



Hochschule **RheinMain**
University of Applied Sciences
Wiesbaden Rüsselsheim

Frauenförderplan 2012 - 2017

Einleitung	2
A: Ist-Analyse und quantitative Zielvorgaben	3
A 1. Was hat sich seit 2006 verändert	3
A 2. Beschäftigungsstruktur der HSRM am 31.12.2011 (Abschätzungen in Tabelle 4 - 9).....	4
A 3. Zielvorgaben für den Zeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2017 (Abschätzungen in Tabelle 4 - 9)	4
B: Qualitative Zielvorgaben der Frauenförderung	6
B 1. Ziele und zentrale Instrumente	6
Ziele.....	6
Zentrale Instrumente der Frauenförderung	6
audit „familiengerechte hochschule“.....	7
B 2. Studentinnen	8
Studienfachwahl.....	8
Studienbegleitende Maßnahmen	8
Vereinbarkeit von Familienverpflichtungen mit dem Studium.....	9
Schwangerschaft.....	9
Studieren mit Kind	9
Unterstützung von Initiativen zur Kinderbetreuung.....	9
Studentische Hilfskräfte	9
Schutz vor sexueller Belästigung	10
B 3. Mitarbeiterinnen.....	10
Einstellungsverfahren.....	10
Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen	11
Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen	11
Frauenförderpreis	11
Beruflicher Aufstieg durch Weiterbildung.....	12
Von Teilzeit auf Vollzeit.....	12
Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	12
Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing - Prävention.....	13
B 4. Professorinnen	13
Berufungsverfahren	13
Berufungskommissionen	13
Gezielte Ansprache von Bewerberinnen	13
Bericht über das Berufungsverfahren.....	13
Weibliche Lehrbeauftragte	13
Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing – Prävention	14
B 5. Frauenforschung	14
B 6. Frauenvollversammlung	14
C Evaluation der Maßnahmen	14
Anhang.....	16

Einleitung

Grundlage des Frauenförderplans sind die Vorgaben des § 4 ff. HGIG, die jede Dienststelle verpflichten, einen Frauenförderplan zu erstellen. Das Gesetz sieht vor, dass der Frauenförderplan von der Dienststelle zu erarbeiten ist und die Zustimmung der Frauenbeauftragten und des Gesamtpersonalrates finden muss, um gültig zu werden. Gemäß § 6 Abs. 4 HGIG wird der Frauenförderplan im Benehmen mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst aufgestellt.

Das Präsidium der Hochschule RheinMain (HSRM) hat die AG Gleichstellung mit der Erarbeitung der Fortschreibung des Frauenförderplans beauftragt. Die AG Gleichstellung arbeitete unter der Leitung der Frauenbeauftragten, Regina Müller.

Die Arbeit erfolgt in Zusammenarbeit mit der Leitung der Abteilung III Personal/Recht, Frau Carola Langer, die vorgelegten Tabellen erstellte Frau Schmitz, Abt. III.

Die AG Gleichstellung hat das Dokument entworfen, diskutiert und akzeptiert. Die Hochschulleitung hat sich diesen zu Eigen gemacht. Der Gesamtpersonalrat hat am 23.03.2015 seine Zustimmung gegeben.

Der Senat hat nach § 36 Abs. 2 Ziffer 11 HHG seine Stellungnahme abgegeben.

A: Ist-Analyse und quantitative Zielvorgaben

Der quantitative Teil des Frauenförderplans besteht aus folgenden Tabellen:

Tabelle 1	Ist-Analyse 2011 - Überblick
Tabelle 2	Ist-Analyse Professorinnen und Professoren
Tabelle 3	Ist-Analyse Tarifbereich
Tabelle 4	Ist-Analyse W-Besoldung mit Abschätzung
Tabelle 5	Ist-Analyse Einfacher Dienst mit Abschätzung
Tabelle 6	Ist-Analyse Gehobener Dienst mit Abschätzung
Tabelle 7	Ist-Analyse Mittlerer Dienst mit Abschätzung
Tabelle 8	Ist-Analyse Vergütungsgruppen mit Abschätzung
Tabelle 9	Ist-Analyse Höherer Dienst mit Abschätzung

Die Tabellen enthalten die in § 5 Abs. 2 HGIG geforderten Analysen der Beschäftigtenstruktur einschließlich einer Abschätzung der Stellenbesetzungen der nächsten 6 Jahre. Bei der Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen wurde nur auf das zu erwartende altersbedingte Ausscheiden abgehoben, da die Erfahrung gezeigt hat, dass eine Stellenfluktuation kaum gegeben und ein Stellenzuwachs außerhalb von Projektmittelstellen nicht zu erwarten ist.

