



# Amtliche Bekanntmachung

Kleve, 08.08.2017

Laufende Nummer: 17/2017

## **Dezentraler Gleichstellungsplan der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie der Hochschule Rhein-Waal**

Herausgegeben  
von der Präsidentin  
der Hochschule Rhein-Waal

Marie-Curie-Straße 1, 47533 Kleve

**Dezentraler Gleichstellungsplan**  
**Fakultät Gesellschaft und Ökonomie**  
**Hochschule Rhein-Waal**  
für die Jahre 2017 bis 2020

Kleve, Juli 2017

## Inhaltsverzeichnis

1. Präambel .....	3
2. Strukturelle und strategische Verankerung der Gleichstellung .....	4
3. Bestandsaufnahme und Analyse.....	6
Personelle Struktur .....	6
Dekanatsleitung.....	6
Professuren .....	6
Wissenschaftlich Beschäftigte.....	6
Beschäftigte in Technik und Verwaltung .....	7
Studierende .....	8
Dezentrale Kommissionen und Gremien.....	8
4. Prognose der zu besetzenden Stellen sowie möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen .	10
Dekanatsleitung.....	10
Professuren .....	10
Wissenschaftlich Beschäftigte.....	10
Beschäftigte in Technik und Verwaltung .....	10
5. Zielvorgaben und Maßnahmen für die nächsten drei Jahre.....	11
5.1 Förderung der Gleichstellung und Förderung von Frauen .....	11
Personalstruktur & Personalentwicklung.....	11
Stellenausschreibungen .....	11
Stellenbesetzungen und Berufungen .....	13
Weiterbildung & Gremienarbeit .....	13
5.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium .....	15
Fakultätsinterne Beratung und Vernetzung.....	15
Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen .....	16
Flexibilisierung von Studienorten und –zeiten.....	17
Kinderbetreuung .....	18
5.3 Geschlechtergerechtes Studium .....	19
Abbau geschlechtsspezifischer Barrieren .....	19
Erhöhung des Frauenanteils in den Masterstudiengängen.....	20
Gendersensible Lehre .....	20
5.4 Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät .....	22
Fortführung der hochschulweiten Maßnahmen.....	22
Etablierung der fakultätsinternen Gleichstellungsarbeit .....	22
Gleichbehandlung in geschriebener und gesprochener Sprache .....	23
6. Berichtspflicht und Fortschreibung .....	24
7. Schlussbestimmungen .....	25

## 1. Präambel

Mit dem im Januar 2016 durch Präsidium und Senat der Hochschule Rhein-Waal veröffentlichten Frauenförderrahmenplan hat sich die Hochschule verpflichtet, Rahmenbedingungen zu verankern, die eine gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung fördern. Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie unterstützt dieses Vorhaben und beteiligt sich mit den Maßnahmen, die im vorliegenden dezentralen Gleichstellungsplan beschrieben sind.

Die Zeit nach der nun auslaufenden Aufbauphase stellt für die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie eine besondere Herausforderung dar. Nach einem rasanten Aufwuchs, in dem sechs Bachelor-, zwei Masterstudiengänge sowie die Laborlandschaft XpeRTiSE aufgebaut und der personelle Ausbau vorangetrieben wurden, geht es zukünftig um eine qualitative Konsolidierung und Weiterentwicklung des Lehrangebotes sowie eine weitere Stärkung des Forschungsprofils der Fakultät beispielsweise über die Einwerbung von Drittmitteln.

In dieser Phase ist es wichtig, bei allen zu treffenden Entscheidungen und der weiteren strategischen Ausrichtung der Fakultät die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen weiterhin zu fördern. Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie setzt sich zum Ziel, sich für die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Lehre, Forschung, Dienstleistung und Studium zu engagieren. Dabei wird die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe verstanden, die sich an alle Geschlechter gleichermaßen richtet. Folglich gelten die Richtlinien des Gleichstellungsplans für alle Mitglieder und Angehörigen der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie: Die Dekanatsleitung, die Professorinnen und Professoren, die wissenschaftlich Beschäftigten, die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die Beschäftigten in der Verwaltung, die Studierenden und die Lehrbeauftragten.

