

Gleichstellungsplan der Hochschule Rhein-Waal für die Jahre 2024–2029

Kleve/Kamp-Lintfort, Oktober 2024

Der vorliegende Gleichstellungsplan basiert auf dem Datenstand von Dezember 2023. Die mittelfristigen Veränderungen z.B. der Studierendenzahlen und -verhältnisse durch die Corona-Pandemie sind inzwischen erkennbar und lassen erste Schlüsse auf mögliche langfristige Veränderungen zu. Entsprechend der nun vorliegenden Datengrundlage wurde der Gleichstellungsplan an den neuen Status Quo angepasst.

Inhaltsverzeichnis

Präambel	6
1. Bestandsaufnahme und -analyse der Gleichstellungsarbeit und -struktur	9
1.1. Zur Struktur der Gleichstellung an der HSRW.....	9
1.1. Bisherige personalpolitische Maßnahmen.....	11
1.2. Weitere strategische und operative Maßnahmen	12
2. Bestandsaufnahme und -analyse der personellen Struktur	15
2.1. Leitungsebene	17
2.2. Gremienbesetzung	17
2.3. Professuren	17
2.4. Beschäftigte in Technik und Verwaltung	18
2.5. Wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal in den Fakultäten.....	18
2.6. Wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal im Präsidium und in den zentralen Einrichtungen	20
2.7. Studierende	20
3. Stärken-Schwächen-Analyse	23
3.1. Handlungsfeld A: Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit	23
3.2. Handlungsfeld B: Personal	25
3.3. Handlungsfeld C: Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf.....	28
3.4. Handlungsfeld D: Geschlechtergerechtes Studium.....	31
4. Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung an der Hochschule Rhein-Waal.....	32
4.1. A – Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit	32
4.1.1. Ziel A1 – Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Gleichstellungsaufgaben sowie der gesetzlichen Grundlagen	32
4.1.2. Ziel A2 – Stärkung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	33
4.1.3. Ziel A3 – Auf- und Ausbau Wissensmanagement zum Thema Gleichstellung	35
4.1.4. Ziel A4 – Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und Kommissionen	37
4.1.5. Ziel A5 – Konsequente Nutzung geschlechtergerechter Sprache in Wort und Bild	39
4.2. B – Personal	39
4.2.1. B1 – Standardisierte Integration von Gleichstellungsaspekten in sämtlichen Personalauswahlverfahren	39
4.2.2. Ziel B2 – Erhöhung der Frauenquote unter den Professuren und Wissenschaftlichen Mitarbeitenden	42
4.2.3. Ziel B3 – Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	44
4.2.4. Ziel B4 – Fokussierung gleichstellungsrelevanter Themen in der Personalentwicklung	46
4.2.5. Ziel B5 – Erweiterung der Unterstützungsangebote für Mitarbeitende.....	47

4.3.	C – Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf.....	48
4.3.1.	Ziel C1 – Weitere strukturelle Verankerung der Familienfreundlichkeit an der HSRW	48
4.3.2.	Ziel C2 – Verbesserung der Beratungssituation zu Familienthemen	49
4.3.3.	Ziel C3 – Ausbau campusnaher Kinderbetreuung und finanzieller Unterstützung.....	50
4.3.4.	Ziel C4 – Weiterer Ausbau bedarfsorientierter Kinderbetreuung	51
4.3.5.	Ziel C5 – Verbesserung der Vereinbarkeit in Studium und Beruf.....	52
4.4.	D – Geschlechtergerechtes Studium	54
5.	Anforderungen an die Gleichstellungspläne.....	55
6.	Berichtspflicht und Fortschreibung	56
	Quellenverzeichnis	57
	Anhang	58
1.	Dezentraler Gleichstellungsplan der Verwaltung, der Bibliothek sowie der Stabsstellen und Unterstützung des Kanzlers (Einheiten des Kanzlers) für die Jahre 2024–2029	58
	Präambel	58
1.1.	Bestandsaufnahme.....	59
1.2.	Fazit zu den bisherigen Zielen der Einheiten des Kanzlers.....	61
1.3.	Zielformulierung	62
1.4.	Gleichstellungsmaßnahmen	63
2.	Dezentraler Gleichstellungsplan der der Fakultät Technologie & Bionik der Hochschule Rhein Waal für die Jahre 2024–2029.....	65
	Präambel	65
2.1.	Bestandsaufnahme und -analyse der personellen Struktur.....	66
2.2.	Ziele und Maßnahmen der dezentralen Gleichstellung der Fakultät Technologie & Bionik	68
3.	Dezentraler Gleichstellungsplan der der Fakultät Life Sciences der Hochschule Rhein Waal für die Jahre 2024–2029	71
4.	Dezentraler Gleichstellungsplan Fakultät Gesellschaft und Ökonomie der Hochschule Rhein-Waal 2024–2029	75
	Präambel	75
4.1.	Bestandsaufnahme.....	75
4.1.1.	Strukturelle und strategische Verankerung der Gleichstellung	75
4.1.2.	Analyse der personellen Struktur	76
4.1.3.	Prognose der zu besetzenden Stellen sowie möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen	80
4.2.	Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung an der Fakultät.....	81
4.2.1.	Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit und Förderung der Partizipation von Frauen.....	82
4.2.2.	Personal	83
4.2.3.	Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf	85
4.2.4.	Geschlechtergerechtes Studium	88

4.3. Berichtspflicht und Fortschreibung	89
5. Dezentraler Gleichstellungsplan der Fakultät Kommunikation & Umwelt der Hochschule Rhein-Waal für die Jahre 2024–2029	90
Präambel	90
5.1. Bestandsaufnahme und -analyse der personellen Struktur.....	91
5.2. Ziele und Maßnahmen der dezentralen Gleichstellung der Fakultät Kommunikation & Umwelt93	
5.3. Budgetverteilung.....	98

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Gleichstellungsakteur*innen an der Hochschule Rhein-Waal.....	10
Abbildung 2 Befristungsquote bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach Geschlecht .	18
Abbildung 3 Beschäftigte der Fakultäten in VZÄ.....	19
Abbildung 4 Verteilung der Studierenden nach Geschlecht und Herkunft.....	21
Abbildung 5 Verhältnis weiblicher zu männlichen Studierenden [Veränderung zu Vorperiode] .	22

Inhaltsverzeichnis Anhang

1. Dezentraler Gleichstellungsplan der Verwaltung, der Bibliothek sowie der Stabsstellen und Unterstützung des Kanzlers (Einheiten des Kanzlers) für die Jahre 2024–2029.....	58
Präambel	58
1.1. Bestandsaufnahme.....	59
1.2. Fazit zu den bisherigen Zielen der Einheiten des Kanzlers.....	61
1.3. Zielformulierung.....	62
1.4. Gleichstellungsmaßnahmen	63
2. Dezentraler Gleichstellungsplan der der Fakultät Technologie & Bionik der Hochschule Rhein Waal für die Jahre 2024–2029.....	65
Präambel	65
2.1. Bestandsaufnahme und -analyse der personellen Struktur.....	66
2.2. Ziele und Maßnahmen der dezentralen Gleichstellung der Fakultät Technologie & Bionik	68
3. Dezentraler Gleichstellungsplan der der Fakultät Life Sciences der Hochschule Rhein Waal für die Jahre 2024–2029	71
4. Dezentraler Gleichstellungsplan Fakultät Gesellschaft und Ökonomie der Hochschule Rhein-Waal 2024–2029	75
Präambel	75
4.1. Bestandsaufnahme.....	75
4.1.1. Strukturelle und strategische Verankerung der Gleichstellung	75
4.1.2. Analyse der personellen Struktur	76

4.1.3.	Prognose der zu besetzenden Stellen sowie möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen	80
4.2.	Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung an der Fakultät.....	81
4.2.1.	Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit und Förderung der Partizipation von Frauen.....	82
4.2.2.	Personal	83
4.2.3.	Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf	85
4.2.4.	Geschlechtergerechtes Studium	88
4.3.	Berichtspflicht und Fortschreibung	89
5.	Dezentraler Gleichstellungsplan der Fakultät Kommunikation & Umwelt der Hochschule Rhein-Waal für die Jahre 2024–2029	90
	Präambel	90
5.1.	Bestandsaufnahme und -analyse der personellen Struktur.....	91
5.2.	Ziele und Maßnahmen der dezentralen Gleichstellung der Fakultät Kommunikation & Umwelt ⁹³	
5.3.	Budgetverteilung.....	98

Abbildungsverzeichnis Anhang

Anhang Abbildung 1	Übersicht über die Beschäftigten der Einheiten des Kanzlers.....	59
Anhang Abbildung 2	Alterspyramide der Einheiten des Kanzlers in VZÄ.....	60
Anhang Abbildung 3	Teilzeitquote in den Einheiten des Kanzlers nach Köpfen.....	60
Anhang Abbildung 4	Leitungspositionen Einheiten des Kanzlers (* zwei Stellen sind zum Stichtag 01.12.2023 nicht besetzt).....	61
Anhang Abbildung 5	Übersicht über Beschäftigte an der Fakultät. Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage der Zahlen aus dem Controlling, Stand: Juni 2024.	77
Anhang Abbildung 6	Übersicht über Studierende an der Fakultät. Quelle: Studiengangsberichte, Akademisches Jahr 2024.....	79
Anhang Abbildung 7	Frauenanteile nach Studiengang Fakultät Kommunikation und Umwelt (Stand 01.12.2023)	92

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 2023/24 studieren rund 6400 Studierende in 26 Bachelor- und 11 Masterstudiengängen an den zwei Standorten Kleve und Kamp-Lintfort in vier Fakultäten. Größte Fakultät ist aktuell die Fakultät Kommunikation und Umwelt mit einem Anteil von 35 Prozent der Studierenden, dahinter folgt Gesellschaft und Ökonomie mit 27 Prozent. In den beiden kleineren Fakultäten der Hochschule, Technologie und Bionik sowie Life Sciences sind 21 bzw. 16 Prozent der Studierenden eingeschrieben. Hervorzuheben ist, dass der Großteil der Studiengänge den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zuzuordnen sind, obwohl durch die Fakultäten Gesellschaft und Ökonomie sowie Kommunikation und Umwelt auch ein vergleichsweise hoher Anteil an wirtschafts- und gesellschaftswissenschaftlichen Fächern vertreten ist.

Das Studienangebot ist interdisziplinär und international ausgerichtet, wobei nicht zuletzt das hohe Angebot an englischsprachigen Studiengängen zur internationalen Attraktivität der HSRW beiträgt: von den insgesamt 37 Studiengängen werden 27 in englischer und 10 in deutscher Sprache gelehrt. Diese internationale Attraktivität drückt sich auch in den konstant, hohen Einschreibezahlen von internationalen Studierenden aus, die in der Zeit vor Corona bei rund 800 Einschreibungen je Studienjahr lag, infolge der Corona-Pandemie auf rund 500 Einschreibungen pro Studienjahr gesunken ist und sich in den letzten beiden Studienjahren wieder auf dem Niveau vor Corona eingependelt hat. Im Studienjahr 2023/2024 stammt knapp über die Hälfte der eingeschriebenen Studierenden (52 %) aus dem internationalen Ausland, wovon 16% aus dem europäischen bzw. 36% außereuropäischen Ausland stammen.

Die Hochschule hat zu 43 % weibliche Studierende. Seit dem Jahr 2019 – nach Inkrafttreten des neuen Personenstandsgesetzes – können sich Studierende auch als ‚divers‘ einschreiben oder die Kategorie offen lassen. Von dieser Möglichkeit ist bis dato auch durchaus Gebrauch gemacht worden. Aufgrund der geringen Fallzahlen werden keine Zahlen in den Bericht aufgenommen werden, da eine statistische Erhebung aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich ist. Das Landesgleichstellungsgesetz hat sich mit der Novellierung des Personenstandsgesetzes nicht geändert; der Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten bleibt somit aus gesetzlicher Sicht der gleiche.

Die Hochschule-Rhein-Waal lässt sich zusammenfassend als eine sehr diverse, heterogene und interdisziplinäre Hochschule beschreiben, die gerade dadurch ihren Innovationscharakter gewinnt. Ein hohes Maß an Diversität verlangt nach gegenseitigem Respekt und Toleranz, aber auch nach strukturellen Maßnahmen, um Chancengleichheit und eine diskriminierungsfreie Forschungs- und Arbeitsatmosphäre zu gewährleisten. Die Gleichstellung der Geschlechter ist dabei integraler Bestandteil der Herstellung von Chancengleichheit an der Hochschule Rhein-Waal. Die Selbstverpflichtung zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter geht dabei über den gesetzlichen Auftrag hinaus. Viele der im Gleichstellungsplan 2020–2023 anvisierten Ziele und Maßnahmen konnten während dessen Laufzeit bereits umgesetzt werden (vgl. Gleichstellungsbericht 2020–2023), so dass etliche Gleichstellungsangebote während dieser Zeit auf- und weiter ausgebaut werden konnten und das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit im Bereich der

Personal- und Organisationsentwicklung inzwischen konsequenter umgesetzt wird. Gleichstellung von allen Geschlechtern wird an der Hochschule Rhein-Waal als eine Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming verstanden; dementsprechend wurde das Thema Gleichstellung im Rahmen des HEP 2023 als Querschnittsthema verstanden und ist in allen 10 Arbeitsgruppen vertreten.

Für die Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplans steht die Hochschule vor der Herausforderung die geschaffenen Angebote im Bereich Gleichstellung zu verstetigen und weiter auszubauen. Gleichzeitig soll das Thema Chancengleichheit noch stärker in den Fokus genommen werden, so dass allen Studierenden und Mitarbeitenden der HSRW ein gleichberechtigter Zugang zu Bildungs- und Karrieremöglichkeiten offen steht, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, Alter, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung. Ein Baustein in diesem Kontext ist die Schaffung von Schwerpunktprofessuren im Themenfeld Gleichstellung/Teilhabe/Diversität/ Inklusion sowie begleitende Forschung zum Thema Chancengleichheit.

Weiterhin steht die Förderung der Familienfreundlichkeit durch die kontinuierliche Fortsetzung des "Audits familien-gerechte Hochschule" und die Umsetzung der Maßnahmen im Vordergrund der Arbeit der Gleichstellung.

Der Gleichstellungsplan der Hochschule Rhein-Waal setzt sich zusammen aus dem vorliegenden zentralen Gleichstellungsplan, den dezentralen Gleichstellungsplänen der einzelnen Fakultäten und dem Gleichstellungsplan der Hochschulverwaltung. Grundlage dieses zentralen Gleichstellungsplans sind das Grundgesetz, insbesondere Art. 3, sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 9. November 1999. Ergänzende Grundlage stellt das Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen in der Fassung des Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes vom 12.07.2019 (Hochschulgesetz NRW) dar.

1. Bestandsaufnahme und -analyse der Gleichstellungsarbeit und -struktur

1.1. Zur Struktur der Gleichstellung an der HSRW

Im Jahr 2012 wurde erstmalig eine geschlechterparitätische, achtköpfige Gleichstellungskommission gewählt. Diese setzt sich jeweils aus zwei Mitgliedern der Gruppe der Professor*innen, 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 und ihre Stellvertreterinnen beraten alle Organisationseinheiten und Gremien in jeder Angelegenheit der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Frauenförderung. Zudem stehen sie allen Studierenden und Beschäftigten als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung und machen auf Informationsangebote und Maßnahmen aufmerksam, welche die Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie unterstützen. Sie haben Informations- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien der akademischen Selbstverwaltung. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält ebenfalls Akteneinsicht in Prüfungsunterlagen (falls ein*e Student*in dies wünscht).

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen nehmen zudem regelmäßig an den Angeboten der LaKof NRW (Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen) und der BuKof (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.) teil, um sich über aktuelle gleichstellungspolitische Entwicklungen zu informieren und die Hochschule entsprechend zu vernetzen.

Jede Fakultät hat zudem eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und sollte ebenso eine Stellvertreterin haben (HG § 24 (3)). Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wirken in ihrer jeweiligen Fakultät auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages hin und sind dort Ansprechperson für alle Themen der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten betreuen weiterhin alle Stellenbesetzungsverfahren für wissenschaftliche Mitarbeitende und Mitarbeitende in Technik und Verwaltung in der eigenen Fakultät. Die Berufungsverfahren werden durch die zentralen Gleichstellungsbeauftragten betreut, auf Wunsch können die dezentralen ebenfalls beratend hinzugezogen werden. Die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten treffen sich regelmäßig, mindestens viermal im Jahr, um Strategien und Prozesse abzustimmen.

Seit Juli 2015 wird die strategische und operative Arbeit der Gleichstellung durch eine 75%ige Teilzeitstelle unterstützt, finanziert aus Mitteln des Landesprogramms Geschlechtergerechte Hochschule (seit 2019 Chancengerechte Hochschule). Im Jahr 2020 wurde diese als neu gegründete Stabsstelle Gleichstellung und Familienservice entfristet; ihre

Aufgaben bestehen zu 25 % aus der Betreuung des Audit familiengerechte Hochschule, 25 % Unterstützung im Bereich Gleichstellung sowie zu 25 % der Auf- und Ausbau des Familienservice zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit. Seit Oktober 2022 wurde die Stabsstelle zudem durch eine Assistenz mit 25 % VZÄ unterstützt. Die Stabsstelle und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Vertreterinnen werden zudem durch studentische Aushilfen unterstützt.

Im Zeitraum 2020-2023 war aufgrund von Personalwechseln im Bereich der Gleichstellung das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zeitweise kommissarisch mit einem geringen Stundenumfang besetzt. Die Neubesetzung der Stellen war für die Hochschule eine Herausforderung, so dass sich die Gleichstellungsarbeit während dieser Zeit aufgrund der knappen personellen Ressourcen vorrangig auf das operative Geschäft konzentriert hat und dadurch nicht alle der für den Zeitraum 2020-2023 geplanten Maßnahmen tatsächlich umgesetzt werden konnte.

Mit der Neubesetzung der Stelle der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Stellvertretung in 2024 wurde im Dialog mit dem Präsidium eine neue Struktur für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte erarbeitet, die den Bedarfen und Anforderungen dieser Stelle besser gerecht wird. Wesentliche Neuerung für die Amtszeit 2024-2028 ist, dass die zentrale Gleichstellungsbeauftragten nun als Job-Pairing Modell gestaltet werden kann, mit Freistellungsmöglichkeiten von bis zu 132 % eines VZÄ. Dementsprechend sind seit dem 01.04.2024 zwei zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Die Stelle der Assistenz kann nun mit 50% eines VZÄ im Vergleich zu vorher 25% unbefristet besetzt werden. Darüber hinaus wurde aus zentralen Mitteln ein Budget zur Verfügung gestellt, um erste konzeptuelle Teilschritte zur Realisierung einer weiteren WiMi-Stelle für die Stabsstelle zum Thema „Chancengleichheit“ zu ermöglichen. Durch diese Stelle soll wissenschaftliche Forschung zu den Themen „Gleichstellung“ und Chancengerechtigkeit“ sowie deren Transfer weiter vorangebracht werden.

*Abbildung 1 Gleichstellungsakteur*innen an der Hochschule Rhein-Waal*



Von September 2015 bis September 2019 war die Aufgabe der Gleichstellung mit dem Amt des Vizepräsidenten für Personal- und Organisationsentwicklung und Diversity verknüpft, seit 2019 nun mit dem Amt der Vizepräsidentin für Internationalisierung und Diversity. Das zentrale Gleichstellungsteam und die Vizepräsidentin arbeiten gemeinsam an der Schnittstelle Gleichstellung und Diversität. Die Erstellung der Gleichstellungsberichte sowie die Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes erfolgt entsprechend der neuen im 2022 verabschiedeten [Prozessbeschreibung](#) federführend durch die Vizepräsidentin in Abstimmung mit der Gleichstellung.

Seit dem Wintersemester 2012/13 gibt es den Bachelorstudiengang „Gender and Diversity“ (B.A.) an der Fakultät Gesellschaft & Ökonomie. Der Studiengang setzt den Fokus u.a. auf die Vielfalt von Familienmodellen, Rollenbildern und Diversifizierungsmerkmalen in einer sich verändernden modernen Gesellschaft in unterschiedlichen 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“ belegt nicht nur die Forschungskompetenz der Hochschule Rhein-Waal in den Bereichen Gender und Diversität, sondern auch den Stellenwert, den diese Themen im Hochschulalltag nach innen und außen einnehmen. Um den aktuellen und zukünftigen 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.

1.1. Bisherige 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 existieren eine Berufsordnung sowie die dazugehörige Prozessbeschreibung. Die Berufsordnung und der Berufsleitfaden wurden 2022/2023 unter Einbezug der Gleichstellung überarbeitet und angepasst. Die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere unter den Professor*innen (Gleichstellungsquote nach dem sog. „Kaskadenmodell“, siehe Hochschulgesetz NRW § 37a; MIWF (2014)) sowie der dezidierte Einbezug von Gleichstellungsaspekten, darunter gleichstellungsrelevante Normen und Gesetze sowie die frühzeitige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten, wurden dort noch einmal deutlicher hervorgehoben. Die Vereinheitlichung der Berufungsverfahren soll zu einer hohen Sachlichkeit und Objektivität und damit zur Chancengleichheit beitragen. Die Gleichstellungsbeauftragte war an allen Berufungsverfahren beteiligt. Unter Rücksprache fanden hier z.T. auch mehrere Ausschreibungsrunden statt, sofern sich keine Kandidatinnen beworben hatten. Zudem hat sich die Hochschule der Selbstverpflichtung der deutschen Hochschule zur Umsetzung der HRK Maßnahmen für die Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit im Juni 2024 angeschlossen. Die Hochschule hat sich

2022 im Rahmen einer gemeinsamen Erklärung aller Fachhochschulen in NRW verpflichtet Maßnahmen zu ergreifen, um der Gender Pay Gap entgegen zu wirken.

Weiterhin beteiligte sich die zentrale Gleichstellung an diversen hochschulweiten personalstrategischen Maßnahmen, darunter unter anderem der Vereinbarung zu Telearbeit und Home Office, um kontinuierlich auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages hinzuwirken.

Neben der intersektionalen Betrachtung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten stellt die angemessene Berücksichtigung und Förderung von Frauen auf höheren Karrierestufen trotz zahlreicher Maßnahmen weiterhin eine große Herausforderung für die Hochschule dar. Ein wichtiges Ziel ist es deshalb, mehr Frauen für Karrierewege in der Wissenschaft zu begeistern, sie zu fördern und so den Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich signifikant zu erhöhen. Ein wichtiger Ansatzpunkt in diesem Zusammenhang ist das Großprojekt PRO4-HSRW, durch das Frauen in allen Karrierestufen unterstützt werden sollen. Die Zielsetzung des Programms ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch eine Weiterentwicklung des Karriereweges hin zur Fachhochschulprofessur. Dabei soll der Weg zur Fachhochschulprofessur speziell unter Gleichstellungs- und Diversitätspunkten verschiedensten Personengruppen in ihren unterschiedlichen Karrierestadien stärker bekannt gemacht und der wissenschaftliche Nachwuchs durch passgenaue Programme gefördert werden. Insbesondere Teilprojekt 4 *12+1 Zukunftsprofessur* und Teilprojekt 5 *Schwerpunktprofessur zum Themenfeld Gleichstellung/Teilhabe/Diversität/Inklusion* sollen die Themen *Chancengleichheit* und *Gendergerechtigkeit* stärker in den Fokus rücken.

Das TP4 12+1 Programm richtet sich vor allen an Frauen und genderdiverse Personen in der Wissenschaft und damit an eine Personengruppe, die aufgrund struktureller Benachteiligung eine bessere Unterstützung erfahren soll.

Ebenfalls wurde im Rahmen Pro-HSRW Programms als Teil von TP5 eine Schwerpunktprofessur zum Themenfeld Gleichstellung/Teilhabe/Diversität/Inklusion eingerichtet mit dem Ziel hochschuldidaktische Konzepte und Formate zu entwickeln, die dazu beitragen die wissenschaftlich fundierten Erkenntnisse über Teilhabe, Inklusion, Diversität und Gleichstellung in die Lehre aller Fächergruppen zu integrieren.

1.2. Weitere strategische und operative Maßnahmen

Im März 2020 hat das Präsidium den vom zentralen und dezentralen Gleichstellungsteam in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission und unter Einbezug der Diversitykommission erarbeiteten [Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache](#) verabschiedet. In der Folge wurden alle Dokumente der Hochschule, E-Mail Verteiler sowie die hochschul-eigene Webseite gemäß dem Leitfaden überarbeitet. Die Überarbeitung ist inzwischen weitestgehend abgeschlossen.

Im Rahmen des neuen Hochschulentwicklungsplans 2030 ist das Thema Gleichstellung als Querschnittsthema in allen Arbeitsgruppen fest verankert, zudem wurde das Thema

mit dem Programmschwerpunkt „Personalentwicklung und Diversität als Gesamtverantwortung: „Wir an der HSRW“ prominent platziert.

Weiterhin beteiligte sich die zentrale Gleichstellung inhaltlich an der Überarbeitung der Rahmenprüfungsordnung, der Arbeitsgruppe zur Anpassung der Grundordnung an die Novellierung des Hochschulgesetzes, der Auswahlkommission zum Deutschlandstipendium und zahlreichen weiteren Arbeitsgruppen, um den Gleichstellungsgedanken auch flächendeckend zu verankern.

Die zentrale Studienberatung der Hochschule legt großen Wert auf gender- und diversitätssensible, ergebnisoffene Beratung von Studieninteressierten. Jährlich beteiligt sich die Hochschule weiterhin mit allen Fakultäten an der landesweiten Initiative „Girls‘ und Boys‘ Day“ und bietet Einblicke und Aktionen, um eine geschlechterunabhängige Berufs- und Studienwahl zu fördern. Zusätzlich findet in den Herbst- und Osterferien ein Schnupperstudium statt, das Schüler*innen kurz vor der Hochschulreife die Teilnahme an Vorlesungen, Seminaren oder Übungen ermöglicht, um einen Einblick in verschiedene Studienfächer an der Hochschule Rhein-Waal 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.

Im WS 2021/22 fanden zudem mehrere Workshops für Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu Themen wie persönliche Intervention bei Diskriminierung, Medientraining, Finanzen & Altersvorsorge, Social Media Training statt. Die Veranstaltungen wurden vom zentralen und dezentralen Gleichstellungsteam der Hochschule organisiert. Dieses Angebot soll zukünftig weiter fortgesetzt werden.

Seit 2012 ist die Hochschule Rhein-Waal aktive Partnerin der bundesweiten „Gründerwoche Deutschland“. Gemeinsam mit Gründungsfördernden, etablierten Unternehmen, jungen Start-ups sowie regionalen Netzwerken, die zu einem Anteil ein besonderes Augenmerk auf die Förderung von Frauen legen, (u.a. Gründerinnen- und UnternehmerinnenTreff (GuT), Unternehmerinnen Forum Niederrhein) werden jährlich im November diverse Veranstaltungen durchgeführt, die Studierende für innovativen Gründergeist und verantwortungsvolles Unternehmertum sensibilisieren und bei der Umsetzung unterstützen.

Eine weitere jährliche Beteiligung findet im Rahmen des bundesweiten „Vorlesetages“ statt, an dem sich Professor*Innen sowie wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal und Studierende Zeit nehmen für kleine Zuhörer*innen. Nachdem dem Vorlesen werden Einblicke in das berufliche Umfeld ermöglicht, gemeinsame Mitmachaktionen durchgeführt und viele Fragen u.a. zu Berufs- und Studienwahl beantwortet, um so bereits früh eine geschlechtsneutrale Berufsfelderkundung zu ermöglichen. Gerade Professorinnen haben hier eine starke Vorbildfunktion und erweitern idealerweise den Möglichkeitsraum junger Zuhörerinnen.

Im Jahr 2015 begann die Hochschule Rhein-Waal den Prozess der Auditierung zur familiengerechten Hochschule und wurde im August 2015 erstmalig zertifiziert, im September 2024 wird der Hochschule Rhein-Waal zum vierten Mal in Folge das Zertifikat zum „audit

familiengerechte hochschule“ erteilt. Mit der neuen Zielvereinbarung rückt das Thema familienbewusstes Handeln und Umgang noch stärker in den Fokus. Familienorientierung als Querschnittsthema soll in den kommenden drei Jahren gemeinsam aktiv weiter ausgestaltet werden. Dabei verpflichtet sich die Hochschule in der Aushandlung von Stundenplänen und Gremienarbeit die unterschiedlichen Interessenslagen der beteiligten Statusgruppen familienbewusst abzuwägen.

Mit der erfolgreichen Umsetzung der in den vorangegangenen Audits entwickelten Ziele und Maßnahmen konnte sich die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Rhein-Waal im Hinblick auf die Familienfreundlichkeit kontinuierlich weiterentwickeln. So wurde im Jahr 2020 der Familienservice fest in der Stabstelle Gleichstellung etabliert. Er organisiert und koordiniert zahlreiche familienfreundliche Maßnahmen, darunter:

Kinderbetreuung:

- Kooperation mit der campusnahen KiTa „KiKus wilde 13“ in Kleve: Bereithaltung von zurzeit 8 Kontingenzplätzen für Hochschuleltern. In Kamp-Lintfort soll in den kommenden Jahren ein ähnliches Angebot geschaffen werden. Die Planungen hierzu stehen noch ganz am Anfang. Zunächst soll eine Bedarfsabfrage am Standort Kamp-Lintfort durchgeführt werden.
- Eltern-Kind-Zimmer für Studierende und Beschäftigte an beiden Standorten (Seit Sommersemester 2013), Bereithaltung mobiler Spielekisten
- Entwicklung eines Ferienbetreuungsangebotes, derzeit beschränkt auf Informationslisten für nahegelegene Feriencamps und vereinzelte Ferienbetreuungsangebote am Campus Kleve (insb. Sommerferien). Für die Herbstferien 2024 ist eine Ferienbetreuung in Planung, derzeit findet eine Bedarfsabfrage statt. Bisher konnten die Mittel für eine Ferienbetreuung nicht verstetigt werden, so dass nur eine Projektbasierte Finanzierung möglich ist
- Notfallbetreuung während der Klausurphase.

