HOCHSCHULE
RHEIN-WAAL
Rhine-Waal University
of Applied Sciences

Amtliche Bekanntmachung

Kleve, 17.04.2019

Laufende Nummer: 13/2019

Dezentraler Gleichstellungsplan der Fakultät Kommunikation & Umwelt der Hochschule Rhein-Waal

Herausgegeben
Beauftragter für die Funktion des Präsidenten
der Hochschule Rhein-Waal

Marie-Curie-Straße 1, 47533 Kleve

HOCHSCHULE
RHEIN-WAAL
Rhine-Waal University
of Applied Sciences

Gleichstellungsplan

der Fakultät Kommunikation & Umwelt

der Hochschule Rhein-Waal

für die Jahre 2018-2021

Herausgegeben
Beauftragter für die Funktion des Präsidenten

der Hochschule Rhein-Waal

Marie-Curie-Straße 1, 47533 Kleve

Inhaltsübersicht

1 PRÄAMBEL 3

2 SITUATIONSANALYSE ZUR GLEICHSTELLUNG AN DER FAKULTÄT 4

2.1 STRUKTUR DER FAKULTÄT 4
2.2 STRATEGISCHE UND STRUKTURELLE VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNG 4
2.3 PERSONELLE STRUKTUR DER FAKULTÄT 5
2.4 PROGNOSE DER ZU BESETZENDEN STELLEN, HÖHERGRUPPIERUNGEN 7

3 STÄRKEN-SCHWÄCHEN-ANALYSE 9

4 ZIELSETZUNGEN UND MAßNAHMEN 10

4.1 FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER 10
4.2 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF/STUDIUM 12
4.3 GESCHLECHTERGERECHTES STUDIUM 13
4.4 ETABLIERUNG VON CHANCENGLEICHHEIT ALS QUERSCHNITTSAUFGABE UND WEITERENTWICKLUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER HOCHSCHULE 14

5 CONTROLLING, BERICHTSPFLICHT UND FORTSCHREIBUNG 16

6 SCHLUSSBESTIMMUNGEN 17

1 Präambel

Die Fakultät Kommunikation & Umwelt der Hochschule Rhein-Waal ist in den letzten Jahren rasant aufgewachsen. Mit 8 Bachelor- und 4 Masterstudiengängen stellt sie sich als die Fakultät der Hochschule mit den meisten Studiengängen und den zweitmeisten Studierenden (z. Zt. über 1670) dar. Insbesondere durch zusätzliche Hochschulpaktmittel, den Aufbau des FAB-Labs und erfolgreich eingeworbene Drittmittelprojekte fand im letzten Jahr ein starker Aufwuchs an Personal statt. Durch den relativ hohen Anteil nichtstetiger Mittel zeichnet sich allerdings in allen Statusgruppen des Personals eine hohe Fluktuation ab.

Vor diesem Hintergrund ist es daher besonders wichtig, bei den strategischen Planungen der Fakultät den Aspekt der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Fokus zu haben. Dies ist konform mit der erklärten Strategie der Hochschulleitung und trägt zu Qualität in Lehre und Forschung sowie zu guten Arbeits- und Studienbedingungen bei. Daher verpflichtet sich die Fakultät Kommunikation & Umwelt, Rahmenbedingungen zu verankern, die eine an Chancengleichheit orientierte Personal- und Organisationsentwicklung unterstützen.

Grundlage des vorliegenden ersten Gleichstellungsplans der Fakultät Kommunikation & Umwelt sind das Grundgesetz (insbesondere Art. 3), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW, für die Erstellung insb. die §§ 5, 5a und 6) sowie ergänzend das Hochschulgesetz NRW (HG NRW). Es werden ebenfalls die Leitsätze und Maßnahmen des Hochschulentwicklungsplans (derzeit im Entwurfsstatus), des Frauenförderrahmen-plans (FFRP) sowie des „audit familiengerechte hochschule" zugrunde gelegt und, wenn für die Fakultät zutreffend, angepasst.

Bei dem im vierten Quartal des Jahrs 2016 erstellten und Anfang 2017 verabschiedeten ersten Fakultätsentwicklungsplans der Fakultät Kommunikation & Umwelt (FEP K&U) wurden bereits Aspekte der Chancengleichheit der Geschlechter in allen dort enthaltenen Bereichen berücksichtigt. Der vorliegende Gleichstellungsplan ist mit dem ersten FEP K&U abgestimmt und soll diesen zu Aspekten der Chancengleichheit der Geschlechter konkretisieren und erweitern. Beide Pläne gilt es in den kommenden Jahren umzusetzen. Damit dient der vorliegende Gleichstellungsplan gemäß §5 Abs. 10 LGG NRW in Verbindung mit dem FEP K&U als wesentliches Steuerungsinstrument bei der Personalplanung und Personal-entwicklung der Fakultät Kommunikation & Umwelt.

2 Situationsanalyse zur Gleichstellung an der Fakultät

2.1 Struktur der Fakultät

Die Fakultät Kommunikation & Umwelt ist die einzige von vier Fakultäten am Standort Kamp-Lintfort, jedoch die zweitgrößte Fakultät bezogen auf die Studierendenzahlen sowie die Fakultät mit den meisten Studiengängen (8 Bachelor- und 4 Masterstudiengänge). Zudem ist das Studienangebot und damit auch die Fachlichkeit des wissenschaftlichen Personals mit Studiengängen im Bereich Informatik, Ingenieurs- und Umweltwissenschaften, Design, Psychologie und Wirtschaftswissenschaften stark MINT-orientiert sowie sehr heterogen.

Als Leitungsgremium hat die Fakultät ein Dekanat mit Dekan/in, Prodekan/in und Studiendekan/in eingerichtet. Der Fakultätsrat wählt das Dekanat, berät und beschließt zu wichtigen Angelegenheiten der Fakultät die nicht in die Zuständigkeit des Dekanats fallen. Zur Beratung in Angelegenheiten des Studiums und der Lehre hat die Fakultät seit 2016 einen Studienbeirat eingerichtet.