Grundlage des vorliegenden 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 Frauenförderrahmenplan der Hochschule Rhein-Waal vom Januar 2016 dar.

Im vorliegenden dezentralen Gleichstellungsplan wird zunächst der Ist-Zustand bezogen auf die strukturelle Verankerung der Gleichstellung mit den bisherigen Maßnahmen (Kapitel 2) sowie die personelle Struktur der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie dargelegt (Kapitel 3) und eine Prognose der personellen Entwicklung (Kapitel 4) vorgenommen. Auf Basis der Analyse werden themenbezogene Zielvorgaben formuliert, die durch konkrete Maßnahmen ergänzt werden, welche im Zeitraum von drei Jahren zu einer Zielerreichung führen sollen (Kapitel 5). Der Gleichstellungsplan endet mit einer Erklärung des Dekanats der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie zur Berichtspflicht und Fortschreibung (Kapitel 6).

## 2. Strukturelle und strategische Verankerung der Gleichstellung

Schon in der Gründungsphase wurden Themen der Gleichstellung und Frauenförderung an der Hochschule Rhein-Waal mitbedacht. Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie vereint Fach- und Forschungskompetenz auf diesem Gebiet in besonderem Maße. So startete 2012 der Bachelorstudiengang *Gender and Diversity*, dem die Professuren mit den Denominationen „Soziologie mit dem Schwerpunkt Genderforschung“, „Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Diversität und Inklusion“ und „Soziologie und Methoden der empirischen Sozialforschung“ zugeordnet sind. Außerdem unterstützen eine Studiengangsmanagerin (Teilzeit), eine Wissenschaftliche Mitarbeiterin und eine Lehrkraft für besondere Aufgaben das Team.

Darüber hinaus engagiert sich die Fakultät in verschiedenen hochschulweiten Initiativen wie dem audit familiengerechte hochschule, dem Diversity Audit, der Gleichstellungs- und der Diversity Kommission. Mithilfe der Fachexpertise aus der Fakultät konnte unter dem Dach des Mentoring-Programms „mentoring<sup>3a</sup>“ des ScienceCareerNet Ruhr der Universitätsallianz der Metropole Ruhr (UAMR) eine Kooperationsvereinbarung mit der Universität Duisburg-Essen geschlossen werden. Dieses Karriereförderprogramm richtet sich an weibliche wissenschaftliche Nachwuchskräfte und bietet Doktorandinnen vielfältige Möglichkeiten der Kooperation und Vernetzung.

Zur Unterstützung der zentralen Gleichstellung hat der Fakultätsrat der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie am 13. Januar 2016 gemäß § 24 Abs. 3 Hochschulgesetz (HG NRW) eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung gewählt. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin unterstützen die zentrale Gleichstellung dabei, Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe an der Hochschule Rhein-Waal zu etablieren und die Gleichstellungsarbeit in der Hochschule weiterzuentwickeln.

Über die Mitwirkung an zentralen Initiativen hinaus beteiligt sich die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie regelmäßig 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, um Mädchen und Jungen für traditionell eher „geschlechtsuntypische“ Studiengänge zu begeistern, organisiert die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie am landesweiten „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ (Girls' and Boys' Day).

Auf hochschulweiten Veranstaltungen wie dem Tag der offenen Tür bringt die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie mit Fachvorträgen und Studiengangsinformationen unter anderem 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.