Beratungs- und Informationsangebot zum Thema Kinderbetreuung:

- Umfassendes Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebot zum Thema Kinderbetreuung kostenlos für alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule Rhein-Waal durch Kooperation mit PME Familienservice
- Beratung, Serviceportal, vor-Ort-Veranstaltungen und Webinare für alle Beschäftigten und Studierenden durch Kooperationspartner PME
- Online-Plattformen: Homepage Gleichstellung & Familienservice; Moodlekurs „Familienservice/Studieren mit Kind“: Informationen zu familienfreundlichen Angeboten; Webinare, Beratungsangebote, Tipps für Familien im Homeoffice
- Ausrichtung von Elterncafés zum Erfahrungsaustausch, Netzwerken sowie zum Austausch mit externen Beratungsstellen. Die Organisation und Einladung erfolgt durch die AG „Studieren mit Kind“, welche im Rahmen des Netzwerks „Soziales“ als Unter-Arbeitsgruppe gegründet wurde. Die Arbeitsgruppe besteht neben dem Familienservice aus regionalen Beratungsstellen wie AWO, Caritas, SOS-Kinderdorf sowie dem Studierendenwerk und aus weiteren internen Beratungsstellen z.B. ZSB oder den Studienlots*innen
- Leitfaden „Studieren mit Kind“

Pflege von Angehörigen:

- Zusätzliches Beratungsangebot gemeinsam mit benefit@work: Workshops, Webinare, Serviceportal und aktuelle Informationsmaterialien.

2. Bestandsaufnahme und -analyse der personellen Struktur

Die Hochschule Rhein-Waal ist mit derzeit 6.402 Studierenden sowie 119 Professuren, 192 wissenschaftlichen und 245 nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten eine Hochschule kleinerer Größe¹. 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 aktuell bei 43 % [-2 %]² und unter den Beschäftigten bei 52 % [+6 %]. Unter Berücksichtigung der Vollzeitäquivalente (VZÄ), hatte die Hochschule zum 02.12.2023 insgesamt rund 476 Beschäftigte³. Die weiblichen Beschäftigten machen davon 234, die männlichen Beschäftigten 243 aus. Der Frauenanteil über alle Fakultäten verteilt liegt bei 49 % [+ 12 %] Vollzeitäquivalenten, unter den Professorinnen bei 23 Prozent.⁴ Dementsprechend ist zu erwähnen, dass Frauen verglichen mit Männern häufiger Teilzeit-Tätigkeiten ausüben. So lässt sich in der Hochschulgesamtheit feststellen, dass 16 % [+3 %] der männlichen und 45,3 % [+4,5 %] der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit arbeiten – damit lässt sich eine deutliche Zunahme von Teilzeitbeschäftigten verzeichnen.⁵ Die Befristungsquote liegt bei den männlichen Beschäftigten bei 28 % [-2 %], bei den weiblichen bei 41 % [+3]. Die Befristungsquote ist gegenüber dem Frauenfördergleichstellungsplan 2016–2019 zumindest bei den weiblichen Beschäftigten um 13 % gesunken, was eine deutliche Verbesserung bedeutet. Dennoch besteht nach wie vor bei der Befristung eine Diskrepanz zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten. Ziel muss es sein, die Befristungen an der Hochschule insgesamt deutlich zu reduzieren – ohne drittmittelfinanzierte bzw. Qualifizierungsstellen – und allen Geschlechtern langfristige berufliche Perspektiven zu bieten.

Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten ist auch an der Hochschule Rhein-Waal die sogenannte

“Leaky Pipeline“ der wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen sichtbar, d.h. es gilt auch an der HSRW: Je höher die Qualifizierungsebene, desto geringer die Frauenquote, insbesondere beim Übergang zur Professur.

Das Stellengefüge bedarf weiterhin durch die Laufbahngruppen der Beamt*innen sowie die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten einer differenzierten Betrachtung (siehe nachfolgend).

¹ Die Daten im folgenden Kapitel wurden berechnet vom Controlling der Hochschule Rhein-Waal

zum Stichtag 02.12.2023. Die folgenden Darstellungen sind auf der Basis von deskriptiven Auswertungen entstanden. Um Informationen über Zusammenhänge oder Gründe hinter den Auswertungen zu gewinnen, müsste ein umfassendes quantitatives und qualitatives Gleichstellungscontrolling eingesetzt werden.

²Die in eckigen Klammern angegebenen Zahlen geben die Veränderungen zum vorherigen Gleichstellungsbericht 2020-2023 an. [+1%] bedeutet also, dass die Zahl in der Zwischenzeit um einen Prozentpunkt gestiegen ist, [-2%] ein Absinken um 2 Prozentpunkte.

³Die Zahlen wurden der besseren Lesbarkeit zuliebe auf- bzw. abgerundet.

⁴Bei den Beschäftigten wird die Geschlechterkategorie „divers“ derzeit noch nicht abgebildet. Bei Studierenden wird sie seit dem WiSe 19/20 erfasst und es besteht zudem die Möglichkeit, keine Angabe zu machen. An der Hochschule Rhein-Waal wurden bisher zu wenige Einträge vorgenommen, weswegen diese aus datenschutzrechtlichen Gründen hier nicht aufgeführt werden dürfen (s.o.).

⁵Hier ist anzumerken, dass Teilzeitarbeit in diesem Gleichstellungsplan nicht in eine Richtung gewertet werden soll und dass die Gründe für Teilzeitarbeit vielfältig sein können (gute Vereinbarkeit und Flexibilität, nebenberufliche Promotion, Nebenjob usw.). Um dies genauer zu beleuchten, müssten weitere (z.B. qualitativ ausgerichtete) Analysen durchgeführt werden.

2.1. Leitungsebene

Das Präsidium setzt sich explizit für Chancengleichheit der Geschlechter insbesondere auf der Leitungsebene und bei der Besetzung von Professuren ein. Die Möglichkeit auch Leitungsfunktionen in Teilzeit auszuüben soll hierzu einen Beitrag leisten. Erste Erfahrungen hierzu konnten im Präsidium innerhalb des letzten Jahres gesammelt werden. Die gesammelten Erfahrungen sollen genutzt werden um das Modell des Jobsharing auf Leitungsebene weiter zu entwickeln. Ebenso haben die Möglichkeiten im Homeoffice zu arbeiten sowie die Einführung einer festen Vertretungsregelung zu einer höheren Flexibilität, auch in Leitungsfunktionen, beigetragen.

Dennoch gibt es hier weiterhin starken Handlungsbedarf: Derzeit ist eines der fünf Präsidiumsmitglieder weiblichen Geschlechts. Auf der Leitungsebene der Hochschulverwaltung sind Frauen hingegen in höherer Anzahl vertreten als Männer. Bei den Dezernaten, in der Bibliothek und den Stabstellen sind fünf Führungskräfte weiblich und vier männlich. Auf dezentraler Ebene zeigt sich dagegen ein weitaus weniger ausgewogenes Bild: In den vier Fakultäten gibt es derzeit keine Dekanin; unter den Prodekan*innen sind drei Personen weiblich und eine Personen männlich, von den vier Studiendekanen ist eine Person weiblich.

2.2. Gremienbesetzung

Der Hochschulrat ist zwar nicht paritätisch besetzt, dennoch das Verhältnis relativ ausgeglichen: Von 10 internen und externen Mitgliedern sind 4 Personen weiblich. Im Senat herrscht ebenfalls inzwischen ein ausgeglichenes Verhältnis: In der Amtszeit ab März 2024 sind von den 25 stimmberechtigten Mitgliedern des Senats 14 Personen weiblich, von diesen werden 3 Personen aus dem Kreis der Studierenden und 11 Mitglieder aus dem Kreis der Mitarbeiterinnen gestellt.

2.3. Professuren

Eine der größten Herausforderung bleibt für die Hochschule Rhein-Waal auch weiterhin die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren. Dieser liegt weiterhin bei nur 23 % [+0 %]. Er liegt damit knapp unter dem Professorinnen Anteil an allen nordrhein-westfälischen Fachhochschulen (2020: 26,9 %) (vgl. Genderreport 2022: 71). Betrachtet man dies differenzierter, lassen sich deutliche Unterschiede auf Ebene der Fakultäten erkennen. In der Fakultät Technologie & Bionik liegt der Anteil weiblich besetzten Professuren mit 4 % (bezogen auf die Vollzeitäquivalente) besonders niedrig– der Durchschnitt im ingenieurwissenschaftlichen Bereich an nordrheinwestfälischer Hochschulen lag für das Jahr 2020 bei 16 % und somit vier Mal so hoch (vgl. Genderreport 2022: 77). Einen höheren Frauenanteil können die Fakultäten Life Sciences (25 % [+8 %]), Gesellschaft & Ökonomie (35 % [+1 %]) und Kommunikation & Umwelt (26 % [-3 %]) aufweisen.

Im Hinblick auf die Befristungsquote gibt es in der Gruppe der WIMIs Differenzen zwischen

den Geschlechtern. Mit Ausnahme der Fakultät Technologie und Bionik, die generell eine sehr niedrige Befristungsquote hat und bei der die Befristungsquote bei den weiblichen Beschäftigten niedriger ist als bei männlichen, liegt bei allen anderen Fakultäten die Befristungsquote von Frauen über der von Männern:

*Abbildung 2 Befristungsquote bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach Geschlecht*

	FTB	FLS	FGÖ	FKU
Frauen	11 %	42 %	29 %	43 %
Männer	19 %	26 %	20 %	27 %

Quelle: Berechnungen vom Controlling der HSRW zum Stichtag 02.12.2023

Damit ist die Ungleichverteilung in Bezug auf die Befristungsquote noch deutlich höher als in den restlichen Beschäftigungsgruppen der Hochschule.

2.4. Beschäftigte in Technik und Verwaltung

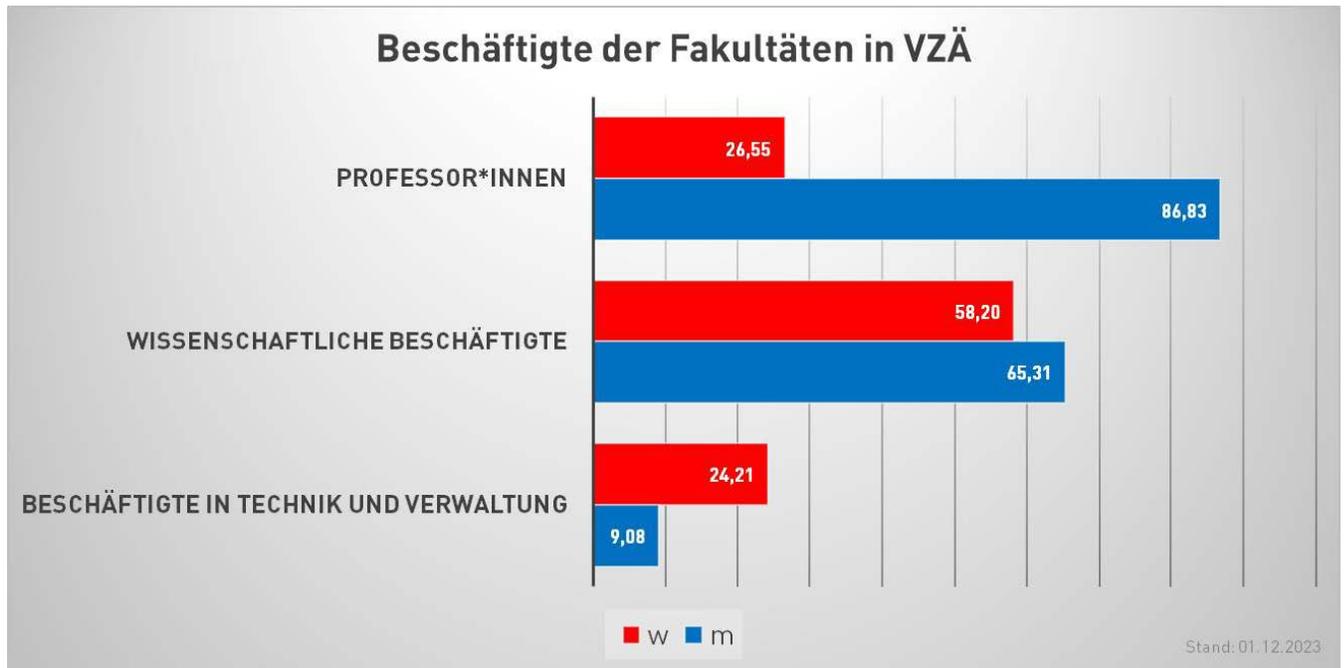
Für die entsprechenden Zahlen, Daten, Ziele und Maßnahmen im Verwaltungsbereich soll an dieser Stelle auf den entsprechenden Gleichstellungsplan der Verwaltung verwiesen werden. Dieser schließt die Mitarbeitenden aus der entsprechenden Statusgruppe an den Fakultäten und in den zentralen Einheiten mit ein; im Folgenden sollen diese dennoch selektiv im Kontext ihrer jeweiligen Organisationseinheit näher beleuchtet werden.

Hinzuweisen ist in diesem Kontext auf die ungleiche Verteilung nach Geschlecht in den niedrigeren Tarifgruppen. Gleichstellungsmonitoring soll ein besonderes Augenmerk auf die Intersektion von Gender und Eingruppierung legen; bei Entdeckung der Ungleichheiten sollen Maßnahmen zum Abbau vorgeschlagen werden.

2.5. Wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal in den Fakultäten

Interessant sind die Unterschiede zwischen den Fakultäten: Bei Life Sciences (mit 41 %) Gesellschaft & Ökonomie (mit 48 %) und Kommunikation und Umwelt (41 %) besteht ein annähernd ausgeglichenes Verhältnis. An den Fakultäten Technologie & Bionik hingegen mit 16 % sind weibliche wissenschaftlichen Beschäftigten unterrepräsentiert. Somit fällt auch bei den wissenschaftlichen Beschäftigten eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-orientierten Bereichen auf.

Abbildung 3 Beschäftigte der Fakultäten in VZÄ



Quelle: Controlling der HSRW (2023): 23

An den Fakultäten lässt sich zwischen den männlichen und weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten ein Unterschied von gerundet 152 zu 85 Vollzeitäquivalenten ausmachen. Bei dem nichtwissenschaftlichen Personal ist der Anteil der Frauen hingegen höher.

Die Befristungsquoten für wissenschaftlich Beschäftigte variieren zwischen den Fakultäten stark; Technologie und Bionik hat mit 18 % eine vergleichsweise geringe Befristungsquote, an der Fakultät Life Sciences und Kommunikation und Umwelt liegt die Befristungsquote mit 33 % bzw. 34 % vergleichsweise hoch. Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie liegt mit einer Quote von 24 % dazwischen.

Die Teilzeitquoten für diese Statusgruppe sind bei den Frauen pro Kopf je nach Fakultät um etwa 10 % bis 20 % höher als bei den Männern.

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte auf dezentraler Ebene sind vor allem in den Dekanatssekretariaten beschäftigt sowie bei der Betreuung der Labore und Werkstätten. Hier zeigt sich übergreifend bei den Fakultäten bis Entgeltgruppen EG 11 ein signifikant hoher Frauenanteil. In den Fakultäten gibt es übergreifend rund 22 Frauen und 7 Männer in Vollzeitäquivalenten.

2.6. Wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal im Präsidium und in den zentralen Einrichtungen

Im Präsidium mit seinen Stabsstellen, zu dem die Vizepräsident*innen mitgerechnet werden, liegt der Frauenanteil bei 76 % Vollzeitäquivalenten. Die Befristungsquote der weiblichen Beschäftigten liegt mit 33 % (Technik und Verwaltung) bzw. 50 % (WiMi) höher als bei den männlichen Beschäftigten mit 0 % (Technik und Verwaltung) bzw. 33 % (WiMi), die Teilzeitquote der weiblichen Beschäftigten liegt im Präsidium bei 75 %, bei den männlichen Mitarbeitern arbeitet kein Mitarbeiter in Teilzeit.

Der Frauenanteil in den zentralen Einrichtungen, darunter Bibliothek, ZFQ, ZFIT, liegt bei 69 % (bezogen auf Vollzeitäquivalente). Im ZFIT und Promotionspool liegt die Befristungsquote bei 67 % für weibliche Beschäftigte und bei 80 % für männliche Beschäftigte, im ZfQ und ZIS bei 22 % für Frauen und bei 0 % für Männer. Die hohe Befristungsquote ergibt sich aufgrund der vielen befristeten Projekte im ZFIT und ZFQ. Im Rahmen des Gleichstellung Monitoring soll dieser Bereich noch einmal detaillierter betrachtet werden.

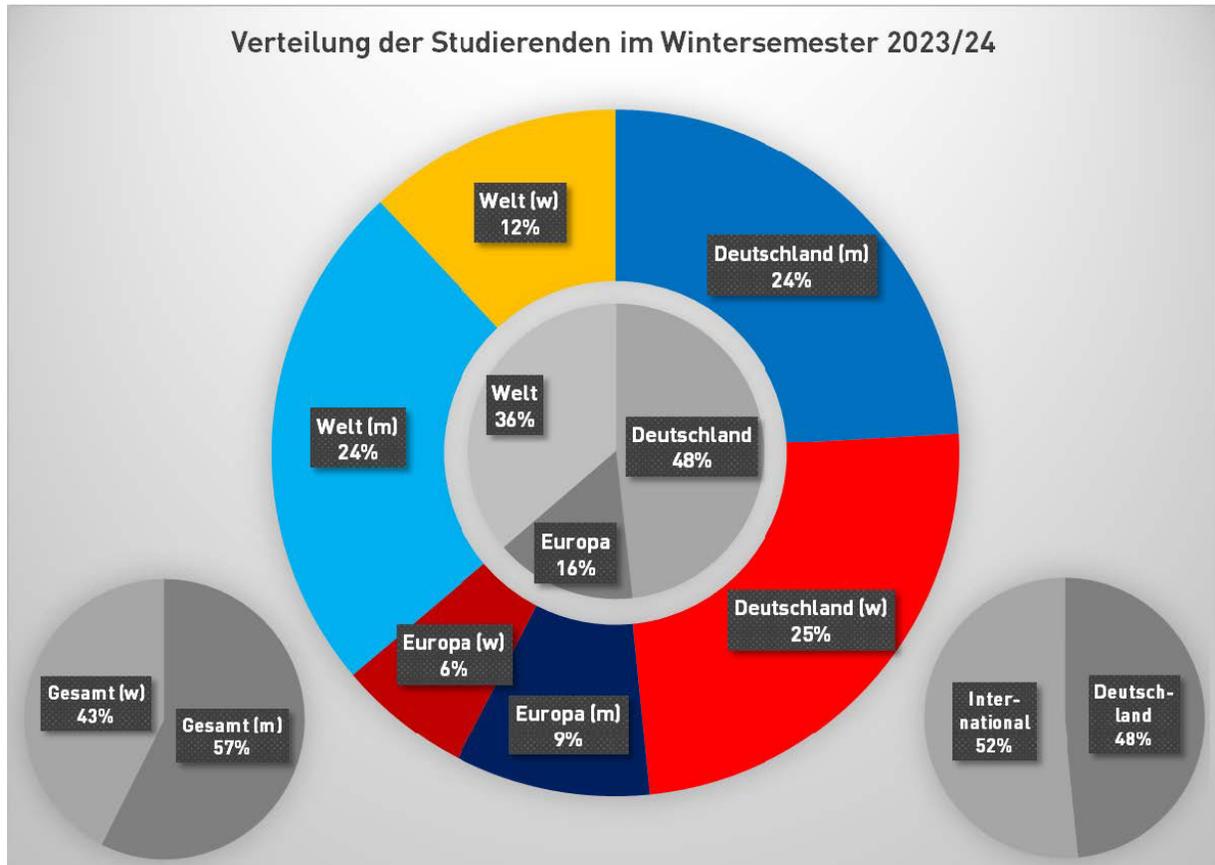
Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei den Teilzeitquoten ab, bei denen oftmals sogar 0 % bei den männlichen Beschäftigten auffällt. Im ZFIT und ZDI liegt die Teilzeitquote von Frauen bei 63 %, bei Männern hingegen bei 0 %. Eine Ursache für die hohe Teilzeitquote bei den Frauen ist, dass ein Großteil der Stellen projektbasiert und zum Teil von vornherein nur in Teilzeit angeboten wurde und sich vornehmlich Frauen auf diese Stellen beworben haben.

2.7. Studierende

An der Hochschule Rhein-Waal studieren derzeit rund 2.700 weibliche Studierende (43 %) und 3.600 männliche Studierende (57 %). Insbesondere im Vergleich mit dem Durchschnitt an anderen Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Nordrhein-Westfalen von 44 % Studentinnen ist dieser als positiv zu bewerten (Die individuellen Anteile weiblicher Studierender an nordrhein-westfälischen Hochschulen unterscheiden sich allerdings stark in ihrer Ausprägung je nach Fächerangebot).

Die Studierendenschaft der Hochschule Rhein-Waal ist zudem stark international geprägt, so besitzen von den mehr als 6.300 Studierenden 52 % einen ausländischen Pass. Der Anteil internationaler Studierender der Hochschule Rhein-Waal ist damit im Vergleich zu dem Durchschnitt aller Hochschulen in Deutschland (15,7 % für das WiSe 22/23) sehr hoch (vgl. Statista 2024). Diese Besonderheit ist auch bei Gleichstellungsmaßnahmen zu berücksichtigen und verweist auf eine Schnittstellenarbeit zwischen Gleichstellung und Diversität insgesamt.

Abbildung 4 Verteilung der Studierenden nach Geschlecht und Herkunft



Quelle: Controlling der HSRW (2023): 57

Bei der Geschlechterverteilung unter den Studierenden muss deshalb zwischen Studierenden aus Deutschland und aus dem Ausland unterschieden werden. Die Geschlechterverteilung unter deutschen Studierenden zeichnet sich mit 50 % durch eine geschlechterparitätische Verteilung aus, bei den Studierenden aus dem Ausland hingegen ist ein deutlich höherer Anteil an Männern (64 %) zu verzeichnen. Die größte Gruppe stellt mit 31 % die der deutschen männlichen Studierenden und die europäischen Studierenden bilden mit 6 % den kleinsten Anteil.

Nicht überraschend variiert der Anteil weiblicher Studierender an der Hochschule Rhein-Waal je nach Fakultät. Fächer wie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind an der HSRW mehr durch weibliche Studierende vertreten. In den MINT-Fächern sind hingegen deutlich mehr männliche Studierende zu finden:

Abbildung 5 Verhältnis weiblicher zu männlichen Studierenden [Veränderung zu Vorperiode]

	FTB	FLS	FGÖ	FKU
Frauen	17 % [+5 %]	56 % [+1 %]	63 % [0 %]	36 % [-4 %]
Männer	83 %	44 %	38 %	64 %

Quelle: Berechnungen vom Controlling der HSRW zum Stichtag 02.12.2023

Besonders auffällig ist der äußerst geringe Frauenanteil an der Fakultät Technologie und Bionik. Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich die Anteile weiblicher Studierender im Vergleich zum vorigen Gleichstellungsplan 2020–2023 kaum verändert, sich jedoch bei der Fakultät Kommunikation & Umwelt verringert haben.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass MINT-Fächer und Berufsbilder im ingenieurs- oder naturwissenschaftlichen Bereich nach wie vor männlich konnotiert sind, die geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer dagegen eher weiblich. Die HSRW steht somit ebenso wie andere Hochschulen vor der Herausforderung, den Anteil an weiblichen Studierenden in MINT-Fächern zu erhöhen. Im Gegenzug besteht die Herausforderung, die Anteile männlicher Studierender in gesellschafts-, gesundheits- und sozialwissenschaftliche Fächern zu erhöhen und somit geschlechterstereotypischer Berufswahl entgegenzuwirken. Dazu müssen Rahmenbedingungen gestärkt werden, die eine Berufs- und Studienwahl nach Eignung und Neigung fördern.

Im Gegensatz zum vorherigen Frauenfördergleichstellungsplan hat sich der Anteil der Frauen in den Masterstudiengängen angeglichen. Frauen sind insgesamt mit einem Anteil von 41 % in den Bachelorstudiengängen vertreten, in den Masterstudiengängen machen Studentinnen sogar einen Anteil von 50 % aus. Zu berücksichtigen ist, dass sich die Masterstudierenden nicht grundsätzlich aus der Grundgesamtheit der Bachelor-Absolvierenden der Hochschule zusammensetzen, da es viele Masterstudierende gibt, die ihren Bachelor in ihrem Heimatland oder an einer anderen deutschen Hochschule absolviert haben, ebenso wie Bachelorstudierende, die ihren Master an einer anderen Hochschule absolvieren. Generell ist der Anteil der internationalen Studierenden im Master (72 %) deutlich höher als im Bachelor (47 %), nur Life Sciences bildet hier eine Ausnahme, da zwei von drei Masterstudiengängen ausschließlich auf Deutsch unterrichtet werden.

3. Stärken-Schwächen-Analyse

Ausgehend von der Situationsanalyse lassen sich unterschiedliche Stärken und Schwächen ermitteln, die in Anlehnung an das erste Gleichstellungskonzept der Hochschule nach den vier Handlungsbereichen zugeordnet werden.

3.1. Handlungsfeld A: Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit

	Stärken	Schwächen
Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit	Über Existenz, Aufgabe und Funktion der Gleichstellung herrscht hochschulweit größtenteils Klarheit, insbesondere über die Zielgruppe und die Abgrenzung zum Bereich Diversität / Antidiskriminierung	
	Aufgrund von Schulungen vor allem im Bereich der Führungskräfte ist die Anwendung des LGG und AGG in Bezug auf Personal(auswahl)verfahren weitestgehend bekannt (s. auch Bereich Personal)	
	Seit Entfristung der Stabstelle für Gleichstellung & Familienfreundlichkeit ist Mindestmaß an personeller Kontinuität geboten	In den vergangenen Jahren kam es zu Überlastungen der Gleichstellungsbeauftragten. Weitere personelle Ressourcen insbesondere im fachlichen Bereich sind notwendig.
	Durch die Erweiterung des Teams konnte ein besseres Wissensmanagement erzielt werden.	Es kommt dennoch immer noch zu Zeitverlusten bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen in diesem Bereich. Weitere Prozessbeschreibungen und standardisierte Abläufe sind nötig.
	Aufteilung des Amtes der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf zwei Personen inklusive partieller Freistellung (seit 1.4.2024: 66/66 %) bedeutet höhere Beteiligungsmöglichkeit bei parallelen Terminen und bessere Vernetzung	Finanzielle Ressourcen: aktuell lediglich Deckung der Personalkosten (Freistellung + SHK), keinerlei zusätzliche gleichstellungsbezogene Maßnahmen möglich
	Starke Kollaboration und Koordination zwischen Personalabteilung, Interessensvertretungen und Gleichstellung	
		Zeitliche Ressourcen: die Freistellung für

	dezentrale Gleichstellungbeauftragten und deren Stellvertretungen wird nur zum Teil von den Fakultäten umgesetzt, für die zentrale Stellvertretung gibt es derzeit keine Freistellung
Insbesondere im Präsidium hohes Engagement um Parität in Gremien, Kommissionen etc. zu erzielen	Nicht in allen Gremien/Kommission ist es gelungen eine paritätische Besetzung zu erzielen, insbesondere an Fakultäten bei denen der Frauenanteil bei den Beschäftigten gering ist, bleibt es schwierig alle Gremien/Kommissionen paritätisch zu besetzen. Bei den zentralen Gremien wie Senat und Hochschulrat konnte jedoch nach der Neuwahl eine paritätische Besetzung erzielt werden.
Derzeit prüft das Präsidium inwieweit Führungsaufgaben im Präsidium auch in Teilzeit wahrgenommen werden können. So arbeitet ein Präsidiumsmitglied seit einem Jahr in Teilzeit. Die gemachten Erfahrungen sollen die Entwicklung von Modellen zum Jobsharing eingebunden werden.	Keine paritätisch besetzte Führungsebene. Führen in Teilzeit könnte weiter verfolgt und ausprobiert werden.
Entwicklung und weitgehende Umsetzung eines Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache (in deutscher und englischer Sprache), der alle Geschlechter mit einbezieht und das neue Personenstandsgesetz abdeckt.	