2.2 Strategische und strukturelle Verankerung der Gleichstellung

Gemäß dem § 24 Abs. 3 HG NRW wurde im Jahr 2016 eine Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und Anfang 2017 ihre Stellvertreterin durch den Fakultätsrat gewählt. Sie unterstützen die Fakultät und die zentrale Gleichstellung bei der Etablierung und Weiterentwicklung von Chancengleichheit in der Hochschule und insbesondere in der Fakultät Kommunikation & Umwelt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wird seit Besetzung des Amtes regelmäßig an Personalbesetzungsverfahren beteiligt. Bei Berufungsverfahren gilt dies auch für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

Für die Berufungsverfahren unterzeichnete die Fakultät im Herbst 2016 die nach §37a HG NRW festzusetzenden Gleichstellungsquoten für die gebildeten Fächergruppen Technik & Design (19%) sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (39%). Diese Zielquoten gelten für die Besetzung von Professuren mit Frauen bis Ende 2019.

Im Rahmen der Erarbeitung des Anfang 2017 verabschiedeten ersten Fakultätsentwicklungsplans wurden Aspekte der Chancengleichheit und Diversität als Querschnittsthemen in allen Bereichen berücksichtigt. Im Prozess wurde allerdings durch kontroverse Diskussionen deutlich, dass eine Sensibilisierung der Mitglieder der Fakultät für Themen der Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter weiterhin notwendig ist.

Beschäftigte der Fakultät engagieren sich in verschiedenen hochschulweiten Initiativen zu den Themen Diversität und Gleichstellung. So stellte die Fakultät bis 2016 die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin, seitdem eine zentrale Stellvertreterin. Insbesondere über diese Ämter brachte sich die Fakultät sehr stark in die erste Auditierung zur familiengerechten Hochschule ein. Vertreterinnen und Vertreter der Fakultät wirken ebenfalls in der Gleichstellungskommission, in der Diversity-Kommission sowie an dem im Jahr 2016 gestarteten Diversity-Audit aktiv mit.

Regelmäßig beteiligt sich die Fakultät Kommunikation & Umwelt mit eigenen Angeboten an Aktionen und Veranstaltungen des zentralen Marketings. Am jährlich stattfindenden „Zukunftstag“ (Girls and Boys Day) geben verschiedene Studiengänge der Fakultät Mädchen und Jungen Einblicke in eher „geschlechteruntypische“ Studiengänge. Dabei wird sich die Fakultät nach einem kleineren Programm der vergangenen Jahre im Jahr 2017 mit 5 Angeboten am Zukunftstag beteiligen. Von den Angeboten sind drei für Mädchen, um diese

für die Fachgebiete Environment & Energy, Informatik und das FAB-Lab zu begeistern sowie zwei für Jungen, um diese in die Fachgebiete Psychologie und Design schnuppern zu lassen. Über das zdi-Zentrum Kamp-Lintfort stellt die Fakultät seit nun zwei Jahren ihre Einrichtung für den zdi-Roboterwettbewerb für Mädchen zur Verfügung. Im Rahmen von zwei interdisziplinären Projekten wurden bisher die Themen Gleichstellung und Familiengerechtigkeit aufgegriffen (WS 13/14 Projekt „Day Care Center for children 3 and below", Niechoj/ Wild-Wall; WS 15/16 Projekt „Raising awareness for Equal opportunities", Wild-Wall). Im Sommersemester 2017 ist im Studiengang Psychologie ein studentisches Projekt zum Thema „geschlechtergerechte Sprache" (Wild-Wall) geplant. In diesem Rahmen fand am 10. April ein eingeladener Vortrag von Frau Conrads vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung zum Thema statt.

Das 2013 eingerichtete Eltern-Kind-Zimmer (04 01 330) steht sowohl Studierenden mit Kind als auch Angestellten der Fakultät offen. Es verfügt neben einem vollständig eingerichteten Büroarbeitsplatz über kindgerechte Infrastruktur (Wickeltisch, Kinderbett, Spielsachen für unterschiedliche Altersgruppen). Zudem wurden zusätzliche Wickelmöglichkeiten mit Fakultätsmitteln durch das Dekanat jeweils in einem WC im Kellergeschoss des Gebäudes 01 und im Erdgeschoss des Gebäudes 02 ergänzt.

2.3 Personelle Struktur der Fakultät

Mit über 1670 Studierenden ist die Fakultät Kommunikation & Umwelt die zweitgrößte der Hochschule. Auf Seiten der Beschäftigten unterstützen derzeit 30 Professorinnen und Professoren, 24 wissenschaftliche Beschäftigte, 11 Beschäftigte in Technik und Verwaltung sowie 2 Auszubildende die Lehre, Forschung und Selbstverwaltung der Fakultät. Der Frauenanteil unter allen Beschäftigten beträgt fast ausgeglichene 45,5%. Die Mehrzahl der Beschäftigten (63,3% bzw. 42 Stellen) befindet sich auf unbefristeten oder verstetigten Stellen. Dabei fällt allerdings auf, dass von diesen 42 unbefristeten Stellen lediglich 30,9% von Frauen besetzt sind. Bei den restlichen 24 befristeten Stellen beträgt der Frauenanteil hingegen 70,8%. Die Gründe der Befristungen sind heterogen: Zum großen Teil sind diese auf nicht-stetige Zusatzfinanzierungen der Fakultät (insb. Hochschulpakt- bzw. HP-Mittel und dezentrale Qualitätsverbesserungsmittel) und zum kleineren Teil auf Vertretungen (Elternzeit, Umsetzungen), Drittmittel oder Ausbildungsverträge zurückzuführen. Betrachtet man den Stundenumfang aller Beschäftigten (ohne Auszubildende) so fällt auf, dass 20,7% aller Frauen und 8,6% aller Männer in einem Teilzeitarbeitsverhältnis stehen. Auf eine detaillierte Betrachtung des Entgeltgefälles innerhalb der Statusgruppen muss aufgrund fehlender datenschutzrechtlich geprüfter Daten verzichtet werden. Über alle Statusgruppen hinweg sich allerdings ein kontinuierlicher Abfall der Frauenquote mit zunehmender Entgeltgruppe (EG5-8: 100%; EG9-12: 56%; EG13-15: 60% Daten Stabstelle Statistik & Controlling).

