



# Frauenförderrahmenplan der Hochschule Rhein-Waal für die Jahre 2016-2019

Kleve/Kamp-Lintfort, Januar 2016

## Inhaltsübersicht

<b>INHALTSÜBERSICHT</b> .....	<b>2</b>
<b>1 PRÄAMBEL</b> .....	<b>3</b>
<b>2 STRUKTURELLE UND STRATEGISCHE VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNG</b> .....	<b>4</b>
<b>3 BESTANDSAUFNAHME UND –ANALYSE</b> .....	<b>7</b>
<b>4 STÄRKEN-SCHWÄCHENANALYSE</b> .....	<b>9</b>
<b>5 ZIELSETZUNG</b> .....	<b>10</b>
<b>6 MAßNAHMEN DER GLEICHSTELLUNG AN DER HOCHSCHULE</b> .....	<b>12</b>
FÖRDERUNG VON FRAUEN.....	12
VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF/STUDIUM .....	14
GESCHLECHTERGERECHTES STUDIUM.....	16
ETABLIERUNG VON CHANCENGLEICHHEIT ALS QUERSCHNITTAUFGABE UND WEITERENTWICKLUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER HOCHSCHULE .....	18
<b>7 ANFORDERUNGEN AN DIE FRAUENFÖRDERPLÄNE</b> .....	<b>20</b>
<b>8 BERICHTSPFLICHT UND FORTSCHREIBUNG</b> .....	<b>21</b>
<b>9 SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b> .....	<b>22</b>

# 1 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 2015/16 studieren über 6000 Studierende in 25 Bachelor- und 10 Masterstudiengängen an den zwei Standorten Kleve und Kamp-Lintfort in vier Fakultäten.

Mit einem Anteil von ca. 75% der Studiengänge in englischer Sprache und einem Anteil von ca. 40% Studierender mit nichtdeutschem Pass besitzt die Hochschule Rhein-Waal ein internationales Profil. Hervorzuheben ist, dass ca. 70% der Studiengänge den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zuzuordnen sind und diese Fächer interdisziplinär mit gesellschaftswissenschaftlichen Fächern zusammenarbeiten.

Die Zeit nach der nun auslaufenden Aufbauphase stellt für die Hochschule bei der weiteren Planung der Gleichstellungsstrategie eine besondere Herausforderung dar, da Gleichstellungsangebote und Maßnahmen noch auf- und zukünftig breiter ausgebaut werden müssen. Mit dem vorliegenden Frauenförderrahmenplan verpflichtet sich die Hochschule Rhein-Waal Rahmenbedingungen zu verankern, die eine gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung unterstützen. Gleichstellung von Frauen und Männern soll an der Hochschule Rhein-Waal als eine Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming verstanden werden. Die im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“ entwickelten Maßnahmen sollen umgesetzt werden.

Der Frauenförderplan der Hochschule Rhein-Waal setzt sich zusammen aus dem Rahmenplan, den Frauenförderplänen der einzelnen Fakultäten und dem Frauenförderplan der Hochschulverwaltung (die zentralen Einheiten verfügen jeweils über nicht mehr als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; einzelne Frauenförderpläne müssen deshalb hier nicht vorgelegt werden).

Grundlage dieses Frauenförderrahmenplanes sind das Grundgesetz, insbesondere Art. 3 sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Landesgleichstellungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) vom 9. November 1999. Ergänzende Grundlage stellt das Hochschulgesetz NRW (HG NRW) dar.

## 2 Strukturelle und strategische Verankerung der Gleichstellung

### *Zur Struktur*

Im Jahr 2012 wurde erstmalig eine geschlechterparitätische, achtköpfige Gleichstellungskommission gewählt. Diese setzt sich jeweils aus zwei Mitgliedern der Gruppe der Professorinnen und Professoren, 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 berät alle Organisationseinheiten und Gremien in jeder Angelegenheit der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung. Zudem steht sie allen Studierenden und Beschäftigten als Ansprechpartnerin zur Verfügung und macht auf Informationsangebote und Maßnahmen aufmerksam, welche die Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie unterstützen. Sie hat Informations- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien der akademischen Selbstverwaltung. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält ebenfalls Akteneinsicht in Prüfungsunterlagen (falls eine Studentin oder ein Student dies wünscht). Seit Juli 2015 wird die strategische und operative Arbeit der Gleichstellung durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin in Teilzeit, gefördert aus Mitteln des Landesprogramms Geschlechtergerechte Hochschule, unterstützt.

Seit dem Wintersemester 2012/13 gibt es den Bachelorstudiengang „Gender and Diversity“ (B.A.) an der Fakultät Gesellschaft & Ökonomie. Der Studiengang setzt den Fokus auf die Vielfalt von Familienmodellen, Rollenbildern u.a. Diversifizierungsmerkmalen in einer sich verändernden modernen Gesellschaft in unterschiedlichen gesellschaftlichen 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“ untermauert die Forschungskompetenz der Hochschule Rhein-Waal in den Bereichen Gender und Diversität. Um den 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.

Im Sinne des Aufbaus familienfreundlicher Strukturen sind seit dem Sommersemester 2013 an beiden Standorten Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet und stehen Beschäftigten sowie Studierenden mit Kind/ern zur Verfügung.

Seit September 2015 ist die Aufgabe der Gleichstellung mit dem Amt des Vizepräsidenten für Personal- und Organisationsentwicklung, Diversity sichtbar verankert.

## ***Bisherige strategisch/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 Berufungsverfahren beteiligten Personen für die Durchführung zu qualifizieren. Seit dem Jahr 2013 existiert eine Berufsordnung sowie die dazugehörige Prozessbeschreibung. Die Vereinheitlichung der Berufungsverfahren trägt zur hohen Sachlichkeit und Objektivität und damit zur Chancengleichheit bei. Die Berufsordnung wie auch die Prozessbeschreibung zu Berufungsverfahren verweisen auf gleichstellungsrelevante Normen und Gesetze sowie auf die frühzeitige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten.