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie ist sich ihrer Verantwortung gegenüber Bürgerinnen und Bürgern bewusst und setzt sich mit eigenen Initiativen dafür ein, gleichstellungsorientierte Themen

über Hochschulgrenzen hinaus in die Öffentlichkeit zu tragen. Im Januar 2015 organisierte der Studiengang Gender and Diversity, B.A. in Kooperation mit der Hochschule Fulda und der Radboud University eine internationale Fachkonferenz zum Thema „Gender and Diversity Studies in European Perspectives“ an der Hochschule Rhein-Waal. Das mehrtägige Programm mit Vorträgen, Diskussionen und Informationsständen richtete sich an interessierte Hochschulangehörige und externe Gäste. Weiterhin hat die Fakultät für den Zeitraum Sommersemester 2015 bis Wintersemester 2015/2016 eine Vortragsreihe in der Mittwochsakademie zum Thema „Gleichstellungspolitik und Genderforschung“ konzipiert. In dieser an Bürgerinnen und Bürger gerichteten Veranstaltungsreihe haben Professorinnen, Professoren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät gleichstellungsbezogene Fragestellungen aus der Perspektive unterschiedlicher Fachdisziplinen untersucht und gemeinsam mit dem Publikum diskutiert. Durch die Einbindung von Studierenden aus dem Studiengang *Gender and Diversity, B.A.* konnte der fachliche Austausch mit den interessierten Zuhörerinnen und Zuhörern angeregt und die Klever Öffentlichkeit für das Thema der Gleichstellung sensibilisiert werden.

Einen wichtigen Schritt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium hat die Hochschule Rhein-Waal im Jahr 2015 mit dem Prozess der Auditierung zur familiengerechten Hochschule geschafft, an dem sich auch Mitglieder der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie aktiv beteiligt haben. An der für das Jahr 2018 angestrebten Re-Auditierung wird die Fakultät mit der Fachexpertise aus dem Bereich Gender and Diversity ebenfalls mitwirken und die Maßnahmen in der Fakultät umsetzen.

Auch an dem im Frühjahr 2016 gestarteten Prozess zum Diversity Audit sind Vertreterinnen und Vertreter aus der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie aktiv beteiligt.

### 3. Bestandsaufnahme und Analyse

#### Personelle Struktur

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie ist nach Studierendenzahlen die größte Fakultät der Hochschule Rhein-Waal. Im Sommersemester 2017 studieren an der Fakultät 2.167 Studierende<sup>1</sup> aus 86 Nationen in sechs Bachelor- und zwei Masterstudiengängen. Dies spiegelt sich auch in der Anzahl der Mitarbeitenden der Fakultät: Derzeit gibt es 20 Professuren als Planstellen, ergänzt durch derzeit acht Professorinnen und Professoren auf zeitlich befristeten Stellen (HP II-Mittel) sowie drei nicht-professorale Lehrende (LfbAs), 30 weitere wissenschaftlich Beschäftigte, vier nichtwissenschaftlich Beschäftigte und eine Auszubildende. Weitere Stellen befinden sich im Besetzungsverfahren.

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie bietet zurzeit vier englischsprachige Bachelorstudiengänge (*Gender and Diversity, International Business and Social Sciences, International Relations, International Taxation and Law*), zwei deutschsprachige Bachelorstudiengänge (*Kindheitspädagogik, Nachhaltiger Tourismus*) und zwei englischsprachige Masterstudiengänge (*Economics and Finance, Sustainable Development Management*) an. Im Sommersemester 2017 sind 864 (39,9%) männliche Studierende und 1.299 (60,1%) weibliche Studierende an der Fakultät immatrikuliert.<sup>2</sup> Der Frauenanteil in der Studierendenschaft der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie ist mit 60% im Vergleich zum hochschulweiten Frauenanteil von 46% hoch.

#### Dekanatsleitung

Derzeit werden alle Positionen der Dekanatsleitung von Männern vertreten. Sowohl das Amt des Dekans als auch die drei Prodekan-Ämter (Studiendekan, Prodekan für Forschung, Prodekan für Internationales) sind von männlichen Professoren besetzt.

