäftigten in Technik und Verwaltung werden bis 2019 X Stellen frei. Derzeit laufen X Bewerbungsverfahren, davon Y Professuren.“

## 5. Zu den Zielsetzungen, die sich an den vier Handlungsfeldern im Frauenförderrahmenplan der HSRW orientieren sollten

### 5.1. Erklärung zu den Zielsetzungen:

In den Zielvorgaben der Fakultäten werden die im Rahmenplan genannten Zielvorgaben der vier Handlungsfelder aufgegriffen und für die nächsten drei Jahre weiter konkretisiert. Bei der Zielfindung sind die Agierenden einer Einheit gezwungen, Klarheit über ihre Zielvorstellungen zu gewinnen und einen Konsens über die Zielrichtung herzustellen. Die Ziele sollen den Charakter einer Selbstverpflichtung haben. Konsequenzen aus der konkreten Formulierung von Zielen sind eine genaue Evaluation und in einem weiteren Schritt eine Qualitätssicherung in dem jeweiligen Bereich, in dem Verbesserungen angestrebt werden.

Ziele legen fest, welcher konkret beschreibbare, veränderte oder stabilisierte Zustand innerhalb eines festgelegten Zeitraumes erreicht sein soll. Ziele, die sinnvoll und zugleich transparent sind, geben ein konkretes Teilziel an, sie sind messbar, realistisch – d.h. sie sind unter den gegebenen und vorauszusehenden personellen und finanziellen Rahmenbedingungen erreichbar – und sie sollen innerhalb der Organisationseinheit akzeptiert werden.

Diese Anforderungen sind in dem Akronym s.m.a.r.t. zusammengefasst: s = spezifisch, m = messbar, a = akzeptabel, r = realistisch, t = terminiert (Quelle: Heiner, Maja: Qualitätsentwicklung durch Evaluation. Freiburg 1996)

## 5.2. Ausgewählte Beispiele zu den Zielsetzungen:

### *Zu 1 Förderung der Gleichstellung*

Ziel 1c) Der Frauenanteil unter den Professuren in der Fächergruppe X & Y der Fakultät X & Y soll in den nächsten drei Jahren erhöht werden, da dieser im Vergleich zu den Durchschnittswerten auf Landesebene innerhalb dieser Fächergruppen negativ abweicht. Aufgrund des Kaskadenmodells wurde eine Zielquote von XY% bei der Besetzung der freien und frei werdenden Professuren ermittelt, d.h., dass XY Stellen der Professuren mit XY Frauen besetzt werden sollen.

### *Zu 2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium*

Ziel 2b) Die wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät Fakultät X & Y dürfen nach Absprache mit Ihren Vorgesetzten zu bestimmten Zeiten ihre Arbeitsleistungen mit Telearbeit erbringen.

Ziel 2c) In den Studiengängen XY der Fakultät X & Y soll in den Modulen XY die E-Learning Angebote weiter ausgebaut werden.

### *Zu 3 Geschlechtergerechtes Studium*

Ziel 3a) Die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender um XY% insbesondere in den Fächern XYZ innerhalb der nächsten drei Jahre soll erreicht werden.

Ziel 3b) Die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in der Masterphase um XY% insbesondere in den Fächern XYZ innerhalb der nächsten drei Jahre im Sinne des Kaskadenmodells wird angestrebt.

Ziel 3c) Die Berücksichtigung von Genderthemen in der Lehre der Fakultät X & Y insbesondere in den Fächern mit hohem MINT- Anteil wird vorangetrieben. So werden in den Fächergruppen XY den Lehrenden didaktische Weiterbildungen zu diesem Thema angeboten.

### *Zu 4 Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule*

Ziel 4b) Die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und Kommissionen (z.B. im Fakultätsrat) unter Berücksichtigung des § 11c (HG NRW) soll in der Fakultät X & Y innerhalb der nächsten drei Jahre durchgesetzt werden.

Ziel 4e) Die Fakultät X & Y wird die Gleichbehandlung in gesprochener und geschriebener Sprache (insbesondere in der deutschen Sprache) umsetzen.



## 6. Maßnahmen, die speziell durch die Fakultäten zusätzlich zu den hochschulübergreifenden Programmen und Maßnahmen angeboten werden

In den dezentralen Frauenförderplänen müssen die Maßnahmen der einzelnen Fakultäten, ggf. für die einzelnen Fächer differenziert, konkretisiert werden. Für diese weitere Konkretisierung der Maßnahmen ist die Kreativität aller Fachgebiete für ihren jeweiligen Bereich gefordert. Aufgrund dessen werden die zu entwickelnden Maßnahmen sehr divers und facettenreich sein. Daher wird in diesem Teil des Leitfadens von der Darstellung konkreter Beispiele abgesehen, stattdessen werden verschiedene praktikierbare Möglichkeiten in den vier Handlungsbereichen aufgezeigt, aus denen jede Fakultät ihr eigenes Spektrum auswählen sollte.