Zur Unterstützung der Weiterqualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist die Hochschule Rhein-Waal durch eine Kooperationsvereinbarung mit der Universität Duisburg-Essen dem Mentoring-Programm „mentoring<sup>3</sup>“ des ScienceCareerNet Ruhr der Universitätsallianz der Metropole Ruhr (UAMR) angeschlossen. So wird im jährlichen Wechsel das Mentoring für Doktorandinnen und für Post-Doktorandinnen angeboten. Doktorandinnen ist eine Bewerbung für die Aufnahme in das Programm nach den normalen Modalitäten möglich.

Kooperative Promotionen werden über Kooperationsvereinbarungen auf Hochschulebene oder auf Ebene einzelner betreuender Professorinnen und Professoren mit anderen Universitäten im In- und Ausland unterstützt und ermöglicht. Zur Unterstützung von Promotionsvorhaben vergibt die Hochschule Rhein-Waal seit 2014 sog. Start-Stipendien, 2015 wurde zudem erstmals ein Start'in-Stipendium speziell für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ausgeschrieben. 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).

Durch die erfolgreiche Beteiligung am Professorinnen-Programm II des BMBF konnte ein Antrag für die Neuberufung einer Professorin gestellt werden. Die nun zusätzlich zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel kommen Maßnahmen zur Frauenförderung innerhalb der Fakultäten sowie zentral der gesamten Hochschule zu Gute. Dazu gehört die Einrichtung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstelle (Teilzeit 75%) und einer wissenschaftlichen Hilfskraft zur Vorbereitung und Koordinierung der Angebote im Rahmen des Professorinnenprogramms sowie einer Projektassistenz zur Verstärkung der entwickelten Angebote. Zu den zentralen Maßnahmen gehört das Start'in-Stipendium zur Unterstützung kooperativer Promotionsvorhaben für geeignete Kandidatinnen (s.o.) sowie die Ausschreibung und Koordinierung des Ideenwettbewerbs „Chancengleichheit“ der Fakultäten und zentralen Einrichtungen zur Finanzierung zusätzlicher Maßnahmen der Frauenförderung. Weiterhin sollen didaktische Weiterbildungen zum Thema „Genderkompetenz in der Lehre“ angeboten werden, um die Etablierung des Themas „Gender“ als Querschnittsthema in der Lehre zu unterstützen.

## ***Weitere strategische Maßnahmen***

Neben dem Beratungsangebot der Gleichstellung zu Themen der Chancengleichheit und Vereinbarkeit bietet der Kooperationspartner BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH seit 2011 ein umfassendes Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebot zum

Thema Kinderbetreuung für alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule Rhein-Waal an.

Die seit den Osterferien 2014 stattfindende professionelle Ferienbetreuung in Kooperation mit der BUK ermöglicht Eltern mit schulpflichtigen Kindern zwischen 6 und 12 Jahren eine alternative Betreuung während der Oster- und Herbstferienzeiten. Damit werden mögliche Betreuungsengpässe überbrückt, die durch die ungleiche Taktung von Vorlesungszeiten an der Hochschule und Schulferien zu diesen Zeiten entstehen.

Jährlich beteiligen sich die Hochschule und ihre Fakultäten mit Einblicken in die technischen und naturwissenschaftlichen Fächer und mit Aktionen auch für Mädchen an der landesweiten Initiative „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“.

Zusätzlich findet in den Herbst- und Osterferien ein Schnupperstudium statt, welches Schülerinnen und Schülern kurz vor der Hochschulreife ermöglicht, einen Einblick in verschiedene Studienfächer an einer Hochschule über die Teilnahme an Vorlesungen, Seminaren oder Übungen 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.

Die Hochschule Rhein-Waal beteiligt sich seit 2013 jährlich am FrauenInformationstag (FIT) der Fachstelle Frau und Beruf des Kreises Wesel mit einem Informationsstand zum Studienangebot sowie einem Workshop zum Thema „Hochschulstudium als Möglichkeit des beruflichen Wiedereinstiegs“. Zukünftig ist eine weitere regelmäßige Beteiligung vorgesehen.

Die Gleichstellung der Hochschule Rhein-Waal beteiligt sich seit 2013 an der Vorbereitung eines neuen Veranstaltungsformates für ein von der IHK Duisburg geplantes IHK-Forum Wirtschaftsfrauen. Es ist als Austauschplattform für Frauen in Führungspositionen in freier Wirtschaft und im öffentlichen Dienst gedacht. Zusätzlich soll qualifizierten weiblichen Auszubildenden oder Studentinnen die Möglichkeit gegeben werden, über Vernetzung (z.B. Praktikumsplätze) oder Information (z.B. Workshops, Veranstaltungen) die eigenen Karrierechancen für eine Führungsposition zu verbessern.

Im Jahr 2015 hat die Hochschule Rhein-Waal den Prozess der Auditierung zur familiengerechten Hochschule begonnen und wurde im August 2015 erstmalig zertifiziert. Durch die erfolgreiche Umsetzung der im Audit entwickelten Ziele und Maßnahmen soll die Gleichstellungsarbeit der Hochschule Rhein-Waal weiterentwickelt und fortgeführt werden. Eine Re-Auditierung im Jahr 2018 wird angestrebt.

### **Ausblick**

Die Hochschule Rhein-Waal steht vor der Herausforderung, die Gleichstellung generell in allen Bereichen der Hochschule zu etablieren und im Sinne des Gender Mainstreamings zu verstetigen. Weiterhin gilt es, Felder mit besonderem Handlungsbedarf zu identifizieren und geeignete Maßnahmen einzuleiten, um die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu verbessern.