#### Professuren

Der Frauenanteil bei den Professuren liegt in der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie mit 35% über dem hochschulweiten Anteil von 21,5%. Neun von derzeit 26 besetzten Professuren sind in der Fakultät von Frauen besetzt.<sup>3</sup> Dies ist positiv zu bewerten, allerdings sind Frauen insbesondere in den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften unterrepräsentiert: Von den 15 Professuren in der Fakultät, die primär den Wirtschaftswissenschaften zuzuordnen sind, sind 11 von Männern besetzt (73%) und vier von Frauen (22%); in den Rechtswissenschaften sind beide vorhandenen Professuren von Männern besetzt (100%). Anders gestaltet es sich bei den nicht-wirtschaftswissenschaftlichen Sozialwissenschaften und den Erziehungswissenschaften. In dieser Fächergruppe sind nur vier von neun Professuren von Männern besetzt (44% Männer).

Der Frauenanteil unter den zeitlich befristeten Professuren ist mit 29% (2 von 7 Stellen) etwas niedriger als ihr Gesamtanteil in der Fakultät.

#### Wissenschaftlich Beschäftigte

Übergreifend betrachtet ergibt die Analyse der wissenschaftlich Beschäftigten der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie aus Gleichstellungssicht folgendes Bild: Im Sommersemester 2017 sind 21 der 29 Stellen von weiblichen Mitarbeiterinnen besetzt, was einen Frauenanteil von über 72% unter den

<sup>1</sup> Quelle: SuperX, Stand: 13.03.2017

<sup>2</sup> Vgl. Hochschule Rhein-Waal (2017): Zahlen der Hochschule Rhein-Waal. Stabstelle Controlling und Statistik.

<sup>3</sup> Quelle: fakultätsinternes Controlling

wissenschaftlich Beschäftigten in der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie ergibt. Zusätzlich unterstützen Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter die Fakultät und weitere Stellen für wissenschaftlich Beschäftigte im Rahmen der Hochschulpaktmittel und des Landesmasterprogramms sind in Planung. Allerdings sind Frauen in der Fakultät häufiger teilzeitbeschäftigt: Im Sommersemester 2016 sind 14 der 19 Teilzeitstellen (50%- und 75%-Stellen) von weiblichen Wissenschaftlerinnen besetzt.<sup>4</sup> Die Zahlen sind allerdings nicht eindeutig, da einige Vollzeitstellen auf zwei Mitarbeiterinnen in Teilzeit aufgeteilt sind und andererseits eine Person zwei Teilzeitstellen innehat. Zudem erschwert die durch die strengen Befristungsregelungen bedingte Fluktuation in der Mitarbeiterschaft eine aussagefähige Analyse. Dennoch ist feststellbar, dass Frauen an der Fakultät in stärkerem Ausmaß Teilzeitstellen innehaben als Männer.

Auch eine Auswertung der tariflichen Eingruppierung weist auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu Ungunsten der weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten hin. Auf Basis der aktuellen Daten zeigt sich bei einer personenbezogenen Analyse ein Entgeltgefälle bei den Geschlechterverhältnissen.<sup>5</sup> Während ein Großteil der männlichen Stelleninhaber (5 von 8 Männern) nach Entgeltgruppe 13 des Tarifvertrages der Länder (TV-L) entlohnt wird, ist es bei den weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten ein deutlich geringerer Anteil. Von den 23 weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten sind lediglich sieben in die Tarifgruppe TV-L 13 eingeordnet, wovon wiederum zwei als Lehrkräfte für besondere Aufgaben angestellt sind, die aufgrund ihres Stellenprofils nur in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden können. Ausgenommen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind aktuell lediglich fünf der 18 weiblichen Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nach TV-L 13 eingruppiert. Das entspricht lediglich 28% im Gegensatz zu 62,5% der männlichen wissenschaftlich Beschäftigten in TV-L 13.