### 6.1. Erklärungen zu den Maßnahmen im Handlungsbereich 1 Förderung der Gleichstellung:

Im Handlungsbereich 1 der Zielvereinbarungen wird vorwiegend der Bereich Personalentwicklung angesprochen. Personalentwicklung ist nicht nur auf die persönliche Entwicklung der/des Mitarbeitenden beschränkt, sondern beinhaltet die materiellen, sozialen und organisatorischen Arbeitsbedingungen mit (Quelle: Blickhäuser, Angelika; von Bergen, Henning: Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie. Geschlechterdemokratische Dialoge 4/2000, hrsg. von der Heinrich Böll Stiftung, S. 6). Durch die Arbeitszufriedenheit der/des Mitarbeitenden profitiert die Organisation, da die Mitarbeitenden leistungsfähiger sind.

Gleichstellungsrelevante Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung sollten bei den Ursachen für die Benachteiligung von Frauen ansetzen. Sie sollten sich aus der Analyse der Gründe für die geschlechtsspezifische Beschäftigungsstruktur und aus den zuvor formulierten Zielen ableiten.

Bei der Auswahl, der Entscheidung und der Durchführung von gleichstellungsrelevanten Personalentwicklungsmaßnahmen müssen zwei Probleme überwunden werden: einerseits die fehlende Existenz eines übergreifenden Personalentwicklungskonzepts für die dezentralen Einheiten und andererseits die potenzielle Unkenntnis über schon vorhandene Maßnahmen bezüglich gleichstellungspolitischer Ziele.

Im Folgenden werden mögliche Aktionsfelder und Personalentwicklungsmaßnahmen vorgestellt, die von den Personalverantwortlichen in den verschiedenen dezentralen Bereichen eingesetzt werden können.

#### *Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten*

Die Einheiten, die einen geringen Anteil von weiblichen Auszubildenden haben, sollten bei der potenziellen Zielgruppe gezielt für ihre Ausbildung werben (z.B. bei der Klever Nacht der Ausbildung).

Die Fakultäten sind durch die Vorgaben des LGG und des Frauenrahmenförderplans für die Umsetzung im Bereich der Fort- und Weiterbildung insofern verantwortlich, als dass sie insbesondere ihre weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten und die weiblichen Beschäftigten in Technik und Verwaltung über Möglichkeiten der Fortbildung informieren und sie zur Weiterqualifizierung motivieren müssen.

### *Stellenpläne*

Die Stellenpläne sollten von den Fakultäten für ihren Bereich intern bekannt gemacht und die Beschäftigten regelmäßig über freiwerdende Stellen und die jeweiligen Anforderungsprofile informiert werden. Die Stellenpläne könnten auch Grundlage für Entwicklungsgespräche mit Beschäftigten sein.

### *Bewerbungsstatistik*

Durch die Vorgaben des LGG sind die Fakultäten aufgefordert, für die Ist-Analyse ihres Frauenförderplanes eine Bewerbungsstatistik aufzustellen.

Inhalt einer solchen Statistik sollte sein:

- eine Übersicht über die eingegangenen Bewerbungen für jede ausgeschriebene Stelle mit Aufschlüsselung nach Geschlecht und nach internen und externen Bewerbungen
- eine Übersicht über die zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerber/innen und über den/die ausgewählte/n Bewerber/in
- eine Zusammenfassung der Übersichten nach Statusgruppen, in der strukturelle Ähnlichkeiten erfasst werden

Sinn der Bewerbungsstatistiken ist die Ableitung weiterer Maßnahmen aus den gewonnenen Erkenntnissen. So könnte eine Maßnahme die gezieltere Rekrutierung von Frauen durch die Nutzung von auf die Vermittlung von qualifizierten Frauen spezialisierten Stellenbörsen sein.