### 3 Bestandsaufnahme und –analyse

#### *Personelle Struktur*

Die Hochschule Rhein-Waal ist mit derzeit 6194 Studierenden und 351 Professuren, wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten eine Hochschule kleinerer Größe. 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 bei 46% und unter den Beschäftigten bei 48%. Das Stellengefüge ist durch die Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten sowie die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten sehr differenziert zu betrachten. Bei genauerer Analyse zeigen sich bei Beschäftigten im höheren (EG & A13 bis 15), gehobenen (EG & A9 bis 12) und mittleren Dienst (EG & A5 bis 8) Frauenquoten von 44%, 59% und 66%. Trotz relativ ausgeglichener Geschlechterverhältnisse spiegelt sich wider, dass Frauen verglichen mit Männern immer noch vermehrt geringer bezahlte Tätigkeiten ausüben. In der Hochschulgesamtheit lässt sich feststellen, dass 12% der männlichen und 36% der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit arbeiten. Darüber hinaus liegt die Befristungsquote bei den männlichen Beschäftigten bei 26%, demgegenüber steht eine Befristungsquote von 53% bei den weiblichen Beschäftigten.

#### *Zur Leitungsebene der Hochschule*

Schon von Beginn an setzte sich das Präsidium für Chancengleichheit beider Geschlechter besonders auf der Leitungsebene und bei der Besetzung von Professuren ein. Derzeit sind drei der fünf Präsidiumsmitglieder weiblichen Geschlechts, es gibt in den vier Dekanaten allerdings keine Dekanin und nur eine Prodekanin.

#### *Zu den Professuren*

Der Frauenanteil bei den Professuren liegt bei 21,5% und entspricht damit annähernd dem Professorinnenanteil an allen deutschen Fachhochschulen in 2014 von 21%.<sup>1</sup> Betrachtet man dies differenzierter, lassen sich deutliche Abweichungen auf Ebene der Fakultäten erkennen. Besonders in der Fakultät Technologie & Bionik liegt der Anteil von 7,7% weiblich besetzter Professuren besonders niedrig, auch, wenn man den Professorinnenanteil von 11,5% im Ingenieurwissenschaftlichen Bereich an nordrhein-westfälischen Fachhochschulen in 2013 als Vergleichswert heranzieht.<sup>2</sup> Einen höheren Frauenanteil können die Fakultäten Life Sciences (21%), Gesellschaft & Ökonomie (30%) und Kommunikation & Umwelt (25%) aufweisen.

<sup>1</sup><https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440147004.pdf>

<sup>2</sup> [http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no\\_cache/statistikportal/statistikdetails/?tx\\_p2sod\\_pi1\[action\]=select&tx\\_p2sod\\_pi1\[controller\]=Frontend&cHash=213a783aef5ae5b558430a0bb16ea4b2](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/statistikdetails/?tx_p2sod_pi1[action]=select&tx_p2sod_pi1[controller]=Frontend&cHash=213a783aef5ae5b558430a0bb16ea4b2)

### **Zu den wissenschaftlichen Beschäftigten**

In der Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten zeigt sich durch den Frauenanteil von 56% ein relativ ausgeglichenes Bild. Die Fakultät Gesellschaft & Ökonomie kann mit einem Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Beschäftigten von 72% aufwarten, die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und das Präsidium mit 67%, die Fakultät Life Sciences mit 59% und die Fakultäten Kommunikation & Umwelt sowie Technologie & Bionik mit je 48 und 29%. Innerhalb der Fakultäten zeigt sich allerdings ein Entgeltgefälle bei den Geschlechterverhältnissen: Während bei den Entgeltgruppen 9-12 ein Frauenanteil von 60% zu verzeichnen ist, sinkt dieser bei den Entgeltgruppen 13-15 auf 36% ab.

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

Das Stellengefüge der Beschäftigten in Technik und Verwaltung ist durch die Unterteilung in Laufbahngruppen bei den Beamten und Beamtinnen und den Entgeltgruppen bei Tarifbeschäftigten sehr differenziert. Nichtwissenschaftliche Beschäftigte auf dezentraler Ebene sind vor allem in den Dekanatssekretariaten beschäftigt sowie bei der Betreuung der Labore und Werkstätten. Hier zeigt sich in den Fakultäten in den Entgeltgruppen 5-8 ein Frauenanteil von 76%. Auf zentraler Ebene, dies umfasst das Präsidium, Stabsstellen, zentrale Einrichtungen sowie die Verwaltung, liegt der Frauenanteil bei ca. 60% und spiegelt sich über die verschiedenen Entgeltgruppen gleichmäßig wider.

### **Zu den Studierenden**

Die Studierendenschaft der Hochschule Rhein-Waal ist international geprägt, so besitzen ca. 40% der Studierenden einen ausländischen Pass. Dieser Anteil ist verglichen mit dem Anteil von ca. 11% an allen Fachhochschulen (ohne Verwaltungsfachhochschulen) im Wintersemester 2014/2015 in Nordrhein-Westfalen relativ hoch.<sup>3</sup> Der Frauenanteil liegt trotz des starken Anteils an MINT-Fächern bei ca. 46%. Verglichen mit dem Durchschnitt an anderen Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen (ca. 41%) ist dieser als positiv zu bewerten.<sup>4</sup> Der Anteil variiert je nach Fakultät, so ist er in der Fakultät Kommunikation & Umwelt nahezu ausgeglichen (46%), während die Fakultät Technik & Bionik den derzeit niedrigsten Anteil aufweist (12%). Die Fakultäten Life Sciences und Gesellschaft & Ökonomie haben einen hohen Frauenanteil von jeweils 56 und 60%. Allerdings muss hier zwischen der Bachelor- und der Masterphase differenziert werden: Während fakultäts- und studiengangübergreifend in der Bachelorphase der Frauenanteil 51% erreicht, ist er in der Masterphase mit nur 26% deutlich geringer. Dabei gestaltet sich der Übergang vom Bachelor- in das Masterstudium pro Fakultät bezüglich der Geschlechterverhältnisse sehr unterschiedlich: In der Fakultät Life Sciences steigt der Frauenanteil von 54% (Bachelorphase) auf 83% (Masterphase). Dagegen sinkt er bei den drei anderen Fakultäten jeweils unterschiedlich stark (Kommunikation & Umwelt: von 47% auf 33%, Technologie & Bionik: von 16% auf 6%, Gesellschaft & Ökonomie: von 65% auf 34%).