3.2. Handlungsfeld B: Personal

	Stärken	Schwächen
Personal	Zunehmende Vereinheitlichung und Qualitätssicherung der Berufungsverfahren durch die Berufsordnung 2020 unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten	
	Im Bereich Technik und Verwaltung werden inzwischen alle Vorstellungsgespräche professionell begleitet. Die Fakultät Life Sciences und Gesellschaft und Ökonomie haben den Wunsch nach einer professionellen Begleitung geäußert.	Nach wie vor kein Gebot der professionellen Begleitung von Vorstellungsgesprächen bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden bzw. können Gespräche nur begleitet werden, wenn die personellen Ressourcen vorhanden sind.
	Fakultät LS und GÖ achten sehr darauf das Gebot der Parität in Berufungskommissionen einzuhalten	Das Gebot der Parität in Berufungskommissionen wird noch nicht in allen Fakultäten umgesetzt.
	Bekanntheitsgrad des LGG/HG konnte sowohl zentral als auch dezentral in Bezug auf Berufungen und Einstellungen durch Schulungen deutlich erhöht werden	
	Feste Verankerung von Gleichstellungsfragen in Berufungsverfahren	Wenig Nutzen von entsprechenden Netzwerken zur Vermarktung unter (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen. Aufgabe wird von den Kommissionsmitgliedern oftmals nicht eigenständig umgesetzt und verbleibt bei der Gleichstellungsbeauftragten.
	Zunehmend strategisches Personalmarketing / Employer Branding. Mit der Einführung des Pro4HSRW Programmes wurde bewusst auf die Anwerbung von Frauen, u.A. international, eingegangen	kein holistisches Personalgewinnungskonzept
	Der Bekanntheitsgrad und Sichtbarkeit der HSRW im In- und Ausland konnte durch Projekte wie Pro4HSRW gesteigert werden	
	Frauenanteil von rd 23 % unter den Professuren trotz MINT-Profil der Hochschule	In den technik- und informatikorientierten Bereichen ist der Frauenanteil unter den Professor*innen sehr gering

<p>Geschlechterverhältnis ohne Berücksichtigung von Organisationseinheit, Statusgruppe u.ä. annähernd ausgeglichen, der Frauenanteil liegt bei 49 %</p>	<p>Bei wiss. Beschäftigten gibt es nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den Fakultäten TB und KU</p>
<p>In vielen Bereichen ausgeglichene bis sehr hohe Frauenanteile (60-67 %) unter den Beschäftigten in Technik und Verwaltung (MTV), selbst bei Berechnung von VZÄ noch recht ausgeglichenes Verhältnis über die Verwaltung hinweg (46 %)</p>	
	<p>Mehr als doppelt so hohe Teilzeitquote bei weiblichen Angestellten, gemeinsam mit höherer Befristung in Summe deutlich mehr prekäre Beschäftigungsverhältnisse, dies spiegelt ein gesamtgesellschaftliches Problem wider - zugleich Indiz für Familienfreundlichkeit Starker Überhang von Frauen in den niedrigeren Tarifgruppen (unter EG8)</p>
<p>Mitarbeitende habe die Möglichkeit sich beim Thema Überlastung Hilfe über die psychologische Beratung der Firma Pima einzuholen. Zudem wurden in Kooperation mit der AOK Workshops zum Thema „Kraftquelle Achtsamkeit“ und „Stressmanagement und Gesundheit und Führung“ angeboten. Ähnliche Veranstaltungen sollen auch zukünftig stattfinden.</p>	
	<p>Deutlich höhere Befristungsquote unter den weiblichen Mitarbeitenden durch alle Fakultäten und Einheiten hinweg mit Ausnahme der Fakultät Technologie und Bionik.</p>
	<p>Sehr unterschiedliche Möglichkeiten der Weiterqualifizierung für die wissenschaftlichen Beschäftigten je nach Ausgangs- und Stellensituation</p>

<p>Durch die Zusammenarbeit mit dem Promotionskolleg NRW, haben Studierende an der HSRW nun die Möglichkeit in einem in einem strukturierten Promotionsprogramm zu promovieren.</p>	
<p>Im Rahmen des PRO4-HSRW Programmes konnte eine International Graduate Academy aufgebaut werden (InGA), die mit Hilfe von Networking Event die interfakultäre Vernetzung von Promovend*innen fördert</p>	
<p>Im Rahmen des PRO4-HSRW liegt insbesondere in den Teilprojekten 12+1 Zukunftsprofessur sowie in dem Teilprojekt Schwerpunktprofessur der Fokus auf der Förderung von Frauen und Nachwuchswissenschaftlerinnen</p>	
<p>Weiterbildung zum Thema Gleichstellung / Familienfreundlichkeit als Teil der Berufungsverhandlungen implementiert. Verpflichtende Inhouse-Schulung zum AGG für Führungskräfte.</p>	

3.3. Handlungsfeld C: Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

	Stärken	Schwächen
Übergreifend	Etablierung und Entfristung Familienservice: Unterstützung von HS-Angehörigen durch Webinare, Beratung, Informationsmaterial	Fehlendes Budget für den Familienservice
	Zertifizierung durch das Audit 'Familiengerechte Hochschule' seit 2015, erfolgreiche Rezertifizierung 2024	
	Professionelle Beratung zu Kinderbetreuung und Pflege durch externe Kooperationen; Arbeitsgruppe "Studieren mit Kind" mit regionalen Beratungsstellen und Studierendenwerk Düsseldorf; Beratung zu familienfreundlichen Angeboten der HS über Familienservice; hochschulinternes und -externes Beratungsnetzwerk "Soziales" Webseite des Familienservice bietet einen guten Überblick über die bestehenden Angebote.	
	Aufbau von campusnahen Kinderbetreuungsmöglichkeiten (KiTa: derzeit 8 Kontingent- Plätze), Vermittlung Kinderbetreuung und Notfallbetreuung über PME Aufbau eines KiTA Angebotes für Ka-Li ist in der Planung Notfallbetreuung in der Klausurphase	Feriencamps für Oster- und Herbstferien können nur projektbasiert angeboten werden (für einer dauerhafte Einrichtung fehlt das Budget); Bisher Kein KiTa-Angebot in Ka Li
	2 Eltern-Kind-Zimmer, mobile Spielekisten, Wickelmöglichkeit	
	Regionale Vernetzung in Kleve und Kamp-Lintfort über das Netzwerk „Soziales“ und AG Studieren mit Kind: AWO, SOS-Kinderdorf, Caritas, Studierendenwerk Düsseldorf, zudem gibt es an beiden Standorten soziale Ansprechpersonen	
	Personalentwicklung bezieht Familie als Thema mit in die MEP-Gespräche ein, sofern gewünscht	Derzeit existieren keine Workshops explizit zur Sensibilisierung von Führungskräften für Familienthemen, es gibt jedoch ein Seminar zum Thema

		„Vertrauensvolle und wertschätzende Führung“
Beruf	Vorverlegung der Gremienzeiten um eine halbe Stunde; Ausbau der Videokonferenz- räume u.a. zur Parallelisierung von Gremienzeiten	Nach wie vor familienunfreundliche Gremienzeiten und ausbaufähige technische Ersatzlösungen
	Flexibilisierung der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes, Einführung von mobiler Arbeit und Home Office für alle Hochschulbeschäftigten (sofern gewünscht), deren Arbeitsbereich es zulässt; Weiterführung von Gleitzeit für die Verwaltung. Bei Bedarf Erweiterung der Kernarbeitszeiten (temperatur- oder krisenbedingt)	Möglichkeiten zur Nutzung von Langzeitarbeitskonten (z.B. im Sinne eines Sabbaticals) fehlen noch
	Zunehmende Anzahl von Vätern in Elternzeit	Kein Väterbeauftragter, keine Väterarbeit
		Fehlende finanzielle Unterstützung für zusätzlich entstehende Kosten bei der Kinderbetreuung aufgrund dienstlicher Reisen, Gremienarbeit
Studium	Mit der Verabschiedung der Hochschuldigitalverordnung NRW ist es möglich bis zu 25 % der Lehrveranstaltungen online anzubieten, womit eine größere Flexibilisierung des Studiums erreicht werden kann.	Ein Studium in Teilzeit ist weiter nur individuell planbar und bisher schwierig in der Umsetzung. Hier muss das Informationsangebot durch die Fakultäten deutlich verbessert werden.
	Studieren mit Kind: Moodlekurs, Leitfaden „Studieren mit Kind“, Elterncafé pro Semester	
	Das Projekt „Path out of all your problems“ (ZFQ, finanziert durch die QV in Verantwortung von VP1 und VP 3) soll ein KI-basiertes System entwickeln, welches Studierende in prekären Lage, die Hemmungen haben, direkte Beratungsangebote wahrzunehmen, KI-basiert zur Selbstanalyse der Problemlage zu verhelfen und an die existierenden Beratungsangebote (auch extern) heranzuführen.	Der Leitfaden A-Z beinhaltet Informationen zu Familienservice und Gleichstellung, steht derzeit aber nicht zur aktiven Nutzung zur Verfügung, eine Aktualisierung ist dringend empfohlen.

<p>Zusammenarbeit der Stabsstelle Gleichstellung und Familienservice mit dem Studiengang Kindheitspädagogik bei einzelnen Projekten z.B. das Projekt „Väter am Niederrhein“</p>	<p>Zusammenarbeit mit dem Studiengang Kindheitspädagogik bisher nur auf Projektebene.</p>
	<p>Fehlende finanzielle Unterstützung von Studierenden mit Kind bei verpflichtenden Exkursionsreisen</p>
	<p>Fehlender Notfallfonds für Studierende mit Kind</p>

3.4. Handlungsfeld D: Geschlechtergerechtes Studium

	Stärken	Schwächen
Geschlechtergerechtes Studium	Gendersensible Studienberatung in der Zentralen Studienberatung für Studien- interessierte (Studienorientierung nach Neigung und Eignung, nicht nach Stereotypen)	Geringer Anteil weiblicher Studierender in den MINT Fächern
	MINT Summerschool für weibliche Studieninteressierte an der Fakultät Technologie und Bionik	Optimierungs-/ausbaufähiges Mentoringprogramm für weibliche Studieninteressierte und Studierende in MINT Fächern, an einigen Fakultäten kein Mentoring vorhanden
	Im Rahmen des Pro4-HSRW Programmes wurde eine Schwerpunktprofessur zum Thema Gleichstellung/Teilhabe/Diversität/Inklusion eingerichtet mit dem Ziel grundlegende Genderkompetenzen zu vermitteln	
	Zunahme des Anteils der weiblichen Studierenden im Masterstudium im Vergleich zum Bachelorstudium	
	Spezielle Informationsangebote zum Thema Vereinbarkeit von Studium und Familie der Zentralen Studienberatung und des Familienservices	

4. Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung an der Hochschule Rhein-Waal

Die Gleichstellung aller Geschlechter ist erklärtes Ziel der Hochschule Rhein-Waal. Die folgenden Ziele wurden ausgehend von der Situationsanalyse sowie der Stärken-Schwächen-Analyse in den vier Handlungsbereichen für die zentrale Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Rhein-Waal definiert. Um diese Ziele zu erreichen, werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet. In vielen Fällen deckt eine Maßnahme mehrere der eruierten Schwächen ab, wird aber zur Vermeidung von Redundanzen nicht mehrfach erwähnt. Einige der hier genannten Maßnahmen beziehen sich explizit auf das Hochschulmarketing, doch soll an dieser Stelle vorab erwähnt werden, dass das Hochschulmarketing alle gleichstellungsrelevanten Maßnahmen der Hochschule Rhein-Waal zu- künftig flankieren wird.

4.1. A – Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit

4.1.1. Ziel A1 – Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Gleichstellungsaufgaben sowie der gesetzlichen Grundlagen

Gleichstellung ist nicht allein Aufgabe der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, sie ist Aufgabe der gesamten Organisation. Gleichzeitig muss sich die Gleichstellung auf die ihr qua Gesetz zugewiesene Aufgabe, die Förderung der Gleichstellung der **Geschlechter** (in Abgrenzung z.B. zum Bereich der Antidiskriminierung, die sich auch auf andere Diversitätsmerkmale fokussiert) sowie der Familienfreundlichkeit, konzentrieren können. Unabdingbar dafür ist es, das Wissen um diesen Aufgabenbereich in der gesamten Organisation breitflächig zugänglich zu machen. Um den Bekanntheitsgrad der gesetzlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit sowie des Auftrags der Gleichstellungsbeauftragten – insbesondere in Abgrenzung zu anderen Beauftragten und Interessensvertretungen – zu erhöhen, werden zukünftig folgende Maßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit unternommen:

4.1.1.1. Überarbeitung des Online-Auftritts der zentralen Gleichstellung

Der Internetauftritt der zentralen Gleichstellung und des Familienservice wurde während der Laufzeit des vorherigen Gleichstellungsplanes überarbeitet. Die Aufgabenbereiche der Gleichstellung sowie die existierenden Angebote sind kurz und übersichtlich zusammengefasst (S. A3). Dementsprechend konnte der Bekanntheitsgrad der Gleichstellung und des Familienservice unter den Beschäftigten in den letzten vier Jahren deutlich gesteigert werden. Nachbesserungsbedarf besteht jedoch nach wie vor bei der Gruppe der Studierenden, bisher wird die zentrale Gleichstellung von den Studierenden so gut wie gar nicht wahrgenommen. Hier muss dringend ein niedrigschwelliges Angebot geschaffen

werden, welches explizit Studierende anspricht, wie z.B. eine studentische Gleichstellungsbeauftragte. Der Familienservice hingegen wird seit der Gründung immer mehr durch Studierende wahr- und in Anspruch genommen. Der Internetauftritt der Gleichstellung wird dementsprechend angepasst, so dass die Angebote für Studierende noch deutlich sichtbarer werden. Noch wichtiger als die Webseite, ist die Erarbeitung eines Social Media Konzeptes für die Gleichstellung und deren Einbettung in das hochschulweite Social Media- bzw. Öffentlichkeitsarbeitskonzept. Aufgrund der begrenzten personellen Ressourcen konnte diese Maßnahme in den vergangenen vier Jahren noch nicht umfassend umgesetzt werden und soll nun innerhalb der kommenden Jahre in Angriff genommen werden. Im Fokus werden dabei informative und unterhaltsame gleichstellungsbezogene Themen stehen – wenn das Thema breitflächig getragen werden soll, müssen die Sinnhaftigkeit, Aktualität und Attraktivität von Gleichstellungsarbeit herausgestellt werden, und zwar für alle Zielgruppen. Dabei sollte der Aspekt der Intersektion von Diversitäts- und Teilhabeaspekten ebenfalls herausgearbeitet werden.

Die englischsprachige Webseite muss ebenfalls noch angepasst werden. Die bisher verwendete Übersetzung *Equal Opportunities Officer* ist insofern zusätzlich irreführend, als dass diese Position in der englischsprachigen Welt tatsächlich auch gegen Diskriminierung aufgrund von Alter, Herkunft und weiteren Merkmalen vorgeht. Dahingehend sollte auch die Übersetzung noch einmal überdacht und nach besseren Möglichkeiten gesucht werden.

4.1.1.2. Erhöhung der internen Sichtbarkeit auf Veranstaltungen und in Gremien

Die zentrale Gleichstellung und der Familienservice sind inzwischen regelmäßig auf hochschulweiten Veranstaltungen mit einem Informationsstand und/oder einer Aktion vertreten, um so intern wie auch extern über die Arbeit der Gleichstellung und des Familienservice und deren Angebote durch externe Dienstleister (z.B. Hilfestellung bei der Erstellung von Elterngeldanträge uvm.) an der HSRW zu informieren.

Halbjährlich berichtet die zentrale Gleichstellung dem Senat über abgeschlossene Projekte und Fortschritte sowie entscheidende Entwicklungen insbesondere im Personalbereich auch aus den Fakultäten. Eine entsprechende Berichtsvorlage wurde hierfür erarbeitet.

4.1.2. Ziel A2 – Stärkung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nach § 24 Abs. 3 des Hochschulgesetzes (HG NRW) betreuen die Stellenbesetzungsverfahren von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung an ihren Fakultäten. Sie können zudem die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen in weiteren Verfahren vertreten.

4.1.2.1. Projektarbeit im Bereich Gleichstellung

Um die Gleichstellungsarbeit dauerhaft voranzutreiben, braucht es immer wieder neue Ansätze, die das Thema ins hochschulweite Bewusstsein rücken und auf spezifische Bedarfe flexibel reagieren. Es gilt daher, Projektideen zu generieren, die die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter vorantreiben und zu gleicher Zeit Desiderata im Gleichstellungsbereich aufzeigen.

Ein wichtiges Programm in diesem Zusammenhang ist das Projekt ‚PRO4-HSRW‘ zur Förderung von Frauen auf ihrem Karriereweg hin zur Fachhochschulprofessur. Im Rahmen des Bund-Länder-Programms ‚FH-Personal‘ erhält die HSRW seit Juli 2021 für einen Förderzeitraum von bis zu sechs Jahren Mittel aus dem Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern. Dieses Programm unterstützt Hochschulen bei der Gewinnung und Qualifizierung von Fachhochschulprofessor*innen. Die HSRW stärkt mit ihrem vierstufigen Professor*innen Programm ‚PRO4-HSRW‘ die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit dem Ziel der Weiterentwicklung des Karriereweges zur Fachhochschulprofessur. Dieser soll speziell unter Gleichstellungs- und Diversitätsgesichtspunkten verschiedensten Personengruppen in ihren unterschiedlichen Karrierestadien stärker bekannt gemacht werden. Zudem wird der wissenschaftliche Nachwuchs durch passgenaue Programme gefördert. Die enge Verzahnung von Hochschulstrategie und Personalentwicklungskonzept sorgt dafür, dass die Zukunftsfähigkeit der HSRW als Wissenschaftseinrichtung durch dieses innovative Modell gestärkt wird. Im Berichtszeitraum konnten die 12+1 Professuren erfolgreich mit Professorinnen und Doktorandinnen besetzt werden. AB SoSe 25 wird eine Schwerpunktprofessur aktiv werden, die 4 Kolleg*innen aus der 4 Fakultäten als Gruppe teilen, um die Themen des Genders und Diversität reflektiert in die Lehre einzubringen. Somit soll Gendersensibilität aber auch ggf. Ergebnisse des Gendermonitoring und anderer genderspezifischer Evaluationen in die Lehre und Hochschuldidaktik integriert werden. Employer Branding und Stärkung/Rekrutierung (internationaler) Nachwuchswissenschaftler*innen sind weitere dezidierten Ziele des Projektes.

Zudem führt die Fakultät Technologie und Bionik nach wie vor ihr Mentoringprogramm für MINT-Studentinnen durch.

4.1.2.2. Umstrukturierung der Stabsstelle Gleichstellung & Familienservice zu Stabsstelle für Chancengleichheit

Geplant ist ein Konzept zur Umgestaltung der Stabsstelle „Gleichstellung & Familienservice“ hin zur einer Stabsstelle Chancengerechtigkeit, welche einen ganzheitlicheren Ansatz verfolgt. Es sollen nicht nur Gleichstellung der Geschlechter und die Unterstützung von Familien, sondern auch andere Dimensionen der Vielfalt, wie soziale Herkunft, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit und sexuelle Orientierung, berücksichtigt werden. Die Stabsstelle soll als integrative Einheit fungieren, die verschiedene Gleichstellungs- und Inklusionsmaßnahmen koordiniert und vorantreibt und gleichzeitig - mit Hilfe weiterer per-

soneller Unterstützung eines/ einer wissenschaftlichen Mitarbeiter*in - auch einen wissenschaftlichen Forschungsauftrag erfüllt. Auf diese Art sollen maßgeschneiderte, evidenzbasierte Ansätze erarbeitet werden, die gezielt auf die spezifischen Herausforderungen und Bedürfnisse der Hochschule zugeschnitten sind und damit dazu beiträgt die Hochschule als Vorreiterin in der Gleichstellungsarbeit zu positionieren. Durch die Publikation von Forschungsergebnissen und die Teilnahme an wissenschaftlichen Diskursen trägt sie zur Sichtbarkeit und Reputation der Hochschule im Bereich Chancengleichheit bei. Die WIMi-Stelle soll zudem die Gleichstellungsbeauftragte fachlich unterstützen und auf inhaltlicher Ebene entlasten. In der Vergangenheit kam es immer wieder zu einer Überlastung der Gleichstellungsbeauftragten. Der Familienservice soll weiterhin innerhalb der neuen Stabsstelle Bestandteil bleiben.

4.1.2.3. Dauerhafte Einrichtung einer Praktikant*innenstelle

Da Gleichstellung nicht nur ein hochschulweiter, sondern ein gesamtgesellschaftlicher Auftrag ist, möchte die Zentrale Gleichstellung in jedem Semester einen Praktikumsstelle für Studierende zur Ableistung ihres Praxissemesters in der Stabsstelle schaffen und Einblicke in den Alltag und die Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten bieten und so als Multiplikatorin wirken.

So werden nicht nur die personellen Ressourcen entzerrt und das vorhandene Potenzial an der Hochschule genutzt, es werden auch weitere Menschen für den Gleichstellungsauftrag qualifiziert. Dabei unterstützt diese Stelle nach Bedarf auch den Familienservice und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und bekommt so auch Einblicke in diese Bereiche.

Diese Maßnahme war schon für den vorherigen Gleichstellungsplan angedacht, konnte aber aus Kapazitätsgründen nicht umgesetzt werden.

4.1.2.4. Personelle Ausstattung und Freistellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Inzwischen hat jede dezentrale Gleichstellungsbeauftragte eine Stellvertretung. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten haben durch die Begleitung der Einstellungsprozesse an ihren Fakultäten sowie z.B. individuelle Beratungsanfragen eine hohe zusätzliche Arbeitsbelastung. Sofern sie zusätzlich zu Berufungsverfahren hinzugezogen werden, steigt diese Belastung noch. Um diese zu würdigen und eine Überbelastung zu vermeiden, sollten im Rahmen des vorherigen Gleichstellungsplanes die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu 5 % VZÄ, d.h. acht Stunden im Monat, freigestellt. Diese Maßnahme wurde bisher von den Fakultäten noch nicht in vollem Umfang umgesetzt. Ziel des neuen Gleichstellungsplanes ist es, diese Maßnahme an allen Fakultäten einheitlich umzusetzen, insbesondere sollten auch die Stellvertretungen der dezentralen Gleichstellung eine Freistellung mit einem gewissen Stundenumfang erhalten.

4.1.3. Ziel A3 – Auf- und Ausbau Wissensmanagement

zum Thema Gleichstellung

In der Vergangenheit gab es selten geregelte Übergaben zwischen Gleichstellungsbeauftragten, was zu einem hohen Zeitverlust bei der Einarbeitung in das äußerst vielschichtige Tätigkeitsfeld geführt hat. Um den Reibungsverlust zu vermindern und neue Gleichstellungsbeauftragte schnell in ihrer Leistungsfähigkeit zu unterstützen, ist eine strukturierte Ablage relevanter Prozesse und Regularien im Bereich Gleichstellung dringend notwendig. Die Umsetzung dieser Maßnahme war schon für den vorherigen Gleichstellungsplan vorgesehen und konnte leider aus Kapazitätsgründen nicht umgesetzt werden und soll nun in den kommenden vier Jahren umgesetzt werden. Diese Aufgabe könnte zukünftig von der Assistenz der Gleichstellungsbeauftragten übernommen werden.

4.1.3.1. Sammlung und Zusammenstellung eines Ressourcenpools

Relevante gesetzliche Grundlagen, Urteile, Leitfäden und ‚Learnings‘ werden systematisch gesammelt, aufbereitet und den nachfolgenden Gleichstellungsbeauftragten strukturiert zur Verfügung gestellt. Die relevanten Informationen zum Thema Gleichstellung sollen in den bereits bestehenden Moodlekurs für alle Gleichstellungsakteur*innen eingepflegt werden. Gleichzeitig soll geprüft werden, ob der Moodlekurs tatsächlich das richtige Format ist oder ob beispielsweise ein Wiki bzw. die Verwendung einer individualisierten Sharepoint-Schnittstelle zielführender wäre.

4.1.3.2. Erweiterung des QM-Portals um gleichstellungsbezogene Dokumente

Aus Kapazitätsgründen ist es in den letzten vier Jahren nicht gelungen das QM-Portal um gleichstellungsbezogene Dokumente zu erweitern und soll nun während der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplans umgesetzt werden. Klar strukturierte, übersichtliche Informationsmaterialien, Checklisten und Handreichungen zu gleichstellungsrelevanten Themen im Bereich Personal, Aufstellung von Gremienlisten, Kommissionszusammensetzungen etc. sollen aufbereitet und den entsprechenden Zielgruppen im Qualitätsmanagementportal zur Verfügung gestellt werden. Zudem sollen sämtliche relevante Prozessbeschreibungen um gleichstellungsbezogene Prozessschritte ergänzt werden und anschließend ins QM-Portal der Hochschule integriert werden.

4.1.3.3. Erweiterung des Themenspektrums um das Thema Sexualisierte Gewalt

Das Thema Sexualisierte Gewalt wurde auf der Website der zentralen Gleichstellung integriert und entsprechende Beratungsangebote verlinkt. Darüber hinaus konnten im Rahmen der jährlich stattfindenden Days of Discrimination im April 2024 ein Workshop zu sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen (MeTooScience) durchgeführt werden. Ähnliche Veranstaltungen sollen auch zukünftig angeboten werden; das Präsidium der Hochschule wird aktuell zu diesen Themen von #metooscience beraten. Gleichzeitig wird auch das Thema Machtmissbrauch in der Wissenschaft weiter verfolgt werden

und Maßnahmen erwogen

4.1.3.4. Ausarbeitung von Maßnahmen für die Zielgruppe nicht-binärer Personen

Zwar bezieht sich der gesetzliche Auftrag der Gleichstellung nur auf Maßnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau, diese Gesetzeslage entspricht jedoch nicht mehr den aktuellen gesellschaftlichen und politischen Gegebenheiten. Daher beabsichtigt die Gleichstellung weiterhin gemeinsam mit der Vizepräsidentin für Internationales und Diversität sowie weiteren Akteur*innen, Maßnahmen für Gruppen der Hochschulangehörigen zu entwickeln, die sich jenseits der Genderbinarität verorten. Entsprechend soll die Stabsstelle noch stärker mit dem übergeordneten Fokus der „Chancengleichheit“ weiterentwickelt werden, um so übergreifende Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien umsetzen zu können und dem holistischen Anspruch der Hochschule - allen Hochschulangehörigen unabhängig von ihren individuellen Hintergründen und Lebenssituationen gleiche Chancen bieten zu können - gerecht zu werden. Dazu werden weitere finanzielle als auch personelle Ressourcen erforderlich sein.

4.1.3.5 Verbesserung des Gleichstellungsmonitorings

Das Monitoring gleichstellungsrelevanter Aspekte dient dazu, systematisch Daten zu erheben, auszuwerten und die Fortschritte in der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen kontinuierlich zu überwachen. Institutionelle Ungleichheiten können frühzeitiger erkannt und korrigiert werden. Zudem fördert das Gleichstellungsmonitoring die Rechenschaftspflicht und den strategischen Fortschritt in Richtung einer gerechteren, inklusiveren Hochschulkultur.

Das Gleichstellungsmonitoring wird als zentraler Bestandteil eines umfassenden Gleichstellungsplans verstanden. Hier werden nach wie vor Verbesserungsmöglichkeiten gesehen, da viele Kennzahlen zwar bereits erfasst aber noch nicht umfassend und strategisch genug genutzt werden (z.B. Erfassung der Geschlechtsverteilung bei Ämtern der akademischen Selbstverwaltung und der Lehrverpflichtung, Verteilung des Geschlechterverhältnisses der SHKs in den Fakultäten, insbesondere in den MINT-Fächern, Geschlechterverteilung in Berufungskommissionen unter Berücksichtigung der Statusgruppe, Analyse der Zufriedenheit mit Vereinbarkeitsmaßnahmen, ...), die in der Laufzeit des Gleichstellungsplans in Zusammenarbeit insbesondere mit dem Controlling erarbeitet und umgesetzt werden sollen. Dabei soll die Datenerhebung unter Berücksichtigung der Intersektionalität mit anderen Diversitätskategorien erfolgen.

4.1.4. Ziel A4 – Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und Kommissionen

Unter Berücksichtigung des § 11c des Hochschulgesetzes (HG NRW) fokussiert die Hochschule eine paritätische Gremienbesetzung. Aktuell konnte in den beiden zentralen Gremien Hochschulrat und Senat eine nahezu geschlechterparitätische Besetzung erzielt werden. In den meisten anderen Gremien und Kommissionen konnte hingegen bisher keine Geschlechterparität erzielt werden. Hier besteht daher weiterhin Handlungsbedarf. Dabei ist es entscheidend, dass weibliche Kandidatinnen frühzeitig angesprochen werden und zu einer Kandidatur ermutigt werden und Entlastungsmaßnahmen zur Anwendung kommen.

4.1.4.1. Langfristige Anwerbung / Ansprache von weiblichen Gremienmitgliedern

Die letzten Senatswahlergebnisse zeigen, dass eine frühzeitige Kandidatur von Frauen notwendig ist, um entsprechende Stimmen auf sich zu vereinigen. Dafür ist es unabdingbar, geeignete Kolleginnen aktiv anzusprechen, auf anstehende Wahlen nicht nur aufmerksam zu machen, sondern auch in dem Ansinnen einer möglichen Kandidatur zu bestärken. Die Erfahrung zeigt: Häufig braucht es ein persönliches Gespräch, um politische Ämter in Erwägung zu ziehen. Dekan*innen und Dezernent*innen sind daher weiterhin aufgefordert, frühzeitig in ihren Einheiten nach Kandidatinnen zu suchen und entsprechende Gespräche zu führen.

4.1.4.2. Maßnahmen zur Kompensierung von Überbelastung durch Gremienarbeit

Insbesondere in Fakultäten, in denen kaum Frauen zur Verfügung stehen, resultiert das Gebot der paritätischen Gremien- und Kommissionsarbeit in erheblicher – meist nicht freigeählter – Mehrbelastung für diese. Darunter dürfen Forschung, Lehre und Gesundheit nicht leiden. Die Fakultäten stellen daher einen Maßnahmenplan auf, wie sie diese Mehrbelastung kompensieren möchten. Denkbar wären beispielsweise Lehrdeputatsreduktionen oder die dauerhafte Unterstützung im Lehrbereich durch eine Wissenschaftliche Hilfskraft. Diese Maßnahmen konnte während der Laufzeit des vorherigen Gleichstellungsplanes nicht umgesetzt werden und stehen daher weiterhin auf der Agenda.

4.1.4.3. Teilnahmemöglichkeiten schaffen: Digitale Gremien, familienfreundliche Gremienzeiten

Bisher ist es noch nicht gelungen eine für alle Gremien geltende durchgehende und rechtssichere digitale Gremienteilnahme, insbesondere für Menschen mit Care-Verpflichtungen, zu ermöglichen. Viele Gremiensitzungen finden nach wie vor in Präsenz statt.

Ebenfalls war angedacht die Gremienzeiten zu hinterfragen und diese ggf. in den Vormittag zu verlegen, wenn durch asynchrone digitale Lehre zusätzliche Freiräume entstehen. Diese Maßnahme konnte bisher nicht umgesetzt werden, da es hierfür notwendig ist die entsprechenden Ordnungen sukzessive anzupassen werden, um volle digitale Handlungsmöglichkeit zu garantieren.

4.1.5. Ziel A5 – Konsequente Nutzung geschlechtergerechter Sprache in Wort und Bild

Die Hochschule hat die Gleichbehandlung in gesprochener und geschriebener deutscher und englischer Sprache weitestgehend auf der Webseite und in allen offiziellen Dokumenten umgesetzt.

4.1.5.1. Konsequente Umsetzung des Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache

Die Hochschule Rhein-Waal hat fast alle internen und externen Dokumente, Formulare, Vorlagen und Mailings im Hinblick auf den Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache überarbeitet und entsprechend angepasst. Auch die Website der Hochschule Rhein-Waal wurde mit allen Unterseiten sukzessive sprachlich adaptiert; ebenso werden die Email-Verteiler (z.B. zz Professoren heißt jetzt: zz Professor*innen) sprachlich angepasst. Auf Fakultätsebene gibt es noch vereinzelt Dokumente, die angepasst werden müssen. Die weitere Anpassung erfolgt innerhalb der kommenden vier Jahre.

4.1.5.2. Geschlechtergerechte Bildsprache: Fokus auf Frauen in der Wissenschaft

Bei der Berichterstattung und Interviews über wissenschaftliche Projekte und Erfolge wird das Marketing weiterhin verstärkt darauf achten, Wissenschaftlerinnen zu fokussieren. Es braucht dringend mehr weibliche Vorbilder in der Wissenschaft – und diese müssen sichtbar sein, insbesondere, wenn es um die gendersensible Studienorientierung geht, für die die Relevanz von Vorbildern nicht zu unterschätzen ist. Um dies zu fördern, werden auch entsprechende Fortbildungen (Siehe B4) angeboten.