### *Mentoring mit gleichstellungspolitischen Zielen*

Beim Mentoring übernehmen Führungskräfte – meist anderer Abteilungen – die Betreuung einer Nachwuchskraft bezüglich ihrer Karriereplanung. Die Aktivitäten und der Zeitraum des Mentorings kann je nach Bedarf in einem Bereich entschieden werden. Ziel des Mentorings ist ein Einblick der Nachwuchskräfte in den Alltag von Führungskräften. Des Weiteren sollen den Mentorees über die Beziehung zu ihrer Mentorin/ihrem Mentor Kontakte zu anderen Entscheidungsträger/innen ermöglicht werden. Der Vorteil von Mentoring-Programmen ist, dass man mit ihnen trotz eines niedrigen organisatorischen und eines sehr geringen finanziellen Aufwandes eine relativ große Wirkung erzielt.

Im Bereich der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bietet es sich daher für die Fakultäten der Hochschule Rhein-Waal geradezu an, Mentoring-Programme durchzuführen. Bestehende Kontakte zu anderen Fakultäten gleicher Fachrichtung können ausgebaut und Frauen können gezielt in die existierenden Netzwerke integriert werden. Ergo ist Mentoring ein einfaches und wirksames Instrument insbesondere für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, das die Fakultäten zudem eigenständig entwickeln und durchführen können.

### *Entwicklungsgespräche mit den Beschäftigten*

In regelmäßigen Entwicklungsgesprächen zwischen den Führungskräften und Beschäftigten werden ein Feedback zur Arbeit der/des Beschäftigten, ihre/seine Arbeitszufriedenheit und gegenseitige Erwartungen und Einschätzungen der Arbeitssituation thematisiert. Ziel des Gespräches ist die gemeinsame Erörterung der beruflichen Zukunft der/des Beschäftigten.

An Hochschulen werden diese Gespräche oft nicht systematisch eingesetzt, da nicht alle Führungskräfte in ihren Kompetenzen als Vorgesetzte ausgebildet werden. Daher sollten entsprechende Fortbildungen in das bestehende Angebot der Hochschule aufgenommen werden, langfristig sollte der Erwerb dieser Qualifikationen zur Voraussetzung bei der Vergabe von leitenden Funktionen gehören. So sollten Vorgesetzte für Beschäftigte regelmäßige Gelegenheiten bieten, die Situation am gemeinsamen Arbeitsplatz zu erörtern und über die Entwicklungsmöglichkeiten der Einzelnen zu sprechen.

## **6.2. Erklärungen zu den Maßnahmen in Handlungsfeld 2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium:**

### *Flexibilisierung der Arbeitszeit und Teilzeit*

Kernarbeitszeiten und gleitende Arbeitszeit sind gesetzlich verankert und werden in der zentralen Verwaltung und der Bibliothek der Hochschule Rhein-Waal praktiziert. Solche Regelungen fehlen für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung in den dezentralen Einheiten und für die wissenschaftlichen Beschäftigten insgesamt. Auffällig ist die Nutzung der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit an der Hochschule überwiegend durch Frauen. Zur Abschaffung der Benachteiligung, die die Reduzierung der Arbeitszeit für das berufliche Fortkommen der Beschäftigten mit sich bringt, sollte eine Einheit die organisatorischen Voraussetzungen dafür schaffen, dass auch leitende Funktionen teilbar sind, so dass diese Praxis in der Kultur der Hochschule stärker verankert wird. Das Teilen leitender Funktionen schließt ausdrücklich die Möglichkeit der Einrichtung von Teilzeitprofessuren mit ein.

### *Telearbeit*

Die Einrichtung von offizieller Telearbeit setzt arbeitsrechtliche Regelungen voraus, die zentral festgelegt werden müssen. Sind diese geschaffen, so sorgt die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -orte für eine Steigerung der Arbeitsleistungen der Beschäftigten. Diese Flexibilisierungen dienen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Solange die arbeitsrechtlichen Bedingungen für Telearbeit noch nicht geklärt sind, können dezentrale Einheiten dieses Instrument noch nicht offiziell einsetzen.

Für studierende Eltern oder Studierende mit anderen Familienaufgaben sollten die Möglichkeit des Distance Learning oder die des Teilzeitstudiums weiter ausgearbeitet werden.

### *Der Wiedereinstieg für Mütter oder Väter*

Der Wiedereinstieg für Eltern, die im Erziehungsurlaub sind, kann von den Fakultäten unterstützt werden. Beispielsweise können sie spezielle Wiedereinstiegscurricula anbieten, mit denen sich (wissenschaftlich) Beschäftigte nach einer Familienphase fachlich wieder für den Berufseinstieg vorbereiten können. Darüber hinaus können sie Kontakt zu den Müttern und Vätern halten und die Bereitschaft der Unterstützung der Beschäftigten und Vorgesetzten bei der Rückkehr der Eltern in den beruflichen Alltag signalisieren.