<sup>3</sup><https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenEndg2110410157004.pdf>

<sup>4</sup><https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenEndg2110410157004.pdf>



## 4 Stärken-Schwächenanalyse

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.

	Stärken	Schwächen
1) Förderung von Frauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frühe Vereinheitlichung und damit chancengleiche Ausgestaltung der Berufungsverfahren</li> <li>- Frauenanteil von 21,5% unter den Professuren trotz ausgeprägtem MINT-Profil der Hochschule</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In den Technik- und Informatikorientierten Bereichen ist der Frauenanteil unter den Professuren mit 7,7% sehr gering</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Annähernd ausgeglichener Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Beschäftigten der Hochschule</li> <li>- Einrichtung spezieller Förderprogramme für Frauen in der Wissenschaft</li> <li>- In vielen Bereichen ausgeglichene bis sehr hohe Frauenanteile (60-76%) unter den Beschäftigten in Technik und Verwaltung (MTV)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sehr unterschiedliche Möglichkeiten der Weiterqualifizierung für die wissenschaftlichen Beschäftigten je nach Ausgangs- und Stellensituation</li> <li>- Starke Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen bei Teilzeit- oder Befristungsquote</li> </ul>
2) Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frühzeitiges Festschreiben und Einleiten von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium in Ziel- &amp; Leistungsvereinbarungen zwischen Hochschule und MIWF</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufbau von campusnahen Kinderbetreuungsmöglichkeit weiterhin nicht gelöst</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführung der übergreifenden Regelung zu gleitenden Arbeitszeiten auf Ebene der zentralen Verwaltung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fehlen übergreifender Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes für Bereiche außerhalb der zentralen Verwaltung</li> <li>- Fehlen von E-Learning Angeboten zur Flexibilisierung des Studienortes</li> </ul>
3) Geschlechtergerechtes Studium	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hohe internationale, innovative und interdisziplinäre Ausrichtung der Hochschule durch englischsprachige Studiengänge und Verortung vieler Fächer im MINT-Bereich</li> <li>- Durch gezielte Etablierung sozialwissenschaftlicher und wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge ausgeglichener bis hoher Frauenanteil bei den Studierenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mäßiger bis geringer Anteil weiblicher Studierender in den sog. MINT-Fächern</li> <li>- Starke Abnahme des Anteils von weiblichen Studierenden in der Master-Phase im Vergleich zur Bachelorphase</li> <li>- Auswertung und gegebenenfalls Maßnahmenenergreifung auf Grundlage geschlechterspezifischer Abbruchstatistiken fehlen bisher</li> <li>- Bisher weitgehend fehlende Initiierung der Adressierung von „Genderthemen“ in der Lehre der meisten Studiengänge</li> </ul>
4) Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe & Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablierung der Fach- und Forschungskompetenz im Bereich „Gender and Diversity“ durch den gleichnamigen Studiengang und die Besetzung entsprechender Professuren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intensivere Verknüpfung der Expertise im Bereich „Gender and Diversity“ mit anderen Fachdisziplinen, besonders aus den Technik- und Informatikorientierten Bereichen, noch ausbaufähig</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einleitung des Audits „Familiengerechte Hochschule“ im Jahr 2015 und erfolgreiche Zertifizierung</li> <li>- Sichtbare Verankerung der Aufgabe der Gleichstellung mit dem Amt des Vizepräsidenten für Personal- und Organisationsentwicklung, Diversity</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Noch schwache Ausprägung der Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Aspekten und Indikatoren bei der Definition und Ausgestaltung von Strategien, Prozessen, Maßnahmen, Ordnungen und Satzungen</li> <li>- Geringe Frauenquoten, insbesondere unter den professoralen Mitgliedern in zentralen wie dezentralen Gremien und Kommissionen</li> </ul>

## 5 Zielsetzung

Folgende Ziele werden ausgehend von der Situationsanalyse sowie der Stärken-Schwächen-Analyse in den vier Handlungsbereichen für die zentrale Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Rhein-Waal definiert:

### *Zu 1 Förderung der Gleichstellung*

Ziel 1a) Die Hochschule setzt sich die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen zum Ziel. Sie beabsichtigt damit den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die für Frauen bestehenden Nachteile durch Maßnahmen zu beseitigen.

Ziel 1b) Die Hochschule wird eine an Chancengleichheit und Vielfalt orientierte Personal- und Organisationsentwicklung entwickeln und umsetzen.

Ziel 1c) Die Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren besonders in den Technik- und Informatikorientierten Fächern, da dieser im Vergleich zu den Durchschnittswerten auf Landesebene innerhalb dieser Fächergruppen negativ abweicht. Dabei zu berücksichtigen ist insbesondere der § 37a des Hochschulgesetzes (HG NRW), der die Festlegung von Zielquoten für die Besetzung von Professuren vorsieht, die nach Fächergruppen ermittelt werden und sich am Kaskadenmodell orientieren.

Ziel 1d) Die Unterstützung der chancengleichen Forschungsbeteiligung von Professorinnen und Professoren vor dem Hintergrund einer möglichen Mehrbelastung bei Kommissions- und Gremienbeteiligung nach § 11c HG.

