

Gender Equality Plan Hochschule Fresenius

2022

Verabschiedet durch das Präsidium der Hochschule Fresenius
am 31.08.2022

Inhaltsverzeichnis

1. PRÄAMBEL	3
2. BEKENNTNIS ZU DIVERSITÄT UND GLEICHSTELLUNG	3
3. MAßNAHMEN UND RESSOURCEN	5
3a. Gleichstellungsbeauftragte und Meldestrukturen	5
3c. Familiengerechte Rahmenbedingungen	7
4. GLEICHSTELLUNG IN STUDIUM, LEHRE UND FORSCHUNG ..	9
5. DATENERHEBUNG UND MONITORING	10
6. WORKSHOPS UND TRAININGS	11
7. AUSBLICK	12

1. PRÄAMBEL

Die Hochschule Fresenius entwickelte sich aus dem 1848 von Carl Remigius Fresenius begründeten Chemischen Laboratorium Fresenius und blickt auf eine lange Bildungstradition in privater Trägerschaft in Deutschland zurück. Sie ist damit die älteste Bildungsinstitution dieser Art im Bereich Chemie. Im Sinn ihres Gründers Carl Remigius Fresenius verbindet sie Lehre, Forschung und Praxis. Der Name Fresenius steht für praxisorientierte Lehre mit dazu eng verknüpfter angewandter Forschung und Entwicklung. Dies gilt für den traditionsreichen Fachbereich Chemie & Biologie ebenso wie für die beiden 1997/98 neu eingerichteten Fachbereiche Gesundheit & Soziales und Wirtschaft & Medien sowie für den 2013 integrierten, neuen Fachbereich Design und den 2015 neu gegründeten Fachbereich onlineplus für Fern- und Online-Studiengänge. Die Hochschule agiert im Lichte ihrer Historie gleichzeitig nachhaltig wie auch innovativ in der Gestaltung von Bildungsangeboten, die dem künftigen Arbeitsmarkt und der Gesellschaft dienlich sind. Auf dieser Basis, in Abstimmung mit den Praxispartnern und im Dialog mit Verbänden, Ehemaligen und Studierenden entwickelt die Hochschule Fresenius ihre Leistungsangebote und ihre strategische Ausrichtung kontinuierlich weiter.

Dies vorausgeschickt, lautet der Leitspruch der Hochschule Fresenius für ihre wesentlichen Aufgaben: „Praxisnah lehren und forschen, Internationalität leben, Studierende begleiten, fordern und fördern!“

2. BEKENNTNIS ZU DIVERSITÄT UND GLEICHSTELLUNG

Die Hochschule Fresenius setzt sich gezielt und aktiv für Vielfalt und ein offenes, wertschätzendes Miteinander aller Menschen ein, die unter ihrem Dach gemeinsam lehren, lernen, forschen, Prozesse verwalten und mitgestalten. Sie fördert eine Atmosphäre, in der Diversität, Individualität und Perspektivenvielfalt als kreative Ressourcen willkommen sind.

Die Hochschule versteht sich als diskriminierungsfreier Raum.

Sie unterstützt Maßnahmen zur Förderung der Sensibilität im Umgang mit unterschiedlichen sozialen Hintergründen und Lebensentwürfen ebenso wie angewandte Forschungsprojekte, die sich mit Diversity auseinandersetzen.

Die Hochschule steht für eine Organisations- und Führungskultur, die Vielfalt und Offenheit für Neues ausdrücklich begrüßt. Sie sorgt für eine den Talenten angemessene Nachwuchsförderung.

Die Hochschule ermöglicht familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten. Sie sieht sich in der Verantwortung, familienfreundliche Beratungs- und Unterstützungsangebote anzubieten, die der Mitarbeiterschaft sowohl das Arbeiten mit Kind als auch z. B. die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger erleichtern.

Die Hochschule schafft transparente und chancengerechte Verfahren bei der Vergabe von Stellen, Gremiensitzen und Fördermaßnahmen. Alle Hochschulmitglieder können unabhängig von Merkmalen wie Alter, Herkunft, Religion, Geschlecht, sexueller Identität bzw. Orientierung oder besonderen Bedürfnissen ihre Potenziale für die Entwicklung unserer Organisation unterschiedslos einbringen.