### *Kinderbetreuung*

Die Betreuung der Kinder ihrer Beschäftigten und Studierenden ist ein Bereich, der an der Hochschule bisher nicht mit konkreten Angeboten unterstützt wurde, bzw. werden konnte. Im Frauenrahmenförderplan der HSRW ist formuliert: „Die campusnahe Kinderbetreuung ist und bleibt Ziel der Hochschule Rhein-Waal. [...] Die Hochschule ist weiterhin bestrebt, eine

campusnahe Betreuung zu ermöglichen, daher wird im Wintersemester 2015/16 eine erneute Bedarfsabfrage erfolgen und je nach Bedarf die Planung für das zukünftige Betreuungsangebot diskutiert.“ (FFP S. 16)

Aus dieser Formulierung leiten sich zwar keine konkreten Aufgaben für die dezentralen Einheiten ab, dennoch haben auch diese Möglichkeiten, im Bereich der Kinderbetreuung aktiv zu werden. So können für Veranstaltungen und Tagungen der Fakultäten Kinderbetreuungskonzepte entwickelt werden, um Eltern die Teilhabe daran zu erleichtern. Ebenso können die Fakultäten ihren Studierenden und Beschäftigten Informationen über hochschulnahe Kinderbetreuungseinrichtungen und die Betreuung in den Schulferien zur Verfügung stellen. Darüber hinaus können die Fakultäten für ihre Veranstaltungen, die außerhalb der geregelten Arbeitszeiten liegen, Kinderbetreuung organisieren und ihre Beschäftigten und Studierenden über andere Angebote informieren. Die Prüfung der Studien- und Prüfungsordnungen bezüglich der Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium würde die Situation von studierenden Eltern mit Sicherheit verbessern, ebenso wie die großzügige Anwendung von Beurlaubungsregelungen für Eltern im Falle kranker Kinder.

### **6.3. Erklärungen zu den Maßnahmen in Handlungsfeld 3 Geschlechtergerechtes Studium:**

#### *Rekrutierung*

Die Maßnahmen in diesem Handlungsbereich dienen dazu, den Anteil weiblicher Studierender insbesondere in den Fächern zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Weitere Maßnahmen, zusätzlich zu den im Frauenförderrahmenplan genannten, wie dem „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ oder dem „Schnupperstudium“, sollen zukünftig dazu genutzt werden, gezielt auch Schülerinnen für technische oder Informatikorientierte Studiengänge zu interessieren, in denen der Anteil weiblicher Studierender sehr gering ist. In den dezentralen Frauenförderplänen müssen die Maßnahmen der Fakultäten für die einzelnen Fächer differenziert und konkretisiert werden. Möglichkeiten zum Ausbau weiterer Maßnahmen liegen beispielsweise in der Nutzung des Ideenwettbewerbs „Chancengleichheit“. In diesem werden finanzielle Mittel für kleinere innovative gleichstellungsfördernde Maßnahmen und Pilotprojekte für die Fakultäten mit dem Ziel zur Verfügung gestellt, die Talente und Potenziale von Frauen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden.

#### *Nachwuchsförderung*

Um den Frauenanteil in den Masterstudiengängen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und um den Anteil von Masterstudentinnen zumindest bis zu dem Anteil zu erhöhen, der in den entsprechenden Bachelorstudiengängen vorliegt (dabei ist zu diskutieren, welche Ausgangsgesamtheit (extern vs. intern) zugrunde gelegt wird), sollen Studentinnen explizit aufgefordert werden, ein Masterstudium anzustreben. Dabei sind die oben aufgeführten Maßnahmen für Beschäftigte wie z.B. das Mentoring mit gleichstellungspolitischen Zielen oder Entwicklungsgespräche mit den Beschäftigten gezielt auf die weibliche Studierendenschaft anzuwenden. Außerdem sollen Studentinnen gezielt bei der Besetzung von studentischen Hilfskraftstellen und Tutorinnenstellen mindestens entsprechend dem Frauenanteil an Studierenden im jeweiligen Studiengang rekrutiert werden. Bei gleicher Eignung und Qualifikation ist Studentinnen der Vorzug zu geben, sofern sie unterrepräsentiert sind (FFP S. 14). Hierbei kann ein Vergleich mit den Studentinnenzahlen je Bachelor- oder Masterstudiengang pro Fachbereich mit einer Bestandsanalyse über die Ist-Situation hilfreich sein.