A 1. Was hat sich seit 2006 verändert

In der Tabelle 1 sind die vorhandenen Stellen aller Vergütungsgruppen und ihre Besetzung durch Frauen und Männer in Vollzeit- und in Teilzeitarbeitsverhältnissen wiedergegeben.

Die deutlichsten Veränderungen haben sich im Bereich der Professorinnen ergeben. Die 66 Berufungsverfahren in diesem Zeitraum führten zur Berufung von 11 neuen Professorinnen. Das ist ein Frauenanteil unter den Neuberufungen von 17 %. War 2006 noch ein Fachbereich ohne eine Professorin, so verfügen ab 2012 alle Fachbereiche über mindestens eine Professorin.

Der Anteil der Professorinnen steigerte sich im Zeitraum von 1999 bis 2011 von 14 % auf 16 %.

Die Bewertung der Frauenförderung bei Mitarbeiterinnen verlangt eine differenzierte Analyse, die neben quantitativen auch qualitative Entwicklungen berücksichtigen muss. In der Gruppe der Laboringenieurinnen und Laboringenieure konnte eine leichte Steigerung des Frauenanteils erreicht werden: von 29,5 % auf 30,1 %. Im Bereich der Beschäftigten im Verwaltungsbereich, in der traditionell ein überdurchschnittlicher Frauenanteil vorhanden ist, konnte keine nennenswerte Veränderung festgestellt werden.

Bemerkenswert ist die Bilanz dann, wenn man sich nicht an der Eingruppierung orientiert, sondern an der Position in der Leitungsebene. An der HSRM leiten drei Frauen und zwei Männer Abteilungen, zehn Frauen und elf Männer Sachgebiete, vier Frauen und zwei Männer tragen Verantwortung in den Zentralen Einrichtungen: Damit weist die HSRM in den Leitungsfunktionen der Verwaltung und der Zentralen Einrichtungen einen hohen Frauenanteil auf.

Die Hauptlast der Verwaltungsarbeiten wird weiterhin von Frauen getragen. Sie sind mit überwiegend 50 % in den verwaltungsbezogenen Entgeltgruppen von E15 bis E2 vertreten (siehe Tabelle 3). Die Qualität der Frauenförderung lässt sich hier nicht mehr allein durch eine Analyse der Statistik bewerten, hier müssen qualitative Maßstäbe herangezogen werden. Diese können aus dem Bereich der Personalentwicklung und der Aufstiegschancen abgeleitet werden. Den Veränderungen der Arbeitsanforderungen wurde und wird durch Weiterbildungsbemühungen Rechnung getragen.

Im Personalentwicklungskonzept der HSRM wird daher der Frauenförderung ein entsprechender Stellenwert eingeräumt. Eine Dienstvereinbarung zur persönlichen Fortbildung für Beschäftigte wurde im Februar 2011 (Amtliche Mitteilung Nr. 137) geschlossen. Im Zeitraum bis 2011 hat die HSRM insgesamt 22 Angestellten eine Förderung ermöglicht, wovon 17 Frauen waren.

A 2. Beschäftigungsstruktur der HSRM am 31.12.2011 (Abschätzungen in Tabelle 4 - 9)

Die Tabellen 4-9 präsentieren die Daten, die das Gesetz vorschreibt. Hier findet sich die Differenzierung zwischen Stellen in Spalte C und Personen in den folgenden Spalten. Wegen vieler Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gibt es mehr Beschäftigte als Stellen. Mehr als ein Viertel der Beschäftigten arbeiten Teilzeit, wovon 78 % Frauen sind.

In der Tabelle 4 sind auch die Professorinnen und Professoren mit C2 und C3 zusammengefasst, da ab dem 01.01.2005 die W-Besoldung eingeführt wurde. Aus dieser Tabelle kann abgelesen werden, wie viele Professorinnen in den Fachbereichen tätig sind.