Ziel 1e) Die Unterstützung der Chancengleichheit bei der Weiterqualifikation der wissenschaftlichen Beschäftigten.

Ziel 1f) Die Unterstützung der Chancengleichheit bei wissenschaftlichen Beschäftigten sowie Beschäftigten in Technik und Verwaltung durch regelmäßige Fort- und Weiterbildung sowie die Thematisierung der beruflichen Entwicklung in Mitarbeitergesprächen vor dem Hintergrund der höheren Befristungsquote sowie des vertikalen Lohngefälles der weiblichen verglichen mit den männlichen Beschäftigten.

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

Ziel 2a) Der weitere Auf- und Ausbau sowie die Verstetigung von hochschulinternen Maßnahmen und Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf, ggf. mit externer Unterstützung sowie durch die Erprobung von geeigneten Angeboten.

Ziel 2b) Flexibilisierung von Arbeitsorten und –zeiten durch Telearbeit.

Ziel 2c) Flexibilisierung von Studienorten und –zeiten durch Auf- und Ausbau von E-Learning Angeboten.

### ***Zu 3 Geschlechtergerechtes Studium***

Ziel 3a) Die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender insbesondere in den MINT-Fächern mit Orientierung an aktuellen Durchschnittswerten an deutschen Hochschulen.

Ziel 3b) Die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in der Masterphase im Sinne des Kaskadenmodells

Ziel 3c) Die Berücksichtigung von Genderthemen in der Lehre aller Studiengänge

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

Ziel 4a) Die Verankerung der Chancengleichheit in allen Bereichen nutzen und damit die Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreamings an der Hochschule etablieren. Dies soll zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule führen.

Ziel 4b) Die geschlechterparitätische Besetzung von zentralen wie dezentralen Gremien und Kommissionen wird angestrebt. Zu berücksichtigen ist hierbei der § 11c des Hochschulgesetzes (HG NRW).

Ziel 4c) Die Etablierung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter der Fakultäten nach § 24 Abs. 3 des Hochschulgesetzes (HG NRW).

Ziel 4d) Eine stärkere Vernetzung der Fach- und Forschungsexpertise des Bereiches „Gender and Diversity“ mit den anderen Einheiten der Hochschule.

Ziel 4e) Die Hochschule wird die Gleichbehandlung in gesprochener und geschriebener Sprache (insbesondere in der deutschen Sprache) umsetzen.

Um diese Ziele zu erreichen, sind allgemeine Richtlinien sowie spezifische Maßnahmen notwendig, die im folgenden Abschnitt nach den vier Handlungsbereichen und entsprechenden Zielen abgeleitet werden. Zusätzlich zu diesen zentralen Zielen und Maßnahmen sind spezifische Ziele und Maßnahmen der einzelnen Einheiten der Hochschule (Fakultäten, zentrale Verwaltung und Einrichtungen) zu erstellen, die als Ergänzung und in Verbindung mit diesem Rahmenplan zur Frauenförderung erarbeitet werden.

## 6 Maßnahmen der Gleichstellung an der Hochschule

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist erklärtes Ziel der Hochschule Rhein-Waal. Dieses Ziel wird durch die Umsetzung von Maßnahmen in den in Abschnitt 3 genannten vier Handlungsbereichen angestrebt.

### Förderung von Frauen

#### *Personalstruktur & Personalentwicklung*

Das Geschlecht soll eine verbindliche Analyseebene von Personalstrukturdaten sein. Die Geschlechteranteile, getrennt nach Beschäftigtengruppen und Karrierestufen, müssen bei der Personalentwicklungsplanung auf zentraler Ebene sowie in den Fakultäten mit berücksichtigt werden. Ein (noch zu konkretisierendes) Gleichstellungscontrolling soll dazu für alle beschriebenen Zielebenen entwickelt werden.

#### *Fort- und Weiterbildung zur Förderung von Frauen*

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.

Um die Weiterqualifizierung von wissenschaftlichen Beschäftigten zu fördern und zu unterstützen, sollen im Einzelfall kooperative Promotionen in Kooperation mit Universitäten ermöglicht werden. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass die meisten Stellen in diesem Bereich den Fakultäten zugeordnet sind und sich die Aufgaben v.a. auf die Unterstützung der Lehre beziehen.

In Bereichen der wissenschaftlichen Beschäftigten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wirkt die Hochschule Rhein-Waal darauf hin, dass bei Promotionsstipendien Frauen mindestens entsprechend dem Anteil an Absolventinnen in diesem Bereich unterstützt werden (Kaskadenmodell).

#### *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. Stellenausschreibungen sind in weiblicher und männlicher Stellenbezeichnung oder 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 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, kann die Hochschule gegebenenfalls mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten im Auswahlverfahren durch aktive Rekrutierung nach geeigneten Bewerberinnen suchen und diese gezielt zur Bewerbung auffordern. Zudem ist die Gleichstellungsbeauftragte befugt, die Ausschreibung weiter zu verteilen und 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.

### **Stellenbesetzungen und Berufungen**

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 insbesondere der § 9 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW).

Bei der Einladung zu (auch internationalen) Gastprofessuren, Bestellung von Honorarprofessuren sowie Bestellung von Lehrenden im Weiterbildungsbereich soll auf Geschlechterparität hingewirkt werden.

Die Hochschule Rhein-Waal setzt sich zum Ziel, den Anteil der Professorinnen von 20 auf 25% zu steigern und bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren 40% der Stellen mit Frauen zu besetzen.

### ***Stellenbesetzung studentische Hilfskräfte***

Die Fakultäten treffen Maßnahmen, dass Stellen für studentische Hilfskräfte sowie Tutorinnen und Tutoren mindestens entsprechend dem Frauenanteil an Studierenden im jeweiligen Studiengang besetzt werden. Bei gleicher Eignung und Qualifikation ist Studentinnen der Vorzug zu geben, sofern sie unterrepräsentiert sind.

