

RAVENSBURG-WEINGARTEN UNIVERSITY JAHRESBERICHT GLEICHSTELLUNG 2020

SITZUNG DES HOCHSCHULRATS UND DES SENATS AM 29.06.2021 THOMAS SCHREIER-ALT



Team der Gleichstellung 2020

Prorektor für Studium, Lehre und QM:
 Prof. Sebastian Mauser

• Gleichstellungsbeauftragte (5 SWS): Prof. Marlene Haupt

• Stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter (2 SWS): Prof. Thomas Schreier-Alt

• Fakultätsgleichstellungsbeauftragter E (1 SWS): Prof. Stefan Elser

• Fakultätsgleichstellungsbeauftragte T (1 SWS): Prof. Heike Willax

• Stellv. Gleichstellungsbeauftragter fgh: Prof. Jörg Wendorff

• Referentin für Gleichstellung (50 %): Frau Christine Lauer

• Beauftragte für Chancengleichheit: Frau Melanie Arsene

• Studentischer Vertreter: Herr Constantin Schmidt



Finanzen der Gleichstellung

Personalmittel für Mitarbeiterin

• Jahresbudget: 4.000 €

• Ausgaben: 248 € (Corona-bedingt)

 Aufwandsentschädigung für die Teilnehmenden an der Diversity-Befragung: 140 €

 Teilnahmegebühr für einen Online-Kurs zu Gender Mainstreaming: 60 €

• Teilnahmegebühr Jahrestagung der bukof: 20 €

• Sonstiges: 28 €



30.07.2020 Familiengerechte Hochschule

LOB FÜR KRISENMANAGEMENT DER RWU

Eine Bedarfsanalyse zur familiengerechten Hochschule zeigt: Es wurde engagiert auf die Krise reagiert und viel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in diesem turbulenten Semester getan.

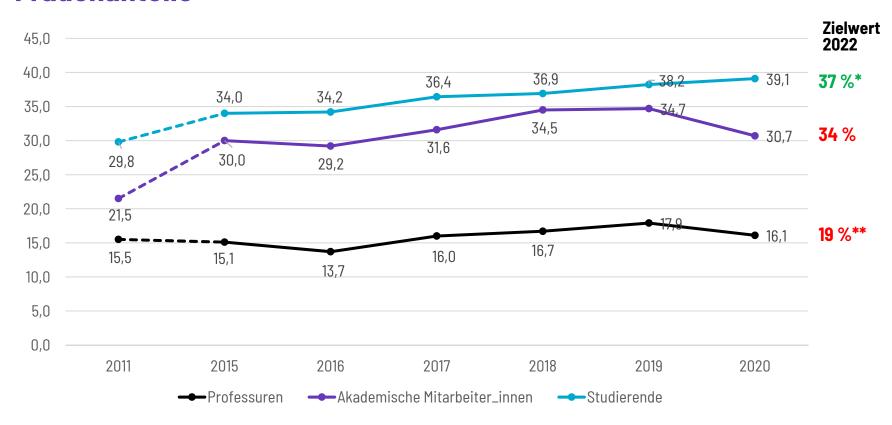


Ziele des Gleichstellungsplans 2017-2022

4	Bes	stimmung von Entwicklungszielen	.13
	4.1	Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	. 13
	4.2	Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	. 14
	4.3	Akquirierung von Studentinnen für Fächer mit Unterrepräsentation von Frauen	. 15
	4.4	Akquirierung von Studenten für Fächer mit Unterrepräsentation von Männern	. 16
	4.5	Ausgeglichener Geschlechteranteil im nichtwissenschaftlichen Bereich	. 16
	4.6	Etablierung einer familienfreundlichen Hochschule	. 16
	4.7	Umsetzung von Gender-Mainstreaming	. 17



Frauenanteile



^{*} Zielwert Frauenanteil in Fakultäten E, T, M übertroffen; Zielwert Männeranteil in Fakultät S verfehlt (Ist: 84% → 83% in 2017-2020; Ziel: 75%)

^{**} Um den Frauenanteil auf 19% zu steigern, hätten 2071-2020 50% der 14 frei werdenden Professuren mit Frauen besetzt werden müssen