A 3. Zielvorgaben für den Zeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2017 (Abschätzungen in Tabelle 4 - 9)

§ 5 Abs. 2 Nr. 4 HGIG schreibt vor, dass der Personalbedarf der kommenden Jahre zu prognostizieren ist. In diese Prognose gehen ein

1. die zum Stichtag offenen Stellen
2. das zu erwartende altersbedingte Ausscheiden nach gesetzlicher Altersgrenze
3. die erwartete Fluktuation

Es kann nicht vorhergesehen werden, wer vorzeitig aus dem Dienst ausscheidet. Hier wurde auch darauf verzichtet, Fluktuationen zu prognostizieren. Die Erfahrung während der Laufzeit der letzten Frauenförderpläne zeigte, dass die Fluktuationsrate zum einen sehr gering war und zum anderen nicht vorhersehbar. Auf der Basis der für die einzelnen Jahre zu erwartenden Stellenbesetzungsverfahren wurde gemäß § 5 Abs. 3 HGIG eine Zielvorgabe entwickelt. Zielzahlen wurden nur dort angegeben, wo eine Unterrepräsentanz von Frauen in der jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe besteht. Bei der Festsetzung der Zielzahlen wurde sowohl das Ziel der Frauenförderung, aber auch die Chance der Umsetzung aufgrund der Bedingungen des Arbeitsmarktes einbezogen.

Eine Klärung, wie im Hinblick auf den erheblichen Zuwachs befristeter Stellen im Rahmen des HSP 2020 zu verfahren ist, ist in den nächsten Jahren zu treffen.

B: Qualitative Zielvorgaben der Frauenförderung

§ 5 Abs. 6 HGIG schreibt vor, dass der Frauenförderplan auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen enthält. Da nach § 5 Abs.1 HHG die Hochschule als Ganzes, und nicht nur als Ort von Frauenarbeitsplätzen, die Aufgabe hat, die "tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern" zu fördern, enthält dieser Teil auch weitergehende Regelungen.

B 1. Ziele und zentrale Instrumente

Ziele

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern ist ein zentrales Ziel der HSRM. Es ist bei allen Entscheidungen zu berücksichtigen. Dies gilt besonders bei Fragen der Hochschulentwicklung, der Strukturreform sowie der Personalplanung und -besetzung.

Ziel der HSRM ist ein insgesamt zahlenmäßig gleiches Verhältnis von Studentinnen und Studenten, wobei der Frauenanteil in traditionell männerdominierten Studiengängen mindestens den Bundesdurchschnitt erreichen soll. Im WS 2011/2012 liegt der Anteil der Studentinnen insgesamt bei 37,3 %, in den einzelnen Fachbereichen bei: Architektur- und Bauingenieurwesen 40,6 %, Design Informatik Medien 43,7 %, Ingenieurwissenschaften 12,8 %, Sozialwesen 72,2 % und Wiesbaden Business School 52,6 %.¹

In allen Arbeitsbereichen, in Lehre und Forschung ebenso wie in Verwaltung und technischer Dienstleistung, wird eine ausgeglichene Besetzung zwischen Frauen und Männer angestrebt. Dazu stehen beiden Geschlechtern gleiche Aufstiegschancen offen. Alle Arbeitsplätze sind in der Regel so strukturiert, dass sie sich mit familiären und sozialen Betreuungsaufgaben verbinden lassen.

Zentrale Instrumente der Frauenförderung

Der Frauenförderplan ist ein zentrales Instrument zur Hochschulplanung und -entwicklung. Er findet Eingang in die Entwicklungsplanung und Zielvereinbarungen der Hochschule mit dem HMWK, sowie in den Zielvereinbarungen, die alle zwei Jahre zwischen dem Präsidium und den Fachbereichen getroffen werden. Es ist geplant solche auch im Bereich Hochschulverwaltung und Zentralen Einheiten einzurichten.

¹ Der Fachbereich Geisenheim wird hier nicht mehr aufgeführt, da er ab 01.01.2013 per Gesetz in die Hochschule Geisenheim integriert werden soll.

Die Frauenbeauftragte berät alle Organisationseinheiten und Gremien in allen Angelegenheiten der Frauenförderung und ergreift eigenständige Initiativen. Sie hat Informations- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien der akademischen Selbstverwaltung, insbesondere auch im Rahmen von Berufungsverfahren. Sie ist rechtzeitig über alle Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen, zu informieren. Erfolgt diese Benachrichtigung nicht rechtzeitig, so ist der entsprechende Tagesordnungspunkt auf der nächsten Sitzung dieses Gremiums erneut aufzunehmen und zu behandeln.

audit „familiengerechte hochschule“

Die Hochschule RheinMain hat am 26.03.2007 zum ersten Mal das Zertifikat „familiengerechte hochschule“ erhalten. Mit dem Grundzertifikat bescheinigt die berufundfamilie gGmbH der Hochschule RheinMain, dass das audit familiengerechte hochschule erfolgreich durchgeführt wurde. Am 17.05.2010 wurde im Rahmen der Re-Auditierung das Zertifikat bestätigt. Der nächste Schritt ist die Re-Auditierung Konsolidierung, die für das Jahr 2013 geplant ist.