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

Die Maßnahmen in diesem Handlungsbereich dienen dazu, den Auf- und weiteren Ausbau von hochschulinternen Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf voranzutreiben. Dazu gehören u.a. die hochschulinterne Beratung, die Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, Beurlaubung, Familiengerechtigkeit sowie Kinderbetreuung.

### ***Hochschulinterne Beratung***

Die Gleichstellungsbeauftragte steht als Ansprechpartnerin für alle Studierenden und Beschäftigten zur Verfügung und macht auf hochschulinterne sowie externe Informationsangebote und Maßnahmen aufmerksam, welche die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie unterstützen. Darüber hinaus bietet die zentrale Gleichstellung je nach personellen Möglichkeiten regelmäßige Sprech- und Beratungszeiten für Studierende und Beschäftigte der Hochschule an.

Auf der Internetpräsenz der Gleichstellung finden sich zudem wichtige Informationen zum Thema Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie sowie die Adressen und Kontakte zu den Jugendämtern und Kindertageseinrichtungen vor Ort für jeden Campus. Relevante Informationen zu dem Thema werden ebenfalls in das interne QM-Portal eingepflegt.

### ***Arbeitszeit und Arbeitsorganisation***

Im Sinne der Familienfreundlichkeit bemüht sich die Hochschule Rhein-Waal um die Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeitmodellen z.B. über Vertrauensarbeitszeit oder Telearbeit. Für Beschäftigte der zentralen Verwaltung traten mit dem 01.01.2010 übergreifende Regelungen zur gleitenden Arbeitszeit in Kraft. Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit für Beschäftigte auf dezentraler Ebene in den Fakultäten sowie für den wissenschaftlichen Bereich existieren bisher nicht. Für diese Beschäftigten sollen fakultätsübergreifende Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie z. B: Telearbeit und Vertrauensarbeitszeit diskutiert und wenn möglich erarbeitet werden, so dass Entscheidungen im Einzelfall durch transparente Leitlinien flankiert 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, weder für Frauen noch für Männer, auf Entscheidungen für eine Beförderung, Höhergruppierung und anderen Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses nachteilig auswirken.

### **Beurlaubung**

Die Hochschule informiert über Erziehungsurlaub, Möglichkeiten der Beurlaubung und Freistellung sowie über entsprechende gesetzliche und tarifliche Bestimmungen und verweist auf Ansprechpartner.

Bei Beurlaubungen zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und während Mutterschutzfristen sind Vertretungsmittel im Rahmen des Haushalts zu stellen. Vor Rückkehr in das Arbeitsverhältnis ist ein Personalgespräch mit dem/der Beschäftigten zu führen. Dies sollte circa drei Monate vor Rückkehr geschehen.

Die Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Erziehungsurlaubszeiten zu verlängern, werden im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft.

Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, an Weiterbildungsveranstaltungen und Qualifikationsmaßnahmen teilzunehmen. Sie werden regelmäßig über entsprechende Angebote informiert. Auch sind sie weiter zu unterrichten über Veranstaltungen und Aktivitäten der jeweiligen Organisationseinheit und zu Veranstaltungen der Hochschule weiter einzuladen.

Allen Beschäftigten der Hochschule mit schulpflichtigen Kindern ist, sofern dienstliche Belange nicht 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, weder für Frauen noch für Männer, nachteilig auswirken.

### **Familiengerechtigkeit in Studienangelegenheiten**

Die Hochschule Rhein-Waal bietet die Möglichkeit eines berufsbegleitenden Studiums an. Dies ermöglicht Studierenden, zeitgleich zum Studium eine Berufstätigkeit zu verfolgen und damit zum Unterhalt der Familie beizutragen. Die Möglichkeiten eines berufsbegleitenden Studiums gilt es weiter auszubauen. Neben dem bereits bestehenden berufsbegleitenden Studienangebot werden durch die Hochschule zukünftig andere alternative Möglichkeiten des Teilzeitstudiums aufgrund von Familienpflichten (beispielsweise über individualisierte Regelstudienzeiten) geprüft und wenn möglich angeboten. Das E-Learning Angebot soll zukünftig weiter ausgebaut werden.

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 rechtzeitig vorher veröffentlicht werden und in vorgesehener Weise stattfinden, da diese Informationen den Studierenden als Grundlage der zeitlichen Organisation dienen.

Können Kandidatinnen durch ein ärztliches Zeugnis glaubhaft machen, dass sie wegen lang andauernder gesundheitlicher Einschränkung (z.B. schwierige Schwangerschaft) oder Schutzfristen nicht in der Lage sind, Prüfungsleistungen ganz oder teilweise in vorgesehener Form abzulegen, dann hat der/die Vorsitzende des zuständigen Prüfungsausschusses zu prüfen, ob es der Kandidatin möglich ist, diese durch alternative Leistungsnachweise oder Fristverlängerungen zu ersetzen. Entsprechendes gilt für Studienleistungen.

### **Kinderbetreuung**

Die campusnahe Kinderbetreuung ist und bleibt Ziel der Hochschule Rhein-Waal. Die Umsetzung bisheriger Planungen mit Kooperationspartnern war nicht möglich. 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.

Die vorhandenen Eltern-Kind-Zimmer werden derzeit eher sporadisch genutzt. Im Rahmen von (studentischen) Pilotprojekten soll zukünftig eine breitere Nutzung der Räume unterstützt werden.

Die Hochschule hält weiterhin am Beratungsangebot der BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH fest und macht auf der Internetpräsenz sowie durch Flyer und Aushänge auf das für Beschäftigte und Studierende kostenlose professionelle Beratungsangebot aufmerksam.