Frauenanteile

	Jahre	gesamt	Anzahl Frauen	Frauen in %
HRW gesamt	2016	95	13	13,7
THEVY GOSAINE	2019	95	17	17,9
Tachnologic und Management	2016	23	1	4,4
Technologie und Management	2019	19	3	15,8
Maschinenbau	2016	20	2	10,0
	2019	20	1	5,0
Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege	2016	18	6	33,3
	2019	21	10	47,6
Elektrotechnik und Informatik	2016	34	4	11,7
Elektrotechnik unu imormatik	2019	33	2	6,1

Im Planungszeitraum 2020-2021 werden insgesamt sieben Professuren frei, darunter drei Frauen.

Um den Frauenanteil unter den Professuren zu steigern, müssten > 43% aller Stellen mit Frauen besetzt werden.



Frauenanteile in Hochschulgremien

	Anzahl stimmberechtigter	Stand: 31.12.2020		Zielwert für 2022		
Hochschulgremium	Mitglieder	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %	
Rektorat	5	1	20	2	40	lst: 31%
Hochschulrat	9	5	55	5	55	Ziel: 46%
Senat*	21	5	24	9	41	
Fakultätsvorstand ** Technologie und Management	3	1	33	1	33	lst: 8 %
Fakultätsvorstand Maschinenbau	3	0	0	0	0	Ziel: 23 %
Fakultätsvorstand Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege	3	0	0	1	33	
Fakultätsvorstand Elektrotechnik und Informatik	4	0	0	1	25	

^{*} Stand 31.12.1999.

^{**} Lt. § 23 LHG gehören zum Fakultätsvorstand der Dekan/die Dekanin, der Prodekan/die Prodekanin als Stellvertreter/Stellvertreterin des Dekans/der Dekanin sowie ein Studiendekan/eine Studiendekanin, der/die in dieser Funktion die Bezeichnung "Prodekan"/"Prodekanin" führt.



Frauenanteil unter der Professorenschaft

Randbedingungen der RWU sind ungünstig (Gesamtanzahl Bewerber:innen und Annahmequote gering)

Welche Möglichkeiten hat die GS, den Frauenanteil zu erhöhen?

- Projekt "FH Personal" von Dr. Anja Wagner (Schwerpunktprofessuren zur Steigerung der Attraktivität der RWU)
- Festschreibung der Maßnahmen im Berufungsleitfaden im Hinblick auf eine frühzeitige Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten, z.B. durch:
 - Kontaktaufnahme zu Expertinnen vor Erstellung der Funktionsbeschreibung,
 - frühzeitige Einflussname auf die Funktionsbeschreibung (z.B. für Fakultät M: auch Mathematik statt nur Ingenieurwissenschaften; Bionik, Nachhaltigkeit...),
 - aktive Rekrutierung potentieller Bewerberinnen





Umsetzung Gleichstellungsplan

Fortführung des 2018 genehmigten und bis 2022 gültigen Gleichstellungsplans, der eine Erhöhung der Frauenanteile auf allen Ebenen anstrebt:

- Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan (2017-2022) wurde dem Senat vorgelegt
- ein erfolgreicher Antrag im Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm,
- Veranlassung der Beteiligung der RWU am Netzwerk "Dual Career" der IBH,
- Einbringung von Gleichstellungsperspektiven in den Antrag zum Programm "FH Personal",
- Fortführung bewährter Maßnahmen (siehe folgende Folien),
- Audit familiengerechte Hochschule (siehe folgende Folien)



Umsetzung Gleichstellungsplan

- Fortführung bewährter Maßnahmen im Jahr 2020
 - Beteiligung am Girls' Day der Agentur für Arbeit,
 - Mitwirkung an allen Berufungskommissionen und Peer Reviews (insgesamt 15 Verfahren),
 - · Mitarbeit in Gremien,
 - Information der weiblichen Mitglieder aller Statusgruppen über Ausschreibungen, Fortbildungsangebote u.ä.
- Austausch zu Gleichstellungsthemen im Rahmen der
 - bukof,
 - LaKof Baden-Württemberg,
 - IBH (AG Gender & Diversity), sowie
 - Beauftragten für Chancengleichheit in der Region Netzwerk Chancengleichheit (Landkreis Ravensburg und Bodenseekreis)

Familiengerechte Hochschule (fgh)

Erleichterung der pandemiebedingt besonders schwierigen Situation von Studierenden mit Kind durch

- Einzelberatungen,
- Aufbereitung und Bereitstellung von Informationen.