Die Re-Auditierung soll durch den Auf- und Ausbau konkreter und belastbarer Strukturen zu einer Stärkung der familiengerechten Hochschule führen. Durch die konstruktive Arbeit am gemeinsamen Thema „familiengerechte hochschule“ an den zwei Studienorten soll eine gelebte familienbewusste Kultur verfestigt werden, die eine gute Balance zwischen Beruf, Studium und Familie gewährleistet. Die Re-Auditierung soll außerdem dazu beitragen, diese Kultur nachvollziehbar nach außen zu tragen und damit eine nachhaltige Steigerung der Attraktivität der Hochschule RheinMain zu erzielen.

Vorgesehene kurzfristige Maßnahmen sind:

- Verankerung im Leitbild der Hochschule
- Projekt „Studierende Mütter und Väter“, Bedarfserhebung und Lösungsmöglichkeiten
- Studiengangsevaluation: fünf Fragen zu „Studieren mit Kind“
- Kommunikation: Serie „Studieren mit Kind“
- Betreuung ausländischer Studierender in Rüsselheim
- Kooperation mit Betreuungseinrichtungen
- Zielvereinbarung mit den Fachbereichen (auch zum Thema familiengerechte Hochschule)
- Sehr gute Weiterbildungsangebote für alle Beschäftigte
- Flexible Arbeitszeitregelungen
- Job Sharing-Angebote
- Familiengerechte Sitzungs- und Besprechungszeiten

- Springer-Einsatz-System: hochschulinterne Ausschreibung bei längerfristiger/befristeter Mehrarbeit
- Konfliktbeauftragtenwesen
- Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement und (zusätzlicher) Informationszugang im hochschulweiten QM-Portal.

Mittelfristige Maßnahmen (Auswahl):

- Bessere Information und Unterstützung für Studierende, wie zum Beispiel mit dem FamilienKompass mit Informationen rund um „Studieren mit Kind“ sowie Studienstartoptimierung
- Etablieren des eLearning-Zentrums
- Weiterführen: regelmäßige Studierendenbefragungen und Auswertung zum Thema, Entwickeln von passgenauen Lösungen (Studienorganisation, Betreuungsmöglichkeiten)
- Aktive Information der Fachbereiche zum Thema
- Systematisierung der heute schon guten Betreuung von Beschäftigten in familienbedingter Auszeit
- Erstellen eines Pflegeleitfadens für den Raum Wiesbaden und Rüsselsheim

B 2. Studentinnen

Studienfachwahl

Die Fachbereiche bemühen sich, vermehrt Schülerinnen und studieninteressierte Frauen für das Studium, insbesondere für das Studium der naturwissenschaftlich-technischen Fächer zu gewinnen. Diese Maßnahmen werden von der Zentralen Studienberatung, der Frauenbeauftragten und der Hochschulleitung unterstützt. Die Möglichkeit der frauenspezifischen Studienberatung durch die Zentrale Studienberatung ist in allen Fachbereichen bekannt zu machen.

Studienbegleitende Maßnahmen

Studentinnen sollen durch erprobte und hochschuldidaktisch ausgewiesene Lehrveranstaltungs-konzepte, durch Veranstaltungen speziell für Frauen und durch intensive Betreuung durch Mentorinnen unterstützt und studienbegleitend und berufsbezogen bei der Karriereplanung beraten werden. Für Studentinnen werden insbesondere auch spezielle Veranstaltungen zum Erwerb von Sozialkompetenzen angeboten, wie z. B. Bewerbungstraining, Rhetorik, Zeitmanagement, Umgang mit Leitungsfunktionen.

Zusätzlich zu den hochschulintern angebotenen Maßnahmen beteiligt sich die HSRM am MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik an hessischen Universitäten und Fachhochschulen. Im MentorinnenNetzwerk begleiten berufserfahrene Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung

als Mentorin jeweils eine Studentin oder Nachwuchswissenschaftlerin. Sie beraten in Themen wie Studium, Berufseinstieg und Karriere und ermöglichen einen praxisnahen Einblick in ihren Arbeitsalltag.