4.2. B – Personal

4.2.1. B1 – Standardisierte Integration von Gleichstellungsaspekten in sämtlichen Personalauswahlverfahren

In der neuen Berufsordnung wird der Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren ein hoher Stellenwert einräumt. Dennoch herrscht in vielen Personalverfahren bei involvierten Hochschulangehörigen außerhalb der Personalabteilung und den Interessensvertretungen zum Teil Unkenntnis bezüglich der einzuhaltenden gesetzlichen Grundlagen des Landesgleichstellungsgesetzes. Für Mitglieder von Berufungskommission ist der Teilnahmenachweis an einer Schulung zum AGG inzwischen verpflichtend, so dass davon ausgegangen werden kann, dass insbesondere die Leitungsstellen für das Thema der Gleichstellung sensibilisiert wurden. Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden besteht jedoch noch nach wie vor Handlungsbedarf, da die Personalabteilung in diesem Bereich bis dato längst nicht immer in die Auswahlverfahren einbezogen wird und die Gleichstellungsbeauftragten bzw. Interessensvertretungen nicht an allen Verfahren teilnehmen können.

4.2.1.1. Standardisierte Information zur Gleichstellungsquote

Um hier für eine höhere Sensibilität zu sorgen und zugleich die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern, wird die Gleichstellung in den kommenden Jahren in Zusammenarbeit mit weiteren Schnittstellen Informationsmaterialien und Merkblätter erstellen.

Die Personalabteilung informiert bereits zu Beginn eines jeden Bewerbungsverfahrens darüber, inwieweit im Bereich der zu besetzenden Stelle noch Quoten zu erfüllen sind. Mit dieser Mitteilung erfolgt zudem die Information darüber, wie in einem solchen Fall nach LGG § 9 zu verfahren ist – einschließlich eines Hinweises auf die Verbindlichkeit der einzuleitenden Maßnahmen:

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, wie eingangs erwähnt, insbesondere der § 9 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW).

4.2.1.2. Stellenausschreibungen

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Stellen, auch aus Drittmitteln finanzierte, grundsätzlich öffentlich auszuschreiben. Diese Maßnahme wurde in der Vergangenheit insbesondere im Drittmittelbereich nicht konsequent umgesetzt, so dass es hier immer wieder, zwar in Rücksprache mit der Gleichstellungsbeauftragten zum Ausschreibungsverzicht kam. Zwar ist ein Ausschreibungsverzicht im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig, solange insbesondere der § 8 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) berücksichtigt wird, dennoch sollte ein Ausschreibungsverzicht eher die Ausnahme sein.

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 werden inzwischen so verfasst, dass auch Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert werden. Weiterhin werden Ausschreibungen gemäß dem Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache geschlechtsneutral verfasst. Alle Stellenausschreibungen, die beide Geschlechter ansprechen, enthalten 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.“* Soweit zwingende dienstliche bzw. gesetzliche Belange nicht entgegenstehen, sollen alle Stellen auch für Teilzeitbeschäftigung angeboten werden. Der Stellenausschreibung wird dann der Zusatz *„Die Stelle ist grundsätzlich auch für Teilzeitbeschäftigte geeignet.“* zugefügt.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird über alle Stellenausschreibungen informiert und ist am gesamten weiteren Besetzungsverfahren beteiligt. Die Betreuung der Verfahren für wissenschaftliche Beschäftigte und Beschäftigte in Technik und Verwaltung in den Fakultäten obliegt standardmäßig den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die jedoch an die zentrale Gleichstellung zurück delegieren können. 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, ist die Hochschule bzw. sind die Fakultäten gehalten, im Auswahlverfahren durch aktive Rekrutierung nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und diese gezielt zur Bewerbung aufzufordern. Zudem sind die Gleichstellungsbeauftragten befugt, die Ausschreibung weiter zu verteilen und zusätzliche 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.

4.2.1.3. Standardisierte Durchführung von Ausschreibungs- und Auswahlverfahren; Begleitung durch die Personalabteilung auch im wissenschaftlichen Bereich

Die professionelle Ausgestaltung von Vorstellungsgesprächen als Teil eines holistischen Employer Brandings wird noch nicht auf allen Ebenen umgesetzt. Im wissenschaftlichen Bereich gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Fakultäten. Die Fakultät Life Sciences hätte gerne eine professionelle Begleitung für alle Auswahlverfahren durch die Personalabteilung, von der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie wird dieser Service nur für einzelne Auswahlverfahren angefragt, bei Technologie und Bionik sowie Kommunikation und Umwelt ist die Personalabteilung nicht an den Auswahlgesprächen beteiligt.

Das Angebot der professionellen Begleitung durch Dezernat 2 wird teilweise immer noch nicht wahrgenommen bzw. fehlen teilweise die Ressourcen, um der Nachfrage in angemessenem zeitlichem Rahmen zu begegnen. Die professionelle Ausarbeitung von Interviewbögen sowie die Erstellung der Auswahlvermerke vonseiten der Personalabteilung würde eine höchstmögliche Intersubjektivität im Verfahren sicherstellen. Die standardisierte Durchführung und idealerweise professionelle Begleitung von Verfahren auch im wissenschaftlichen Bereich, v.a. im Bereich Drittmittel, ist weiterhin mittelfristiges Ziel der Hochschule.

Als alternative Qualitätssicherungsmaßnahme sollen zukünftig alle an Auswahlverfahren beteiligte Personen verpflichtend eine Schulung im Bereich Personalauswahl besucht haben (siehe B4), sofern sie nicht ohnehin eine diesbezügliche berufliche Qualifikation vorweisen können (z.B. Professur mit Schwerpunkt Personaldiagnostik). Für Berufungsverfahren wurde dies bereits vorgesehen.

4.2.2. Ziel B2 – Erhöhung der Frauenquote unter den Professuren und Wissenschaftlichen Mitarbeitenden

Die Hochschule verfolgt das erklärte Ziel, fachunabhängig mehr Frauen für Karrierewege in der Wissenschaft zu interessieren, sie auf diesem Wege zu fördern und somit den Frauenanteil ins- gesamt kurz-, mittel- und langfristig messbar zu erhöhen. Ein besonderer Bedarf besteht in den technischen Fächern, bei denen bereits die Anzahl an Erstsemesterstudentinnen sehr gering ist. Die vom Präsidium beschlossene Gleichstellungsquote bzw. das Kaskadenmodell werden als Grundlage dieser Fördermaßnahmen dienen. Zwar ist die Fluktuation unter den Professor*innen an der Hochschule Rhein-Waal verhältnismäßig gering und das Kollegium im Durchschnitt noch recht jung. Durch demographische Faktoren sowie starken Wettbewerb und damit Abwerbung insbesondere von Professorinnen bleibt jedoch ausreichend personelle Veränderung, um den Frauenanteil in der Professorenschaft wie anvisiert sukzessive zu erhöhen. Die Hochschule Rhein-Waal hat aktuell einen Frauenanteil von rund 23 % unter den Professuren. Das erklärte Ziel der Hochschule bleibt es weiterhin, den Frauenanteil mittelfristig durch die Neubesetzung von Professuren auf über 25 % Prozentpunkt zu steigern. Durch eine Erhöhung der Frauenquote

unter den Professor*innen ergeben sich automatisch höhere Chancen zur paritätischen Besetzung von Gremien in dieser Statusgruppe sowie einer paritätischen Führungsebene.

Die HSRW hat mit der Überarbeitung des Berufungsleitfadens 2020 noch einmal einen größeren Fokus auf Gleichstellungsthemen im Bereich der Berufungen gelegt. Die kontinuierliche Begleitung von Verfahren durch professionelle Berufungsbeauftragte zielt zudem darauf ab, dass Verfahren prozessgemäß und mit einem Höchstmaß an Objektivität durchgeführt werden. Während die zentrale Gleichstellungsbeauftragte immer in alle Berufungsverfahren involviert wird, können die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich beteiligt werden. Dabei legen alle Gleichstellungsbeauftragten gesteigerten Wert darauf, dass in den Verfahren auch gleichstellungsrelevante Fragen zum Tragen kommen.

Weiterhin sind homogen männlich besetzte Berufungskommissionen oder Verfahren, in denen sich ausschließlich Männer bewerben, keine Seltenheit. Hier gibt es jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Fakultäten. Wünschenswert wäre, dass ein Eingreifen der Gleichstellungsbeauftragten in diesen Fällen nicht notwendig ist, sondern dass die Korrekturen aus den Fakultäten selbst heraus geschehen – Gleichstellung ist nicht allein die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten; es ist eine Aufgabe der gesamten Hochschule. Das Bewusstsein dafür ist an vielen Stellen ausbaufähig.

Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten, insbesondere den LfbA-Stellen, sind die Befristungsquote und damit die Fluktuation ungleich höher. Die Hochschule konnte in den vergangenen vier Jahre durch die Entfristung von einige Stellen dieser Fluktuation teilweise entgegenwirken und die Befristungsquote senken. Dennoch wird es immer Bereiche geben mit einem hohen Anteil an Drittmittelprojekten, in denen diese Fluktuation weiterhin bestehen bleibt.

Folgende Maßnahmen plant die HSRW zu ergreifen, um dem obengenannten Ziel näher zu kommen:

4.2.2.1. Frühzeitige Planung für die Nachbesetzung von Vakanzen

Weiterhin setzt sich die Hochschule Rhein-Waal zum Ziel, bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren 40 % der Stellen mit Frauen zu besetzen. Um geeignete Nachfolger*innen frühzeitig auf die Hochschule sowie entstehende Vakanzen aufmerksam zu machen, soll zudem bei Ringvorlesungen und Gastvorträgen hochschulübergreifend ein besonderes Augenmerk auf weiblichen und diversen Nachwuchswissenschaftler*innen liegen. Um der Pluralität der Hochschulmitglieder Rechnung zu tragen, soll ein weiterer Schwerpunkt auf internationalen Nachwuchswissenschaftler*innen liegen. Bei der Rekrutierung internationaler Nachwuchswissenschaftler*innen wird zudem geprüft, inwieweit das International Centre mit seinen starken Beziehungen zu internationalen Hochschulen unterstützen kann.

Die HSRW geht davon aus, dass diese Zielgruppe eine besonders wichtige Vorbildfunktion für die Studierenden hat und möchte damit zusätzlich auf einen langfristigen Pull-Faktor für die Gewinnung von weiblichen (internationalen) Studierenden für die Wissenschaft setzen.

4.2.2.2. Anreizsetzung zur Erhöhung der Frauenquote

Die Hochschule Rhein-Waal verteilt einen Teil des Leistungsbudgets über Gleichstellungsparameter, die sowohl Studierende und Wissenschaftliche Mitarbeitende als auch Professor*innen miteinbeziehen. Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Professor*innen wird eine Gleichstellungsquote berechnet, deren Annäherung honoriert wird (Kaskadenmodell). Bei den Studierenden werden die Abschlussquoten mit einbezogen (siehe Handlungsfeld D).

4.2.2.3. Verstärkt auf Frauen ausgerichtetes Employer Branding

Um mehr Frauen für die Arbeit an der Hochschule zu begeistern, soll zukünftig im (Personal-)Marketing ein verstärkter Fokus auf diese Zielgruppe gelegt werden. Die Hochschulkommunikation wird in diesem Bereich gezielt unterstützen. So geht es z.B. um die Förderung der medialen Präsenz von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (siehe A5). Weiterhin werden Bildsprache, Wording und Storytelling im Bereich Personalmarketing entsprechend auf diese Zielgruppe angepasst. Insbesondere bei der Bildsprache verpflichtet sich die Hochschule dazu, auf einen erhöhten Frauenanteil und weitere Diversitätsmerkmale zu achten. Erweiterte Ausschreibungen auf Stellenbörsen speziell für Akademikerinnen sollen eine höhere Anzahl an Bewerberinnen erzielen. Die Gleichstellungsbeauftragten von Hochschule und Fakultäten werden für alle Fachbereiche eine Liste an Publikationsorganen zusammenstellen, die sich speziell an Frauen und Nachwuchswissenschaftlerinnen richten. Insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die Stellen dort zukünftig standardisiert mit ausgeschrieben.

4.2.3. Ziel B3 – Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Mit dem Projekt PRO4-HSRW zur Förderung von Frauen auf ihrem Karriereweg hin zur Fachhochschulprofessur unterstützt die Hochschule explizit Frauen. Im Rahmen des Bund-Länder-Programms ‚FH-Personal‘ erhält die HSRW seit Juli 2021 für einen Förderzeitraum von bis zu sechs Jahren Mittel aus dem Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern. Dieses Programm unterstützt Hochschulen bei der Gewinnung und Qualifizierung von Fachhochschulprofessor*innen. Die HSRW stärkt mit ihrem vierstufigen Professor*innen Programm ‚PRO4-HSRW‘ die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit dem Ziel der Weiterentwicklung des Karriereweges zur Fachhochschulprofessur. Dieser soll speziell unter Gleichstellungs- und Diversitätsgesichtspunkten verschiedensten Personengruppen in ihren unterschiedlichen Karrierestadien stärker bekannt gemacht werden. Zudem wird der wissenschaftliche Nachwuchs durch passgenaue Programme gefördert. Die enge Verzahnung von Hochschulstrategie und Personalentwicklungskonzept sorgt dafür, dass die Zukunftsfähigkeit der HSRW als Wissenschaftseinrichtung durch dieses innovative Modell gestärkt wird. Im Berichtszeitraum konnten die

12+1 Professuren erfolgreich mit Professorinnen und Doktorandinnen besetzt werden.

Die HSRW visiert zudem eine holistische Nachwuchsförderung an, die den gesamten Student Life Cycle einschließt, frühzeitig die Potenziale einer wissenschaftlichen Karriere aufzeigt und diesen Weg insbesondere für Frauen fördert. Daher braucht es einen vielfältigen Maßnahmenkatalog, der an unterschiedlichsten Stellen ansetzt:

4.2.3.1. Begleitprogramm für Qualifizierungsstellen

Die Hochschule Rhein-Waal strebt weiterhin an, Qualifizierungsstellen beizubehalten, ggf. auszubauen und ein strukturiertes, zentral koordiniertes, begleitendes Promotionsprogramm zu entwickeln. Mindestens 50 % der Stellen sollen mit Frauen besetzt werden. Das bereits existierende Coaching im Rahmen der wissenschaftlichen Personalentwicklung sowie im Rahmen der International Graduate Academy soll in einem Programm gemeinsam ausgebaut und fest für die Qualifizierungsstellen integriert werden. Dabei ist darauf zu achten, dass die Kandidat*innen gefördert und nicht durch zu zahlreiche Programmpunkte überfordert werden. Wichtige weitere Elemente der Personalentwicklung können daher optional sein:

- Einrichtung eines regelmäßigen Doktorandinnentreffens, das durch weitere Programmpunkte mit externen Referentinnen eine Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen innerhalb sowie außerhalb der HSRW ermöglicht. Hier
- Kollaboration mit Stipendien speziell für Frauen in der Wissenschaft, z.B. Mentoring³
- Formate, die über Alternativstrategien in die und aus der Wissenschaft informieren, um den Handlungsspielraum der Stelleninhaber*innen zu erweitern – durch Gegenentwürfe zu den oft prekären Stellensituationen in der Wissenschaft und der Gefahr der mangelnden Employability auf dem externen Arbeitsmarkt („Elfenbeinturm“) sowie der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und mühsamem Qualifizierungsweg.
- Weiterbildungen im Bereich Antragstellung, um Absolvent*innen und Promovend*innen dazu zu qualifizieren, sich selbst über die Mitwirkung an Anträgen für Forschungsprojekte eine wissenschaftliche Zukunft zu sichern
- sowie weitere teils optionale teils obligatorische Fortbildungsangebote (siehe B4)

4.2.3.2. Budget zur Förderung individueller Maßnahmen

Die zentrale Gleichstellung stellt aus dem Budget Landesprogramm Chancengerechte Hochschule ein Budget zur Förderung von (Nachwuchs-)wissenschaftlerinnen zur Verfügung. Förderwürdige Maßnahmen schließen ein:

- Die Konferenzteilnahmen von Promovendinnen
- Spezielle Fortbildungsangebote und Coaching für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen (z.B. zur Gesprächsführung mit Führungskräften in Bezug auf Stellenverlängerungen, Verhandlungstechniken und mehr)
- Netzwerkveranstaltungen für Wissenschaftlerinnen
- Förderung wissenschaftlicher Projekte von Studentinnen
- Auf Antrag Finanzierung für entsprechende an den Fakultäten angesiedelte Projekte, um die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen sowie die dezentrale

Gleichstellung in ihrer Arbeit vor Ort zu stärken.

4.2.4. Ziel B4 – Fokussierung gleichstellungsrelevanter Themen in der Personalentwicklung

Um zukünftige und aktuelle Führungskräfte für Themen der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit zu sensibilisieren und um auf Gleichstellung im Allgemeinen hinzuwirken, werden entsprechende Fortbildungen bereits angeboten. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist für Führungskräfte verpflichtend.

Weiterhing sollen Frauen aus dem Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten und der Gruppe der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung 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.

Aktuell können die Mitarbeitenden der Hochschule Rhein-Waal auf ein umfangreiches Weiterbildungsangebot zugreifen, darunter Angebote der HÜF, IT NRW, der Unfallkasse NRW, HDW NRW oder Akademie Mont Cenis. Die meisten Mitarbeitenden haben zudem ein jährliches Reise- und Fortbildungsbudget, das je nach Organisationseinheit von unterschiedlichem Umfang sein kann. Dennoch gibt es in der Fortbildungslandschaft einige Themen, die nicht angemessen berücksichtigt werden. Diese Themen können gegebenenfalls durch eine systematisch aufzubauende Kooperation mit anderen Hochschulen und deren PE-Programmen abgedeckt werden. Zum anderen möchte die zentrale Gleichstellung mit mehreren Fortbildungsmaßnahmen diese Lücken decken, in enger Kooperation mit der akademischen Personalentwicklung, die die Mitarbeitendenentwicklungsplanung- und die anvisierten Professurenentwicklungsplanungsgespräche durchführt. Im Rahmen der Workshops selbst wird es weitere Bedarfsabfragen geben, um gleichstellungsrelevante Fortbildungen bedarfsorientiert zu konzipieren bzw. auszubauen.

Grundlegend für diese Maßnahmen sind eine starke Personalentwicklung sowie eine intensive Kooperation mit der Gleichstellung.

4.2.4.1. Angebot bedarfsorientierter Einzelworkshops

1. Workshops zu Gehalts- bzw. Berufungsverhandlung für Wissenschaftlerinnen: Der so- genannte Gender Pay Gap macht auch vor der Wissenschaft keinen Halt. Insbesondere im professoralen Bereich kommt es zu signifikanten Gehaltsunterschieden, die primär in Berufungsverhandlungen ihren Ursprung haben. Der TVL bietet zusätzlichen Raum für Ungerechtigkeiten; als ein Beispiel sei die Eingruppierung im Bibliotheksdienst genannt, die erst vor kurzem angepasst wurde. Verlassen die Hochschulangehörigen nach ihrem Abschluss oder nach Auslaufen einer befristeten Stelle

die HSRW, stehen sie in den meisten Fällen ebenso vor einer Gehaltsverhandlung – auch hier ist der Gender Pay Gap allgegenwärtig. Hier gilt es zum einen, ein klares Signal gegen diese Ungerechtigkeit zu setzen, zum anderen, die finanzielle Situation der ehemaligen Mitarbeitenden und Studierenden in der Zukunft zu sichern. Daher sollen regelmäßig Workshops zu diesen Themen angeboten werden.

2. **Medientraining:** Nach wie vor ist die Anzahl der in den Medien vertretenen Professorinnen und Wissenschaftlerinnen gering. An dieser Stelle bleibt es weiterhin wichtig das Angebot eines Medientrainings, das eine entsprechende Erarbeitung und Einübung von Themenvermittlung über verschiedene Kanäle (print, digital...) beinhaltet, sowie idealerweise das Angebot einer professionellen Begleitung, um Hürden abzubauen und für die Relevanz der medialen Präsenz zu sensibilisieren, fortzuführen.
3. **Informationsveranstaltung z.B. zu Themen wie Altersvorsorge:** Da deutlich mehr Frauen länger in Elternzeit gehen und im Anschluss häufiger in Teilzeit in das Arbeitsleben zurückkehren, bedarf es hier der Sensibilisierung für und der sachkundigen Information über die finanziellen Konsequenzen im Alter und Möglichkeiten, wie man diesen frühzeitig entgegenwirken kann.
4. **Netzwerktrainings insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen:** Frauen haben häufig schlechtere Zugänge zu erfolgreichen Netzwerken und oft sind auch die Hemmnisse groß, neue ‚professionelle‘ Netzwerke zu erschließen. Wünschenswert ist hier eine Unterstützung in Form von Workshops, die zum einen (insb. frauenspezifische) Netzwerke vorstellen, zum anderen Netzwerk- und Selbstmarketingkompetenzen und -techniken vermitteln.

4.2.4.2. Führungskräfte- und Mitarbeitendenschulung

Wie bereits mehrfach erwähnt, ist Gleichstellung die Aufgabe aller Hochschulmitglieder. Um alle Leitungsfunktionen in diesem Bereich zu unterstützen und zu stärken, werden weiterhin regelmäßige Schulungen im Bereich gleichstellungs- bzw. familien- und diversitätssensible Personal(auswahl)prozesse angeboten werden. Sofern Personalauswahlverfahren nicht von der Personalabteilung begleitet werden, sollten die Auswählenden mindestens eine solche Schulung innerhalb der letzten vier Jahre besucht haben. Diese ist für Berufungskommissionen bereits verpflichtend.

4.2.5. Ziel B5 – Erweiterung der Unterstützungsangebote für Mitarbeitende

Losgelöst von den inhaltlichen Beratungsangeboten, die Personalrat, Gleichstellung, Familienservice, BGM u.m. bieten, wurde an der HSRW ein niedrigschwelliges vertrauliches Gesprächsangebot u.a. zum Thema psychische Überlastung bei Mehrarbeit, Suchtproblematiken etc. eingerichtet. An beiden Standorten stehen den HSRW Beschäftigten zwei

Vertrauenspersonen zur Seite.

4.2.5.1. Etablierung von Sozialen Ansprechpersonen (SAP)

Anstelle einer betrieblichen Sozialarbeit hat die Hochschule nach Vorbild des Innenministeriums eine Peer-to-Peer-Beratung etabliert. An beiden Standorten stehen den HSRW Beschäftigten zwei Vertrauenspersonen (m,w) zur Seite. Beide Vertrauenspersonen wurden über die Akademie Mont-Cenis für diese Funktion aus- und weitergebildet. Das Angebot soll über Flyer und auf der Hochschulwebseite noch weiter bekannt gemacht werden.

4.3. C – Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

Die Hochschule Rhein-Waal kann im Bereich der Familienfreundlichkeit einige Erfolge verzeichnen, sieht die stetige Verbesserung der Familienfreundlichkeit aber als Daueraufgabe, die weiter- hin strukturell verankert werden sollte. Der Familienservice nahm offiziell im Jahr 2020 die Arbeit mit dem Ziel der weiteren praktischen Umsetzung und Konzeptionierung familienfreundlicher Maßnahmen auf. Grundlegend ist dabei die Berücksichtigung des besonderen Sozialraums der HSRW. Viele der Hochschulangehörigen sind Pendler*innen. Auch ist der Anteil internationaler Studierende, darunter auch mit Kind, sehr hoch.

4.3.1. Ziel C1 – Weitere strukturelle Verankerung der Familienfreundlichkeit an der HSRW

4.3.1.1. Weiterführung des audits familiengerechte hochschule

Auch in der kommenden Zeit soll das audit familiengerechte hochschule weiterhin als Instrument zur Entwicklung und Etablierung familien- und lebensphasenorientierter Maßnahmen an der HSRW umgesetzt werden. Die HSRW hat dazu den Reauditierungsprozess im Jahr 2024 durchgeführt.

4.3.1.2. Mitgliedschaften, Kooperation und Schnittstellenarbeit (intern/extern)

Die HSRW soll zukünftig von Netzwerken u.a. zum Thema Familienfreundlichkeit profitieren. Der Familienservice wird hierbei als Kontaktperson und Organisationsstelle fungieren. Die Stabs- stelle Gleichstellung und Familienservice kooperiert zudem mit verschiedenen Stellen der Hochschule oder arbeitet an gemeinsamen Schnittstellen. Zukünftig soll die Zusammenarbeit mit dem Studiengang Kindheitspädagogik aber auch mit

dem Studiengang Gender & Diversity, , weiter ausgebaut werden, um die gemeinsame Expertise zu nutzen. Der Familienservice soll als Betreuungsstelle für Studierendenprojekte in diesem Bereich zur Verfügung stehen.

4.3.1.3. Pflege von Familienangehörigen

Neben der neuen Kooperation mit benefit@work wird die Hochschule Rhein-Waal das Thema Pflege von Familienangehörigen mit weiteren Maßnahmen ausbauen, darunter z.B. vor Ort-Veranstaltungen mit Informationen für Beschäftigte und Studierende, Vernetzung der Hochschulangehörigen zum Austausch (z.B. Care-Café), Vernetzung mit regionalen Beratungsstellen.

4.3.1.4. Väterarbeit und Väterbeauftragter

An Hochschulen entwickelt sich zunehmend auch eine offene Kultur gegenüber engagierten Vätern, was in Gleichstellungs- und Familienbüros oftmals unter das Stichwort „Väterarbeit“ fällt. Nicht nur Mütter, sondern auch Väter sind doppelbelastet. Immer mehr Paare streben an, dass sich beide Partner*innen gleichermaßen in Beruf und Familie einbringen können. Die meisten Väter wünschen sich mehr Zeit für die Familie. Die HSRW plant weiterhin Väter dabei zu unterstützen, ihre Erwerbstätigkeit mit ihren Vorstellungen von Familie und Väterlichkeit verbinden zu können (Beratung, Veranstaltungsplanung rund um das Thema Väterlichkeit). Väter sollen gezielt angesprochen und ein Väternetzwerk aufgebaut werden. Es sollen Beratungsangebote und Seminare für Väter stattfinden. Anzustreben ist auch ein Väterbeauftragter, der mit dem Familienservice und den Gleichstellungsbeauftragten zusammenarbeitet. Darüber hinaus sollen Angebote zum Thema „Gestaltung der Elternzeit bei männlichen Professoren“ sowie gezielte Weiterbildungen/Infoveranstaltungen zum Thema Teilzeit für Männer angeboten werden.

4.3.2. Ziel C2 – Verbesserung der Beratungssituation zu Familienthemen

4.3.2.1. Koordination und Bündelung von Information und Beratung für beide Standorte

Der Familienservice kooperiert bei der hochschulinternen Beratung zum Thema Vereinbarkeit von Studium / Arbeit und Familie, pflegt Kontakt zu Beratungsstellen der Region und nimmt an regionalen Netzwerktreffen teil. Entsprechende Arbeitsgruppen mit den regionalen Beratungsstellen und die Netzwerkarbeit wurden auch auf Kamp-Lintfort ausgeweitet. Interne und externe Beratungsangebote werden über den Familienservice gebündelt werden, sodass eine verlässliche Verweisstruktur für beide Standorte entsteht. In Elterncafés und weiteren Veranstaltungen wird eine gebündelte vor-Ort-Beratung interner und externer Beratungsstellen angeboten. Die HSRW stellt die Angebote des Familienservice über ihre Internetpräsenz, Online-Informationsplattformen und Broschüren gebündelt und

transparent darstellen. Auf der Internetpräsenz der Stabsstelle Gleichstellung und Familienservice werden Informationen zum Thema Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie sowie Adressen und Kontakte Beratungsstellen vor Ort für jeden Campus zu finden sein. Daneben finden sich Informationsmaterialien, Broschüren und Leitfäden (z.B. Leitfaden Studieren mit Kind). Relevante Informationen zu dem Thema sind über das interne QM-Portal und über den Moodlekurs „Studieren mit Kind / Familienservice“ verfügbar.

4.3.2.2. Organisation von Veranstaltungen und Workshops (offline und online)

Der Familienservice organisiert ein Beratungsangebot bei allen Fragen zur Kinderbetreuung und zum Eltern-Werden für größere Zielgruppen z.B. in Form von vor-Ort-Seminaren oder online-Webinaren an beiden Standorten, z.B.: Lebensphasenorientierte und familienfreundliche Personalführung, Vereinbarkeit, Pflege und weitere familienspezifische Themen. Es sollen Veranstaltungen für eine individuelle Elternberatung bei Fragen zu Kinderbetreuung und Elternwerden, aber auch Beratung für größere Zielgruppen in Form von Workshops, Seminaren und Webinaren stattfinden. Neben vor Ort-Veranstaltungen wurden digitale Veranstaltungen in der Vergangenheit ebenfalls gut angenommen und sollen zukünftig verstärkt weitergeführt werden.

4.3.3. Ziel C3 – Ausbau campusnaher Kinderbetreuung und finanzieller Unterstützung

Mittlerweile ist eine neue Kooperation mit einer nahegelegenen KiTa in Kleve als Erfolg zu verzeichnen, die Nachfrage ist regelmäßig höher als das Angebot an hochschulgeförderten Plätzen.

4.3.3.1. Campusnahe und betriebliche Kinderbetreuung

Die Hochschule Rhein-Waal kooperiert seit dem Jahr 2020 mit der KiTa „Kikus Wilde 13“. Derzeit stehen 8 Kontingenzplätze zur Verfügung, die bei zukünftigem Bedarf ausgeweitet werden sollten. Alle Hochschulangehörigen können sich auf einen Platz der betrieblichen Kinderbetreuung bewerben. Die Kita-Plätze werden nach sozialen Kriterien vergeben. Die Besonderheit dieses Konzepts ist, dass die HS-Angehörigen nicht in Kleve wohnen müssen. Der Familienservice übernimmt die zukünftigen organisierenden und koordinierenden Aufgaben. Zukünftig soll auch am Campus Kamp-Lintfort eine campusnahe Kinderbetreuung etabliert werden; entsprechende Angebote sowie eine Bedarfsabfrage unter den Beschäftigten und Studierenden in Kamp-Lintfort wird vom Familienservice durchgeführt.