Audit familiengerechte Hochschule:

- Verringerung der Veranstaltungen mit Anwesenheitspflicht und der Blockveranstaltungen am Wochenende,
- Engagement für das Thema Mitarbeitergespräche,
- **Durchführung einer Bedarfsanalyse** unter Lehrenden und Mitarbeitenden (siehe folgende Folien), u.a. zu:
 - Aktuelle Beeinträchtigungen durch das Corona-Virus
 - "Kinderbetreuung" und "Pflege"

30.07.2020 Familiengerechte Hochschu

LOB FÜR KRISENMANAGEMENT DER RWU



Getreu dem Motto des Ravensburger Oberbürgermeisters Daniel Rapp "Wir können Krise" hat die RWU das erste Corona-Semester qut gemeistert, wie nun die Bedarfsanalyse zur familiengerechten Hochschule zeigt.

Bereits in einer Befragung der Studierenden gab es Lob für das Engagement der Hochschule. Nun hat auch die Erhebung, die die Gleichstellungskommission unter den Mitarbeiter*innen und Professor*innen durchgeführt hat, gezeigt: Die Verwaltung hat engagiert auf die Krise reagiert und viel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in diesem turbulenten Semester getan. Insbesondere die Ausgestaltung der Homeoffice-Regelung wurde lobend hervorgehoben.

Die Umfrage hat aber auch ans Licht gebracht, wo der Schuh drückt. Die Gleichstellungskommission wird die vielfältigen Vorschläge priorisieren und in ihre weitere Arbeit einfließen lassen. Einige Anregungen wie die Weiterentwicklung technischer und organisatorischer Rahmenbedingungen für Telearbeit hat die Hochschule bereits aufgenommen. Damit nutzt die RWU die Krise als Katalysator für einen Wandel, Familie und Beruf noch besser vereinbaren zu können.

Über 100 Antwortbögen mit zum Teil ausführlichen Rückmeldungen sind eingegangen. Wir haben uns sehr über die hohe Beteiligung gefreut und danken allen Mitwirkenden", sagt Professor Dr. Thomas Schreier-Alt, stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter der Hochschule.

Text: Professor Dr. Thomas Schreier-Alt

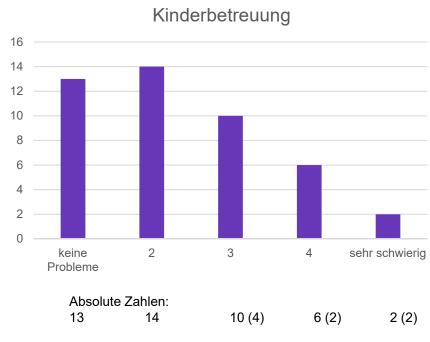


Ergebnis Bedarfsanalyse "Kinderbetreuung"

Fragestellung: Wie gut können Sie die Anforderungen der **Kinderbetreuung**mit Ihrer Tätigkeit an der RWU in Einklang bringen?

Mögliche Interpretation:

- Kinderbetreuung geht nur selten ohne Probleme
 → Aktivitäten zur fgh weiterhin wichtig
- Nur wenige (4%) sehen die Situation der Kinderbetreuung als sehr schwierig an
 → fgh auf gutem Weg



Summe: 45 (davon 8 Professor:innen)



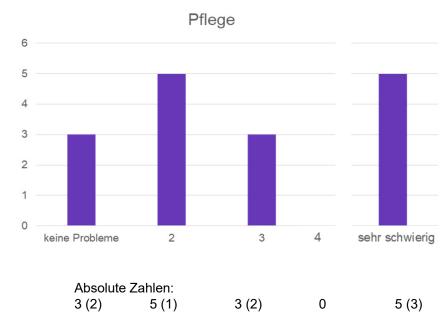
Ergebnis Bedarfsanalyse "Pflege"

Fragestellung:

Bezogen auf Ihre Tätigkeit an der RWU: Was beeinträchtigt die Vereinbarkeit von **Pflegetätigkeit** mit Ihrem Beruf?