Es wird Wert darauf gelegt, allen Studierenden chancengleichen Zugang zu unseren Angeboten zu gewährleisten und Bildungsmobilität zu ermöglichen. Die Hochschule arbeitet kontinuierlich daran, ihre Lehrangebote unterschiedslos allen Interessentengruppen zugänglich zu machen.

Zeitgemäße flexible Lernangebote erleichtern Studierenden in unterschiedlichen Phasen der Lebens- und Familienplanung die erfolgreiche Teilnahme an den Programmen der Hochschule, flankiert durch Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.

Es ist ein Anliegen, die Studierenden in Lehrveranstaltungen und extracurricularen Angeboten konsequent für Diversity-Themen zu sensibilisieren und so auf ein wertebasiertes, ethisch verantwortungsbewusstes berufliches Handeln und auf die Vertretung dieser vermittelten Haltung in gesellschaftlicher Teilhabe vorzubereiten.

3. MAßNAHMEN UND RESSOURCEN

Die Hochschule Fresenius ergreift verschiedene Maßnahmen für eine chancengerechte Organisationsstruktur und stellt hierfür verschiedene Ressourcen und Anlaufstellen zur Verfügung.

3a. Gleichstellungsbeauftragte und Meldestrukturen

Die Hochschule verfügt an ihren verschiedenen Standorten über Gleichstellungsbeauftragte. Diese sind Anlauf- und Beratungsstelle sowohl für Studierende als auch für Mitarbeitende. U.a. beraten die Gleichstellungsbeauftragten zu geltenden Regelungen zum Thema Mutterschutz und Elternzeit sowie weitere arbeitsrechtliche Aspekte, die sich auf eine der sechs Diversity Dimensionen beziehen. Ebenso beraten sie zum Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie. Zudem sind sie Anlaufstelle bei Diskriminierungsfällen und beraten bei Fortbildungsbedarf in Bereichen der Gleichstellung. Zudem unterstützen sie zusammen mit den Behindertenbeauftragten Studierende sowie Mitarbeitende mit physischen und psychischen Beeinträchtigungen.

Ebenso gibt es an den Standorten Ansprechpersonen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), an denen offizielle Beschwerden eingegeben werden können. Ungeachtet dessen haben Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, sich an die speziellen Anlaufstellen der Hochschule bzw. ihrer jeweilige Gesellschaft zu wenden.

3b. Geschlechterförderung und -entwicklung

Die Hochschule Fresenius berücksichtigt Personen jeglichen Geschlechts angemessen in den Auswahlentscheidungen. Dies betrifft alle in der Hochschule befindlichen und zu besetzenden Tätigkeiten. Die Gewinnung qualifizierter Professor:innen stellt für die Hochschule ein zentrales Instrument ihrer Entwicklungsplanung dar. Daher ist sie bemüht, die Stellen des akademischen Personals in Übereinstimmung

mit ihrer Budgetplanung nach Möglichkeit dauerhaft und gleichberechtigt zu besetzen.

Gemäß §1 der Berufungsordnung der Hochschule Fresenius vom 19.01.2022 wird die Berufung durch ein Auswahlverfahren der Berufungskommission vorbereitet. Dem Berufungsverfahren geht eine öffentliche Ausschreibung voraus. Bereits innerhalb der öffentlichen Ausschreibung wird auf eine gendergerechte Ansprache der Bewerber:innen geachtet und somit eine gleichstellungsgerechte Grundlage für die Besetzung des akademischen Personals geschaffen. Wenn es die Natur der Stelle zulässt, wird die Formulierung „in Voll- oder Teilzeit“ verwendet, um von vornherein auch Bewerbungen etwa von Bewerber:innen mit Kindern möglich zu machen. Des Weiteren ist bei der Bestimmung der Berufungskommission durch die:den zuständige:n Dekan:in auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.

Durch regelmäßig stattfindende Mitarbeitendengespräche werden die individuellen Entwicklungsperspektiven und die damit verbundenen Weiterbildungsmaßnahmen der Mitarbeitenden besprochen und die weiteren Schritte definiert. Hierbei sind Chancengleichheiten für alle Geschlechter zu schaffen und zu berücksichtigen. Damit verfolgt die Hochschule Fresenius das Ziel, eine Gleichverteilung der Geschlechter innerhalb der verschiedenen Hierarchieebenen zu schaffen und ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in den Leitungspositionen herzustellen.