4.3.3.2. Einrichtung eines Contingency Family Funds

Die Zentrale Gleichstellung wird aus dem Budget Geschlechtergerechte Hochschule einen „Contingency Family Fund“ einrichten, um Hochschulangehörigen mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben in Notfällen nach noch zu erarbeitenden Kriterien finanzielle Unterstützung bieten zu können. Dies könnte beispielsweise verpflichtende Reisen betreffen, die zu einem erheblichen finanziellen Mehraufwand für Kinderbetreuung führen, aber auch generelle Notfallfonds für Studierende mit Kind.

4.3.4. Ziel C4 – Weiterer Ausbau bedarfsorientierter Kinderbetreuung

Unter diesen Maßnahmen zählen die Verbesserung der Kinderbetreuungssituation und Konzeptionierung einer bedarfsgerechten Unterstützung von Kinderbetreuung, z.B. durch Ferienbetreuung, Notfallbetreuung, Aufbau eines Betreuungspools bzw. Netzwerk von privaten Betreuungsangeboten bzw. -gesuchen. Das Thema Kinderbetreuung ist nach wie vor ein schwieriges Thema an der HSRW. Es fehlt weiterhin an Notfallbetreuung und Ferienbetreuung kann nur auf projektbasierter Basis angeboten werden, da eine dauerhafte Finanzierung nicht gesichert ist. Der Familienservice sollte zukünftig mit entsprechendem Budget ausgestattet werden, um bedarfsgerechte Betreuungskonzepte entwickeln zu können. Diese Maßnahmen gehen einher mit der stetig durchzuführenden Bedarfsabfrage.

4.3.4.1. Ferienbetreuung

Aus der ungleichen Taktung von vorlesungsfreien Zeiten an den Hochschulen und den Schulferien, besonders zu Ostern und im Herbst, resultiert für Studierende und Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern die Herausforderung, eine alternative Betreuung zu organisieren. Die Ferienbetreuung in Form einer Inhouse-Betreuung wurde und wird auf projektbasierter Basis angeboten. Die dauerhafte Einrichtung einer Ferienbetreuung ist derzeit aufgrund fehlender Finanzierung nicht möglich. Der Familienservice prüft Alternativkonzepte, darunter die Kooperation mit nahegelegenen regionalen Ferienbetreuungsangeboten, den „Einkauf“ von Kontingenzplätzen oder die Bereitstellung von Informationen über regionale Angebote.

4.3.4.2. Notfallbetreuung, Kurzzeitbetreuung und Babysitterpool

Der Familienservice wird weiterhin die Umsetzbarkeit verschiedener Konzepte prüfen, darunter den Aufbau eines „offiziellen“ Babysitterpools der Hochschule mit professionellen Betreuungspersonen, z.B. Tageseltern, oder die reine Koordination und Vernetzung von Eltern, um untereinander Betreuungspersonen zu mobilisieren.

Bisherige Konzepte zur Kurzzeit- bzw. Notfallbetreuung sind bis dato aus rechtlichen und/oder finanziellen Gründen abgelehnt worden. Der Familienservice wird weitere Konzepte anhand von Best-Practice-Beispielen anderer Hochschulen erarbeiten. Für diese

Betreuungssituationen stellt der Familienservice die Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung.

4.3.5. Ziel C5 – Verbesserung der Vereinbarkeit in Studium und Beruf

Im Sinne der Familienfreundlichkeit hat sich die HSRW um die Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeitmodellen z.B. über Vertrauensarbeitszeit oder Tele- bzw. mobile Arbeit bemüht und diese Option bereits eingeführt. So haben Beschäftigte der Hochschule im Einvernehmen mit ihrem Fachvorgesetzten die Möglichkeit bis zu 60% ihrer Arbeitszeit im Homeoffice zu arbeiten. Zudem haben Beschäftigte 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, unabhängig von Geschlecht, auf Entscheidungen für eine Beförderung, Höhergruppierung und anderen Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses nachteilig auswirken.

4.3.5.1. Beurlaubung, Elternzeit, KIT-Elternzeitkontakthalteprogramm, Langzeitarbeitskonten

Beschäftigte sollten auf Wunsch die Möglichkeit haben, gemeinsam mit ihren Vorgesetzten das sog. KIT-Elternzeitkontakthalteprogramm zu nutzen. Beschäftigten in Elternzeit wird durch das strukturierte Programm die Möglichkeit geboten, an Weiterbildungsveranstaltungen und Qualifikationsmaßnahmen teilzunehmen. Sie werden regelmäßig über entsprechende Angebote informiert. Auch sind sie auf Wunsch weiter zu unterrichten über Veranstaltungen und Aktivitäten der jeweiligen Organisationseinheit und zu Veranstaltungen der Hochschule weiter einzuladen. Dieses Programm wird bisher kaum von den Beschäftigten genutzt, da viele Beschäftigte dieses Programm nicht kennen. Beschäftigte und Vorgesetzte müssen gezielt über das Programm informiert werden. Beim Eintreten in die Elternzeit und auch bei Rückkehr in das Arbeitsverhältnis ist ein Personalgespräch mit dem*der Beschäftigten zu führen. Ähnliche Vorgehensweisen sollten für Beschäftigte, die aufgrund familienbedingter Verpflichtungen beurlaubt sind, ermöglicht werden. Allen Beschäftigten der Hochschule mit schulpflichtigen Kindern ist, sofern dienstliche Belange nicht zwingend 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 nachteilig auswirken. Bei Beurlaubungen zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen, während der Elternzeit und während der Mutterschutzfristen sind Vertretungsmittel im Rahmen des Haushalts zu stellen.

Darüber hinaus solle Modelle zu Langzeitarbeitskonten – passend für die Anforderungen

der verschiedenen Beschäftigtengruppen – erarbeitet und erprobt werden. Derartige Langzeitarbeitskonten könnten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ganz individuellen Lebenssituationen und sich verändernden Bedarfen eine große Sicherung und Unterstützung sein können. Die Möglichkeit, die vertragliche Arbeitszeit der jeweiligen Lebenssituation anzupassen stellt über sog. „Zeitwertkonten“ die modernste und effektivste Methode der Lebensphasengestaltung dar. Die seit 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen geschaffene Möglichkeit, geleistete Arbeitszeit in einem besonderen Wertguthaben anzusammeln und zu einem späteren Zeitpunkt zur mittel- oder sogar längerfristigen Freistellung von der Arbeit einzusetzen, hat sich bewährt. So können Zeitreduzierung und -flexibilisierung bei Care oder Pflegearbeit vereinfacht werden.

4.3.5.2. Flexibilisierung von Studienorten und -zeiten durch Auf- und Ausbau von E-Learning Angeboten

Die HSRW strebt einen weiteren Ausbau der Flexibilisierung von Studienorten und -zeiten an. Der weitere Ausbau von E-Learning-Angeboten und die Entwicklung eines E-Learning-Konzepts sind grundlegend dafür. Durch digitale Lehre im Rahmen der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 gab es einen enormen Digitalisierungsschub an der HSRW, der zu einer sukzessiven Digitalisierung von Studieninhalten führte. Auch wenn die HSRW nach der Pandemie wieder vornehmlich zur Präsenzlehre zurückgekehrt ist, sollen digitale Angebote nachhaltig in die Lehre aufgenommen werden, um z.B. Studierende mit Kind oder Pflegeaufgaben zu unterstützen.

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 frühzeitig veröffentlicht werden und in vorgesehener Weise stattfinden, da diese Informationen den Studierenden als Grundlage für die zeitliche Organisation dienen.

C5.3 – Individualisierte und flexible Studienmodelle

Die HSRW bietet für einige Studiengänge die Möglichkeit eines berufsbegleitenden Studiums an. Dies ermöglicht Studierenden, zeitgleich zum Studium eine Berufstätigkeit zu verfolgen und damit zum Unterhalt der Familie beizutragen. Neben dem bereits bestehenden berufsbegleitenden Studienangebot verfolgt die Hochschule weiterhin das Ziel andere alternative Möglichkeiten des Studiums in Teilzeit aufgrund von Familienpflichten (beispielsweise über individualisierte Teilzeit-Regelungen) zu ermöglichen. Hierzu ist eine Konzeptionierung flexibilisierter und individualisierter Studiengangsverläufe nötig wie es von einigen Fakultäten bereits erprobt wird.

4.3.5.3. Studentische Initiativen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit

Die Hochschule unterstützt weiterhin im Rahmen ihrer Möglichkeiten studentische Initiativen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit. Auch soll die Vernetzung und Mobilisierung studentischer Eltern unterstützt werden. Die Vernetzung entsteht bspw. über die bereits genannten Veranstaltungsformate oder Informationsplattformen. Die Kooperation mit dem Studiengang Kindheitspädagogik soll hierfür weiter ausgebaut werden.

4.4. D – Geschlechtergerechtes Studium

Die Maßnahmen im Bereich geschlechtergerechtes Studium finden ihre Konkretisierung in den dezentralen Gleichstellungsplänen. Gemeint sind die Ziele, die Anzahl weiblicher Studierender in den MINT-Fächern zu erhöhen sowie die Erhöhung von Frauen in den Masterstudiengängen.

Für die Fakultät Technologie und Bionik hat die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den MINT-Fächern weiterhin Priorität. Hierzu wird zusammen mit dem dezentralen Marketing ein Konzept entwickelt und umgesetzt, welches u.a. die folgenden Punkte berücksichtigt. A) Überprüfung der Veranstaltungsformate auf Potential, diese für die spezielle Ansprache von Frauen zu nutzen (z.B. mehr Aktivitäten beim Girls Day, Weiterführung der MINT Summer School, Angebot eines mehrtägigen Praktikums speziell für Schülerinnen im Rahmen des Pro4HSRW-Programms). B) Verbesserung der Bildsprache auf der Homepage und eigener Bereich für Studierendeninteressierte mit Fokus auf Frauen, um vor allem internationale Bewerberinnen zu gewinnen. Ebenfalls werden weibliche Bachelorstudierende explizit mit Angeboten/gezielter Ansprache auf die Masterstudiengänge der Fakultät hingewiesen. Um weibliche Studierenden an die Fakultät zu binden, untereinander besser zu vernetzen und ein auf sie zugeschnittenes Angebot (auch von peer to peer) ermöglichen, unterstützt die Fakultät durch die Gleichstellung der Tech-Women, die sich an alle Studentinnen der Fakultät richten.

An der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie sowie an der Fakultät Life Sciences konnte ein weitgehend ausgeglichenes Geschlechterprofil in der Studierendenschaft sowohl im Bachelorbereich als auch im Masterbereich erzielt werden, so dass die Maßnahmen zur Ansprache der Studierenden entsprechend weiter fortgeführt werden.

An der Fakultät Kommunikation und Umwelt, die ähnlich wie die Fakultät Technologie und Bionik einen hohen Anteil an internationalen Studierenden hat, liegt der Anteil an weiblichen Studierenden bei 36 % und variiert stark in den einzelnen Studiengängen. Insbesondere die Studiengänge im MINT Bereich weisen einen niedrigen Frauenanteil auf, auch wenn einige MINT Studiengänge eine leichte Zunahme an weiblichen Studierenden gegenüber 2021 verzeichnen. Die Erhöhung der *Anzahl weiblicher Studierender* in den MINT-Fächern und in Masterstudiengängen bleibt daher weiterhin das Ziel der

Fakultät. Durch starkes Engagement im Rahmen des Girls Days, des bundesweiten Vorlesefestes und offener Werkstattzeiten im FabLab wurden bisher schon viele Mädchen auf technische Themen aufmerksam gemacht. Dieses Engagement soll fortgesetzt und erweitert werden.

In durchzuführenden Absolventinnen- und Absolventenstudien (in Bezug auf Einblicke bezüglich Studienverlauf, Studienzufriedenheit, Beschäftigungssituation nach dem Studium) soll zukünftig eine weitere geschlechtsspezifische Auswertung der Daten erfolgen, um gezielt Maßnahmen entwickeln zu können.

5. Anforderungen an die Gleichstellungspläne

Dieser Gleichstellungsplan ist dem Senat zur Beschlussfassung vorzulegen. Er wird durch fünf Gleichstellungspläne, die innerhalb der vier Fakultäten sowie der zentralen Einrichtungen und Verwaltung entwickelt werden, ergänzt und konkretisiert. Für die Fakultäten sollen die dezentralen Gleichstellungspläne mit den Fakultätsentwicklungsplänen abgestimmt 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. Gleichstellungspläne 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 Gleichstellungsplanes zur Beschlussfassung vorgelegt werden (LGG § 5a Absatz 2).

6. Berichtspflicht und Fortschreibung

Dieser Gleichstellungsplan 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 und Dekan*innen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich für die Umsetzung des Gleichstellungsplans verantwortlich und informieren umfassend jährlich die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungskommission. Die einzelnen Organe, die für die Erstellung der dezentralen Gleichstellungspläne zuständig sind, müssen dem Senat drei Jahre nach Ersterstellung des Gleichstellungsplans einen umfassenden Bericht über die Personalentwicklung, die durchgeführten Maßnahmen und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorlegen (LGG § 5a Absatz 6).

Konnte der Gleichstellungsplan, beziehungsweise einzelne Maßnahmen nicht verwirklicht werden, sind die Gründe dafür im Abschlussbericht zum nächsten Gleichstellungsplan 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 allen Geschlechtern an der Hochschule Rhein-Waal zu ermöglichen. Die nächste Fortschreibung des vorliegenden Gleichstellungsplans soll im ersten Quartal des Jahres 2023 erfolgen.

Quellenverzeichnis

Controlling der HSRW (Stabsstelle Controlling und Statistik der Hochschule Rhein-Waal):
Berechnungen zum Stichtag 02.12.2024 (unveröffentlicht).

MIWF Ministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2014): Das Kaskadenmodell des nord- rhein-westfälischen Hochschulgesetzes in der Hochschulpraxis. Verfügbar über: https://www.mkw.nrw/sites/default/files/media/document/file/abhandlung_kaskadenmodell_-_e1.pdf. Letztes Zugriffsdatum: 23.02.2021

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Hg) (2019): Genderreport 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 31. Essen. Download über: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019/ueberblick>. Letztes Zugriffsdatum 22.09.2020

Statista (2024): Anteil ausländischer Studierender an deutschen Hochschulen in den Wintersemestern von 2003/2004 bis 2023/2024. Daten des Statistischen Bundesamtes. Verfügbar über: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/222/umfrage/anteil-auslaendischer-studenten-an-hochschulen/> Letztes Zugriffsdatum: 28.08.2024.

Anhang

1. Dezentraler Gleichstellungsplan der Verwaltung, der Bibliothek sowie der Stabsstellen und Unterstützung des Kanzlers (Einheiten des Kanzlers) für die Jahre 2024–2029

Präambel

Mit der Verabschiedung/Fortschreibung des Gleichstellungsplans verfolgen die Einheiten des Kanzlers das Ziel, den Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Auf diese Weise soll die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben verbessert und der Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit bei allen Entscheidungen, Prozessen und Vereinbarungen berücksichtigt werden.

Zur Erreichung dieser Ziele wird in Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09.11.1999 (LGG), der Fassung vom 02.02.2018 und dem zentralen Gleichstellungsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Rhein-Waal vom xx.xx.2025 für den Bereich der Einheiten des Kanzlers folgender Gleichstellungsplan erlassen:

1.1. Bestandsaufnahme

Stichtag für die Erhebung der Daten ist der 01.12.2023.

Übersicht der Beschäftigte

Organisationseinheit	Vollzeitäquivalente (VzÄ) gesamt								
	2022			2023			Differenz (2023 vs 2022)		
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
Dezernat Finanzen	6,0	14,1	20,1	6,8	14,2	20,9	0,8	0,1	0,8
Dezernat Personal und Organisation	5,0	13,8	18,8	5,0	13,3	18,3	0,0	-0,4	-0,4
Azubi-Pool	7,5	6,0	13,5	6,0	5,0	11,0	-1,5	-1,0	-2,5
Dezernat Informationstechnik	21,0	2,0	23,0	20,5	1,0	21,5	-0,5	-1,0	-1,5
Dezernat rechtliche und akademische Angelegenheiten	0,0	6,0	6,0	0,0	6,0	6,0	0,0	0,0	0,0
Dezernat Studienangelegenheiten	7,1	23,5	30,6	5,3	23,3	28,5	-1,9	-0,2	-2,1
Dezernat Gebäudemanagement	13,3	4,1	17,4	15,3	4,8	20,0	2,0	0,7	2,7
Bibliothek	2,4	11,0	13,4	2,5	10,6	13,1	0,1	-0,4	-0,3
Stabsstellen und des Unterstützung des Kanzlers	5,5	2,2	7,7	5,5	3,2	8,7	0,0	1,0	1,0
Summe	68	83	151	67	81	148	-1	-1	-2

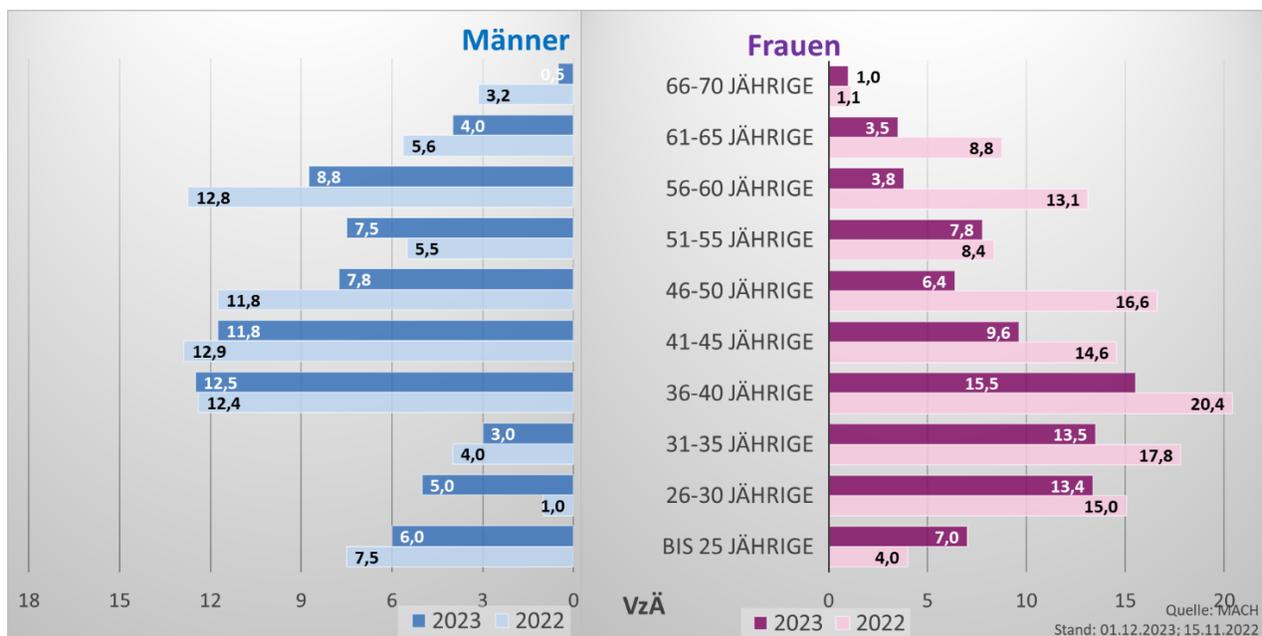
Quelle: MACH; Stand: 15.11.2022

Quelle: MACH; Stand: 01.12.2023

Anhang Abbildung 1 Übersicht über die Beschäftigten der Einheiten des Kanzlers

Die Quote der Frauen in der Verwaltung der Hochschule, der Bibliothek sowie der Stabsstellen und Unterstützung des Kanzlers (Einheiten des Kanzlers) liegt mit 55 % weiterhin auf einem guten Niveau. Die Aufschlüsselung zeigt allerdings auch, dass gerade in den Bereichen, in denen Frauen auch weiterhin in den entsprechenden Studiengängen unterrepräsentiert sind (IT: Abschlussquote der Frauen 20 %; technische Studiengänge: Abschlussquote der Frauen 27 %), sich dies auch auf die Hochschule Rhein-Waal auswirkt. Im Dezernat IT liegt die Quote bei 4,6 % und im Dezernat Gebäudemanagement bei 24 %. Auch im Bereich der Auszubildenden liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt bei 45 % und damit erfreulich hoch. Dadurch, dass die Hochschule eher wenige Ausbildungsberufe und -plätze anbieten kann, können die Zahlen von Jahrgang zu Jahrgang bzgl. der Gleichstellungsquote allerdings enorm schwanken.

Die folgende Grafik zeigt die Alterspyramide der Einheiten des Kanzlers in VZÄ. Diese zeigt an, dass während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans aufgrund von Pensionierungen/Renteneintritten sehr wahrscheinlich 4 Männer und 3,5 VZÄ Frauen die Hochschule verlassen werden.



Anhang Abbildung 2 Alterspyramide der Einheiten des Kanzlers in VZÄ

Unter der Voraussetzung, dass es sich bei den genannten Stellen um wiederbesetzbare Stellen handelt, wird deutlich, in welchem kleinen Spielraum in den nächsten Jahren Änderungen an der Gleichstellungsquote vorgenommen werden können.

Organisationseinheit	Teilzeitquote (nach Köpfen)								
	2022			2023			Differenz (2023 vs 2022)		
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
Dezernat Finanzen	0%	31%	23%	14%	50%	40%	14%	19%	17%
Dezernat Personal und Organisation	20%	47%	41%	0%	59%	45%	-20%	12%	5%
Azubi-Pool	13%	0%	7%	0%	0%	0%	-13%	0%	-7%
Dezernat Informationstechnik	0%	0%	0%	5%	0%	5%	5%	0%	5%
Dezernat rechtliche und akademische Angelegenheiten	0%	29%	29%	0%	29%	29%	0%	0%	0%
Dezernat Studienangelegenheiten	38%	37%	37%	33%	36%	35%	-4%	-1%	-2%
Dezernat Gebäudemanagement	7%	83%	29%	6%	67%	22%	-1%	-17%	-7%
Bibliothek	33%	47%	44%	33%	50%	47%	0%	3%	3%
Stabsstellen und Unterstützung des Kanzlers	0%	67%	20%	0%	50%	18%	0%	-17%	-2%

Quelle: MACH; Stand: 15.11.2022

Quelle: MACH; Stand: 01.12.2023

Anhang Abbildung 3 Teilzeitquote in den Einheiten des Kanzlers nach Köpfen

Hier zeigt sich, dass grundsätzlich mehr Frauen in Teilzeit beschäftigt sind als Männer. Hier ist anzumerken, dass es sich dabei i.d.R. um Arbeitszeitreduzierungen handelt, bspw. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, und zu einem gewählten Zeitpunkt die Arbeitsstunden wieder erhöht werden können, sodass der Teilzeitfalle entgegengewirkt wird. Positiv festzuhalten ist, dass die Arbeit in Teilzeit in den Einheiten des Kanzlers keinen Einfluss auf Weiterentwicklungsmöglichkeiten oder Höhergruppierungen hat. Das Führen in Teilzeit wird ebenso gelebt, wie Beförderungen oder Höhergruppierungen von Teilzeitbeschäftigten ermöglicht werden.

Leitungsposition

Folgende Leitungspositionen sind in den Einheiten des Kanzlers vorhanden:

Dezernats-/Stabsstellenleitung und Abteilungsleitung

Leitungspositionen Einheiten des Kanzlers				
Istbestand (Stichtag 01.12.2023)				
	Beschäftigte			
Leitungspositionen	ins.	Männer	Frauen	Frauen in %
Dezernats-/Stabsstellenleitung	9	4	5	56
Abteilungsleitung*	14*	6	6	50
Leitung gesamt	21*	9	10	53

Anhang Abbildung 4 Leitungspositionen Einheiten des Kanzlers (zwei Stellen sind zum Stichtag 01.12.2023 nicht besetzt)*

Hier sind auf der Ebene Dezernats-/Stabsstellenleitung 5 von 9 Leitungspositionen von Frauen besetzt; der Frauenanteil liegt demnach bei 56 %.

Bei den Abteilungsleitungen sind 6 von 12 Leitungspositionen von Frauen besetzt; das entspricht einem Anteil von 50 %. Es werden drei Leitungsfunktionen in Teilzeit wahrgenommen. Insgesamt liegt der Anteil der Frauen, die Leitungsaufgaben wahrnehmen, bei 53 %, also knapp über den angestrebten 50 %. Dieses Niveau soll auch in den nächsten Jahren gehalten bzw. verbessert werden. Dazu wäre ggf. die Förderung von Führung in Teilzeit eine Maßnahme, um die Anzahl von Frauen in Leitungspositionen noch weiter zu steigern.

1.2. Fazit zu den bisherigen Zielen der Einheiten des Kanzlers

Die Einheiten des Kanzlers hatten sich bis 2023 auf folgende Ziele im Rahmen eines gemeinsamen Gleichstellungsplans geeinigt.

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Hier blieben die durchgeführten Bemühungen bisher erfolglos

- Die Verwaltung setzt sich zum Ziel, den Anteil bei den Dezernats- und Stabsstellenleitungen (bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) nach Möglichkeit bei mind. 50 % zu halten.

Dieses Ziel wurde erreicht und soll beibehalten werden.

- Die Verwaltung setzt sich zum Ziel, den Anteil bei den Abteilungsleitungen (bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) nach Möglichkeit auf insgesamt 50 % zu erhöhen.

Dieses Ziel wurde erreicht und soll beibehalten werden.

- Ferner sollen verstärkt weibliche Auszubildende (besonders im mathematisch-technisch-naturwissenschaftlichen Bereich) gewonnen werden.

Hier blieben die durchgeführten Bemühungen bisher erfolglos.

1.3. Zielformulierung

Die Gleichstellung in den Einheiten des Kanzlers hat bereits ein gutes Niveau erreicht; es gibt nur wenige Unterrepräsentanzen. Dennoch möchten die Einheiten des Kanzlers ihre Bemühungen um die Personalentwicklung und die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter fortsetzen. Im Einzelnen werden folgende Ziele verfolgt:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- Die Einheiten des Kanzlers setzten sich zum Ziel, den Anteil bei den Dezernats- und Stabsstellenleitungen (bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) nach Möglichkeit bei mind. 50 % zu halten.
- Die Einheiten des Kanzlers setzen sich zum Ziel, den Anteil bei den Abteilungsleitungen (bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) nach Möglichkeit bei mind. 50 % zu halten.
- Ferner sollen verstärkt weibliche Auszubildende (besonders im mathematisch-technisch-naturwissenschaftlichen Bereich) gewonnen werden.
- Kontinuierliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familien- und Pflegeaufgaben

- Die Einheiten des Kanzlers haben seit längerem die flexible Arbeitszeit als Instrument für familienfreundliche Arbeitszeitregelungen etabliert. Sie setzen sich zum Ziel, ihre Führungskräfte noch stärker für die kontinuierliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben sowie für familienfreundliche Regelungen zu sensibilisieren. Zudem sollen die Optionen des Home Offices und der mobilen Arbeit weiter ausgebaut werden.
- Die Einheiten des Kanzlers setzen sich dafür ein, ihre männlichen Mitarbeitenden stärker für die kontinuierliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben zu sensibilisieren und somit der „Teilzeitfalle für Frauen“ entgegenzuwirken.
- Förderung von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten/Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen, u.a. durch die Entwicklung von organisatorischen Modellen und Unterstützung zielführender Fortbildungsangebote zu Führung in Teilzeit
- Die Einheiten des Kanzlers fördern weiterhin die berufliche Fort- und Weiterbildung durch eigene Fortbildungsangebote, die Teilnahme an externen Fortbildungen und die Förderung von berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen. Zudem werden alle Mitarbeitenden in Leitungsfunktion regelmäßig im Bereich der Gleichstellung geschult.

1.4. Gleichstellungsmaßnahmen

Personalauswahl und Stellenbesetzung

Die Einheiten des Kanzlers verfahren bei Personalauswahl und Stellenbesetzung gemäß den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes. Vor allem wird auf die paritätische Besetzung der Auswahlkommissionen gem. § 9 Abs. 2 LGG geachtet. Das Dezernat Personal- und Organisationsentwicklung (Dez. 2) bietet in Form eines strukturierten Auswahlverfahrens allen Führungskräften der Hochschule Beratung und Unterstützung bei der Personalauswahl an und begleitet die Verfahren. Zudem haben die Kolleg*innen der Personalgewinnung mit der Gleichstellung, der Diversitykommission und mit Vertreterinnen des Studiengangs „Gender Studies“ zur Verbesserung der Formulierungen in Stellenausschreibungen – im Besonderen im Hinblick auf das weitere Geschlecht – zusammengearbeitet und streben fortwährend die Optimierung der Ausschreibungs- und Auswahlprozesse an.

Die Erfahrungswerte haben gezeigt, dass die paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen sowie die Sensibilisierung für die Thematik durchaus zu einer verstärkten Rekrutierung von Frauen beitragen.

Zudem wird durch die Begleitung der Auswahlkommissionen durch die Personalgewinnung gewährleistet, dass diskriminierende Fragen im Bewerbungsverfahren ausgeschlossen sind (§ 9 Abs. 3 LGG). Damit wird der Rechtsprechung des EuGH Rechnung getragen, der

festgelegt hat, dass die im Auswahlverfahren zugunsten von Bewerber*innen herangezogenen Hilfskriterien keine frauenbenachteiligende Wirkung entfalten dürfen (vgl. Urteil vom 11.11.97, Rechtssache C 405/95, s.S. 3). Fragen zu einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie zur Organisation der Kinderbetreuung dürfen weder mündlich noch in Form von Fragebögen o.ä. gestellt werden.

Für den nicht-wissenschaftlichen Bereich ist das Verfahren der strukturierten Auswahlverfahren verbindlich eingeführt.

Für die verstärkte Gewinnung von weiblichen Auszubildenden sollen auch weiterhin Marketing-Aktionen durchgeführt werden, wie z.B. Teilnahme an regionalen Ausbildungsmessen oder durch zielgruppenorientierte Ansprache.

Für eine verstärkte Gewinnung von Frauen in den Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, sollen auch weiterhin Marketing-Aktionen und vermehrte Werbung in Netzwerken (Linked In etc.) durchgeführt werden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Einheiten des Kanzlers setzen sich kontinuierlich für eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben ein. Bereits seit Jahren gilt für die Beschäftigten die flexible Arbeitszeit. Bei Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen aus Gründen der Care-Arbeit werden individuelle Wünsche, etwa zur Lage der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten, wohlwollend im Sinne der Beschäftigten geprüft.