Mögliche Interpretation:

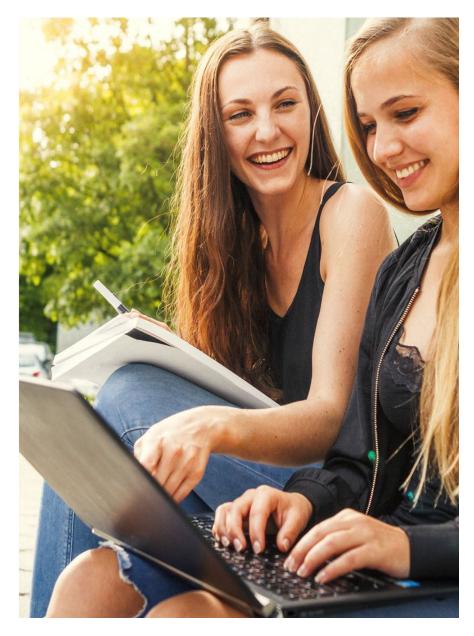
- Nur 19% der Befragten haben keine Probleme in einer Pflegesituationen
- Wenn Pflegetätigkeit erforderlich wird, ist die Vereinbarkeit mit dem Beruf sehr schwierig (31%; höchster Relativwert bei "sehr schwierig" im Fragebogen)



Summe: 16 (davon 8 Professor:innen)
Geringster Absolutwert aller Befragten

Zusammenfassung der Umfrage Familiengerechte Hochschule

- Sehr viel Lob für Engagement der Hochschule:
 Home-Office Regelung (22 ausführliche Freitextangaben),
 Rechenzentrum sehr engagiert,
 flexible Arbeitszeiten
- Verbesserungsvorschläge
 Hardware-Ausstattung für Lehrende und Studierende,
 Telefonumleitung ins Home-Office,
 Instabilität BBB / LSF / Moodle
- Wunsch nach Beibehaltung / Erweiterung / Flexibilisierung der Home-Office Regelung Mit Abstand häufigster Wunsch der Befragten





Familiengerechte Hochschule (fgh)

Weitere Aktivitäten:

- Rektorat und Gleichstellungskommission entschieden sich für die **Re-Auditierung "Konsolidierung"** (2021-2024).
- Professor Dr. Jörg Wendorff wurde am 22. Oktober vom Senat als Beauftragter für die familiengerechte Hochschule benannt und erhält ab Sommersemester 2021 für diese Aufgabe zwei SWS Deputatsnachlass.
- Regelmäßige Informationsveranstaltungen für Studierende, Studienanfänger und Studieninteressierte (online).
- Aktualisierung der Broschüre "Studieren mit Familienaufgaben".
- Einrichtung einer **Steuerungsgruppe fgh** (folgende Folie).

Steuerungsgruppe Familiengerechte Hochschule (fgh)

Rektorat

Sebastian Mauser

Professor:innen

Barbara Niersbach Ralf Stetter

Führungskräfte

Anne-Marie Federspiel Christoph Oldenkotte

Wissenschaftl. Personal

Anja Wagner Jochen Weißenrieder Nicht-wissenschaftl. Personal

Katja Nicolai Jürgen Schneider

Studierende

Maren Kempter

Gleichstellung

Melanie Arsene Thomas Schreier-Alt

Projektteam

Christine Lauer Jörg Wendorff



Diversity

• Mit Wegfall der Diversity im Prorektorat fehlt klare Zuständigkeit für dieses Thema

Maßnahmen 2020:

• Durchführung einer **Diversity-Befragung** als Forschungsprojekt im Master-Studiengang Soziale Arbeit und Teilhabe (Prof. Falk; siehe folgende Folien)

• Beratung zu den Ergebnissen der Diversity-Befragung am 21.05.2021

Teilnehmende: Wiebke Falk (Durchführung der Studie)

Ramona Herrmann (IO, Migrationshintergrund)

Jörg Wendorff (fgh, Kinder / Betreuungsaufgaben)

Annerose Siebert (Beeinträchtigungen)

Marlene Haupt (Antidiskriminierung)

Christine Lauer (Referentin Gleichstellung)

Sebastian Mauser (Prorektorat Studium, Lehre, QW)

Michael Pfeiffer (Öffentlichkeitsarbeit)

Thomas Schreier-Alt (Gleichstellungsbeauftragter)

Diversity als Chance für die Hochschule und die Studierenden

Wie wollen wir die RWU gestalten, damit Diversity die Hochschule bereichert statt behindert?