Die Hochschule unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten studentische Initiativen zur Kinderbetreuung.

## **Geschlechtergerechtes Studium**

Die Maßnahmen in diesem Handlungsbereich dienen dazu, den Anteil weiblicher Studierender insbesondere in den Fächern zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Hierzu bedarf es einer Konkretisierung von Maßnahmen in den einzelnen Fakultäten, die in den dezentralen Frauenförderplänen für die einzelnen Fächer differenziert abgeleitet werden können.

Es soll darauf hingewirkt werden, 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.

Innovative und moderne Ausbildungskonzepte in allen Fachdisziplinen schließen nach dem heutigen Wissensstand Aspekte von Geschlechtergerechtigkeit, Gender und Diversität mit ein. Dies ist für eine geschlechtergerechte Gestaltung von Studienfächern unabdingbar. Die Relevanz bei der Planung und Ausgestaltung von geschlechtergerechten Studiengängen zeigt sich nicht zuletzt darin, dass diese Aspekte bei der Akkreditierung und Re-



Akkreditierung von Studiengängen mit einbezogen werden. Vor dem Hintergrund der noch laufenden Neu-Akkreditierungen und zukünftigen Re-Akkreditierungen der Studiengänge sind die Fakultäten aufgefordert, die Handlungsempfehlungen zur Geschlechtergerechten Akkreditierung und Qualitätssicherung des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung NRW zu beachten.<sup>5</sup> Unterstützend dazu sollen didaktische Weiterbildungen zur curricularen Umsetzung der Themen Diversität und Geschlechtergerechtigkeit für Professorinnen und Professoren und in der Lehre tätigen Beschäftigten aller Fachdisziplinen angeboten werden.

Die fachliche Expertise der Professuren in den Bereichen „Gender“ und „Diversität“ sollen nach Möglichkeit zukünftig mit anderen Fachdisziplinen, insbesondere auch aus den Technik- und Informatikorientierten und naturwissenschaftlichen Bereichen, verknüpft werden. Als Ausdrucksplattform kann der Forschungstag der Hochschule dienen.

### ***Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender***

Die Hochschule, insbesondere die Fakultäten beteiligen sich weiterhin mit Aktionen an der landesweiten Initiative „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“. Insbesondere in Fächern, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, beteiligen sich die Fakultäten mit speziellen Angeboten für das unterrepräsentierte Geschlecht.

Das Schnupperstudium soll zukünftig dazu genutzt werden, gezielt auch Schülerinnen für technische oder Informatikorientierte Studiengänge zu interessieren, in denen der Anteil weiblicher Studierender sehr gering ist. Dazu sollen insbesondere Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus technischen und Informatikorientierten Studiengängen für ihre Fächer werben. Die Professorinnen und Mitarbeiterinnen könnten so als Vorbilder fungieren und Schülerinnen ermutigen, sich für ein solches Studium zu interessieren. Für die aktiven Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen wird die Hochschule, wenn möglich, Unterstützung durch studentische Hilfskräfte anbieten. Wenn gewünscht, kann die Gleichstellung die Fakultäten bei der Planung eines entsprechenden Angebotes unterstützen, das nach Möglichkeit ab Herbst 2016 angeboten werden soll.

Um den Frauenanteil in den Masterstudiengängen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die Fakultäten gezielt Maßnahmen einleiten, 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). Studentinnen sollen explizit aufgefordert werden, ein Masterstudium anzustreben.

In noch durchzuführenden Absolventinnen- und Absolventenstudien (in Bezug auf Einblicke bezüglich Studienverlauf, Studienzufriedenheit, Beschäftigungssituation nach dem Studium) soll eine geschlechtsspezifische Auswertung der Daten erfolgen.

---

<sup>5</sup> [http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-14\\_Geschlechtergerechte\\_Akkreditierung.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-14_Geschlechtergerechte_Akkreditierung.pdf)

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

Die Maßnahmen in diesem Handlungsbereich dienen dazu, die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern in allen Bereichen weiterhin zu stärken, um damit das Thema Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreamings an der Hochschule zu etablieren. Dies soll in einen Prozess der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule münden.

### ***Etablierung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten***

Mit der Veröffentlichung dieses Frauenförderrahmenplans werden alle Fakultäten gemäß § 24 Abs. 3 HG NRW dazu aufgefordert, spätestens bis zum März 2016 eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin für die jeweilige Fakultät zu benennen. Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in der Fakultät können sie mit Sachmitteln von ihrer Fakultät angemessen unterstützt werden.

### ***Herstellung sachgemäßer Arbeitsatmosphäre & Vermeidung von Abhängigkeitsverhältnissen bzw. Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung***

Die Hochschule Rhein-Waal duldet keinerlei Formen von Gewalt, sexueller Belästigung oder Diskriminierung, sei sie verbal oder nonverbal. Sie ergreift Maßnahmen, um ein solches Verhalten zu verhindern. Ihre Mitglieder und Angehörigen werden vor jeder Art von Gewalt geschützt. Zu diesem Schutz gehören auch vorbeugende Maßnahmen, so werden die Gelände und Gebäuden kontinuierlich auf Gefahrenquellen hin überprüft. Die Hochschule beseitigt diese schnellstmöglich. Zur Vermeidung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung wird die Hochschule im Jahr 2016 eine ausführliche Richtlinie erarbeiten und erstellen.

### ***Qualitätssicherung***

Um die Belange der Gleichstellung und Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern auf allen Ebenen und in allen Prozessen der Hochschule umzusetzen und zu verankern, ist eine Einbeziehung der Gleichstellung bei der fortlaufenden Revision von Prozessbeschreibungen und Arbeitsanweisungen der Hochschule unerlässlich. Dies wird durch eine enge Kooperation der Gleichstellung mit der Hochschulleitung garantiert. Für die Evaluation der bereits laufenden, geplanten und hier vorgeschlagenen Maßnahmen ist eine geschlechterdifferenzierte Erfassung und Auswertung aller Daten notwendig.