### *Absolvent/innenstatistik*

Auch die Auswertung einer Absolvent/innenstatistik – mit ähnlichen Kriterien wie bei der Bewerbungsstatistik – soll helfen, weitere Maßnahmen zu entwickeln:

Inhalt einer solchen Statistik sollte sein:

- eine Übersicht über die Absolvent/innen der einzelnen Studienfächer in den Fakultäten pro Semester mit Aufschlüsselung nach Geschlecht, nach Studiendauer unter Berücksichtigung und Anwendung von Beurlaubungs- oder Teilzeitregelungen aufgrund von beantragten Familienzeiten bzw. Familienaufgaben
- eine Zusammenfassung der Übersichten nach Absolvent/innengruppen, in der strukturelle Ähnlichkeiten erfasst werden

Im Frauenrahmenförderplan der HSRW ist festgeschrieben, „dass bei der Vergabe von Stipendien Frauen bei entsprechender Qualifikation gemäß ihrem Anteil an der Studierendenschaft (da, wo es keine deutliche Unterrepräsentanz gibt; hier ist möglichst ein höherer Anteil anzustreben) bei der Vergabe von Stipendien berücksichtigt werden“ (FFP S. 16). Darüber sollen Studentinnen mit mindestens dem oben genannten Anteil bei der Vergabe von forschungsnahen Hilfskraft- und Mitarbeiterinnenstellen berücksichtigt werden.

#### **6.4. Erklärungen zu den Maßnahmen in Handlungsfeld 4 Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule:**

##### *Image*

Wie im Rahmen des Hochschulentwicklungsplans herausgestellt, wird die Konkurrenz zwischen den Hochschulen, geeignete Beschäftigte und Studierende zu rekrutieren, in Zukunft zunehmen. Daher sollten sich die einzelnen Fakultäten transparent nach außen und nach innen als moderne, gleichstellungsorientierte und offene Institutionen präsentieren, in denen Gender-Mainstreaming bekannt ist und praktiziert wird, um für Frauen ein attraktiver Studien- oder Arbeitsort zu sein. Das bedeutet, dass die Fakultäten ihre frauenfördernden Maßnahmen und Angebote bewerben sollten, beispielsweise durch Broschüren über Studierenden- oder Forschungsprojekte zu Themen mit Gender- oder Gleichstellungsbezug, über die Maßnahmen zur Rekrutierung und Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender insbesondere in den Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, über personalpolitische Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen oder über Informationen über hochschulnahe Kinderbetreuungseinrichtungen sowie die Betreuung in den Schulferien.

Auch die Sensibilisierung und Fortbildung der Lehrenden in Bezug auf geschlechtsspezifische Kommunikation in Lehrveranstaltungen sollte im Fokus der Maßnahmen der Fakultäten liegen ebenso wie eine Erweiterung des Lehrangebotes hinsichtlich geschlechtsspezifischer Fragestellungen.

## 7. Controlling: Überprüfung des Erreichens der eigenen Zielvorgaben und Berichtspflicht mit Klärung des Empfängers des Berichts

### 7.1. Erklärungen zum Controlling und zur Berichtspflicht:

Im Frauenrahmenförderplan der Hochschule Rhein-Waal sind die Modalitäten zum Controlling und zur Berichtspflicht folgendermaßen festgeschrieben: „So sind die Dienstvorgesetzten, Dekaninnen und Dekane in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich für die Umsetzung des Frauenförderplans verantwortlich und informieren umfassend jährlich die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungskommission. Die einzelnen Organe, die für die Erstellung der dezentralen Frauenförderpläne zuständig sind, müssen dem Senat drei Jahre nach Ersterstellung des Frauenförderplans einen umfassenden Bericht über die Personalentwicklung, die durchgeführten Maßnahmen und die Fortschreibung des Frauenförderplans vorlegen (LGG § 5a Absatz 6)“ (FFP S. 21).

Zu den obigen Berichtspflichten könnten in den dezentralen Frauenförderplänen beispielsweise folgende Ergänzungen formuliert werden:

„Anhand der jährlichen Berichte an die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungskommission wird die Fakultät XY überprüfen, ob die gesetzten Ziele auch tatsächlich erreicht werden können. Bei erkennbarem Nichterreichen der Ziele werden diese nicht neu formuliert, sondern zusätzliche Maßnahmen beschlossen oder bestehende Maßnahmen ausgebaut, um die im Frauenförderplan gesetzten Zielvorgaben erreichen zu können. Die Überprüfung der Zielerreichung wird in Abstimmung mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreterinnen vorgenommen.“