Das Bestreben der Hochschule Fresenius, sowohl die wissenschaftlichen als auch die die verwaltungsbezogenen Tätigkeitsbereiche gleichberechtigt zu besetzen, wird durch eine fortlaufende Beobachtung der Bewerber:innen-Situation und der Neueinstellungen nachgehalten. Somit verfolgt die Hochschule Fresenius eine Gleichstellungsstrategie bei der Einstellung und Förderung von Nachwuchswissenschaftler:innen und Verwaltungsmitarbeiter:innen.

Durch die Zusendung interner Stellenausschreibungen innerhalb der Hochschule Fresenius gem. GmbH und der Veröffentlichungen von internen Stellenausschreibungen innerhalb der gesamten COGNOS AG

wird eine Zugänglichkeit für alle Mitarbeitenden gewährleistet und die Entwicklung innerhalb der Gesellschaft gefördert.

Zur Schaffung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in allen Tätigkeitsbereichen der Hochschule ist bei der Formulierung der Stellenausschreibungen darauf zu achten, dass sich alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen und keine vermeintliche Bevorzugung bestimmter Geschlechter entsteht.

3c. Familiengerechte Rahmenbedingungen

Um allen Mitarbeitenden chancengleiche Arbeitsbedingungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu bieten, schafft die Hochschule Rahmenbedingungen, um in allen individuellen Lebenssituationen zu unterstützen. Hierfür stellt die Hochschule folgende Rahmenbedingungen und Ressourcen zur Verfügung.

Pme Familienservice

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie kooperiert die COGNOS AG seit Januar 2019 mit dem pme Familienservice. Der pme-Familienservice ist vor allem Ansprechpartner für die Themenbereiche Kinderbetreuung, Lebenslagen-Coaching sowie Homecare-/Elder-Care. Neben individueller Beratung umfasst der Service auch Hilfe bei der Organisation von Plätzen in Kindertageseinrichtungen, bei ambulanten Diensten oder Pflegeheimen.

Darüber hinaus verfolgt die Hochschule das Ziel, Rahmenbedingungen anzubieten, die allen Geschlechtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert. Berücksichtigt werden dabei Mobile Working Möglichkeiten, Teilzeitmodelle und die damit verbundenen Work-Life-Balance für alle Mitarbeiter:innen.

Mobile Working

Gemäß bestehender (Betriebs-)Vereinbarungen der Hochschule Fresenius wird allen Mitarbeiter:innen der Gesellschaft eine Regelung für mobiles Arbeiten ermöglicht. Alle Mitarbeiter:innen haben das

Recht zur Teilnahme am mobilen Arbeiten. Die Teilnahme am mobilen Arbeiten ist für die Mitarbeiter:innen freiwillig. In Absprache mit den Vorgesetzten kann für jedes Tätigkeitsfeld und jede:n Mitarbeitende:n eine personalisierte Mobile Working-Lösung erzielt werden. Mitarbeitende werden vor Aufnahme der mobilen Arbeit durch die Trägerin über Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen beraten. Die Beratung umfasst u.a. ergonomische Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsplätze nach den jeweils aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen sowie die wesentlichen Aspekte der Bildschirmarbeit nach der Arbeitsstättenverordnung. Im bereits erwähnten regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen werden die Erfahrungen mit dem mobilen Arbeiten und mögliche Anpassungen zum Gegenstand gemacht. Des Weiteren verpflichtet sich die Trägerin im Rahmen der Betriebsvereinbarung, die Mitarbeitenden regelmäßig zu befragen, ob die Rahmenbedingungen, die die Betriebsvereinbarung für mobiles Arbeiten vorsieht, und die tatsächliche Umsetzung adäquat sind.

Teilzeitmodelle

Neben der Möglichkeit des mobilen Arbeitens verfolgt die Hochschule das Ziel, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle zu schaffen und dabei die unterschiedlichen Lebensphasen ihrer Mitarbeitenden zu begleiten und zu berücksichtigen. Hierbei wird durch einen Dialog mit den Vorgesetzten, etwa im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendengespräche, die Möglichkeit geschaffen, Stundenreduktionen und -aufstockungen in Abhängigkeit der Lebensphase und Bedürfnislage einzurichten. Damit möchte die Hochschule eine Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung für ihre Mitarbeitenden schaffen, um auf besondere Lebenssituationen und Bedürfnisse reagieren zu können, beispielsweise bei der Übernahme von Pflegeaufgaben im familiären Umfeld.