Im Rahmen des Auditierungsprozesses 2019–2023 unterstützten bereits zahlreiche zentrale und dezentrale Einheiten die Gleichstellung bei der Umsetzung der Maßnahmen und bei der Berichterstattung des Audits „familiengerechte Hochschule“. Ergebnis war die erfolgreiche Zertifizierung. Aktuell befindet sich die Hochschule Rhein-Waal im Prozess der Re-Auditierung. Die Einheiten des Kanzlers haben an diesem Prozess aktiv teilgenommen und werden die noch in Planung befindlichen Ziele auch weiterhin unterstützen.

Bei der folgenden Maßnahme benötigt die Einheiten des Kanzlers Unterstützung bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes

- Besonders im Hinblick auf die Sensibilisierung von Männern im Hinblick auf die Übernahme von Care-Aufgaben und der damit gegebenenfalls einhergehenden Reduzierung der Arbeitszeit werden weitere Informations- und Beratungsangebote benötigt, welche bspw. durch den Familienservice im Zusammenwirken mit der Personalentwicklung (Auswahl und Umsetzung einschlägiger Fortbildungsangebote) etabliert werden könnten.

2. Dezentraler Gleichstellungsplan der der Fakultät Technologie & Bionik der Hochschule Rhein Waal für die Jahre 2024–2029

Präambel

Die im Jahr 2010 gegründete Fakultät Technologie & Bionik nahm zum Wintersemester 2010/11 mit den ersten Studiengängen den Studienbetrieb auf. Im Wintersemester 2023/24 studieren 1307 Studierende in 5 Bachelorstudiengängen und 102 Studierende in 2 Masterstudiengängen. Die Studiengänge sind alle den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zuzuordnen. Alle Studiengänge werden ausschließlich in englischer Sprache angeboten.

Bei einem Anteil von 77 % Studierenden mit nichtdeutschem Pass besitzt die Fakultät Technologie & Bionik ein starkes internationales Profil.

Die Fakultät hat zu 17 % weibliche Studierende; der Bachelorstudiengang Biomaterials Science ist im Wintersemester 23/24 der einzige, in dem mit 48% weiblichen Studierenden fast so viele Frauen wie Männer studieren.

Mit dem vorliegenden dezentralen Gleichstellungsplan verpflichtet sich die Fakultät Technologie & Bionik, Rahmenbedingungen zu verankern, die eine gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung in den kommenden drei Jahren unterstützen. In diesem Plan werden Ziele und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit beschrieben. Dabei wird Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verstanden, die sich an alle Geschlechter gleichermaßen richtet. Folglich gelten die Richtlinien des Gleichstellungsplans für alle Mitglieder und Angehörigen der Fakultät: die Dekanatsleitung, die Professor*innen, die wissenschaftlich Beschäftigten, die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die Beschäftigten in der Verwaltung, die Studierenden und die Lehrbeauftragten.

Grundlage dieses dezentralen Gleichstellungsplans 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.

2.1. Bestandsaufnahme und -analyse der personellen Struktur

Die Fakultät Technologie & Bionik hat mit Stand Dezember 2023 1409 Studierende sowie 27 Professuren, 51,9 VZÄ (vollzeitäquivalente) wissenschaftlichen und 13,15 VZÄ nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten.

Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt aktuell bei 17 %, bei den wissenschaftlichen Beschäftigten bei 27% und bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung bei 51%. Von 27 Professuren ist nur eine mit einer Frau besetzt.

Das Verhältnis bei Teilzeit-Tätigkeiten ist in der Fakultät recht ausgeglichen. Zudem wird in der Fakultät das Angebot der Elternzeit sowie der befristeten Reduktion der Arbeitszeit aufgrund von familiären Betreuung sehr gut angenommen.

Die Fakultät beteiligt sich zentrale Gleichstellungsinitiativen wie dem audit familiengerechte hochschule und folgt dem Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache. Außerdem bietet die Fakultät eigene Veranstaltungen an, in denen sie vor allem Mädchen und junge Frauen für die häufig noch als nicht geschlechtstypischen Studiengänge anspricht: Neben der Aktion „get a taste“ (ehemals Schnupperstudium) sei hier insbesondere der Girls' Day genannt, die aus der Fakultät heraus organisierte MINT Girls' Summer School und insbesondere die zahlreichen Angebote in Kooperation mit dem zdi-Zentrum Kreis Kleve cleverMINT. Damit trägt die Fakultät der Tatsache Rechnung, dass gerade im MINT-Bereich die Frauenförderung früh ansetzen sollte, um entsprechend später Studentinnen und daraus wiederum Mitarbeiterinnen und Professorinnen zu gewinnen.

Leitungsebene

Das Dekanat setzt sich explizit für Chancengleichheit der Geschlechter insbesondere auf der Leitungsebene und bei der Besetzung von Professuren ein. Vor allem bei Letzteren gibt es weiterhin starken Handlungsbedarf: zurzeit hat die Fakultät nur eine Professorin. Dem Dekanat gehören zwei Männer und eine Frau an, die Position des Prüfungsausschussvorsitzenden hat ein Mann inne.

Gremienbesetzung

Im Fakultätsrat der Fakultät Technologie & Bionik ist im Jahr 2024 nur eines von 11 stimmberechtigten Mitgliedern weiblich, außer der Statusgruppe Technik und Verwaltung sind somit alle weiteren Statusgruppen (Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Student*innen) durch männliche Vertreter repräsentiert. Im Gegensatz dazu ist der Prüfungsausschuss der Fakultät paritätisch besetzt. Bei den weiteren Gremien der Fakultät liegt der Anteil an Frauen bei 20% (Studienbeirat) und zu 10% (dQVM Kommission). Diese Abweichung von der paritätischen Gremienbesetzung bietet ein weiteres dringendes Handlungsfeld für die Fakultät.

Professuren

Eine der größten Herausforderung bleibt auch weiterhin die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren. Dieser liegt bei 4% – der Durchschnitt im ingenieurwissenschaftlichen

Bereich nordrheinwestfälischer Hochschulen lag für das Jahr 2021 bei 28%¹ und 2022 bei 27.5². .

Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil liegt beim wissenschaftlichen Personal der Fakultät bei 19% und weicht somit nicht nur deutlich von der ehemals festgelegten Quote von 50% ab, sondern ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan gesunken.

Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Anders sieht es in der Statusgruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung aus. Hier liegt der Frauenanteil bei 51%.

Studierende

An der Fakultät Technologie & Bionik studieren 239 weibliche Studierende (17%) und 1170 männliche Studierende. Die Studierendenschaft ist stark international geprägt, so besitzen 77 % einen ausländischen Pass. Diese Besonderheit ist auch bei Gleichstellungsmaßnahmen zu berücksichtigen und verweist auf eine Schnittstellenarbeit zwischen Gleichstellung und Diversität insgesamt.

Bei der Geschlechterverteilung unter den Studierenden muss deshalb zwischen Studierenden aus Deutschland und aus dem Ausland unterschieden werden. Unter den deutschen Studierenden liegt der Frauenanteil bei 25%, bei den Studierenden aus dem Ausland hingegen nur bei 13%.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass MINT-Fächer und Berufsbilder im ingenieurs- oder naturwissenschaftlichen Bereich nach wie vor männlich konnotiert sind. Die Fakultät steht somit ebenso wie andere Hochschulen vor der Herausforderung, den Anteil an weiblichen Studierenden in MINT-Fächern zu erhöhen.

Studentische Hilfskräfte und Aushilfen:

Eine Statusgruppe, die bei der Betrachtung nicht außer Acht gelassen werden darf, sind die pro Semester eingestellten studentischen Hilfskräfte und Aushilfen. Auf Basis der vorgestellten Zusammensetzung der Studierendenschaft ist festzustellen, dass solche Verträge im Jahr 2023 zu 25,5 % an weibliche Studierende vergeben wurden.

In der Statusgruppe der studentischen Hilfskräfte und Aushilfen liegt der Anteil von weiblichen Angestellten bei 25% - hier bildet sich die Verteilung zwischen Frauen und Männern bei den Studierenden nicht direkt ab.

¹ Siehe Bericht des IT.NRW

² Siehe den Genderreport Hochschulen NRW

2.2. Ziele und Maßnahmen der dezentralen Gleichstellung der Fakultät Technologie & Bionik

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist erklärtes Ziel der Hochschule Rhein-Waal. Die folgenden Ziele wurden ausgehend von der Situationsanalyse für die dezentrale Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Rhein-Waal definiert. Um diese Ziele zu erreichen, werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet.

Ziel 1: Geschlechterparitätische Besetzung von Ämtern, Gremien und Kommissionen:

Unter Berücksichtigung des § 11c des Hochschulgesetzes (HG NRW) fokussiert die Hochschule eine paritätische Gremienbesetzung. Aktuell herrscht in keinem Gremium der Fakultät Geschlechterparität. Deshalb ist es unabdingbar, weiterhin geeignete Kolleginnen aktiv anzusprechen, auf anstehende Wahlen nicht nur aufmerksam zu machen, sondern auch in dem Ansinnen einer möglichen Kandidatur zu bestärken. Die Erfahrung zeigt: Häufig braucht es ein persönliches Gespräch, um politische Ämter in Erwägung zu ziehen. Wie in der Vergangenheit auch wird die Leitungsebene (Dekanat) und die dezentrale Gleichstellung nach Kandidatinnen suchen und entsprechende Gespräche führen.

Das Gebot der paritätischen Gremien- und Kommissionsarbeit bedeutet aufgrund der vorgestellten Stellensituation eine erhebliche Mehrbelastung für Frauen die sich dort einbringen. Darunter dürfen Forschung, Lehre und Gesundheit nicht leiden. Es wird daher zusammen mit dem Dekan ein Maßnahmenplan aufgestellt, wie diese Mehrbelastung kompensiert werden kann.

Zudem wird die Teilnahmemöglichkeiten in Gremien überarbeitet. Der Studienbeirat hat in seiner Geschäftsordnung bereits verankert, dass eine Teilnahme an Sitzungen auch digital möglich ist. Auch in den weiteren Gremien soll langfristig die Möglichkeit zur digitalen Gremienteilnahme bestehen. Dazu werden in den entsprechenden Gremien die Geschäftsordnungen angepasst, sofern übergeordnete Regelungen dem nicht entgegenstehen.

Ziel 2: Personal

Sowohl für Professor*innen als auch für weitere Beschäftigte wurden in der Vergangenheit Quoten für die Besetzung durch Frauen festgelegt. Diese Quoten sollen für zukünftige Verfahren wie folgt angepasst werden: Für Professorinnen soll die Quote auf 30 % (Naturwissenschaften & Mathematik) und auf 18% (Ingenieurwissenschaften) festgelegt werden. Sowohl beim wissenschaftlichen als auch beim nichtwissenschaftlichen Personal soll diese Quote bei 50% liegen. Daher verpflichtet sich die Fakultät, sollten diese Quoten nicht erfüllt sein, alle Stellen, auch aus Drittmitteln finanzierte, grundsätzlich öffentlich auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

In Zusammenarbeit mit dem zentralen Gleichstellungsteam wurde eine Liste mit Netzwerken insbesondere im Karrierebereich für Frauen zusammengestellt, daher kann die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte anbieten, wenn gewünscht, in diesen Netzwerken nach geeigneten Bewerberinnen suchen und diese auf Ausschreibungen hinweisen. Zudem ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte befugt, die Ausschreibung weiter zu verteilen und Frauennetzwerke einzubeziehen. Damit folgt die Fakultät unter anderem dem Beschluss der 38. Mitgliederversammlung der HRK vom 14. Mai 2024 „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen“, dem sich das Präsidium der HSRW angeschlossen hat und in dem die aktive Ansprache und Einladung von Frauen zur Bewerbung aufgeführt wird.

Zu weiteren Maßnahmen, Frauen auf Positionen an der Fakultät aufmerksam zu machen, gehört das Bestreben, vermehrt Frauen für wissenschaftliche Vorträge (Guest Lectures) oder auch Lehraufträge zu gewinnen; die Vergangenheit hat gezeigt, dass etwa Lehraufträge zu Bewerbungen auf Positionen führen können.

Gehen auf eine erste Stellenausschreibung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Bewerbungen von Frauen ein und können keine Bemühungen um Bewerberinnen nachweisen werden, ist die Stelle in der Regel ein zweites Mal auszuschreiben.

Des Weiteren verpflichtet sich die Fakultät sich auch weiterhin aktiv für Familienfreundlichkeit einzusetzen und hier vor allem das Audit Familienfreundliche Hochschule zu unterstützen.

Informationskampagnen und Events zur Sensibilisierung und Aufklärung verbessern das Bewusstsein für die Bedeutung und den Mehrwert der Gleichstellung. Die Fakultät wird diesbezüglich ein Angebot schaffen. Beschäftigte werden unterstützte bei Maßnahmen zur Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit, z.B. befristete Arbeitszeitreduzierung, Inanspruchnahme der Elternzeit oder Beurlaubung. Dekanat und dezentrale Gleichstellung informieren Mitarbeitende über die Möglichkeiten und den Prozessablauf bei einer Arbeitszeitreduktion oder Freistellung. Sofern sich Mitarbeitende für die Teilnahme an dem freiwilligen Elternzeitkontaktprogramm entscheiden, unterstützt das Dekanat, ggf. in Abstimmung mit der/dem Fachvorgesetzten, den Begleitungsprozess vor, während und nach der Rückkehr aus der Elternzeit.

Die Gleichstellung setzt sich für die Prüfung eines Lebenszeitkontos ein, das allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ganz individuellen Situationen eine große Sicherheit und Unterstützung sein kann. In der Regel ist der Beschäftigungsumfang bei Beginn des Arbeitsverhältnisses der aktuellen Lebenssituation, den zeitlichen Möglichkeiten, sowie den finanziellen Bedürfnissen angepasst. Diese Aspekte können sich für den Mitarbeiter im Laufe des Berufslebens je nach Lebensphase mehrfach verändern. Dann gilt es, die vertragliche Arbeitszeit der jeweiligen Lebenssituation anzupassen. Zeitwertkonten sind die modernste und effektivste Methode der Lebensphasengestaltung. Die seit 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen geschaffene Möglichkeit, geleistete Arbeitszeit in einem besonderen Wertguthaben anzusammeln und zu

einem späteren Zeitpunkt zur mittel- oder sogar längerfristigen Freistellung von der Arbeit einzusetzen, hat sich bewährt. So können Zeitreduzierung und -flexibilisierung bei Care oder Pflegearbeit vereinfacht werden. Die Fakultät wird sich gemeinsam mit der Gleichstellung darum bemühen, auch für Beschäftigungsverhältnisse, die über Lehrdeputate definiert werden, eine entsprechende Lösung zu finden.

Ziel 3: Studierende

Die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den MINT-Fächern hat weiterhin Priorität. Hierzu wird zusammen mit dem dezentralen Marketing ein Konzept entwickelt und umgesetzt, welches u.a. die folgenden Punkte berücksichtigt. A) Überprüfung der Veranstaltungsformate auf Potential, diese für die spezielle Ansprache von Frauen zu nutzen (z.B. mehr Aktivitäten beim Girls Day, Weiterführung der MINT Summer School, Angebot eines mehrtägigen Praktikums speziell für Schülerinnen im Rahmen des Pro4HSRW-Programms). B) Verbesserung der Bildsprache auf der Homepage und eigener Bereich für Studierendeninteressierte mit Fokus auf Frauen, um vor allem internationale Bewerberinnen zu gewinnen. Ebenfalls werden weibliche Bachelorstudierende explizit mit Angeboten/gezielter Ansprache auf die Masterstudiengänge der Fakultät hingewiesen. Um weibliche Studierenden an die Fakultät zu binden, untereinander besser zu vernetzen und ein auf sie zugeschnittenes Angebot (auch von peer to peer) ermöglichen, unterstützt die Fakultät durch die Gleichstellung die TechWomen, die sich an alle Studentinnen der Fakultät richten.

Budgetverteilung

Aktuell verfügt die dezentrale Gleichstellung über ein Budget von 5000 Euro pro Jahr zur freien Verfügung. Dieses Budget wird insbesondere verwendet für

- Finanzielle Unterstützung der Kolleg*innen bei Gleichstellungsprojekten und Veranstaltungen
- Finanzielle Unterstützung von Studentinnen bei der Teilnahme an Konferenzen und Workshops
- Finanzielle Unterstützung bei Projekten und Veranstaltungen des TechWomen-Clubs, organisatorische Unterstützung bei Workshops

3. Dezentraler Gleichstellungsplan der der Fakultät Life Sciences der Hochschule Rhein Waal für die Jahre 2024–2029

Die Fakultät Life Sciences hat im dezentralen Gleichstellungsplan 2021–2023 vor dem Hintergrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen und den Zielen des 2016 formulierten Frauenfördergleichstellungsplans der Hochschule Rhein-Waal Ziele und Maßnahmen formuliert, welche eine gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung fördern sollen. Im Bericht zum Gleichstellungsplan 2021-2023 ist eine Bestandsaufnahme für den Zeitraum erfolgt. Nach Bewertung und auf der Datenbasis vom April 2024 soll der Gleichstellungsplan für die Fakultät Life Sciences hiermit fortgeschrieben werden.

Die Fakultät Life Sciences setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Lehre, Forschung, Transfer, Dienstleistung und Studium auch weiterhin zu fördern. Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird als Querschnittsaufgabe verstanden – ebenso wie die Berücksichtigung und Förderung von Diversitätsaspekten. Auf der Basis der Bestandsaufnahme sollen auch hier themenbezogene Zielvorhaben, wo quantifizierbar auch Zielvorgaben, formuliert werden; konkrete Maßnahmen und Operationalisierungen sollen die Zielerreichung fördern.

Nach der dynamischen Wachstumsphase der 2009 gegründeten Hochschule, in der die Personalentwicklung im Wesentlichen durch Aufbau und Einstellung geprägt waren, befindet sich die Hochschule heute in einer Konsolidierungsphase. Das spiegelt sich in der Fakultät Life Sciences auch in der Weise wieder, dass personelle Veränderungen – und damit die Möglichkeiten zur Einflussnahme auf Verteilungen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten nunmehr vorwiegend auf der Basis von Personalfluktuationen sowie den Personalaufbau in Drittmittelprojekten gekennzeichnet ist. Personalwechsel aufgrund von Übergängen in den Ruhestand spielen bei der Altersstruktur der Fakultät bislang eine nur sehr untergeordnete Rolle.

Eine deutlich dynamischere Situation ist hingegen für die Entwicklung der Studierendenzahlen und die Zusammensetzung der Studierendenschaft anzunehmen. Die demographische Entwicklung in der Bundesrepublik schlägt sich aktuell auf die Schulabgängerzahlen und mithin auf die Menge der potentiellen Studierenden nieder; politische, ökonomische und sozio-kulturelle Aspekte im internationalen Umfeld beeinflussen die Zusammensetzung der Studierendekohorten in der stark international orientierten Fakultät Life Sciences darüber hinaus in komplexer und teils schwer voraussagbarer Weise. Die Verteilungen der Studierendenschaft aus unterschiedlichen Herkunftsländern sind dabei im Einzelnen schwer zu antizipieren, geschweige denn zu steuern.

Professuren

Der Anteil Professorinnen wurde gegenüber dem letzten Berichtszeitraum von einem Viertel (5:15) auf ein Drittel (7:14) erhöht. Bei Neu- oder Nachbesetzungsverfahren wird in den

Berufungskommissionen auf die Bedeutung direkter Ansprachen in Netzwerken verwiesen, es werden – soweit in der Fachlichkeit vorhanden und sinnvoll – Plattformen zur Ansprache von möglichen Bewerberinnen genutzt. Das Dekanat achtet darauf, dass bei Ausschreibungen gemäß dem hochschuleigenen Leitfadens zum Corporate Wording geschlechtsneutral formuliert wird oder aber potentielle Bewerberinnen ausdrücklich eingeladen werden, sich zu bewerben.

Wissenschaftliche Beschäftigte

In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden stellen die Mitarbeiterinnen 47% der Beschäftigten, dabei ist das Verhältnis in der Untergruppe der Drittmittelmitarbeitenden derzeit exakt ausgeglichen (1:1, entsprechend 50%).

Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Mit 9 von 10 Mitarbeiterinnen in der Statusgruppe Technik und Verwaltung ist das Verhältnis wenig ausgeglichen. Im Arbeitsbereich „Technik“ ist der ruhestandsbedingte Ausschied eines männlichen Mitarbeiters durch Neueinstellung einer weiblichen Kraft kompensiert worden.

Stellenbesetzungen und Berufungen

Bei Neubesetzungsverfahren wird das aktuelle Geschlechterverhältnis in der Statusgruppe, Entgeltgruppe und dem Fachbereich berücksichtigt, um ggf. gemäß § 6 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen vorzunehmen. In Berufungsverfahren werden die nach § 37a Hochschulgesetz NRW „Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren“ vereinbarten Gleichstellungsquoten berücksichtigt.

Lehre

Es wird angestrebt, eine Analyse bezüglich der Wahrnehmung von Geschlechterverhältnissen im Sinne von Rollenmodellen vorzunehmen. Die Fakultät strebt an, ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Lehrenden innerhalb der Statusgruppen zu erreichen. Dieses Verhältnis soll sich ggf. auch innerhalb der einzelnen Studiengänge widerspiegeln.

Studierende

Zum Stichtag im Sommersemester 2024 waren 1042 Studierende in fünf Bachelor- und drei Masterstudiengängen eingeschrieben. Mit aktuell 589 (nach 625 im WS2021), mithin 57% (nach 55%), weiblicher Studierender hat sich deren Anteil an der Fakultät gegenüber dem letzten Berichtszeitraum geringfügig erhöht; dem stehen 452 (43%) männliche Studierende gegenüber (Anmerkung: andere Geschlechter wurden bislang nicht dezidiert erfasst und ausgewertet; mit dem aktuellen Stichtag ist erstmals eine Person als „divers“ im Rahmen der Geschlechtererfassung aufgeführt). Die einzelnen Studiengänge zeigen dabei sehr unterschiedliche Geschlechterprofile: die Bachelorstudiengänge *Agribusiness* (33% weibliche Studierende (w), nach zuletzt 32%) und *Sustainable Agriculture* 42% (41%) weisen unterpaarige Zusammensetzungen auf, *Qualität, Umwelt, Sicherheit und Hygiene* mit 55% (51%), *Bioengineering* mit 58% (nach 77%) und *Bio Science and Health* mit 79% (nach

77%) überproportional viele weibliche Studierende. Die Masterstudiengänge liegen mit 71% (75%) bei den *Lebensmittelwissenschaften*, 61% (61%) bei *Biological Resources* und 90% (90%) bei den *Gesundheitswissenschaften* vergleichsweise hoch mit dem Anteil weiblicher Studierender (66% über alle Masterstudierenden gemittelt). Das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Studierenden liegt über die Bachelorstudiengänge gemittelt bei genau 50 % (nach 49%). Da sich die Studiengänge der Fakultät aus einem hohen Anteil an MINT-Komponenten speisen, wird dieses Geschlechterprofil als gut angesehen und spricht dafür, dass Studiengangstitel und Inhalte beide Geschlechtergruppen – und dies auch im internationalen Kontext – ansprechen. Berücksichtigt man, dass sich die Studierendenschaft aktuell aus über 70 Herkunftsländern zusammensetzt, sind die Vorstellungen von einem ausgeglichen Verhältnis der Gruppen bezogen auf die Aspekte Gleichstellung und Diversität weitestgehend erfüllt. Eine Analyse der Herkunftsländer ist nicht Gegenstand dieses Berichts (s. dazu z.B. „Studienerfolgsprognose der Stabsstelle Controlling und Statistik oder „Studiengangsberichte“ ebenda).

Weiterbildung, Gremienarbeit, Arbeitsgestaltung

Die Fakultät Life Sciences engagiert sich für eine geschlechterparitätische Besetzung von Kommissionen und Gremien und fördert die Gleichberechtigung von Frauen in Leitungspositionen (Studiengangleitung, Dekanat). Das Dekanat unterstützt die Bewerbung von weiblichen Fakultätsangehörigen auf die Positionen in fakultätsinternen wie auch bei den hochschulweit agierenden Gremien und Funktionen. Bei den Vorschlägen für studentische Vertreterinnen und Vertreter wird auf den Gedanken der idealen Gleichverteilung der Geschlechter hingewiesen. Das Ziel, geschlechterparitätische Mitwirkung zu erlangen soll nicht zum Nachteil der sich engagierenden weiblichen Vertreter führen; ein Ausbalancieren und ggf. Kompensieren soll Teil des Dialogprozesses in und um Verantwortungsteilnahme sein. Maßnahmen zu Qualifikation und Weiterentwicklung im Gebiet der Gleichstellung werden begrüßt und sind in der Finanzierung den Maßnahmen zur Qualifikation und Weiterentwicklung im Fachlichen gleichgestellt. Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung werden der Gleichstellung Finanzmittel gewidmet. Um dem Thema Gleichstellung eine Sichtbarkeit zu geben, ist die jeweilige Vertreterin in Berufungsverfahren eingeladen, eine aktive Rolle einzunehmen: Konzeption und Ausführung von Auswahlgesprächen erlauben so, Inhalte, Funktion und Amtsinhaberin als selbstverständlichen Teil der gelebten Arbeitswelt Hochschule wahrzunehmen. Im *Onboarding*-Prozess soll die Bekanntgabe von Funktion, Besetzung und Bedeutung der Gleichstellung seine Fortführung finden. Ebenso ist eine entsprechende Rubrik auf der Fakultätswebseite vorgesehen, inkl. der Darstellung von Aktivitäten und Erfolgen der Gleichstellungsbemühungen.

Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen

Die Fakultät Life Sciences ist sich der ungleichen Aufgabenverteilung in Kinderbetreuung und Pflege innerhalb vieler Familien bewusst. Deshalb werden ausgleichende Bemühungen der Hochschule in diese Richtung sehr begrüßt. Dazu gehört die Vermittlung und Bereitstellung einer campusnahen Kinderbetreuung ebenso wie eine externe Mitarbeiterunterstützung, z.B. durch den pme Familienservice. Solche Maßnahmen – sowie das Wissen darum – wirken sich auf die Arbeits- und Lebensrealitäten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Statusgruppen aus, helfen ggf. familiär- oder geschlechterbedingte Nachteile

im Werdegang zu mildern und können sich ggf. schon bei der Bewertung der Attraktivität des potentiellen Arbeitgebers Hochschule Rhein-Waal positiv im Standortprofil niederschlagen.

Der vorliegende dezentrale Gleichstellungsplan der Fakultät Life Sciences wird für einen Zeitraum von drei Jahren erstellt und soll anschließend fortgeschrieben werden. Verantwortlich für die Umsetzung und Fortschreibung ist das Dekanat.

4. Dezentraler Gleichstellungsplan Fakultät Gesellschaft und Ökonomie der Hochschule Rhein-Waal 2024–2029

Präambel

Die Hochschule Rhein-Waal hat sich verpflichtet, Rahmenbedingungen für eine gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung zu schaffen. Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie unterstützt dieses Vorhaben. Wir fördern aktiv geschlechtergerechte und gleichberechtigte Zusammenarbeit in Lehre, Forschung, Dienstleistung und Studium. Dabei wird Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verstanden, die sich an alle Geschlechter gleichermaßen richtet. Folglich gelten die Richtlinien des Gleichstellungsplans für alle Mitglieder und Angehörigen der Fakultät: Die Dekanatsleitung, die Professor*innen, die wissenschaftlich Beschäftigten, die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die Beschäftigten in der Verwaltung, die Studierenden und die Lehrbeauftragten.

Grundlage des dezentralen Gleichstellungsplans der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie sind das Grundgesetz, insbesondere Art. 3 sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Landesgleichstellungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW). Ergänzende Grundlagen stellen das Hochschulgesetz NRW (HG NRW) und der zentrale Plan zur Gleichstellung der Hochschule Rhein-Waal dar. Unsere Arbeit findet in enger Abstimmung mit der hochschulweiten Gleichstellungsarbeit statt.

Der dezentrale Gleichstellungsplan legt konkrete Ziele und Maßnahmen für die Gleichstellungsarbeit der Fakultät in den kommenden drei Jahren fest. Wir führen zunächst eine Bestandsaufnahme der aktuellen Gleichstellungssituation durch und beschreiben darauf aufbauend Ziele und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit und Förderung der Partizipation von Frauen, im Bereich Personalentwicklung, zur Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf sowie zum geschlechtergerechten Studium.

4.1. Bestandsaufnahme

4.1.1. Strukturelle und strategische Verankerung der Gleichstellung

Neben hochschulweiten Akteuren wie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen, der gegründeten Stabsstelle „Gleichstellung und Familienservice“ und der Gleichstellungskommission (siehe auch zentraler Gleichstellungsplan) wird die Arbeit der

Gleichstellung an den Fakultäten dezentral durch eine Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin unterstützt. Seit dem 13. Januar 2016 gibt es an der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie gemäß § 24 Abs. 3 Hochschulgesetz (HG NRW) durchgehend eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung. Sie betreuen alle Stellenbesetzungsverfahren der Fakultät für wissenschaftliche Mitarbeitende sowie Mitarbeitende in Technik

und Verwaltung. Die Berufungsverfahren werden durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte betreut, auf Wunsch können die dezentralen beratend hinzugezogen werden. Die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten treffen sich regelmäßig, um Strategien und Prozesse abzustimmen. Eine Beauftragte für die familiengerechte Hochschule ist für alle Fakultätsmitglieder Ansprechpartnerin zum Thema Familienfreundlichkeit.

Durch den an der Fakultät angesiedelten Bachelorstudiengang *Gender and Diversity*, dem die Professuren „Soziologie mit dem Schwerpunkt Genderforschung“ und „Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Diversität und Inklusion“ zugeordnet sind, verfügt die Fakultät über besondere Kompetenz im Bereich der Genderforschung.