2.3.1 Dekanatsleitung

Der Frauenanteil in der Dekanatsleitung beträgt ein Drittel: Die drei Ämter der Dekanatsleitung werden derzeit von zwei Professoren (Dekan, Studiendekan) und einer Professorin (Prodekanin) besetzt.

2.3.2 Professuren

Der Frauenanteil unter den Professuren liegt in der Fakultät Kommunikation & Umwelt mit derzeit 26,6% leicht über dem hochschulweiten Anteil von knapp 22%. Von 30 Professuren sind damit 8 von Frauen besetzt. Die Teilzeitquote bei den Professuren liegt bei 0%.

Differenzierungen zeigen sich allerdings bezüglich der Lehreinheiten sowie bezüglich der Befristungen bei den Professuren. Innerhalb der Lehreinheit Sozialwissenschaften (Psychologie, Internat. Business & Social Sciences, Master International Management & Psychology) beträgt der Frauenanteil unter den Professuren 36,3% (4 von 11 Professuren), innerhalb der anderen Lehreinheit (restliche MINT-Studiengänge) beträgt dieser Anteil lediglich 21% (4 von 19 Professuren). Neben den im Grundbudget verankerten unbefristeten Professuren wurden durch Hochschulpaktmittel befristete Professuren geschaffen und werden weiterhin besetzt. Bei den unbefristeten Professuren liegt der Frauenanteil derzeit bei 19,2% (5 von 26 Professuren). Im Vergleich liegt dieser jedoch derzeit bei den befristeten Professuren bei 75% (3 von 4 Professuren).

2.3.3 wissenschaftlich Beschäftigte und Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Bei der Betrachtung der wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Frauenanteil mit 48,1% (13 von 27 Stellen) relativ ausgeglichen. Differenziert man allerdings zwischen unbefristeten und befristeten Stellen, so zeigt sich eine Quote von 45,4% weiblich besetzter unter den unbefristeten Stellen zu Ungunsten der Frauen. Bei den befristeten Stellen zeigt sich eine ausgeglichene Quote von 50%. Bezüglich des Stundenumfangs arbeiten 38,5% der in dieser Statusgruppe befindlichen Frauen in Teilzeit wohingegen nur 18,2% der männlichen Statuskollegen in Teilzeit arbeiten.

2.3.4 Beschäftigte in Technik und Verwaltung, Auszubildende

Stellen für Beschäftigte in Technik und Verwaltung befinden sich zum größten in den Sekretariaten zur Unterstützung des Dekanats und der Studiengänge und dienen teilweise auch der Betreuung von Laboren. Insgesamt sind 8 von 10 Stellen in diesem Bereich von Frauen besetzt (80%). Bei den darunter unbefristeten Stellen entspricht der Frauenanteil 60% wohingegen alle befristeten Stellen mit Frauen besetzt sind. Von drei möglichen Planstellen für Auszubildende sind derzeit zwei besetzt, davon eine Stelle mit einer Frau, die andere mit einem Mann besetzt. In dieser Statusgruppe liegt die Teilzeitquote bei den Frauen bei recht niedrigen 12,5%. Eine Betrachtung der Teilzeitquote bei den Männern ist aufgrund einer zu geringen Fallzahl nicht reliabel.

2.3.5 Studierende

Die Studierendenschaft der Fakultät Kommunikation & Umwelt ist international geprägt, ca. 30% der Studierenden besitzen eine ausländische Hochschulzugangsberechtigung. Die Fakultät hat mit 43% weiblichen und 57% männlichen Studierenden eine im Hinblick auf das Studienangebot mit vielen MINT-Studiengängen noch recht ausgeglichene Geschlechterverteilung. Auch die Frauenanteile über alle Bachelorstudiengänge mit 42,8% und über alle Masterstudiengänge mit 43,7% sind verglichen mit anderen Fakultäten der Hochschule als positiv zu bewerten. Je nach Studiengang finden sich allerdings relativ große Unterschiede (siehe Tab. 1):

Tabelle 1: Frauenanteile nach Studiengang (Stand 23.03.2017)

Studiengang	Anteil weiblich
Bachelor of Arts Information and Communication Design	69,6%
Bachelor of Arts International Business and Social Sciences	53,4%
Bachelor of Science E-Government	18,2%

Bachelor of Science Environment and Energy	34,9%
Bachelor of Science Industrial Engineering	19,6%
Bachelor of Science Medien und Kommunikationsinformatik	17,9%
Bachelor of Science Mobility and Logistics	27,4%
Bachelor of Science Psychologie (Arbeits- und Organisationspsychologie)	79,7%
Master of Arts Digital Media	51,1%
Master of Science Information Engineering and Computer Science	19,0%
Master of Science International Management and Psychology	69,7%
Master of Science Usability Engineering	42,0%

Dabei fällt auf, dass insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen und Informatik-orientierten Bachelorstudiengängen E-Government, Industrial Engineering, Medien- und Kommunikationsinformatik sowie in dem Masterstudiengang Information Engineering and Computer Science die Frauenanteile sehr niedrig sind und bei unter 20% liegen. Erfreulich hingegen ist der hohe Frauenanteil von 42% im Masterstudiengang Usability Engineering.