Die oben erwähnten Mobile Working Lösungen greifen auch innerhalb der Teilzeitmodelle und ermöglichen damit eine größtmögliche Flexibilität für alle Mitarbeitenden.

Die Hochschule verfolgt das Ziel, auch im Bereich der Leitungsfunktionen Führung in Teilzeit zu verwirklichen. Dabei wird bei allen Besetzungen von Leitungspositionen besonders die Qualifizierung der Bewerber:innen fokussiert und neue Modelle wie Jobsharing in Besetzungsüberlegungen einbezogen.

Work-Life-Balance

Mit den beschriebenen Modellen zur Arbeitszeit- und -ort strebt die Hochschule eine umfängliche Work-Life-Balance für alle Mitarbeitenden an. Neben den flexiblen Arbeitszeitmodellen möchte die Hochschule auch den Ausgleich der Mitarbeitenden in der Freizeit unterstützen und stellt Kooperationen im Sportbereich zur Verfügung. Über verschiedene Benefit-Optionen haben alle Mitarbeitenden Zugriff auf besondere Tarife in Fitnessstudios und Sonderrabatte auf Freizeitaktivitäten und Veranstaltungen.

4. GLEICHSTELLUNG IN STUDIUM, LEHRE UND FORSCHUNG

Gemäß ihres Leitbilds empfindet die Hochschule Unterschiede als Bereicherung, schätzt und fördert Diversität und formt aus unterschiedlichen Positionen, Denk- und Handlungsweisen interkulturelle Vielfalt für ihre Mitarbeitenden und ihre Studierenden.

Die Hochschule Fresenius verfügt über langjährige Erfahrung in der Förderung lebenslangen Lernens. Von der akademischen Erstausbildung über berufsbegleitende Studiengänge bis zu Masterstudiengängen, Weiterbildungskonzepten und Kooperationen zur Promotion finden alle unsere Studierenden Bildungsangebote in Form flexibler Bausteine. Sie ermöglichen es ihnen, persönliche Entwicklungsziele zu erreichen.

Durch unterschiedliche Zeit- und Gebührenmodelle, die auch innerhalb des laufenden Studiums gewechselt werden können, bietet die Hochschule Studierenden jeglicher Lebens- und Familiensituationen eine Zugangsmöglichkeit zum Studium an.

Im allgemeine Teil der Studien- und Prüfungsordnung der Hochschule Fresenius werden unter § 22 Nachteilsausgleich, Mutterschutz und Elternzeit für Studierende geregelt. Aus der Nichtteilnahme erwachsen keine rechtlichen Verpflichtungen. Studierende mit körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen können einen Nachteilsausgleich erwirken, ebenso gilt dies entsprechend bei Pflege und Betreuung eines erkrankten Kindes oder von pflegebedürftigen Angehörigen. Für schwangere oder stillende Studierende ist die Teilnahme an Studienveranstaltungen und Prüfungen nicht verpflichtend. Das Mutterschutzgesetz und das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz finden entsprechende Anwendung. Prüfungsordnungen sind über die internen Plattformen der Hochschule zugänglich. Zudem können sich die Studierenden von den Gleichstellungs- und Behindertenbeauftragten beraten lassen.

Um Studierende bei Problemen zusätzlich zu unterstützen, bietet die Hochschule Fresenius psychosoziale Beratungen an, die für die Studierenden kostenfrei und niedrigschwellig zugänglich sind. Darüber hinaus stehen den Studierenden Vertrauensdozierende und Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung, wenn diese problematische, übergreifige oder diskriminierende Situationen erfahren.

Für eine gleichberechtigte Ansprache aller Studierenden und Mitarbeiter:innen verwendet die Hochschule Fresenius in ihrer offiziellen Kommunikation geschlechtsneutrale Sprache. Ebenso wird alle Dozierenden empfohlen, in ihren Vorlesungen auf eine geschlechtsneutrale Ansprache zu achten. Die Hochschule stellt hierfür einen Leitfaden zur Verfügung, der über die internen Plattformen aufgerufen werden kann.