Auf Grundlage der gesetzlichen Regelung nach § 24 Satz 5 (HG NRW) berücksichtigt die Hochschule Rhein-Waal angemessen die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages in allen Bereichen bei der internen leistungsbezogenen Mittelvergabe über den Einbezug entsprechender zu diskutierender Leistungskriterien.

Die Hochschule Rhein-Waal strebt gemäß § 11c HG NRW eine geschlechterparitätische Besetzung aller Gremien und Kommissionen auf zentraler Ebene und in den Fakultäten an. Dazu hat die Hochschule eine paritätische Repräsentanz beider Geschlechter in der Grundordnung zu den Gremien und Kommissionen festgeschrieben. Als eine erste Bestandsaufnahme wird die Hochschule im Jahr 2016 die Geschlechteranteile aller

wichtigen zentralen und dezentralen Gremien und Kommissionen ermitteln. Damit es durch eine stärkere Gremienbeteiligung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht zu einer überproportionalen Beanspruchung kommt, sollte auf zentraler Ebene und in den Fakultäten über mögliche Entlastungen und Freistellungen diskutiert werden. Zusätzlich sollte die Teilnahme von Beschäftigten und Professorinnen und Professoren mit familiären Verpflichtungen durch chancen- und familiengerechte Gremienzeiten ermöglicht werden. Dies bedeutet, dass Gremien- und Sitzungstermine, wann immer möglich, auf die Gremienzeit (mittwochs 13 bis 17 Uhr) gelegt werden. Wochenendtermine sollten nur in begründeten Ausnahmefällen angesetzt werden.

Das Total-E-Quality-Prädikat wurde speziell für wissenschaftliche Institutionen entwickelt, welche das Potenzial und die besonderen Fähigkeiten von Frauen fördern und sich erfolgreich um Chancengleichheit bemühen. Um die eigenen Anstrengungen deutlich zu machen und extern zu überprüfen, wird die Hochschule Rhein-Waal in 2016 einen Antrag für das Total-E-Quality-Qualitätssiegel stellen.

### **Verfahrensrichtlinien**

Im internen Schriftverkehr sollen Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Formulare und Anträge sind geschlechtsneutral zu formulieren, ebenso Stellenausschreibungen und amtliche Veröffentlichungen sowie alle weiteren Veröffentlichungen der Hochschule.

Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und männliche Sprachform verwendet. Die Lehrenden sind aufgefordert, auch in ihren Lehrveranstaltungen von gendersensibler Sprache Gebrauch zu machen. Um zukünftig auf eine Vereinheitlichung hinzuwirken, wird die Hochschule unter Nutzung der fachlichen Expertise im Studiengang „Gender and Diversity“ und unter Beteiligung der Gleichstellung einen Leitfaden zur geschlechtersensiblen Sprache als Hilfestellung diskutieren und zur Verfügung stellen.

## 7 Anforderungen an die Frauenförderpläne

Dieser Frauenförderrahmenplan ist dem Senat zur Beschlussfassung vorzulegen. Er wird durch fünf Frauenförderpläne, die innerhalb der vier Fakultäten, sowie der zentralen Einrichtungen und Verwaltung entwickelt werden, ergänzt und konkretisiert. Für die Fakultäten sollen die Frauenförderpläne mit den Fakultätsentwicklungsplänen abgestimmt werden und gemeinsam mit diesen in 2016 vorgelegt 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.

Frauenförderpläne 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).

## 8 Berichtspflicht und Fortschreibung

Dieser Frauenförderrahmenplan 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, 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).

Konnte der Frauenförderplan, beziehungsweise einzelne Maßnahmen nicht verwirklicht werden, sind die Gründe dafür im Abschlussbericht zum nächsten Frauenförderplan 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 Frauen und Männern an der Hochschule Rhein-Waal zu ermöglichen. Die nächste Fortschreibung des Frauenförderplans soll im Jahr 2019 erfolgen.

## 9 Schlussbestimmungen

Dieser Frauenförderplan wird in den amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Rhein-Waal veröffentlicht. Der Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 11.01.16 in Kraft.

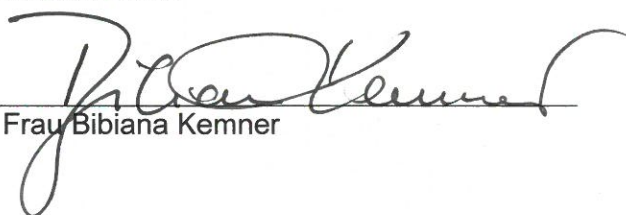
Kleve/Kamp-Lintfort, den

Die Präsidentin



Frau Dr. Heide Naderer

Die Kanzlerin



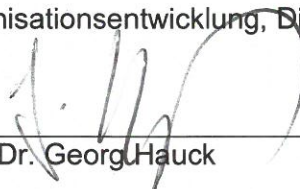
Frau Bibiana Kemner

Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Weiterbildung



Prof. Dr. Marion Halfmann

Vizepräsident für Personal- und Organisationsentwicklung, Diversity



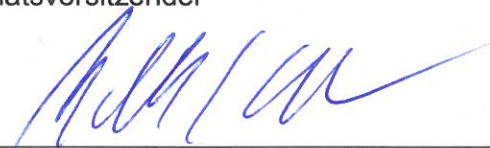
Prof. Dr. Georg Hauck

Vizepräsident für Forschung und Wissenstransfer



Prof. Dr. habil. Jens Gebauer

Senatsvorsitzender



Prof. Dr. Ralf Klapdor

Gleichstellungsbeauftragte



Prof. Dr. Nele Wild-Wall