2.3.6 Dezentrale Kommissionen und Gremien

Wichtige Gremien der Fakultät Kommunikation & Umwelt sind der Fakultätsrat, der Studienbeirat, der Prüfungsausschuss sowie die dezentrale QVM-Kommission. Gemäß dem verabschiedeten Fakultätsentwicklungsplans achtet die Fakultät auf eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung (entspr. § 11c HG NRW). Die Geschlechterparität wird allerdings derzeit in den meisten Gremien weit unterschritten, so dass in diesem Bereich die Bemühungen stark intensiviert werden müssen.

Der Fakultätsrat ist mit 6 männlichen und 7 weiblichen Mitgliedern (einschließlich dem Dekan, der Prodekanin und dem Studiendekan) zu 53% weiblich und damit geschlechter-paritätisch besetzt. Der Frauenanteil unter den Mitgliedern des Prüfungsausschusses liegt bei 28%, der des Studienbeirates bei 33,3%. Bei den Statusgruppen der wissenschaftlichen und MTV-Beschäftigten lässt sich aufgrund der geringen Plätze keine genaue Aussage treffen. Innerhalb der Statusgruppe der Studierenden variiert der Frauenanteil je nach Gremium: 33% (Studienbeirat), 50% (Prüfungsausschuss), 66% (Fakultätsrat).

Über die Besetzung von Kommissionen im Rahmen von Personalbesetzungsverfahren gibt es keine geordneten Zusammenstellungen. Bisherige Berufungskommissionen für Professuren waren häufig nicht geschlechterparitätisch besetzt. Bei den übrigen Personalbesetzungsverfahren wurden kleinere Kommissionen in der Regel ad hoc gebildet, so dass hier kein verlässliches Bild gezeichnet werden kann.

2.4 Prognose der zu besetzenden Stellen, Höhergruppierungen

2.4.1 Dekanatsleitung

Die Amtszeit des derzeitigen Dekanats endet am 31.08.2017, so dass die Ämter der Dekanin/des Dekans, der Prodekanin/des Prodekans sowie der Studiendekanin/des Studiendekans vom Fakultätsrat neu gewählt und vom Präsidium bestellt werden müssen.

2.4.2 Professuren

Bei den aus dem Globalhaushalt finanzierten Professuren liegen derzeit bei einem Verfahren (im IT-Bereich) die Bewerbungen vor. Ein weiteres Verfahren (im IT-Bereich) befindet sich

kurz vor der Ausschreibung. Eine dritte wegen Beurlaubung zu vertretende Planstelle wurde für die Vertretung als Lehrkraft für besondere Aufgaben umgewidmet (s.u.). Aus nicht-stetigen Hochschulpakt-Mitteln befinden sich derzeit zwei Berufungsverfahren (im IT- und Mediendesign-Bereich) kurz vor der Beendigung. Zwei weitere Verfahren (im IT-Bereich) befinden sich kurz vor der Ausschreibung. Zur Erfüllung der Gleichstellungsquote nach §37a HG NRW müssten 2 von den absehbar zu besetzenden 6 Professuren, die der Fächergruppe Technik & Design angehören, mit Frauen besetzt werden.

Bis zum Ende der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans werden zwei aus Hochschulpakt-Mitteln finanzierte Professuren in der Lehreinheit Sozialwissenschaften auslaufen. Diese sind derzeit mit einer Frau und einem Mann besetzt. Zurzeit werden Optionen und Möglichkeiten zur Verstetigung dieser Professuren im Dekanat und Fakultätsrat diskutiert.

2.4.3 Wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte

Derzeit ist die Besetzung von sieben Stellen für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte geplant. Davon sind drei Stellen in der Lehreinheit Informatik aus Hochschulpakt-Mitteln befristet zu besetzen, drei Stellen aus dezentralen QV-Mitteln befristet zu besetzen und eine Stelle aus dem Globalhaushalt zur Vertretung befristet zu besetzen.

2.4.4 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Derzeit befinden sich zwei Stellenbesetzungsverfahren für Lehrkräfte für besondere Aufgaben in der Lehreinheit Sozialwissenschaften kurz vor dem Abschluss. Zwei weitere Stellen (eine in der Lehreinheit Sozialwissenschaften, eine zur Vertretung in der Lehreinheit Informatik, s.o.) werden zeitnah ausgeschrieben und sollen in 2017 besetzt werden.

2.4.5 Beschäftigte in Technik und Verwaltung, Auszubildende

In absehbarer Zeit werden im Bereich der Beschäftigten in Technik und Verwaltung in der Fakultät Kommunikation & Umwelt keine weiteren Stellen zur Besetzung frei.

Von den drei Planstellen für Auszubildende ist eine Stelle derzeit vakant und kann bereichsflexibel ausgeschrieben werden.

2.4.6 Probleme bei der Besetzung von Stellen

Besonders in den Bereichen Informatik und Technik in den Statusgruppen der Professuren und wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Anteil von Frauen in den Bewerbungsfeldern häufig gering. Eine aktive Suche nach qualifizierten Bewerberinnen im Rahmen von Stellenausschreibungen wurde bisher selten vorgenommen. Zudem sind die Bewerbungsfelder bei Ausschreibungen für Professuren in diesem Bereich häufig generell sehr klein, so dass im Sinne der Sicherung der Lehre von einer erneuten Ausschreibung bei fehlenden Bewerbungen von Frauen in der Vergangenheit häufig abgesehen wurde.

Trotz einer laufenden hochschulweiten Diskussion über und Optimierungsversuchen von Prozessen bei der Ausschreibung und Besetzung von Personalstellen hatte und hat die Fakultät regelmäßig Probleme bei der zügigen und zeitnahen Ausschreibung und Besetzung von Stellen. Insbesondere wenn dies Vertretungsstellen betrifft, so müssen die Aufgaben der temporär vakanten Stelle durch Kolleginnen und Kollegen in den Arbeitsbereichen der Fakultät zusätzlich übernommen werden, was sehr stark deren Balance und Vereinbarkeit von Arbeit und Familie beeinträchtigt.