Die Fluktuation der Mitarbeitenden ist in der Fakultät vergleichsweise hoch, da der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie nur sechs Planstellen im Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten zugewiesen sind. Das bedeutet, dass lediglich 20% der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber eine Bleibeperspektive an der Fakultät haben. Im Sommersemester 2016 sind fünf dieser sechs unbefristeten Stellen von Frauen besetzt (83%). Der Frauenanteil unter der unbefristet Beschäftigten ist demzufolge höher als ihr Gesamtanteil in der Fakultät.

### **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 nichtwissenschaftlich Beschäftigten in der Verwaltung.

Im Sommersemester 2017 sind alle Stellen in der Verwaltung der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie von Frauen besetzt. Als unbefristete Vollzeit-Planstellen sind in der Fakultät zwei Verwaltungsmitarbeitende im Dekanatssekretariat vorgesehen (Entgeltgruppe TV-L 6-7), die zurzeit von zwei Frauen besetzt sind, sowie die Stelle der Fakultätsmanagerin.<sup>6</sup> Eine 75%-Stelle im Bereich Prüfungsamt konnte durch die Verwendung von Qualitätsverbesserungsmitteln geschaffen und verstetigt werden. Eine

---

<sup>4</sup> Quelle: fakultätsinternes Controlling

<sup>5</sup> Quelle: fakultätsinternes Controlling

<sup>6</sup> Quelle: fakultätsinternes Controlling

weitere Finanzierungsquelle sind die Hochschulpaktmittel, über die eine zusätzliche befristete Stelle für Verwaltungsfachangestellte eingerichtet wurde. Alle dieser Stellen sind derzeit von Frauen besetzt. Eine der fünf Stellen im nichtwissenschaftlichen Bereich unterliegt einer Befristung.

### Studierende

Wie in der gesamten Hochschule ist die Studierendenschaft in der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie international geprägt. In der Fakultät sind Studierende aus mehr als 80 Ländern vertreten.

Bezogen auf das Geschlecht übersteigt der Frauenanteil von über 60% in der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie den hochschulweiten Frauenanteil von 46%.<sup>7</sup> Die Frauenquote über die sechs Bachelorstudiengänge hinweg liegt sogar bei 67,5%. Bei einer genaueren Analyse der Studiengänge zeigt sich allerdings eine fächerbezogene Diskrepanz: Sozial- und gesellschaftswissenschaftlich geprägte Bachelorstudiengänge weisen einen deutlich höheren Frauenanteil auf (*Kindheitspädagogik, B.A.* (89%), *Nachhaltiger Tourismus, B.A.* (78%) und *Gender and Diversity, B.A.* (73%)) als Studiengänge mit eher wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt (*International Business and Social Sciences, B.A.* (56%), *International Relations, B.A.* (54%) und *International Taxation and Law, B.A.* (55%)).<sup>8</sup> Dennoch entspricht das annähernd ausgeglichene Geschlechterverhältnis in wirtschaftswissenschaftlich ausgerichteten Studiengängen im Bachelorbereich den Zielen der Gleichstellung.

In der Masterphase verringert sich der Frauenanteil in der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie allerdings auf 34%: Im Sommersemester 2016 sind im Masterstudiengang *Economics and Finance* 326 Studierende eingeschrieben, von denen sich 115 dem weiblichen Geschlecht zuordnen (35% Frauen). Der erst im Wintersemester 2015/16 gestartete Masterstudiengang *Sustainable Development Management* kann 89 Studierende und davon 31 Frauen (35% Frauen) verzeichnen. Die beiden Masterstudiengänge der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie haben einen wirtschaftswissenschaftlichen Schwerpunkt und sind daher eher anschlussfähig für wirtschaftswissenschaftlich ausgerichtete Bachelorstudiengänge. Derzeit kann keine Aussage darüber getroffen werden, inwieweit sich die Studierendenschaft der Masterstudiengänge tatsächlich aus den Bachelorstudiengängen der Fakultät rekrutiert.