5. DATENERHEBUNG UND MONITORING

Über das Hochschulverwaltungsprogramm werden Kennzahlen zur Geschlechterverteilung und zu den Herkunftsländern der Studieren-

den erhoben und ausgewertet. Das International Office der Hochschule Fresenius monitort die Entwicklung der internationalen Studierenden und zieht daraus Rückschlüsse für die benötigten Informationen und Betreuungsbedarfe der Incomings, um ihnen bestmögliche Inklusionsmöglichkeiten an der Hochschule zu bieten.

Zweimal jährlich erhebt das Präsidium Kennzahlen zur Personalentwicklung. Hier sollen künftig auch gezielte Kennzahlen bzgl. der Geschlechteraufteilung mit erhoben werden, um insbesondere die Entwicklung von weiblich gelesenen Personen in Führungspositionen und in der Professor:innenschaft zu monitoren und bestehende Maßnahmen gezielt hieran anpassen zu können bzw. weitere Maßnahmen in Bereichen, in denen ein Geschlecht stark überwiegt, zu ergreifen.

6. WORKSHOPS UND TRAININGS

Die Hochschule Fresenius bietet Studierenden verschiedene Workshops und Gastvorträge an, um speziell weiblich gelesenen Studierenden Unterstützung in Bereichen zu geben, wo nach wie vor bewusste wie unbewusste Ungleichbehandlung stattfindet. Innerhalb der Abteilung „Career Development“ werden Workshops und Karrieretrainings spezifisch für weibliche gelesene Studierende angeboten. Hierunter fallen z.B. Workshops zu Karriereberatung oder zur Vermeidung von „unconscious bias“ (i.e. unbewussten Stereotypen, bei zum Beispiel Bewerbungs- und Auswahlverfahren oder Leistungsbeurteilungen). Ebenso gibt es gezielte Angebote zur Beratung und Förderung von Gründerinnen. Dabei steht im Fokus, das Selbstvertrauen von weiblich gelesenen Personen zu steigern und ihnen die Entwicklungsmöglichkeiten für den weiteren beruflichen Werdegang aufzuzeigen.

Für Mitarbeitende veranstaltet die Hochschule Workshops zum Thema Diversity, wo u.a. ein besseres Verständnis für die Thematik, die dahinterstehenden Problematiken und die Umsetzung im Arbeitsalltag

und in der Vorlesungssituation geschaffen werden soll. Ebenso werden durch Events wie den Diversity Day Aufmerksamkeit und Aufklärung bei allen Mitarbeiter:innen der Hochschule geschaffen.

Zukünftig soll das Schulungsangebot für Studierende und Mitarbeitende noch stärker ausgebaut werden. Hierfür werden gezielt Daten erhoben, um die bestehenden Bedarfe zu ermitteln und das Fortbildungsangebot für alle Hochschulangehörigen zu verbessern und auszuweiten. Ebenso ist eine kollegiale Fallberatung geplant.

7. AUSBLICK

Insgesamt wird die Hochschule Fresenius die bereits bestehenden Infrastrukturen, Beratungsangebote und Maßnahmen noch weiter professionalisieren. Konkret soll der Beratungsbereich für Studierende (psychosoziale Beratung, Vertrauensdozierende, Gleichstellungs- und Behindertenbeauftragte) noch besser koordiniert und vernetzt werden, sodass noch stärker auf die Bedürfnisse der Studierenden eingegangen werden kann. Damit einhergehend sollen die Beratungsangebote und Fortbildungen für Mitarbeitende ausgeweitet werden.

Das Kennzahlenmonitoring soll einen stärkeren Fokus auf Geschlechterdifferenzierung erhalten, sodass in Bereichen, in denen der Anteil eines Geschlechts deutlich überwiegt, gezielt Maßnahmen für ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geschaffen werden kann. Darüber hinaus steht die Hochschule Fresenius für Vielfalt jenseits des Geschlechts, wodurch auch der Anteil von Personen unterschiedlicher Herkunft, Altersspannen und körperlicher Konstitutionen noch stärker ausgebaut werden soll.