3 Stärken-Schwächen-Analyse

Ausgehend von der Situationsanalyse lassen sich unterschiedliche Stärken und Schwächen ermitteln, die in Anlehnung an die Handlungsfelder des Frauenförderrahmenplans der Hochschule Rhein-Waal eingeteilt werden.

	Stärken	Schwächen
1) Förderung der Gleichstellung der Geschlechter	- Bereits als gut bewertbarer Frauenanteil unter den Professuren in der Lehreinheit Sozialwissenschaften. - Ausgeglichener Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Beschäftigten.	- Höherer Frauenanteil bei befristeten verglichen mit unbefristeten Stellen in allen Statusgruppen. - Abnehmende Frauenanteile mit zunehmender Entgelt- sowie Statusgruppe. - Bei Gremien und Kommissionen der Fakultät wird die geschlechterparitätische Besetzung häufig verfehlt.
2) Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	- Maßgebliche Mitgestaltung des audit „familiengerechte hochschule“ durch die damalige zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die durch die Fakultät gestellt wurde. - Diverse Fälle von Elternzeit, allerdings für Frauen in der Regel längere Zeiträume, für Männer kürzere, wurden und werden in der Fakultät gezählt.	- Eine flächendeckende Bekanntmachung von Angeboten und Maßnahmen der zentralen Gleichstellung ist häufig schwer. Bei Verbreitung von Information über E-Mail gerät diese häufig schnell aus dem Fokus. - Über Bedarfe von Studierenden bzgl. der Vereinbarkeit von Familie und Studium ist wenig bekannt, da dies sehr wahrscheinlich nur eine Randgruppe von Studierenden betrifft. - Teilweise Probleme bei der zeitnahen Besetzung von Vertretungsstellen (aufgrund von Elternzeit oder Freistellung).
3) Geschlechter-gerechtes Studium	- Hohe Frauenanteile unter den Studierenden in einigen „frauentypischen“ Studiengängen (IBSS, Psychologie, Information & Communication Design, Internat. Management & Psychologie) sowie auch im Master „Usability Engineering“ - Jährliche Beteiligung am Zukunftstag für Mädchen und Jungen.	- Sehr geringe Frauenanteile unter den Studierenden (unter 20%) insbesondere in Informatik- und Technik-orientierten Studienfächern. - Bisher keine spezifische Bewerbung von Studiengängen mit geringen Frauenanteilen sowie verhaltene Beteiligung am Zukunftstag mit Angeboten für Mädchen der Informatik- und ingenieurwissenschaftlich orientierten Studiengänge. - Gender-Aspekte werden in den meisten insbesondere MINT-orientierten Studiengängen nicht berücksichtigt.
4) Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe & Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit	- Reguläre Einbindung der zentralen und dezentralen Gleichstellung in alle Personalbesetzungsverfahren in der Regel über E-Mail-Verteiler. - Diversität und Gleichstellung wurden als Querschnittsthemen bei der Erstellung des FEP berücksichtigt.	- Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät bei Gremien und Kommissionen außerhalb von Personalbesetzungsverfahren ist bisher nicht etabliert. - Teilweise fehlende Sensibilisierung für und Einsicht der Relevanz der Themen Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter bei den Mitgliedern der Fakultät.

4 Zielsetzungen und Maßnahmen

Anhand der Stärken-Schwächen-Analyse werden folgende Ziele innerhalb der vier Handlungsfelder zur Verbesserung der Chancengleichheit der Geschlechter für die Fakultät Kommunikation & Umwelt festgelegt. Zu den Zielen werden Maßnahmen zur Zielerreichung formuliert.

4.1 Förderung der Gleichstellung der Geschlechter

Ziel: Chancengleichheit in der strategischen Personalplanung

Im Rahmen der strategischen Personalplanung und Personalentwicklungsplanung wird das Dekanat der Fakultät Kommunikation & Umwelt gleichstellungsrelevante Aspekte berücksichtigen, um die hochschulweite Zielsetzung einer an Chancengleichheit und Vielfalt orientierten Personal- und Organisationsentwicklung voranzutreiben.

Maßnahme

Die Fakultät folgt den Maßgaben des Frauenförderrahmenplans und integriert das Geschlecht als verbindliche Analyseebene von Personalstrukturdaten. Bei der Personalentwicklungsplanung durch das Dekanat der Fakultät werden zudem die Geschlechteranteile, getrennt nach Beschäftigtengruppen und Karrierestufen mit berücksichtigt.

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Gremien und Kommissionen

Die Fakultät Kommunikation & Umwelt wirkt im Sinne der chancengleichen Beteiligung der Geschlechter an der akademischen Selbstverwaltung darauf hin, dass alle Gremien und Kommissionen der Fakultät geschlechterparitätisch besetzt sind. Damit wird ebenfalls dem §11c HG NRW Rechnung getragen.

Maßnahmen

Vor Wahlen zu internen Gremien und Kommissionen werden Frauen wie Männer aller Statusgruppen gleichermaßen zur Mitwirkung angesprochen und aufgefordert. Die Bemühungen werden dokumentiert (z.B. in Fakultätsratsprotokollen oder Vermerken).

Wird offensichtlich, dass insbesondere in der Gruppe der Professor/innen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, einzelne Professorinnen durch eine übermäßige Gremien- bzw. Kommissionsmitarbeit stark belastet sind, so erwägt die Fakultät Entlastungsmöglichkeiten (z.B. Unterstützung durch SHK-Mittel, Freistellung von anderen Aufgaben).

Ziel: Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren

Im Rahmen von Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren setzt sich die Fakultät Kommunikation & Umwelt zum Ziel, Maßgaben des LGG NRW, insbesondere die §§ 7-10, sowie des HG NRW, insbesondere §11c, weiterhin und bewusster zu berücksichtigen und dies durch verbesserte Dokumentation überprüfbar zu machen.