Der bundesweite Mädchen-Zukunftstag "Girls Day" ermöglicht Mädchen ab der 5. Klasse alljährlich einen Blick in "Männerberufe". Unternehmen und Industriebetriebe, Forschungszentren und Hochschulen öffnen ihre technischen Bereiche, um Mädchen davon zu überzeugen, dass Technik nicht nur etwas für Jungs ist. Auch die Hochschule RheinMain beteiligt sich Jahr für Jahr am Girls' Day und gewährt Mädchen Einblicke in vermeintliche "Männerdomänen".

Vereinbarkeit von Familienverpflichtungen mit dem Studium

Schwangerschaft

Für Studien- und Prüfungsleistungen, die während der Schwangerschaft Gesundheit von Mutter und Kind beeinträchtigen können (z. B. Labortätigkeiten), sind von den Fachbereichen Alternativen anzubieten, die die Qualität der Ausbildung sichern.

Studieren mit Kind

Die HSRM wirkt in ihren Prüfungsordnungen darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Wahrnehmung von aus Lebensgemeinschaften sich ergebenden Verpflichtungen angemessen berücksichtigt werden. Im Rahmen des geltenden Prüfungsrechts sollen Mutterschutzfrist und Krankheitszeiten eines zu betreuenden Kindes bei Fristsetzungen berücksichtigt werden. Entsprechendes gilt für Praktika und berufspraktische Tätigkeiten. Es sind Möglichkeiten zu entwickeln, Praktika auch im Rahmen von Teilzeitarbeit zu erbringen.

Die HSRM plant mit dem Projekt „FamilienKompass“ eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium und möchte einen Wegweiser für Studierende mit Kind erstellen. Alle Angebote und Informationen der Hochschule sowie der Stadt Wiesbaden und Rüsselsheim, die für dieses Thema relevant sind, werden auf einer eigenen Website präsentiert. Das Projekt ist im Rahmen des Audits familiengerechte hochschule für 2013 geplant.

Unterstützung von Initiativen zur Kinderbetreuung

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

Studentische Hilfskräfte

Die Lehrkräfte sind angehalten, Studentinnen gezielt zur Bewerbung auf Stellen als studentische Hilfskräfte aufzufordern. Bei der Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind Bewerberinnen entsprechend

ihrem Anteil an der Gesamtzahl der im Fachbereich studierenden Frauen einzustellen (vgl. § 5 Abs.7 Satz 3 HGIG).

Schutz vor sexueller Belästigung²

Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu deren Benachteiligung führen. Vertraulichkeit ist zu gewährleisten, weitere Schritte dürfen nur im Einvernehmen mit den Betroffenen unternommen werden. Studierende, die sich sexuell belästigt fühlen, können sich mit ihrer Beschwerde an Lehrende ihres Vertrauens, die Dekanate, die Hochschulleitung und an die Frauenbeauftragte wenden. In Absprache mit den Betroffenen sind die Angesprochenen verpflichtet, dieser Beschwerde nachzugehen. Für Professorinnen und Professoren gehört es zu den Aufgaben aus Lehre und Forschung, sexuellen Belästigungen am Arbeits- und Studienplatz entgegenzuwirken. Zusätzlich soll ein System des Feedbackmanagements entwickelt werden, in dessen Rahmen die Möglichkeit geboten wird, auf entsprechende Missstände hinzuweisen und diese abzustellen. Neben den genannten Maßnahmen sollen weitere entwickelt werden.

B 3. Mitarbeiterinnen

Schwerpunkte der Frauenförderung in der Periode 2012 - 2017 liegen weiterhin in der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes, das

- wirksame Instrumente zur Frauenförderung enthält
- zur Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen beiträgt
- eine den Arbeitsanforderungen adäquate Eingruppierung anstrebt

Im Rahmen der Jahresgespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht die Möglichkeit, Themen der konkreten Frauenförderung zu besprechen.

Einstellungsverfahren

Bei zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die an den Stellenbesetzungsverfahren Beteiligten im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen suchen und diese unter Hinweis auf den Frauenförderplan über die Stellenausschreibung informieren. Die am Verfahren Beteiligten sind darüber zu informieren. Gehen auf eine Stellenausschreibung keine Bewerbungen von Frauen ein und kann die Organisationseinheit keine ausreichenden Bemühungen um Bewerberinnen nachweisen, ist die Stelle auf Verlangen der Frauenbeauftragten ein zweites Mal auszuschreiben (Leitfaden im internen QM-Prozess „Personalstellen besetzen“).