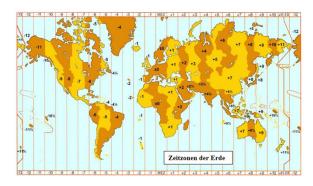
Menschen mit Diversity-Merkmalen ermöglichen eine realitätsnahe Hochschulausbildung:



Elon Musk: Asperger-Syndrom



Internationale Projektteams mit Kultur- und Sprachbarrieren



Zeitlich asynchrone Projektbearbeitung Homeoffice-Arbeitsplätze

Handlungsbedarfe zur Förderung einer "diversitätsbewussten Hochschulkultur"

- → Bessere Sichtbarkeit der Vielfalt und Bekennung zu Offenheit,
 Wertschätzung und Nichtdiskriminierung, inkl. Verfolgung von Verletzungen der Leitprinzipien
- → **Bewusstsein** dafür erhöhen, dass Beeinträchtigungen sichtbar und unsichtbar sein können
- → Verbesserung der Integration und des interkulturellen Austausches, mehr positive Wertschätzung und Nutzbarmachung kultureller Vielfalt
- → Wie können diversitätsberücksichtigende Strukturen und ein diversitätsbewusste Kultur weiterentwickelt werden?

Ausblick 2021:

- 20.10.2021: Mittwochsseminar zu Diversity
 - (Lena Balk, Transgender, zahlreiche Veröffentlichungen, Beratung von kmU's...)
- WS21/22: Workshop "Berufseinstieg für Ingenieurinnen" mit Angebot für LGBT+ Menschen
- SS21: Erarbeitung einer GO mit erweiterten Aufgaben hinsichtlich Diversity



Gleichstellungsforschung 2020

Pandemiebedingt hat sich die Gleichstellung mit der Frage beschäftigt, welche Auswirkungen die Corona-Krise auf die Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland hat.

- Themenheft der Zeitschrift "Sozialer Fortschritt"
 Haupt, Marlene; Lind, Viola:
 "Gleichstellung in der Krise Eine vergleichende Analyse der Auswirkungen der CoronaPandemie auf die Gleichstellung der Geschlechter in Schweden und Deutschland"
- Friedrich-Ebert-Stiftung
 Haupt, Marlene; Hofmann, Sandra; Lind, Viola:
 "Ein Schritt vorwärts, zwei Schritte zurück? Corona in Deutschland aus der Genderperspektive:
 ein Überblick über verfügbare Forschungsergebnisse", Berlin, 2020
 Untersucht wurden die Dimensionen Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
 staatliche Hilfs- und Unterstützungsangebote, psychische Belastung und Zufriedenheit sowie
 die Zusammensetzung von Krisenstäben und Expert:innenrunden.



Zusammenfassender Ausblick auf 2021

- Festschreibung von Maßnahmen der Gleichstellung im Berufungsleitfaden (Funktionsbeschreibungen, aktive Rekrutierung von Bewerberinnen,...),
- Fortbildung zur Rolle der Gleichstellung in Berufungskommissionen und Peer Audits,
- Untersuchung des professoralen "gender pay gaps" (Leistungszulagen)
 Untersuchung der Einstufung in Sekretariaten
- Vortrag "Diversity" im Rahmen des Mittwochseminars
- Workshop "Berufseinstieg für Ingenieurinnen" (zuletzt 2019),
 2021 mit erweitertem Angebot für LGBT+ Menschen
- Geschäftsordnung für die Gleichstellung evtl. mit erweiterten Diversity-Aufgaben



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!



Doggenriedstraße 88250 Weingarten



Postfach 3022 88216 Weingarten



www.rwu.de info@rwu.de