Maßnahmen

Die Fakultät wirkt bei allen zukünftigen Stellenbesetzungsverfahren (Berufungen und weitere Stellen) darauf hin, die Auswahlkommissionen paritätisch zu besetzten (vgl. §9 Abs. 2 LGG

und §11c HG NRW). Die Bemühungen, Gründe für mögliches Verfehlen der Parität sowie die erreichte Zusammensetzung der Auswahlkommission sollen in den Protokollen, im Berufungsbericht oder im Vermerk zum Einstellungsverfahren dokumentiert werden.

Wie derzeit praktiziert bemüht sich die Fakultät weiterhin, bei allen Stellenbesetzungsverfahren die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und bei allen Berufungsverfahren zusätzlich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte von Beginn an einzubinden. Dabei kann die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bereits bei der Formulierung der Stellenausschreibung in beratender Funktion hinzugezogen werden. Des Weiteren muss ihr gemäß dem LGG NRW Gelegenheit zur Einsicht in die Bewerbungsunterlagen, zur Teilnahme an den Kommissionssitzungen und den Vorstellungsgesprächen gegeben werden.

Die Fakultät wirkt bei allen Stellenbesetzungsverfahren darauf hin, dass der §9 Abs. 1 LGG NRW berücksichtigt wird, also in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, alle Frauen oder mindestens so viele Frauen wie Männer eingeladen werden, sofern die geforderte Qualifikation vorliegt. Dies wird in den Protokollen, Berichten oder Vermerken zum Verfahren dokumentiert.

Die Fakultät wirkt darauf hin, Vertretungs- und Honorarprofessuren zu 50% mit Frauen zu besetzen. Die Bemühungen werden in den Vermerken bzw. Protokollen zu den jeweiligen Verfahren dokumentiert. Um dies zu erreichen, sollen Vertretungs- und Honorarprofessuren wenn möglich öffentlich, mindestens jedoch intern, ausgeschrieben werden.

Nach Maßgabe des §8 Abs. 1 LGG hört die Fakultät Kommunikation & Umwelt bei geplantem Ausschreibungsverzicht bei Professuren oder Vertretungsprofessuren frühzeitig die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. bei allen weiteren Stellen die Gleichstellungsbeauftrage der Fakultät an.

Zur Unterstützung der Dokumentation gleichstellungsrelevanter Aspekte in Vermerken von Stellenbesetzungsverfahren stellt das Dekanat einen Mustervermerk zur Verfügung, in dem entsprechende Information über Bemühungen zur paritätischen Kommissionsbesetzung, zur tatsächlichen Kommissionsbesetzung, zur Bewerbungsstatistik und zu berücksichtigenden gleichstellungsrelevanten rechtlichen Regelungen als Leerstellen eingepflegt sind. In Mustern für Berufungsberichte werden Leerstellen für entsprechende Information ebenfalls eingepflegt falls diese dort fehlen.

Die Fakultät beginnt eine Übersicht über besetzte studentische Hilfskraft bzw. Tutor/innenstellen differenziert nach Studienbereich und Geschlecht. Nach Analyse der zusammengestellten Information wirkt die Fakultät darauf hin, dass diese Stellen mit Studentinnen mindestens entsprechend der Frauenquoten im jeweiligen Studienbereich besetzt werden.

Ziel: Chancengerechte Weiterbildung und Qualifizierung

Die Fakultät Kommunikation & Umwelt setzt sich zum Ziel, Beschäftigten aller Statusgruppen, insbesondere auch Frauen, da diese wie oben dargestellt häufiger auf befristeten Stellen beschäftigt sind, im Sinne der Fürsorgepflicht die Teilnahme an Fort-, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen.

<u>Maßnahmen</u>

Das Dekanat beginnt, Fort-, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in einer Übersicht getrennt nach Statusgruppen und Geschlecht zu dokumentieren.

Bei jährlichen fakultativen Beschäftigtengesprächen wird die Beteiligung an Fort-, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen thematisiert und ggf. weitere Möglichkeiten eruiert. Die Fakultät unterstützt insbesondere weibliche Beschäftigte (im Speziellen im Fall von befristeten Arbeitsverträgen) dabei, sich gemäß individueller Bedarfe fortzubilden, um ihre Employability zur erhalten und zu stärken. Berücksichtigung finden sollen v.a. auch spezielle auf Frauen ausgerichtete Fördermöglichkeiten und Qualifizierungsprogramme wie z.B. das mentoring³-Programm, der Ideenwettbewerb „Chancengleichheit" oder das interne Start'in Stipendium (falls nochmals ausgeschrieben).

4.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Ziel: Beteiligung und Unterstützung von für die Fakultät relevanten Maßnahmen des audit „familiengerechte Hochschule"

Für die Fakultät Kommunikation & Umwelt relevante Maßnahmen im Rahmen des audit „familiengerechte hochschule" werden durch die Fakultät und das Dekanat unterstützt und mitgestaltet.

Maßnahmen

Die Fakultät setzt für sie relevante Maßnahmen aus der Zielvereinbarung zum ersten audit „familiengerechte hochschule" nach ihren Möglichkeiten um und hält, wenn notwendig z.B. bei Anpassung oder möglicher Nichterreichung von Zielen, Rücksprache mit der zentralen Gleichstellung. Relevante Maßnahmen betreffen insbesondere die Handlungsfelder 1 (Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit), 2 (Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation) und 5 (Führung) der Zielvereinbarung zum laufenden audit.

Das Dekanat unterstützt die zentrale Gleichstellung bei der jährlichen Berichterstattung zum audit durch Dokumentation des Sachstandes der für die Fakultät relevanten Maßnahmen.

Ziel: Unterstützung der Beschäftigten und Studierenden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Die Fakultät Kommunikation & Umwelt setzt sich zum Ziel, gemäß ihrer Möglichkeiten die Beschäftigten und Studierenden noch besser bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zu unterstützen. Dazu gehören eine bessere Bekanntmachung von Angeboten der zentralen Gleichstellung und von fakultätseigenen Angeboten, welche Chancengleichheit der Geschlechter, familiengerechtes Studieren und Arbeiten betreffen sowie auch eine bessere Erfassung von Bedarfen insbesondere von Studierenden.