² Sexuelle Belästigung sind alle sexuellen Anspielungen, Kontakte und Handlungen (verbal und nicht-verbal), die von den Betroffenen nicht erwünscht sind und die als abwertend und herabwürdigend erlebt werden.

Interne Bewerbungen sind besonders zu berücksichtigen, wenn

1. der Frauenförderplan die Besetzung dieser Stelle durch eine Frau vorsieht
2. die interne Bewerberin durch Weiterbildungsmaßnahmen die für diese Stelle notwendige Qualifikation erworben hat oder durch konkrete Weiterbildungsmaßnahmen in absehbarer Zeit erwirbt
3. eine Teilzeitkraft eine Stelle mit höherer Stundenanzahl anstrebt und der angestrebte Arbeitsplatz höherwertiger als der bisherige eingruppiert ist
4. die Bewerberin bislang nur einen befristeten Arbeitsvertrag hat

Beschäftigte, die an frei werdenden Stellen in der HSRM interessiert sind, können diese auf der Homepage der HSRM einsehen. Hier werden sowohl die internen (im Intranet) als auch die externen (auf der Homepage) Stellenausschreibungen veröffentlicht. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden per Mail über neu zu besetzende Stellen informiert.

Stellen sind grundsätzlich gemäß der DV Personalauswahl und § 8 Abs. 1 HGIG auszuschreiben. Die HSRM nutzt für die öffentlichen Ausschreibungen die Printmedien (Zeitung, Zeitschrift) oder veröffentlicht die Ausschreibungen im Internet.

Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen

Hochschulleitung, Frauenbeauftragte und Personalvertretung setzen sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten für eine diskriminierungsfreie und leistungsadäquate Bewertung von Frauenarbeitsplätzen ein.

Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen

Aktivitäten zur Frauenförderung gehören zu den Dienstaufgaben der Vorgesetzten und sind bei ihrer Bewertung (z. B. im Jahresgespräch) und Beförderung zu berücksichtigen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungsfunktionen machen Frauen im Rahmen des Jahresgesprächs auf Maßnahmen, die für ihr berufliches Fortkommen förderlich sind, aufmerksam und ermöglichen im Rahmen der dienstlichen Gegebenheiten deren Teilnahme.

Frauenförderpreis

Die Hochschule RheinMain verleiht jährlich einen Frauenförderpreis für herausragende Projekte zur Förderung und zum Anstoß von Maßnahmen, die spürbar die Förderung von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter

vorantreiben und die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie an der Hochschule erleichtern. Damit soll das Engagement von einzelnen und von Gruppen in diesen Bereichen hervorgehoben werden. Angesprochen werden gleichermaßen Frauen und Männer aus der Gruppe der Studierenden, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Lehrenden.

Beruflicher Aufstieg durch Weiterbildung

Im Rahmen der Möglichkeiten sind die an der HSRM bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder so zu gestalten, dass ein beruflicher Aufstieg durch Weiterbildung gefördert werden kann.

Fortbildungsangebote sind so zu gestalten, dass Frauen besonders zur Teilnahme ermutigt werden. Es sollen organisatorische Vorkehrungen getroffen werden, um auch mehreren Kolleginnen aus einer Einheit den Besuch derselben Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen.

Familiäre Belastungen der Beschäftigten sollen durch studienortsnahen Fortbildungsmöglichkeiten sowie Angebote während der Arbeitszeit auch für Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt werden. Hierbei ist auf einen Ausgleich zwischen den verschiedenen Studienorten zu achten.

Von Teilzeit auf Vollzeit

Die Beschäftigten haben das Recht auf befristete Arbeitszeitreduzierung zur Vereinbarung von Familie und Beruf. Bei der Personalplanung wird versucht, geteilte Stellen wieder zusammenzuführen. Die Teilung von Stellen im Stellenplan geschieht im Benehmen mit der Frauenbeauftragten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsorganisation sind so zu gestalten, dass die Wahrnehmung von Dienstaufgaben mit den sich aus Elternschaft, Erziehung und anderen sich aus Lebensgemeinschaften ergebenden Verpflichtungen zu vereinbaren ist.

Eine Arbeitszeitreduktion darf der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen.

Die Dienststelle informiert die Beschäftigten umfassend über die Möglichkeit der Freistellung und Arbeitszeitreduzierung zur Betreuung eines Kindes und über die entsprechenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.

Die HSRM setzt sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten weiterhin dafür ein, dass entsprechend dem Bedarf für die Beschäftigten Möglichkeiten zur Kinderbetreuung angeboten werden.