Die Fakultät unterstützt zentrale Gleichstellungsinitiativen wie das audit familiengerechte hochschule, das Diversity Audit und den Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache. Außerdem beteiligt sie sich mit eigenen Veranstaltungen an hochschulweiten Aktionen und Marketing-Veranstaltungen. In den Herbst- und Osterferien öffnet die Fakultät im Rahmen des Schnupperstudiums Veranstaltungen aus allen Studiengängen, um Schülerinnen und Schülern gleichermaßen einen Einblick in ihre wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Studienfächer zu ermöglichen. Spezielle Angebote, Jugendliche für Studiengänge zu begeistern, die als „geschlechtsuntypisch“ gelten, organisiert die Fakultät zum landesweiten Girls' Day and Boys' Day. Auf hochschulweiten Veranstaltungen wie dem Tag der offenen Tür bringt die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie mit Fachvorträgen und Studiengangsinformationen ihre Expertise aus dem Bereich Gender and Diversity ein. Regelmäßig beteiligt sich die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie zudem mit wirtschafts- und politikwissenschaftlichen Themen an der von den zdi-Zentren Kreis Kleve cleverMINT und Kamp-Lintfort organisierten Kinderuni, um Kinder zwischen 8 und 12 Jahren, und insbesondere junge Mädchen, für Wissenschaft und Forschung zu begeistern.

4.1.2. Analyse der personellen Struktur

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie ist nach den Studierendenzahlen eine der größten Fakultät der Hochschule Rhein-Waal. Im Wintersemester 2022/2023 studierten an der Fakultät 1.829 Studierende aus 93 Nationen in sechs Bachelor- und zwei Masterstudiengängen³. Die Fakultät verfügt über 32 W2-Professuren (davon derzeit 31 besetzt), 26 Stellen im gehobenen (TV-L 11) und höheren Dienst (TV-L 13, hiervon 25 zurzeit besetzt) sowie vier weitere Stellen im mittleren Dienst.⁴ Zusätzlich gibt es derzeit vier Drittmittelmitarbeitende, die allerdings in der weiteren Darstellung nicht berücksichtigt werden.

Die Fakultät bietet zurzeit vier englischsprachige Bachelorstudiengänge (*Gender and Diversity*, *International Business and Management*, *International Relations*, *International Taxation and Law*), zwei deutschsprachige Bachelorstudiengänge (*Kindheitspädagogik*, *Nachhaltiger*

Tourismus) und zwei englischsprachige Masterstudiengänge (*Economics and Finance*, *Sustainable Development Management*) an. Im Wintersemester 2023/2024 sind 1.087 (62%) weibliche Studierende und 661 (38%) männliche Studierende an der Fakultät immat-

³ Quelle: Controlling der Hochschule Rhein-Waal, Fakultätsbericht Akademisches Jahr 2023

⁴ Quelle: Controlling der Hochschule Rhein-Waal, Stand Juni 2024

rikuliert. Der Frauenanteil in der Studierendenschaft der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie ist mit rund 62% im Vergleich zum hochschulweiten Frauenanteil von 43% hoch.⁵

Übersicht Beschäftigte Fakultät Gesellschaft und Ökonomie										
	Stelle pro Kopf				Befristete			Teilzeit		
	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen	Männer	Frauen	% Frauen	Männer	Frauen	% Frauen
Gesamt	60	29	31	52	2	4	66	2	11	84
davon MTV	6	1	5	84	0	1	100	0	3	100
mittlerer Dienst	5	1	4	80	0	1	100	0	3	100
höherer Dienst (TV-L-13)	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0
davon WiMi	23	8	15	65	1	3	75	1	7	88
gehobener Dienst (TV-L-11)	8	1	7	88	1	2	67	1	4	80
höherer Dienst (TV-L-13)	15	7	8	53	0	1	100	0	3	100
davon Prof	31	20	11	35	1	0	0	1	1	50
Hilfskräfte										
Gesamt	38	16	22	58						
davon Studentische Aushilfen	5	2	3	60						
davon Stud. Hilfskräfte	27	12	15	56						
davon Tutor*innen	2	1	1	50						
davon Wiss. Hilfskräfte	4	1	3	75						

Anhang Abbildung 5 Übersicht über Beschäftigte an der Fakultät. Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage der Zahlen aus dem Controlling, Stand: Juni 2024.

Beschäftigte

Professuren

Der Frauenanteil bei den Professuren beläuft sich in der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie insgesamt auf 35% und liegt damit deutlich über dem hochschulweiten Anteil von 23%⁶ und dem NRW-weiten Hochschuldurchschnitt von 27,5%⁷. Die Professorenstellen sind alle entfristet, eine Professur ist mit einem KW-Vermerk belegt und wird somit unter den befristeten Stellen aufgeführt. In Teilzeit arbeiten derzeit zwei Professor*innen. Von den 20 Professuren in der Fakultät, die den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften zuzuordnen sind, sind 16 von Männern besetzt (80%) und vier von Frauen (20%). In den Sozialwissenschaften sind sechs von 10,25 Professuren von Frauen besetzt (59%).

⁵ Quelle: Zahlen der Hochschule Rhein-Waal, Stand: 2022

⁶ Quelle: Zahlen der Hochschule Rhein-Waal, Stand: 2022

⁷ Quelle: Gender-Report, Stand 2022

Wissenschaftlich Beschäftigte

Übergreifend betrachtet ergibt die Analyse der wissenschaftlich Beschäftigten der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie aus Gleichstellungssicht folgendes Bild:

Im Juni 2024 sind 15 Stellen von weiblichen und 8 von männlichen Mitarbeitenden besetzt, was einen Frauenanteil von 65% unter den wissenschaftlich Beschäftigten in der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie ergibt. Im Vergleich zum vorherigen Bericht ist der Frauenanteil um vier Prozentpunkte gestiegen.⁸ Hinzu kommen noch vier Drittmittelarbeitende von denen eine weiblich ist und drei Person männlich.⁹

Die Anzahl der Frauen überwiegt sowohl im gehobenen (TV-L 11) als auch im höheren Dienst (TV-L 13). Die Befristungsquote liegt in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden bei den Männern bei 25% und bei den Frauen bei 27%.¹⁰ Die Befristungen ergeben sich aus Elternzeit- oder Projektvertretungen. Alle wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen konnten seit dem letzten Gleichstellungsplan entfristet werden.

Bei der Betrachtung der Teilzeitquote über alle Statusgruppen hinweg liegen die weiblichen Mitarbeitenden mit 83% deutlich vor ihren männlichen Kollegen. Derzeit arbeiten zwei Männer in Teilzeit und 10 Frauen.¹¹

Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Gemäß dem Fakultäts-Organigramm sind in der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie keine technisch beschäftigten Mitarbeitenden zur Betreuung von Laboren und Werkstätten beschäftigt; die Analysen in dieser Kategorie beziehen sich daher ausschließlich auf die nicht-wissenschaftlich Beschäftigten in der Verwaltung.

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie verfügt derzeit über fünf Stellen in der Verwaltung, wovon vier von Mitarbeiterinnen und eine von einem Mitarbeiter besetzt werden. Von diesen Stellen ist nur eine befristet; diese ist von einer Frau besetzt. Drei dieser fünf Mitarbeitenden*innen arbeiten in Teilzeit.¹²

Studentische/Wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutoren

Im Juni 2024 sind in der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie 38 studentische Mitarbeitende beschäftigt, davon 57,9% Frauen. Der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften liegt bei 56% - bei den Tutorenstellen knapp darunter bei 50%. Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften handelt es sich nur um vier Angestellte, davon sind drei weiblichen und eine männlichen Geschlechts.¹³

Studierende

Wie in der gesamten Hochschule ist die Studierendenschaft in der Fakultät Gesellschaft

⁸ Quelle: Controlling der Hochschule Rhein-Waal, Stand: Juni 2024

⁹ Quelle: Personalbudgetierung, Stellenplan der Fakultät, Stand: Juni 2024

¹⁰ Quelle: Controlling der Hochschule Rhein-Waal, Stand: Juni 2024

¹¹ Quelle: Controlling der Hochschule Rhein-Waal, Stand: Juni 2024

¹² Quelle: Controlling der Hochschule Rhein-Waal, Stand Juni 2024

¹³ Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Studiengangsberichte, Akademisches Jahr 2024. ¹² Quelle: Zahlen der Hochschule Rhein-Waal, Stand: 2022.

und Ökonomie international geprägt. In der Fakultät sind aktuell Studierende aus mehr als 98

Ländern vertreten. Bezogen auf das Geschlecht übersteigt der Frauenanteil von 62% in der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie den hochschulweiten Frauenanteil von 48%. Die Frauenquote über die sechs Bachelorstudiengänge hinweg liegt bei 63%.¹² Bei einer genaueren Analyse der Studiengänge zeigen sich Unterschiede in den einzelnen Fächern: Die sozial- und gesellschaftswissenschaftlich geprägten Bachelorstudiengänge weisen einen deutlich höheren Frauenanteil auf (*Kindheitspädagogik, B.A. (82%)*, *Nachhaltiger Tourismus, B.A. (77%)*, *International Relations, B.A. (57%)* und *Gender and Diversity, B.A. (75%)*) als Studiengänge mit eher wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt (*International Business and Management, B.A. (50%)* und *International Taxation and Law, B.A. (43%)*).¹⁴

In der Masterphase verringert sich der Frauenanteil in der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie auf 55%, was jedoch im Vergleich zum vorherigen Bericht einen Anstieg von zehn Prozentpunkten bedeutet. Im Masterstudiengang *Economics and Finance* liegt der Frauenanteil bei 49%, während es im Masterstudiengang *Sustainable Development Management* 59% Frauen zu verzeichnen gibt.¹⁵ Da die beiden Masterstudiengänge der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie einen wirtschaftswissenschaftlichen Schwerpunkt haben, sind die sich angleichenden Geschlechterverhältnisse positiv zu bewerten.

Übersicht Studierende Fakultät Gesellschaft und Ökonomie								
	Alle Studierende		Internationale Studierende			Deutsche Studierende		
	Gesamt	% Frauen	Männer	Frauen	% Frauen	Männer	Frauen	% Frauen
Gesamt	1748	62	323	369	53	338	718	68
davon Bachelor	1478	63	222	258	55	318	680	70
International Relations	320	57	42	57	58	95	126	57
International Business and Management	260	50	47	36	43	83	94	53
Kindheitspädagogik	243	82	0	1	100	43	199	82
Nachhaltiger Tourismus	194	77	0	0	0	44	150	77
Gender and Diversity	241	75	44	97	69	16	84	84
International Taxation and Law	220	43	89	67	43	37	27	42
davon Master	270	55	101	111	52	20	38	65
Economics and Finance	100	49	47	41	46	9	13	59
Sustainable Development Management	160	59	54	70	56	11	25	69

Anhang Abbildung 6 Übersicht über Studierende an der Fakultät. Quelle: Studiengangsberichte, Akademisches Jahr 2024.

¹⁴ Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Studiengangsberichte, Akademisches Jahr 2024.

¹⁵ Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Studiengangsberichte, Akademisches Jahr 2024.

Gremien

Dekanatsleitung

Derzeit sind in der Dekanatsleitung drei Männer und eine Frau vertreten. Sowohl das Amt des Dekans als auch die Ämter des Studiendekans und des Prodekan für Internationales sind von männlichen Professoren besetzt. Die einzige mit einer weiblichen Professorin besetzte Stelle ist das Amt der Prodekanin für Forschung. Auch der Prüfungsausschussvorsitz wird durch einen Professor wahrgenommen.

Dezentrale Kommissionen und Gremien

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie setzt sich für eine geschlechterparitätische Besetzung von Kommissionen und Gremien ein und fördert die Gleichberechtigung von Frauen in Leitungspositionen wie der Studiengangsleitung und anderen Ämtern. Bei jeder Neuwahl bemüht sich das Dekanat um eine Aufstellung weiblicher Kandidatinnen.

Dem Fakultätsrat gehören (inklusive Dekan, Studiendekan und zwei Prodekan*innen) zurzeit neun Männer und sechs Frauen an. Die Aufteilung unterscheidet sich in den Statusgruppen: vier der sechs Professor*innen-Sitze sind von Männern besetzt und die Sitze der wissenschaftlich Beschäftigten und Beschäftigten aus Technik und Verwaltung haben zwei Frauen inne. Hier gibt es eine positive Entwicklung seit dem letzten Gleichstellungsplan. Unter den Studierenden stellt sich die Geschlechterverteilung wie folgt dar: zwei männliche Mitglieder und ein weibliches Mitglied. Insgesamt gesehen sind Frauen demnach mit 40% im Fakultätsrat vertreten mit einer leichten Ungleichverteilung der Geschlechter unter der Professorenschaft.

4.1.3. Prognose der zu besetzenden Stellen sowie möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen

Dekanatsleitung

Derzeit werden drei von vier Positionen der Dekanatsleitung von Männern vertreten, obwohl die aktive Ansprache bei der Besetzung von vakanten Positionen an die Professorinnen sehr intensiv erfolgt ist. Es ist geplant, auch zukünftig bei vakanten Positionen im Dekanat der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie sehr intensiv weibliche Fakultätsmitglieder anzusprechen und für entsprechende Kandidaturen zu werben.

Professuren

Wie aus der Bestandsaufnahme hervorgeht, liegt der Frauenanteil bei den Professuren in der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie mit 35% bereits über dem hochschulweiten Anteil von 23%. Um den Frauenanteil bei den Professuren, insbesondere in den Wirtschafts-, Politik- und Rechtswissenschaften weiter zu erhöhen, wäre eine höhere Bewerberinnenanzahl hilf-

reich. Potenzielle Bewerberinnen auf die derzeit vakanten Stellen werden aktiv angesprochen, um so den entsprechenden Anteil zu erhöhen. Da jedoch alle Professuren unbefristet besetzt sind, besteht derzeit wenig Potential zur Erhöhung des Frauenanteils bei den bestehenden Stellen – dies kann allein bei Wechseln oder bei neu geschaffenen Stellen passieren. Die neu zu besetzenden Professuren sollten nach dem Kaskadenmodell besetzt werden. Beförderungen in der Gruppe der Professor*innen sind nicht abbildbar.

Wissenschaftlich Beschäftigte

Aus der Bestandaufnahme geht hervor, dass der Frauenanteil der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie in der entsprechenden Statusgruppe mit über 55% hoch ist. Frauen überwiegen dabei sowohl im höheren als auch im gehobenen Dienst. Ein Ungleichgewicht besteht in Bezug auf die Teilzeitanstellung: Frauen sind häufiger Teilzeit beschäftigt als Männer. Das Dekanat arbeitet im Sinne der Gleichstellung und auch des Vertrags für gute Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Rhein-Waal darauf hin, bestehende Mitarbeitende in Teilzeit aufzustocken, sofern dies gewünscht und möglich ist.

Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Die Bestandaufnahme zeigt, dass in dieser Statusgruppe der Frauenanteil bei 80% liegt. Die Beschäftigung eines männlichen Mitarbeitenden ist im Sinne der Geschlechterparität als positiv zu bewerten.

Studentische/Wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutoren

Der Frauenanteil unter den studentischen Mitarbeitenden ist erfreulicherweise mit 58% als überdurchschnittlich zu bewerten. Die geringe Anzahl an wissenschaftlichen Hilfskräften weist darauf hin, dass der Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Rhein- Waal hinsichtlich der Einstellung von Masterabsolvent*innen als wissenschaftliche Hilfskräfte generell Beachtung findet.

4.2. Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung an der Fakultät

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Bestandaufnahme setzen wir uns als Fakultät Gesellschaft und Ökonomie Ziele in vier Handlungsbereichen:

- Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit
- Personal
- Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf
- Geschlechtergerechtes Studium

4.2.1. Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit und Förderung der Partizipation von Frauen

Ziel 1. Erhöhung der Sichtbarkeit und Stärkung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Maßnahmen:

- Um die Teilnahme an Teamsitzungen, Fakultätsratssitzungen, Beratungsgesprächen, Bewerbungsgesprächen und Berufungskommissionen zu kompensieren, erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Freistellung in der Höhe von 5 % der Arbeitszeit (acht Stunden bei einer Vollzeitstelle) pro Monat. Um die Gleichstellungsarbeit voranzutreiben, unterstützt das Dekanat die dezentrale Gleichstellung und ihre Stellvertretung, wenn nötig, in angemessenem Umfang mit Sachmitteln oder einer studentischen Hilfskraft.
- Zur Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellung und zur Abgrenzung zu anderen Beratungsangeboten unterstützt die dezentrale Gleichstellung bei der Überarbeitung des Online-Auftritts der Gleichstellung, sodass Studierende und Mitarbeitende der Fakultät bei Problemen schnell die richtige Ansprechperson ermitteln können. Insbesondere die Themenfelder sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt werden sichtbarer platziert.
- Die dezentrale Gleichstellung unterstützt die Fakultät durch die Teilnahme an Veranstaltungsformaten wie Be the Faculty, Tag der offenen Tür oder der Freshers Week, um die Sichtbarkeit der Gleichstellung zu erhöhen und eine Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen zu erreichen.
- Zur festen Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Fakultät verabreden dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Dekanat eine Routine des gemeinsamen Austauschs in Form einer regelmäßigen, halbjährlichen gemeinsamen Sitzung.
- Um die Gleichstellungsarbeit auf Ebene der Studierendenschaft fortzuführen, bemüht sich die Fakultät um die Vernetzung mit den Studierenden, insbesondere mit der organisierten Studierendenschaft und gleichstellungspolitischen Studierendeninitiativen. Von Seiten des Dekanats werden gleichstellungspolitische Themen aktiv in die Koordinationsgespräche mit dem Fachschaftratsrat eingebracht.

Ziel 2. Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und Kommissionen

Maßnahmen:

- Das Dekanat setzt sich aktiv für die Aufstellung von weiblichen Fakultätsangehörigen bei hochschulweiten und fakultätsinternen Gremienwahlen ein. Auch bei Vorschlägen für studentische Vertreter*innen sollte auf eine Gleichverteilung der Geschlechter geachtet werden. Da vor allem Vertreterinnen aus der Professorenschaft bislang in wichtigen Gremien fehlen, werden die Kommissionsvorsitzenden und/oder das Dekanat vor jeder Neuwahl insbesondere Professorinnen zu einer Kandidatur auffordern. Das betrifft in besonderem Maße den Fakultätsrat als repräsentatives Gremium

sowie die Leitungsämter der Fakultät.

- Das Dekanat setzt sich dafür ein, dass die digitale Teilnahme an Sitzungen von Gremien und Kommissionen wie beispielsweise dem Fakultätsrat dauerhaft ermöglicht wird.
- Zur Erhöhung der Attraktivität der Mitarbeit in Gremien und Kommissionen oder der Übernahme von Leitungsaufgaben wirkt das Dekanat auf zentrale Maßnahmen zur Kompensation dieser Tätigkeiten hin. Es werden Möglichkeiten geprüft, Gremienbeteiligung durch Entlastungen oder Freistellungen zu kompensieren. Dabei orientiert sich das Dekanat an Konzepten der Hochschulleitung und Maßnahmen, die im Rahmen des audits familiengerechte hochschule eingeführt werden. Im Zuge dessen werden auch Kompensationsmöglichkeiten für eine mögliche Mehrbelastung durch Kommissions- und Gremienbeteiligung eruiert, um Professorinnen und Professoren sowie Mitarbeitenden eine chancengleiche Forschungsbeteiligung zu ermöglichen.

Ziel 3. Konsequente Nutzung geschlechtergerechter Sprache in Wort und Bild

Maßnahmen:

- Die Fakultätsleitung sensibilisiert die Fakultätsmitglieder für die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache und wirkt auf die Orientierung an dem diesbezüglichen „Leitfaden Geschlechtergerechte Sprache“ in der offiziellen internen und externen Kommunikation der Fakultät hin.
- Die Fakultät überprüft alle internen und externen Dokumente, Formulare, Vorlagen und Mailings, sowie die Website kontinuierlich im Hinblick auf die Einhaltung des Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache.
- Das dezentrale Marketing orientiert sich in der internen und externen Kommunikation an einer gender- und diversitätssensiblen Bildsprache und ermutigt Wissenschaftlerinnen Beiträge über Leistungen in der Forschung, Lehre und in Projekten einzureichen.
- In Zusammenarbeit mit der Ansprechpartnerin für Academic Writing wird erarbeitet, welche Vorgaben in Bezug auf geschlechtergerechte Sprache in das fakultätsweite „Academic Writing Manual“ aufgenommen werden. Nach Überarbeitung des Manuals werden die Lehrenden dafür sensibilisiert Studierende auf die Verwendung geschlechtergerechter Sprache in Hausarbeiten und Abschlussarbeiten hinzuweisen.

4.2.2. Personal

Ziel 1: Eine an Chancengleichheit und Vielfalt orientierte Personalentwicklung

Maßnahmen:

- Auswahlverfahren finden als strukturierte Auswahlgespräche statt. Die dezentrale Gleichstellung wird in alle Auswahlgespräche eingebunden und kann auch genderspezifische Fragen in die Gespräche einbringen. Die Verfahren sollen diskriminieren

rungsfrei und für Männer und Frauen gleichermaßen so ablaufen, dass geschlechterspezifische Nachteile (Familienzeiten, unterschiedliche Arten der Selbstdarstellung und Präsentation) möglichst reduziert/entgegengewirkt werden.

Ziel 2: Aktive Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

Maßnahmen:

- Ausgehend von Gleichstellungsquoten von über 50% in vielen Bereichen wird die Fakultät zukünftig einen Fokus auf die Bereiche legen, in denen Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind. Damit steht insbesondere die Quote der Professorinnen in den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften im Fokus der zukünftigen Bemühungen. Auch wenn sich die Quote zuletzt leicht auf 20% verbessert hat, wird die Fakultät hier zusätzliche Bemühungen unternehmen, um das gesetzte Ziel von 35,9 % mittelfristig zu erreichen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass aus heutiger Sicht während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans keine freiwerdenden Professuren im Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften erwartet werden.
- Bei der Einladung zu (internationalen) Gastprofessuren, Bestellung von Honorarprofessuren sowie Bestellung von Lehrenden im Weiterbildungsbereich wird aktiv auf Geschlechterparität hingewirkt.
- Die Fakultät unterstützt die Selbstverpflichtung der Hochschule „auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“. Die darin thematisierten Instrumente werden in den zukünftigen Berufungsverfahren angewendet.

Ziel 3: Klärung verbleibender Benachteiligungen weiblicher Beschäftigten als Vorstufe zum Abbau möglicher Benachteiligungen

Maßnahmen:

- Insbesondere im Bereich der Teilzeitstellen, aber auch bei den befristeten Stellen ist ein Überhang weiblicher Beschäftigter festzustellen. Die Fakultät ist grundsätzlich immer bemüht, Stellen als ganze Stellen auszuschreiben. Daher geht die Fakultät davon aus, dass viele Fälle der Teilzeitbeschäftigung auf persönlichen Entscheidungen der Beschäftigten beruhen. Um hier eine bessere Beurteilungsbasis zu haben, wird die Fakultät in geeigneter Weise alle Teilzeit- und befristeten Beschäftigten nach ihren Wünschen befragen, um auf dieser Basis mögliche Maßnahmen diskutieren zu können. Wie bisher wird sich das Dekanat im Sinne des Vertrags für gute Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Rhein-Waal dafür einsetzen, bestehende Mitarbeitende in Teilzeit aufzustocken, insofern dies gewünscht ist. Hierzu werden mit der Personalverwaltung zusätzliche Flexibilisierungsmöglichkeiten in der Stellenplanung gesucht.
- Besoldungs- und Tarifgruppen bei ausgeschriebenen Stellen werden von den Anfor-

derungen der Stelle bestimmt. Das Dekanat setzt sich hochschulweit dafür ein, Stellen mit vergleichbaren Anforderungen zu gleichen Konditionen auszuschreiben. Insbesondere bei Neueinstellungen in der Statusgruppe wissenschaftlich Beschäftigter ist auf eine chancengerechte Ausschreibung unabhängig des Fachgebietes zu achten. Eine strategische Personalplanung kann zu einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung beitragen. Qualifizierungsstellen werden prinzipiell nach WissZeitVG mit Tarifgruppe TV-L 13 ausgeschrieben.

Ziel 4: Förderung der Weiterqualifikation und Fortbildung der Beschäftigten

Maßnahmen:

- Das Dekanat leitet Informationen an die wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung über interne und externe Weiterbildungs- und Fortbildungsangebote und Finanzierungsmöglichkeiten weiter. Erste Informationen zu Optionen der beruflichen Entwicklung erhalten neue Mitarbeitende in einem Einführungsgespräch. In Personalgesprächen werden diese Perspektiven weiterverfolgt.
- Die Vernetzung und gegenseitige Unterstützung von Wissenschaftler*innen während der Promotion und im Post Doc-Bereich wird aktiv unterstützt. Dies umfasst neben der Teilnahme an Workshops, Vernetzungstreffen und Konferenzen, insbesondere Eigeninitiativen zu Kolloquien und die Vorstellung von Forschungsprojekten sowie Promotionsvorhaben. Die Teilnahme und Organisation gelten dabei als Arbeitszeit.
- Insbesondere im Bereich der Wirtschafts- und Rechtswissenschaften wird die Fakultät zukünftig zusätzliche Förderungen zur Weiterqualifikation entwickeln, um den Pool berufungsfähiger Wissenschaftlerinnen zu erweitern. Die Fakultät bemüht sich dafür um die Einwerbung passender Fördermittel.
- Das Dekanat stellt Professorinnen und Professoren, wissenschaftlich Beschäftigten und nicht wissenschaftlich Beschäftigten ein Budget für Fortbildungen und Dienstreisen zur Verfügung, auf das sie auf Antrag zugreifen können.
- Alle Inhaber*innen von Leitungsfunktionen (Dekane, Prodekane, Fachvorgesetzte) nehmen zukünftig bei Amtsantritt oder Tätigkeitsbeginn an Schulungen im Bereich gleichstellungs- bzw. diversitätssensible Personalauswahlprozesse teil. Das Dekanat weist die betreffenden Personen regelmäßig auf passende Angebote hin.

4.2.3. Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf

Ziel 1: Flexible Gestaltung der Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Soregarbeit und Beruf

Maßnahmen:

- Die Fakultät fördert Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen (z.B. Vertrauensarbeitszeit, Telearbeit, Home-Office) für wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich Beschäftigte.
- Beschäftigte werden unterstützt bei Maßnahmen zur Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit,

- z.B. befristete Arbeitszeitreduzierung, Inanspruchnahme der Elternzeit oder Beurlaubung und informiert Mitarbeitende über die Möglichkeiten und den Prozessablauf bei einer Arbeitszeitreduktion oder Freistellung. Sofern sich Mitarbeitende für die Teilnahme an dem freiwilligen Elternzeitkontaktprogramm entscheiden, unterstützt das Dekanat, ggf. in Abstimmung mit der/dem Fachvorgesetzten, den Begleitungsprozess vor, während und nach der Rückkehr aus der Elternzeit. Dabei entscheidet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, ob und welche Informationen aus dem Arbeitsumfeld sie oder er während der Elternzeit empfangen möchte.
- Allen Beschäftigten der Fakultät mit schulpflichtigen Kindern wird auf Wunsch ein Urlaub in den Sommerschulferien gewährt, sofern keine wichtigen dienstlichen Belange dem entgegenstehen. Allen Beschäftigten der Fakultät mit Kindern in Kindergärten wird ebenfalls Urlaub in den Kita-Ferien gewährt, sofern dies von den Beschäftigten gewünscht wird und keine wichtigen dienstlichen Belange entgegenstehen. Das Dekanat unterstützt alle Bemühungen, auf Landesebene eine bessere Abstimmung von Semester- und Ferienzeiten zu erreichen, um dienstliche Hindernisse während der Vorlesungs- und Prüfungszeit zu vermindern.
- Die digitale Teilnahme an Gremiensitzungen der Fakultätsghremien wird im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten aktiv unterstützt.

Ziel 2: Infrastruktur und Beratung zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit, Studium und Beruf

Maßnahmen:

- Studierende und Beschäftigte der Fakultät sollen ein gutes Beratungsangebot zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf sowie zu Gleichstellungsfragen vorfinden. Diese Beratung wird integriert in das Gesamtangebot der Hochschule. Dazu arbeitet die Fakultät eng mit hochschulinternen und externen Stellen sowie Expert*innen zusammen.
- Neben der zentralen Gleichstellung stehen die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretung als Ansprechpartnerinnen für Studierende und Beschäftigte zur Verfügung und machen auf hochschulweite, fakultätsinterne sowie externe Informationsangebote und Maßnahmen aufmerksam, die die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie unterstützen. Die Fakultät informiert auf der Homepage und mit Aushängen über hochschulinterne Beratungsmöglichkeiten der Vertrauensprofessorinnen und Vertrauensprofessoren, der zentralen und dezentralen Gleichstellung, des BUK Familienservices, der psychologischen Beratungsstelle, dem Career Service der Fakultät und externen Angeboten.
- Studentische Initiativen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit werden unterstützt. Hierbei bietet sich insbesondere die Zusammenarbeit mit dem Studiengang Kindheitspädagogik an.
- Schnittstellen mit dem dezentralen Career Service sollen weibliche Studierende hinsichtlich Berufseinstieg und Karrieremöglichkeiten beraten und fördern. Hierzu finden halbjährliche Treffen von der dezentralen Gleichstellung mit dem Career Service

statt, um Maßnahmen zur Förderung von Frauen zu eruieren. Die beratenden Personen werden motiviert, mindestens einmal im Jahr an einer Weiterbildung zum Themenbereich Gleichstellung oder zu Beratungskompetenzen teilzunehmen. Bei externen Fortbildungen fördert das Dekanat die Teilnahme durch Arbeitszeitentlastung und finanzielle Unterstützung in angemessenem Umfang.

Ziel 3: Flexibilisierung von Studienorten und -zeiten zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familienarbeit

Maßnahmen:

- Die Prüfungsordnungen werden im Hinblick auf Hürden zur Vereinbarkeit von Studium und Familienarbeit gemeinsam von Gleichstellungsbeauftragten, Dekanat und Studiengangsleitungen sowie dem Prüfungsausschuss überprüft. Soweit eine flexible Teilnahme an Lehrveranstaltungen aus familiären Gründen notwendig ist, werden Studierende unterstützt, um ihr Studium durchführen zu können. Die Fakultät bemüht sich zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familienarbeit um die pragmatische Lösung von Problemen in Einzelfällen.
- Lehrveranstaltungen, in denen eine verpflichtende Teilnahme nach § 64 Abs. 2(2), HG NRW erforderlich ist, werden prioritär in familiengerechte Kernzeiten gelegt. Unter Berücksichtigung der personellen und räumlichen Ressourcen werden außerdem Seminare, Übungen, Praktika und Projekte geteilt sofern die Teilnehmendenzahlen dies erfordert. Wenn möglich werden geteilte Veranstaltungen an verschiedenen Terminen in der Woche angeboten, sodass die Studierenden zwischen verschiedenen Wochentagen und Uhrzeiten wählen können.
- Die Fakultät nutzt die Erfahrungen der digitalen Semester, um Studium und Familie besser vereinbar zu machen. Ziel ist es, ein umfassendes Fakultätskonzept zum E-Learning zu entwickeln. Hierbei sind die Gleichstellungsbeauftragten aktiv zu beteiligen, um E-Learning aktiv zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familienarbeit zu nutzen.
- Das Dekanat äußert aktiv seine Bereitschaft, im Rahmen hochschulweiter Bemühungen an der Entwicklung zukunftsfähiger Konzepte für ein Teilzeitstudium mitzuarbeiten.