Maßnahmen

Die Fakultät wirkt weiterhin nach ihren Möglichkeiten bei der Planung von Studien-, Prüfungs- und Gremienzeiten darauf hin, dass vereinbarkeitsbewusste Zeiten eingehalten werden (möglichst in den Kernzeiten zwischen 8 bis 16 Uhr). Zudem wirkt die Fakultät darauf hin, dass Vorlesungs- und Prüfungspläne möglichst frühzeitig veröffentlicht werden um eine bessere Planbarkeit für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben zu unterstützen.

Die Fakultät macht ihren Studierenden und Beschäftigten Information und Maßnahmen der zentralen Gleichstellung sowie eigene Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf bekannt. Dazu wird ein Schaukasten, ggf. mit Briefkasten für Anregungen, an exponierter Stelle auf dem Campus eingerichtet, in dem entsprechende

Information ausgehangen werden kann. Der Schaukasten wird von der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät betreut. Information wird ebenfalls im Fakultätsrat verbreitet.

Im Rahmen der Re-Akkreditierungsverfahren und angelehnt an zentrale/rechtliche Maßgaben prüft die Fakultät Möglichkeiten von Teilzeitstudienangeboten oder atypischen Studienverläufen. Dabei wird auch die Studienverlaufsberatung der Fakultät eingebunden.

Mindestens ein Mal im Semester tauscht sich das Dekanat zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät mit der Fachschaft aus, um Bedarfe von Studierenden bezüglich gleichstellungsrelevanter Themen besser zu erfassen.

Das Dekanat setzt sich dafür ein, dass eine hochschulweite Diskussion mit dem Ziel der Optimierung von Prozessen bei der Stellenausschreibung und –besetzung von Vertretungsstellen im Sinne der familiengerechten Hochschule angestoßen wird. Dies wird beispielsweise als Vorschlag im Senat oder in der Fakultätenkonferenz vorgebracht. Das Dekanat wirkt an dieser Diskussion aktiv mit.

Die Fakultät nutzt das von der zentralen Verwaltung angebotene KIT-Programm (ggf. Ideen oder Elemente daraus) um mit Beschäftigten insb. in längeren Elternzeitphasen Kontakt zu halten und einen besseren Einstieg nach dieser Phase zu ermöglichen (vorausgesetzt des Einverständnisses der Person in Elternzeit). Zur besseren Unterstützung werden ggf. Patinnen oder Paten in den entsprechenden Studiengängen bzw. Arbeitsgruppen benannt, die in Zusammenarbeit mit dem Dekanat das Kontakthalten unterstützen.

Das Eltern-Kind-Zimmer wird Hochschulangehörigen mit Kindern weiterhin zur Verfügung stehen. Zudem wird das Angebot breiter bekannt gemacht, etwa über den noch einzurichtenden Schaukasten der Gleichstellung und beim Freshtival. Das Eltern-Kind-Zimmer kann zukünftig auch für informelle Treffen von Eltern (speziell aus der Studierendenschaft) genutzt werden. Eine unbürokratische Zugangsmöglichkeit wird weiterhin durch den Transponderverleih über den Student Service Point aufrechterhalten. Die nachgerüsteten Wickelmöglichkeiten in den Gebäuden 01 und 02 sollen zur besseren Auffindbarkeit ausgeschildert werden (Auftrag an Facility Management).

4.3 Geschlechtergerechtes Studium

Ziel: Erhöhung der Frauenanteile in Studiengängen mit starker Unterrepräsentanz

Die Fakultät Kommunikation & Umwelt setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil in Studiengängen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Dies wird mit dem Wissen formuliert, dass manche Maßnahmen ggf. erst langfristig Wirkung zeigen.

Maßnahmen

Wie bereits in 2017 vorbildlich geplant, beteiligt sich die Fakultät jährlich weiterhin mit Aktionen am Zukunftstag für Mädchen und Jungen, insbesondere auch mit Angeboten für Mädchen in Studiengängen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind (E-Government, Industrial Engineering, Medien- und Kommunikationsinformatik).

Um weitere Maßnahmen wie z.B. Mentoring Programme oder zusätzliche Angebote zum Schnupperstudium für Schülerinnen zum Kennenlernen von Informatik- und Technik-orientierten Studiengängen durchzuführen, beteiligt sich die Fakultät mit Anträgen am Ideenwettbewerb „Chancengleichheit“ der Hochschule. Für mögliche Maßnahmen und

Projekte sucht die Fakultät wenn möglich eine enge Zusammenarbeit mit dem zdi-Zentrum Kamp-Lintfort.

Ziel: Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der Lehre und bei der Re-Akkreditierung der Studiengänge

Die inhaltliche und didaktische Berücksichtigung von Diversitäts- und Genderaspekten in der Lehre ist ein wesentliches Qualitätsmerkmal und unterstützt Chancengleichheit. Die Fakultät Kommunikation & Umwelt wirkt darauf hin, dass in allen Studienfächern entsprechende Aspekte berücksichtigt werden. Im Rahmen der anstehenden Re-Akkreditierungen setzt sich die Fakultät zum Ziel, Gender-Aspekte auf didaktischer und wenn möglich auch inhaltlicher Ebene in allen Studiengängen zu berücksichtigen. Damit trägt die Fakultät zudem der Forderung der geschlechtergerechten Ausgestaltung der Akkreditierungsverfahren des Akkreditierungsrates (Drs. AR 05/2006) und dem Kriterium 2.11 „Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit" für die Akkreditierung von Studiengängen (Drs. AR 20/2013) Rechnung.

Maßnahmen

Bei der Er- und Überarbeitung der Curricula und Dokumente im Rahmen der in 2017-2019 anstehenden Re-Akkreditierungsverfahren berücksichtigt die Fakultät die Hinweise und Handreichung des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung „Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung" (http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-14_Geschlechtergerechte_Akkreditierung.pdf).