Schutz vor sexueller Belästigung³ und Mobbing - Prävention

An der HSRM besteht seit 2002 die Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“. Sie soll dazu dienen, sexuelle Belästigung und Mobbing schon im Vorfeld zu verhindern. Wichtigstes Instrument sind die dazu berufenen Konfliktbeauftragten der HSRM, an die sich betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden können. Die Dienstvereinbarung zeigt auch die Maßnahmen auf, die im Konfliktfall zu treffen sind.

B 4. Professorinnen

Berufungsverfahren

Die Frauenbeauftragte ist an allen Schritten des Berufungsverfahrens und bei allen Beratungen zur Vorbereitung des Listenvorschlages zu beteiligen.

Berufungskommissionen

Der Berufungskommission soll mindestens eine Professorin angehören. Ist an dem Fachbereich noch keine Professorin berufen worden, wird eine Professorin eines anderen Fachbereichs oder einer anderen Hochschule hinzugezogen. Nehmen Frauen überproportional viele Aufgaben im Rahmen von Berufungsverfahren wahr, dann hat der Fachbereich, für den die Professorin in der Berufungskommission tätig ist, für eine Unterstützung oder eine Entlastung von anderen Aufgaben zu sorgen.

Gezielte Ansprache von Bewerberinnen

Bei zu besetzenden Professuren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die Berufungskommissionen im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen suchen und diese unter Hinweis auf den Frauenförderplan zur Bewerbung auffordern. Gehen auf eine Stellenausschreibung keine Bewerbungen von Frauen ein und kann die Organisationseinheit keine ausreichenden Bemühungen um Bewerberinnen nachweisen, ist die Stelle auf Verlangen der Frauenbeauftragten ein zweites Mal auszuschreiben.

Bericht über das Berufungsverfahren

Allen Berufungsunterlagen, die nach Abschluss des Verfahrens der Präsidentin oder dem Präsidenten der HSRM zugehen, ist die Stellungnahme der Frauenbeauftragten beizufügen.

Weibliche Lehrbeauftragte

Die Fachbereiche berichten jährlich der Hochschulleitung und der Frauenbeauftragten, in welchem Umfang Lehrauftragsstunden an Frauen und

³ Sexuelle Belästigung sind alle sexuellen Anspielungen, Kontakte und Handlungen (verbal und nicht-verbal), die von den Betroffenen nicht erwünscht sind und die als abwertend und herabwürdigend erlebt werden.

Männer vergeben wurden. Sofern weibliche Lehrbeauftragte unterrepräsentiert sind, ergreift der Fachbereich entsprechende Maßnahmen.

Schutz vor sexueller Belästigung⁴ und Mobbing – Prävention

Die Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ wird auch analog angewandt bei sexueller Belästigung von Professorinnen und Professoren. Im Konfliktfall können sich die Betroffenen ebenfalls an die Konfliktbeauftragten der HSRM wenden oder an die Präsidentin oder den Präsidenten.

B 5. Frauenforschung

Über Sondermittel zur Frauenforschung hinaus ist die Frauenforschung bei der Vergabe von Forschungsmitteln an der HSRM besonders zu berücksichtigen. Mindestens eine Frauenforscherin soll Mitglied der Präsidialen Kommission für Forschung und Entwicklung sein.

An der HSRM wird in den Bibliotheken der einzelnen Studienorte das Themengebiet "Frauenforschung und Frauenförderung" eingerichtet und weiterentwickelt. Für die finanzielle und personelle Ausstattung dieses Schwerpunktes ist Sorge zu tragen.

B 6. Frauenvollversammlung

Die Frauenbeauftragte soll mindestens einmal im Jahr eine Frauenvollversammlung einberufen. Diese Versammlung findet während des Dienst- bzw. Vorlesungsbetriebes statt.

C Evaluation der Maßnahmen

Qualitätssicherung spielt an der HSRM eine bedeutende Rolle. Sie ist verankert im Sachgebiet *Qualitätsmanagement und zentrale Evaluation*. Die Zentrale Evaluationsstelle (ZES) beschäftigt sich bereits seit 2003 mit hochschulweiten Befragungen, deren Ergebnisse für konkrete Verbesserungsmaßnahmen genutzt und für strategische Überlegungen herangezogen werden. Das Prozessmanagement sorgt im Rahmen des Qualitätsmanagements seit 2009 für ein strukturiertes Vorgehen und entsprechende Bewertungsverfahren. Da im Qualitätsmanagement nach dem PDCA-Qualitäts-Regelkreis (Plan-Do-Check-Act) agiert wird, unterliegen alle Maßnahmen einer qualitäts- und zielorientierten Planung und Durchführung. Qualitätssichernde Verfahren (z. B. Befragungen, Prozesskontrollverfahren etc.) dienen der Bewertung und sind Grundlage für daraus abzuleitende Verbesserungsmaßnahmen.