Ziel 4: Verbesserung der campusnahen Kinderbetreuung

Maßnahmen:

- Die Fakultät unterstützt zentrale Maßnahmen zur Etablierung einer campusnahen Kinderbetreuung, die insbesondere in Notsituation und bei strukturellen Problemen (unterschiedliche Ferienzeiten und Semesterzeiten) den Studierenden und Mitarbeitenden zur Verfügung steht durch entsprechende Informationen an Betroffene.
- Im Bereich der Studieneingangsphase und bei Studieninformationstagen informiert die Fakultät über die Angebote zur Kinderbetreuung und kommuniziert den (potenziellen) Studierenden ihre Bereitschaft, Studierende mit Kind(ern) zu unterstützen.

4.2.4. Geschlechtergerechtes Studium

Ziel 1. Förderung gendersensibler Lehre und Vermittlung grundlegender Genderkompetenzen in allen Studiengängen

Maßnahmen:

- In Prozessen zur Überprüfung der pädagogischen Eignung neu eingestellter Professor*innen soll der Aspekt der geschlechtergerechten Lehre in den Feedbackgesprächen angesprochen werden.
- Die Fakultät unterstützt die Teilnahme an Wahlpflichtveranstaltungen und Projekten in anderen Studiengängen, sofern nicht organisatorische oder prüfungsrelevante Gründe entgegenstehen. Die Fakultät hat ein Konzept interdisziplinärer und studiengangübergreifender Projekte erarbeitet. Damit können auch Themen der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität allen Studierenden zugänglich gemacht werden.
- Die Fakultät wird den Lehrumfang weiblicher Lehrenden in den verschiedenen Studiengängen intensiver betrachten und ein Mindestmaß durch weibliche Lehrende erbrachte Lehre anstreben.
- Die Fakultät unterstützt die Idee eines Ideenwettbewerbs zu Projekten im Bereich Gleichstellung (offen für alle Studierenden), die in Zusammenarbeit mit Studierenden des Studiengangs „Gender and Diversity“ umgesetzt wird. Das Budget wird von zentraler Stelle bereitgestellt.

Ziel 2. Geschlechtergerechte Studienorientierung

Maßnahmen:

- Die Fakultät nimmt an Formaten zur geschlechtergerechten Studienorientierung wie dem „Girls‘ and Boys‘ Day“ oder dem Schnupperstudium teil. Dabei sollen Frauen und Männer insbesondere für Studiengänge begeistert werden, die bislang eher vom anderen Geschlecht dominiert sind.
- Die Fakultät wirkt darauf hin, dass jedes Jahr mindestens eine für die Öffentlichkeit zugängliche Veranstaltung zum Themenbereich Gleichstellung und Diversität angeboten wird. Dies kann im Rahmen des Studium Generale, der fakultätsinternen Mittwochsakademie, dem Tag der offenen Tür, der Kinderuni oder einem anderen Event geschehen.
- Das Studiengangsmarketing wird intensiv genutzt, um potenzielle Studierende des

unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Studiengängen aktiv anzusprechen.

- Die Fakultät befürwortet den Aufbau einer systematischen Studierenden- und Alumnibefragung, die Gleichstellungsaspekte beinhaltet. Ergebnisse werden auf Fakultätsebene dazu genutzt, um gezielt Maßnahmen zu entwickeln.
- Die Fakultät unterstützt die Planung und Durchführung von Veranstaltungen zum Thema Frauen und Gründung (beispielsweise berichten erfahrene Gründerinnen über ihren Weg, Chancen und Herausforderungen).

4.3. Berichtspflicht und Fortschreibung

Der Gleichstellungsplan der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie gilt für die Jahre 2024–2029 und wird im Anschluss fortgeschrieben. Verantwortlich für die Umsetzung und Fortschreibung ist die Dekanatsleitung. Die Dekanatsleitung informiert mindestens einmal jährlich die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Fakultätsrat über den Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans und geplante Maßnahmen.

Die jährlichen Berichte umfassen eine aktuelle Bestandsaufnahme, die bislang ergriffenen Maßnahmen, einen Ausblick auf die Umsetzung weiterer Maßnahmen und eine Analyse zur Zielerreichung. Sollte absehbar sein, dass die Zielvorgaben mit den geplanten Maßnahmen nicht erreichbar sind, werden bestehende Maßnahmen ausgebaut oder Vorschläge für zusätzliche Maßnahmen eruiert. Die Überprüfung der Zielerreichung wird in Abstimmung mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin vorgenommen. Der Fakultätsrat wird über die jährlichen Berichte in Kenntnis gesetzt.

Drei Jahre nach Ersterstellung des Gleichstellungsplans legt die Dekanatsleitung dem Senat einen Bericht über die Personalentwicklung, die durchgeführten Maßnahmen und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor (LGG NRW, § 5a(1)). Konnte der dezentrale Gleichstellungsplan oder einzelne Maßnahmen nicht verwirklicht werden, sind die Gründe dafür im Abschlussbericht zum nächsten Gleichstellungsplan darzulegen.

5. Dezentraler Gleichstellungsplan der Fakultät Kommunikation & Umwelt der Hochschule Rhein-Waal für die Jahre 2024–2029

Präambel

Die im Jahr 2009 gegründete und damit noch junge Fakultät Kommunikation & Umwelt nahm zum Wintersemester 2009/10 mit den ersten Studiengängen den Studienbetrieb auf. Im Wintersemester 2023/24 studierten 2.2476 Studierende in 8 Bachelor- und 4 Masterstudiengängen. Hervorzuheben ist die starke interdisziplinäre Ausrichtung der Fakultät mit zwei Fächergruppen. Bei einem Anteil etwa 46 % Studierenden mit nichtdeutschem Pass besitzt die Fakultät Kommunikation & Umwelt ein starkes internationales Profil. Von den Studiengängen werden 75% (9 von 12) in englischer Sprache abgehalten.

Die Fakultät hat zu 36 % weibliche Studierende, die sich jedoch sehr ungleich über die Studiengänge verteilen (siehe Punkt 2 Studierende).

Mit dem vorliegenden dezentralen Gleichstellungsplan verpflichtet sich die Fakultät Kommunikation & Umwelt, Rahmenbedingungen zu verankern, die eine gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung unterstützen. Gleichzeitig steht die Förderung der Familienfreundlichkeit durch die kontinuierliche Fortsetzung des "audits familienfreundliche Hochschule" und die Umsetzung der Maßnahmen im Vordergrund.

Grundlage dieses dezentralen Gleichstellungsplans 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.

5.1. Bestandsaufnahme und -analyse der personellen Struktur

Die Fakultät Kommunikation & Umwelt hat mit Stand Mai 2024 insgesamt 39 Professuren (38,75 VZÄ ((vollzeitäquivalente)), 47 (46,13 VZÄ) akademische und 19 (11,91 VZÄ) nicht-wissenschaftlich Beschäftigte. Im Wintersemester 2024 studieren 2.247 Personen am Campus, wobei der Frauenanteil unter den Studierenden (aktuell bei 36 % (vormals 38 %)) unter den wissenschaftlichen Beschäftigten (aktuell bei 49,6 % und den Beschäftigten in TuV bei 71,4% liegt. Weiterhin ist zu erwähnen, dass das Verhältnis bei Teilzeit-Tätigkeiten in der Fakultät nahezu ausgeglichen ist (15 Männer, 16 Frauen).

Zudem besteht die Möglichkeit, an der Fakultät die Angebote zur Elternzeit, Pflegezeit oder der befristeten Reduktion von Arbeitszeit aufgrund von familiären Aufgaben zu nutzen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass hier sehr vertrauensvoll, kollegial und flexibel mit unterschiedlichen Zeitmodellen, Herausforderungen und Änderungsanträgen umgegangen wurde.

Leitungsebene

Das Dekanat setzt sich explizit für Chancengleichheit ein. Derzeit ist das Dekanat der Fakultät mit einer Frau und zwei Männern besetzt, nachdem die Fakultät mit einer Gründungsdekanin startete. Dies stellt eine positive Veränderung zum letzten Gleichstellungsplan und eine Erfüllung des damals gesetzten Ziels dar, mindestens einen Platz mit einem weiblichen Mitglied zu besetzen.

Gremienbesetzung

Im Fakultätsrat der Fakultät Kommunikation & Umwelt sind im Jahr 2024 6 von 11 stimmberechtigten Mitgliedern weiblich. Im Prüfungsausschuss der Fakultät sind 4 Positionen von 8 stimmberechtigten Mitgliedern durch Frauen besetzt. Bei den weiteren Gremien der Fakultät liegt der Anteil an Frauen bei über 50% (Studienbeirat: 2 von 4 Beschäftigten und 2 von 3 Studierenden sind weiblich) und bei 44% (dQVM Kommission: 4 von 9 weiblich). Damit ist ein Ziel des Gleichstellungsplans der Fakultät von 2017 in Teilen erreicht (Ziel 4.1). Es bleibt aber auch in Zukunft eine Herausforderung, diese Parität zu gewährleisten.

Professuren

Eine Herausforderung bleibt auch weiterhin die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren. Dieser liegt bei 10 von 39 Personen, also 26 % (vormals 32%), und ist somit zum letzten Gleichstellungsplan zurückgegangen. Eine zeitnah anstehende Berufung wird an eine Frau gehen. Weitere Details finden sich in Handlungsfeld B: Personal.

Wissenschaftliches Personal

Neben den Professuren muss auch ein Augenmerk auf das wissenschaftliche Personal gelegt werden. Der Frauenanteil liegt dort bei ca. 49 % (vormals 41%).

Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Anders sieht es in der Statusgruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung aus. Hier

liegt der Frauenanteil bei 63,16% (vormals 91%). Quelle: Controlling der HSRW (2023).

Studierende

An der Fakultät Kommunikation & Umwelt studieren 814 weibliche Studierende (36 %) und 1.433 männliche Studierende (64 %). Die Studierendenschaft ist zudem stark international geprägt, so besitzen von den mehr als 2.000 Studierenden fast 50 % (1.045 Studierende) einen ausländischen Pass. Diese Besonderheit ist auch bei Gleichstellungsmaßnahmen zu berücksichtigen und verweist auf eine Schnittstellenarbeit zwischen Gleichstellung und Diversität insgesamt.

Bei der Geschlechterverteilung unter den Studierenden muss deshalb zwischen Studierenden aus Deutschland und aus dem Ausland unterschieden werden. Unter den deutschen Studierenden liegt der Frauenanteil bei 42 %, bei den Studierenden aus dem Ausland hingegen nur bei 30 %.

Je nach Studiengang finden sich im Vergleich zum Berichtsjahr 2017 und 2021 wieder relativ große Unterschiede (siehe Tabelle 1).

Studiengang	Achluss	Anteil 2023	Anteil 2021	Anteil 2017
Information and Communication Design	B.A.	73%	61,9%	69,6%
International Business Administration	B.A.	43 %	50,3%	53,4%
Verwaltungsinformatik - E-Government	B.Sc.	16%	13,5%	18,2%
Verwaltungsinformatik - E-Gov. /Block	B.Sc.	18%	18,5%	-
Environment and Energy	B.Sc.	33%	35,9%	34,9%
Infotronic Systems Engineering	B.Sc.	17%	14,2%	19,6%
Medieninformatik	B.Sc.	18%	15,2%	17,9%
Mobility and Logistics	B.Sc.	19%	22,4%	27,4%
Psychologie (Arbeits- & Organisationspsy.)	B.Sc.	77%	77,3%	79,7%
Design and Interaction	M.A.	49%	57,1%	51,1%
Information Engineering and Computer Science	M.Sc.	24%	25,6%	19,0%
International Management and Psychology	M.Sc.	71%	80,2%	69,7%
Usability Engineering	M.Sc.	46%	44,2%	42,0%

Anhang Abbildung 7 Frauenanteile nach Studiengang Fakultät Kommunikation und Umwelt (Stand 01.12.2023)

Quelle: Controlling der HSRW 2017 und 2021, 2023

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass MINT-Fächer und Berufsbilder im ingenieurst- oder naturwissenschaftlichen Bereich nach wie vor männlich konnotiert sind, obgleich in einem Studienfach geringe kontinuierliche Zuwächse des Frauenanteils seit 2017 zu ver-

zeichnen sind (Usability Engineering). Mobility and Logistics weist kontinuierliche Rückgänge auf, die jedoch im Verhältnis der absoluten Zahlen des Studiengangs als gering einzuschätzen sind. Dies wird durch sozialwissenschaftliche Studiengänge, in denen der weibliche Anteil an Studierenden deutlich höher ist, kompensiert. Der Studiengang International Business Administration z.B. konnte eine leichte Steigerung verzeichnen. Die Fakultät steht somit, ebenso wie andere Hochschulen, vor der Herausforderung, den Anteil an weiblichen Studierenden in MINT-Fächern zu erhöhen.

Studentische Hilfskräfte und Aushilfen

Eine Statusgruppe, die bei der Betrachtung nicht außer Acht gelassen werden darf, sind die pro Semester eingestellten studentischen Hilfskräfte und Aushilfen. Auf Basis der vorgestellten Zusammensetzung der Studierendenschaft ist hier festzustellen, dass solche Verträge Stand 01.06.2024 zu 41 % (28 von 68) von vormals 49% an weibliche Studierende vergeben wurden. Quelle: Dekanat FKU (2024). Hierbei ist festzustellen, dass gerade bei Hilfskräften und Aushilfen, die aus QV-Mitteln bezahlt werden, nur 1/3 weiblich sind (6 von 18).

5.2. Ziele und Maßnahmen der dezentralen Gleichstellung der Fakultät Kommunikation & Umwelt

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist erklärtes Ziel der Hochschule Rhein-Waal. Die folgenden Ziele wurden ausgehend von der Situationsanalyse für die dezentrale Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Rhein-Waal definiert. Um diese Ziele zu erreichen, werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet, die in Anlehnung und im Einklang mit dem Gleichstellungsplan der Hochschule Rhein Waal für die Jahre 2024-2029 stehen.

Zudem wird in Zukunft nicht nur die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen, sondern auch die Einbeziehung und Unterstützung des diversen Geschlechtes eine große Rolle in der Fakultät und der Hochschule spielen. Zum jetzigen Zeitpunkt gibt es noch sehr viele offene Fragen (Wahlen, paritätische Besetzung von Gremien etc.) welche hochschulweit dringend geklärt werden müssen. Die Fakultät wird sich hier, u.a. durch die Vertretung in der Kommission für Diversität einbringen.

Handlungsfeld A: Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit

Die Fakultät Kommunikation und Umwelt will die bislang erfolgreiche *geschlechterparitätische Besetzung* von Fakultätsrat und Studienbeirat fortsetzen. Auf der Leitungsebene wurde diese aktiv bereits umgesetzt, die dritte Person im Leitungsteam ist weiblich.

In allen Personalauswahlkommissionen strebt die Fakultät eine paritätische Besetzung an. Die *Zusammenarbeit* zwischen den zentral und den dezentral für die Gleichstellung Verantwortlichen wird weiter systematisch verdichtet (u.a. Teilnahme am monatlichen Jour-fix, koordinierter Austausch zu Personalauswahlverfahren).

Weiterhin soll die *Beteiligung* der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten an relevanten Prozessen innerhalb der Fakultät ausgebaut und systematisch vertieft werden. Dies betrifft neben Personalbesetzungsverfahren und den Sitzungen des Fakultätsrates u.a. auch die des Studienbeirates, der dezentralen QV-Kommission, des Prüfungsausschusses sowie Besprechungen im Rahmen anstehender Re-Akkreditierungen der Studiengänge. Um diese zusätzlichen Aufgaben leistbar zu machen, wurde ein Budget für die Umsetzung von Maßnahmen und zur Entlastung zur Verfügung gestellt. Dieses wird zu einem sehr großen Teil zur Einstellung einer studentischen Hilfskraft eingesetzt, welche Unterstützung bei der Datensammlung & Aufbereitung, dem Veranstaltungsmanagement, der Öffentlichkeitsarbeit und der Netzwerkarbeit leistet.

Neue Perspektiven auf Väterrolle: Die Ausstellungsreihe "Väter am Niederrhein" hat auf sechs doppelseitigen Aufstellern Themen rund ums Vatersein, Elternzeit und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf von Vätern aufgegriffen und dargestellt. Die Ausstellungsreihe setzt sich dafür ein, ein neues und differenziertes Bild von Vätern am Niederrhein und in der Öffentlichkeit zu etablieren. 2024-2025 werden die Väterportraits ein gutes Jahr an verschiedenen, niederrheinischen Orten, u.a. in den regionalen Mediatheken und in der

Stadthalle Kleve sowie in Unternehmen, ausgestellt werden. Alle Besucherinnen und Besucher sind eingeladen, über ihre Vorstellungen von Familie, Beruf und Sorgearbeit nachzudenken, sich inspirieren zu lassen und miteinander ins Gespräch zu kommen.

Die Sichtbarkeit der Gleichstellung soll weiter erhöht werden, indem der Webauftritt der dezentralen Gleichstellung erneuert und erstmalig Kurzflyer im Postkartenformat zur nachhaltigen Kommunikation mit internen und externen Kooperationspartner*innen erstellt werden.

Aufgrund erhöhter Ansprachen von Diskriminierungsfällen soll der Arbeit in diesem Bereich mehr Raum im Sinne einer Lotsenfunktion/Wegweiser-Funktion für Studierende und Mitarbeitende eingeräumt werden. Außerdem wird angeregt, dass neben der Fakultät die einzelnen Studiengänge über die etwaigen Service- und Beratungsstellen der Hochschule (u.a. Antidiskriminierungsstelle, Vertrauensdozent*in, Gleichstellung) noch stärker informieren (bspw. im Rahmen der Begrüßung der Freshers Week sowie in studiengangsspezifischen Wikis und Infopages). Ein zentraler Leitfaden (vormals "A-Z Counselling and Services for Students") sollte umgehend wieder zentral (bspw. digital über die Homepage der Hochschule RheinWaal) verfügbar gemacht werden. Auch und insbesondere, wenn neue Service- und Beratungstools entwickelt bzw. Inhalte überarbeitet werden, müssen verlässliche Interimslösungen geschaffen werden um Studierende und Mitarbeitende mit Beratungsbedarf zeitnah und umfassend begleiten zu können.

Handlungsfeld B: Personal

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Kommunikation und Umwelt oder eine benannte Vertretung war in den letzten Jahren in jedem Personalauswahlverfahren – außer Berufungsverfahren die zentral begleitet werden (oder dezentral vertreten) - beteiligt

(2019: 9 davon 2 Professuren; 2020: 10 davon 4 Professuren; laufend 2021: 5 davon 3 Professuren). Im aktuellen Berichtszeitraum sind fünf Professuren besetzt worden, alle davon mit einem männlichen Kandidaten. Die Analyse der Bewerbungen und Einladungen zeigt, dass in drei Ausschreibungen aus den Bereichen der Informatik und Verteilten Systeme keine weibliche Bewerbung vorlag. Im Bereich Verwaltungswissenschaften sollten sieben Personen eingeladen werden, die eine Frau zog dann Ihre Bewerbung zurück. In einem weiteren Verfahren im Bereich Design setzte sich bei 22 von 58 Bewerbungen und 4 von 10 Einladungen ein männlicher Bewerber durch. Es lässt sich festhalten, dass die Zusammenarbeit mit externen Headhuntern hier bisher nicht zum erwarteten Ziel führen konnte. Die standardisierte Integration von Gleichstellungsaspekten in sämtlichen *Personalauswahlverfahren* durch die zentralen bzw. die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte(n) bleibt weiterhin Ziel der Fakultät.

Die Fakultät strebt an auch in Zukunft geeignete *Nachwuchswissenschaftlerinnen* in ihrer wissenschaftlichen Karriere zu fördern. In der Fakultät laufen aktuell zwei mit Hochschulmittel geförderte Promotionsstellen, die beide mit Frauen besetzt sind – eine läuft zum Sommer 2024 aus. Eine dritte Stelle wurde männlich besetzt. Somit wurde das Ziel 4.1 aus dem dezentralen Gleichstellungsplan der Fakultät von 2017 in Teilen bereits umgesetzt.

Darüber hinaus konnte durch das Projekt Pro4HSRW durch die Hochschule-Rhein-Waal weitere Entwicklungsmöglichkeiten eingeworben und ermöglicht werden. Aus der Fakultät Kommunikation und Umwelt ist eine Kollegin für die Promotion in das Projekt gewechselt und eine Weitere in die Qualifizierungsmaßnahme für eine FH-Professur. Aus dem Projekt Pro4HSRW heraus sind bereits erste gute Gespräche mit dem Dekanat der Fakultät entstanden, welche in Zukunft sowohl neuberufenen Kolleg*innen als auch Postdocs weitere Angebote zukommen lassen sollen.

Die Hochschule Rhein-Waal hat sich verpflichtet, regelmäßige AGG-Schulung verpflichtend für Führungskräfte einzuführen. Diese sehen neben den juristischen Führungskräften auch die Beteiligung der Professorenschaft vor. Die Schulungen haben erstmals stattgefunden. Die ersten Rückmeldungen der Professorinnen und Professoren sind positiv.

Außerdem wird befürwortet, dass den (dezentralen) Gleichstellungsbeauftragten spezifische Aufgabenbeschreibungen von der Dienststelle erteilt werden. Damit soll u.A. einer Benachteiligung der Gleichstellungsarbeit hinsichtlich der beruflichen Entwicklung entgegengewirkt werden. Wenn die Gleichstellungsbeauftragte für die Dauer ihrer Amtszeit von anderen dienstlichen Tätigkeiten zur Wahrnehmung ihrer definierten Aufgaben erkennbare Entlastung findet, und auch ihre berufliche eigene Karriere weiter vorangeht, trägt dies ebenfalls zu einem Attraktivitätsgewinn bei und stellt auch zukünftig sicher, dass sich genügend qualifizierte Bewerberinnen für das Amt interessieren und zur Wahl stellen.

Handlungsfeld C: Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

Die Fakultät Kommunikation und Umwelt unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Professorinnen und Professoren mit familiären Verpflichtungen mit dem Ziel,

ihnen eine erfolgreiche (wissenschaftliche) Laufbahn zu ermöglichen. Ferner unterstützt die Fakultät ihre Studierenden mit familiären Verpflichtungen, um Studienverzögerungen und Studienabbrüche zu vermeiden. Arbeitsrechtliche, prüfungsrechtliche und verwaltungstechnische Rahmenbedingungen werden möglichst so gestaltet, dass Arbeit, Studium und Forschung gut mit Care-Aufgaben zu vereinbaren sind. Beschäftigte wie Studierende werden außerdem durch *familienfreundliche Angebote* (u.a. Notfallbetreuung während Prüfungsphasen, Ferienangebote) und eine *familienfreundliche Infrastruktur* in ihren Familienaufgaben unterstützt (u.a. Eltern-Kind-Zimmer, Wickelmöglichkeiten an zentralen Orten, mobile Spielzeugbox). Die Fakultät ist weiterhin stets daran interessiert, eine familienbewusste und familiengerechte Kultur zu befördern und vor allem die Umsetzung der Maßnahmen des "re-audits familienfreundliche Hochschule" zu unterstützen.

Ein zentraler Baustein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine verlässliche *Kinderbetreuung*. Zukünftig wünschenswert ist, eine adäquate und campusnahe Kinderbetreuung auch am Campus Kamp-Lintfort zu etablieren (siehe erfolgreiches Modell in Kleve). Die dezentrale Gleichstellung berät und unterstützt hier den Familienservice bei seinen zukünftigen organisierenden und koordinierenden Aufgaben. Die Fakultätsleitung will das Thema konstruktiv in die regelmäßigen Gespräche mit der kommunalen und der Hochschulverwaltung einbringen und Lösungsansätze ausloten.

Weitere strukturelle Verankerung der Familienfreundlichkeit an der Fakultät durch die während der Corona-Zeit eingeführte Option, an einer Gremien- oder Kommissionssitzung vor Ort oder via Videokonferenz teilzunehmen. Diese Möglichkeit soll weiterhin beibehalten werden und somit vor allem Menschen mit Care-Aufgaben ermöglichen, hochschulpolitische Arbeit mit privaten Aufgaben zu vereinbaren.

Es ist der Fakultät zwischenzeitlich gelungen, den Stundenplan der jeweiligen Vorlesungszeit deutlich früher zu publizieren. Dies war ausdrücklich der Wunsch der Studierenden, um die Planbarkeit gerade in der Vereinbarung mit familiären Aufgaben zu erhöhen. Die Fakultät strebt an, die Veröffentlichung in Zukunft noch weiter nach vorne zu ziehen.

Die Möglichkeit der Digitalisierung von Lehrinhalten insb. für Ferienzeiten (synchron/asynchron) wird weiter geprüft. Die Hochschul-Digitalverordnung des Landes NRW (HDVO) verlangt eine gesonderte Mitteilung der Veranstaltungen, die zu 25 Prozent oder mehr in „digitaler Form“ – also nicht in Präsenz durch Lehrende auf dem Campus – angeboten werden. Diese Anmeldung kann besonders für Lehrkräfte interessant sein, die digitale Lehre in Ferienzeiten anbieten wollen.

Die Gleichstellung setzt sich für die intensive Prüfung eines Lebenszeitkontos ein, welches allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ganz individuellen Situationen eine große Sicherung und Unterstützung sein können. In der Regel ist der Beschäftigungsumfang bei Beginn des Arbeitsverhältnisses der aktuellen Lebenssituation, den zeitlichen Möglichkeiten, sowie den finanziellen Bedürfnissen angepasst. Diese Aspekte können sich für den Mitarbeiter im Laufe des Berufslebens je nach Lebensphase mehrfach verändern (siehe Grafik unten).

Dann gilt es, die vertragliche Arbeitszeit der jeweiligen Lebenssituation anzupassen. Zeitwertkonten sind die modernste und effektivste Methode der Lebensphasengestaltung. Die seit 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen geschaffene Möglichkeit, geleistete Arbeitszeit in einem besonderen Wertguthaben anzusammeln und zu einem späteren Zeitpunkt zur mittel- oder sogar längerfristigen Freistellung von der Arbeit einzusetzen, hat sich bewährt. So können Zeitreduzierung und -flexibilisierung bei Care oder Pflegearbeit vereinfacht werden. Die Fakultät möchte sich gemeinsam mit der Gleichstellung darum bemühen, auch für Beschäftigungsverhältnisse, die über Lehrdeputate definiert werden, eine entsprechende Lösung zu finden.

Das Thema „Pflege von Angehörigen“ wird als zusätzliches Beratungsangebot gemeinsam mit benefit@work durch Workshops, Webinare, ein Serviceportal und aktuelle Informationsmaterialien unterstützt. In diesem Themenfeld lassen sich auch stetig wachsende Anfragen seitens Studierender und Mitarbeitender der Fakultät an die Gleichstellung verzeichnen. Es ist davon auszugehen, dass dieser Bereich zukünftig noch mehr Raum im Sinne einer Lotsenfunktion/Wegweiser-Funktion einnehmen wird. Eine Erweiterung der Angebote für Hochschulangehörige mit pflegebedürftigen Angehörigen durch spezifische Zielsetzungen in dezentralen Veranstaltungen sind geplant.

Handlungsfeld D: Geschlechtergerechtes Studium

Die Erhöhung der *Anzahl weiblicher Studierender* in den MINT-Fächern und in Masterstudiengängen bleibt weiter Ziel der Fakultät. Durch starkes Engagement im Rahmen des Girls Days, des bundesweiten Vorlesetages und offener Werkstattzeiten im FabLab wurden bisher schon viele Mädchen auf technische Themen aufmerksam gemacht. Dieses Engagement soll fortgesetzt und erweitert werden.

Kürzlich wurde an der Hochschule ein Leitfaden für *geschlechtergerechte Sprache* entwickelt und auf der Homepage veröffentlicht, der alle Geschlechter mit einbezieht und das neue Personenstandsgesetz abdeckt. Die Aktivitäten zum Gebrauch einer gendergerechten (Bild)Sprache sollen zukünftig an der Fakultät fortgesetzt und vertieft werden (u.a. Weckung eines sprachsensiblen Bewusstseins in Wort, Text und Bild in der Lehre).

Aktuell findet im Rahmen einer Bachelorarbeit eine Befragung zum Thema: „Wie wirken sich

Care-Arbeit und Mental Load von Studierenden der Hochschule Rhein-Waal auf die Studienerfahrung aus?“ statt. Die studentische Perspektive gleichstellungsrelevanter Themenfelder in Kombination mit wissenschaftlich fundierter Analyse trägt zu einem großen

Mehrwert für die Fakultät bei und soll zukünftig noch stärker ausgebaut werden (u.a. direkte Ansprache von Studierenden in höheren Semestern und Eruerung von weiteren Schnittmengen mit ansässigen Forschungsgebieten und den jeweiligen Lehrenden).

5.3. Budgetverteilung

Als Folge des letzten dezentralen Gleichstellungsplans erhielt die Gleichstellung der Fakultät ein dem Professor:innen-Budget entsprechendes Budget zur Verfügung gestellt. Dieses Budget wird insbesondere verwendet für

- Pflegebedürftigkeit in den Mittelpunkt rücken und eine Veranstaltung mit pflegerelevanten Themen durchführen (u.a. persönliche Gesunderhaltung und Kompetenzerweiterung bei häuslicher Pflege stärken),
- Finanzielle Unterstützung der Kolleg*innen bei Gleichstellungsprojekten und Veranstaltungen,
- studentische Hilfskraft für Recherchearbeiten sowie organisatorische und administrative Aufgaben.