Beim Prozess der Re-/Akkreditierung und der Er- bzw. Überarbeitung der Curricula und Dokumente wird die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, wenn im Prozess festgeschrieben ebenfalls auch die zentrale Gleichstellung, frühzeitig beteiligt und als Expertin sowie beratende und helfende Instanz zum Thema mit einbezogen. Dokumente und die Entscheidung der Agentur werden ihr zur Einsicht, Kenntnis oder Stellungnahme bereitgestellt.

Die Fakultät ermutigt in der Lehre tätige Beschäftigte zur Teilnahme an unterstützenden Angeboten zur Fortbildung zum Thema Diversität und Gender in der Lehre. Sie wirkt auf eine möglichst hohe Teilnahmequote der Lehrenden am von der zentralen Gleichstellung geplanten inhouse-Workshop zum Thema „Diversität und Gender in der Lehre" hin, der voraussichtlich in 2017 erneut angeboten wird (nachdem dieser aufgrund zu geringer Beteiligung im Jahr 2016 abgesagt werden musste). Das Dekanat weist darauf hin, dass ein inhouse-Workshop eine gute Möglichkeit ist, sich entsprechende Kenntnisse, die relevant für die Verbesserung der Qualität der Lehre in diesem Bereich sind, effizient und zeitsparend anzueignen.

4.4 Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule

Ziel: Beachtung und Durchsetzung von Grundsätzen des Gender Mainstreaming im Verantwortungsbereich der Fakultät

Die Fakultät Kommunikation & Umwelt wirkt darauf hin, dass in ihrem Verantwortungsbereich Grundsätze des Gender Mainstreaming, d.h. die Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Auswirkungen bei allen Vorschlägen und Entscheidungen, beachtet werden.

Sie fördert und unterstützt damit die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule gemäß dem § 3 Abs. 4 HG NRW.

Maßnahmen

Die Fakultät wirkt auf eine Sensibilisierung ihrer Beschäftigten zu Themen der Chancengleichheit der Geschlechter und des Gender Mainstreamings hin, indem in Prozessen, Entscheidungen, Gremien und Dokumenten diese Grundsätze explizit genannt und berücksichtig werden.

Die Fakultät berücksichtigt die hochschulinterne Richtlinie zur geschlechtergerechten Sprache sowie den § 4 LGG NRW bei der internen wie externen Kommunikation und sensibilisiert damit für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Ziel: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät sowie der zentralen Gleichstellung (wo zutreffend) an relevanten Prozessen

Die Fakultät Kommunikation & Umwelt bindet bei allen relevanten Prozessen und Entscheidungen gemäß LGG und HG die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät oder wo zutreffend die zentrale Gleichstellungsbeauftrage als beratende Instanz ein.

Maßnahmen

Die Fakultät lädt ihre Gleichstellungsbeauftragte (über reguläre Mitgliedschaft in E-Mail-Verteilern) zu allen relevanten Gremien und Kommissionen ein und ermöglicht ihr damit die Teilnahme an diesen Sitzungen als beratende Instanz. Dies betrifft neben Personalbesetzungsverfahren und den Sitzungen des Fakultätsrates auch die des Studienbeirates, der dezentralen QV-Kommission, des Prüfungsausschusses sowie Besprechungen im Rahmen der anstehenden Re-Akkreditierungen der Studiengänge.

Die Fakultät unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Stellvertreterin bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben (falls nicht zentral bereitgestellt) z.B. durch die Bereitstellung von Sachmitteln, Reisekosten, unterstützenden Personalmitteln (für z.B. SHK) oder, wenn nötig, durch die Freistellung von bestimmten Aufgaben.

5 Controlling, Berichtspflicht und Fortschreibung

Der vorliegende erste Gleichstellungsplan der Fakultät Kommunikation & Umwelt wird für einen Zeitraum von drei Jahren erstellt und muss anschließend fortgeschrieben werden. Verantwortlich für die Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Fakultät Kommunikation und Umwelt ist das Dekanat der Fakultät.

Die Dekanatsleitung der Fakultät Kommunikation & Umwelt informiert mindestens einmal jährlich die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, den Fakultätsrat sowie die Gleichstellungskommission über die Umsetzung der geplanten Maßnahmen. Anhand des jährlichen Berichtes wird die Fakultät Kommunikation & Umwelt überprüfen, ob die gesetzten Ziele auch tatsächlich erreicht werden können. Bei erkennbarem Nichterreichen der Ziele werden, wenn zielführend, zusätzliche Maßnahmen beschlossen oder bestehende Maßnahmen ausgebaut, um die im Gleichstellungsplan gesetzten Zielvorgaben erreichen zu können. Die Überprüfung der Zielerreichung, das Aufstellen neuer oder der Ausbau geplanter Maßnahmen wird in Abstimmung mit dem Fakultätsrat, der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin vorgenommen.

Mit Ablauf des Gleichstellungsplans nach drei Jahren berichtet die Dekanatsleitung der Fakultät Kommunikation & Umwelt (gemäß §5a Abs. 1 LGG NRW) umfassend dem Senat über die Personalentwicklung, die durchgeführten Maßnahmen und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

6 Schlussbestimmungen

Der vorliegende erste Gleichstellungsplan der Fakultät Kommunikation & Umwelt wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Rhein-Waal veröffentlicht. Er tritt mit Wirkung vom 30.05.2018 in Kraft.

Kleve/Kamp-Lintfort, den

Dekan der Fakultät /
Fakultätsratsvorsitzender

Prof. Dr. Andreas Schürholz

Vorsitzender des Senats

Prof. Dr. Achim Kehrein

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte /
Vorsitzende der Gleichstellungskommission

Frau Linda van Dijk

Fakultät

Frau Anna Seidel

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des
Senats vom 30.05.2018

Kleve, den 15.04.2019

Der Beauftragte für die Funktion des Präsidenten
der Hochschule Rhein-Waal