⁴ Sexuelle Belästigung sind alle sexuellen Anspielungen, Kontakte und Handlungen (verbal und nicht-verbal), die von den Betroffenen nicht erwünscht sind und die als abwertend und herabwürdigend erlebt werden.

In Bezug auf die Aktivitäten im Rahmen des Frauenförderplans kommen vor diesem Hintergrund z. B. folgende Evaluationsmaßnahmen zum Einsatz

- Auditprüfverfahren im Rahmen der „familiengerechte hochschule“ (B 1): Die Überprüfung der Handlungsfelder und deren Bewertung unterliegen dem Zyklus der Re-Auditierung und erfolgt anhand der definierten Messkriterien. In das Bewertungsverfahren wird auch das Qualitätsmanagement einbezogen. Die Jahresberichte informieren über die Umsetzungsschritte und deren Wirkung sowie über weiteren Optimierungsbedarf.
- Evaluationsverfahren im Bereich Studium und Lehre mit gezieltem Blick auf Studierende (B 2): Die Zentrale Evaluationsstelle führt in einem festgelegten Turnus sowie in Kooperation mit allen Fachbereichen verbindlich und hochschulweit Befragungen durch, u. a. hinsichtlich der Zufriedenheit der Studierenden bzgl. Studienfachwahl, studienbegleitender Maßnahmen, Studieren mit Kind u.v.m. Nach Bedarf und strategischer Zielsetzung kommen darüber hinaus weitere situationsbezogene Befragungen bzw. Bewertungsinstrumente zum Einsatz.
- Prozessbewertung im Rahmen des Prozessmanagements mit Fokus auf Einstellungsverfahren (B 3 Mitarbeitende) und Berufungsverfahren (B 4 Professorinnen): Die oben erwähnten Einstellungsverfahren, ebenso wie die Berufungsverfahren unterliegen in gewissen Abständen der Qualitätssicherung innerhalb des Prozessmanagements. Überprüfungsturnus und Bewertungskriterien werden in den jeweiligen Prozessteams festgelegt und liegen in der Zuständigkeit und Verantwortung der Prozesseigner. Prüfung und Freigabe sind einem klar definierten und mittlerweile erprobten Verfahren der fachlichen Abnahme unterzogen. Eine klar an den Zielen der Hochschule orientierte Prozess- und Qualitätskultur hat in einigen Bereichen einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet, dass der Fokus gezielt auf die Frauenförderung gerichtet wurde.

Alle Evaluationsergebnisse fließen im Sinne des Qualitäts-Regelkreises in die Bewertung des Status quo ein und bilden je nach Handlungsbedarf die Grundlage für die Planung und Nachverfolgung von Verbesserungs- und Optimierungsmaßnahmen.

Anhang

<i>Tabelle 1</i>	<i>Ist-Analyse 2011 - Überblick</i>
<i>Tabelle 2</i>	<i>Ist-Analyse Professor(inn)en</i>
<i>Tabelle 3</i>	<i>Ist-Analyse Tarifbereich</i>
<i>Tabelle 4</i>	<i>Ist-Analyse W-Besoldung mit Abschätzung</i>
<i>Tabelle 5</i>	<i>Ist-Analyse Einfacher Dienst mit Abschätzung</i>
<i>Tabelle 6</i>	<i>Ist-Analyse Gehobener Dienst mit Abschätzung</i>
<i>Tabelle 7</i>	<i>Ist-Analyse Mittlerer Dienst mit Abschätzung</i>
<i>Tabelle 8</i>	<i>Ist-Analyse Vergütungsgruppen mit Abschätzung</i>
<i>Tabelle 9</i>	<i>Ist-Analyse Höherer Dienst mit Abschätzung</i>

*Dipl. Ing. (FH) Regina Müller
Kurt-Schumacher-Ring 18
Gebäude A Raum 106
65197 Wiesbaden*

Vertreterin: Elke Brunner

*Telefon: 0611/9495-1199
Email: frauenbeauftragte@hs-rm.de*