### 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. Dennoch ist die Geschlechterverteilung in vielen Kommissionen und Gremien zu Ungunsten der weiblichen Fakultätsangehörigen ungleich verteilt. Insbesondere weibliche Vertreterinnen der Professorenschaft fehlen häufig. In der dezentralen Kommission zur Verbesserung der Qualität in der Lehre sowie der dezentralen Kommission für Finanzen, Struktur und Planung sind beispielsweise je alle drei Sitze der Professorenschaft von männlichen Professoren besetzt.

---

<sup>7</sup> Vgl. Hochschule Rhein-Waal (2015). Zahlen der Hochschule Rhein-Waal. Stabstelle Controlling und Statistik. S. 2.

<sup>8</sup> Quelle auch im Folgenden: Super-X, Stand: 09.05.2016.

Dem Fakultätsrat gehören (inklusive Dekan, Studiendekan und zwei Prodekanen) zurzeit zehn Männer und fünf Frauen an. Die Aufteilung unterscheidet sich in den Statusgruppen: acht der zehn Professor/innen-Sitze sind von Männern besetzt und den einzigen Sitz der wissenschaftlich Beschäftigten hat ebenfalls ein Mann inne. Leidglich unter den nicht wissenschaftlich Beschäftigten und den Studierenden haben Frauen die Mehrheit. So ist der einzige Sitz für die Statusgruppen der nicht wissenschaftlich Beschäftigten im Fakultätsrat von einer Frau besetzt und zwei Drittel der studentischen Mitglieder sind Frauen (2 Frauen von insg. 3 studentischen Vertretern). Insgesamt gesehen sind Frauen demnach lediglich mit 33% im Fakultätsrat vertreten und insbesondere in der Professorenschaft besteht eine Ungleichverteilung der Geschlechter. Ein Grund hierfür ist in der Mitgliedschaft qua Amt des vierköpfigen Dekanatsteams zu sehen, das aus vier männlichen Professoren besteht.

## **4. Prognose der zu besetzenden Stellen sowie möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen**

### **Dekanatsleitung**

Derzeit werden alle 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 21,5%. Um den Frauenanteil bei den Professuren weiter zu erhöhen, wäre eine höhere Bewerberinnenanzahl hilfreich. Potenzielle Bewerberinnen auf die derzeit vakanten Stellen werden aktiv angesprochen, um so den entsprechenden Anteil zu erhöhen. Beförderungen in der Gruppe der Professorinnen und Professoren sind nicht abbildbar. Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie bemüht sich jedoch durch Verstetigungsmöglichkeiten, den Anteil der zeitlich befristeten Professuren deutlich zu verringern.

### **Wissenschaftlich Beschäftigte**

Auch hier geht aus der Bestandsaufnahme hervor, dass der Frauenanteil der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie in der entsprechenden Statusgruppe mit über 70% sehr hoch ist. Der Frauenanteil bei der Tarifgruppe TV-L 13 erscheint im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten zwar recht gering, hinzugezogen werden muss bei der Betrachtung jedoch die insgesamt geringe Anzahl der Stellen in der Entgeltgruppe TV-L 13. Das Dekanat der Fakultät unterstützt jederzeit Neubewertungen von Tätigkeitsdarstellungen sowie daraus resultierende Höhergruppierungen.

### **Beschäftigte in Technik und Verwaltung**

Die Bestandsaufnahme zeigt, dass in dieser Statusgruppe der Frauenanteil bei 100 Prozent liegt. Auch im Bereich der Beschäftigten von Technik und Verwaltung unterstützt das Dekanat Neubewertungen von Tätigkeitsdarstellungen und hat in Vergangenheit zwei Höhergruppierungen von weiblichen Beschäftigten in der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie erreicht.

## 5. Zielvorgaben und Maßnahmen für die nächsten drei Jahre

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie setzt sich, basierend auf dem zentralen Frauenförderrahmenplan der Hochschule Rhein-Waal und der vorangegangenen fakultätsspezifischen Bestandsaufnahme, Ziele in den folgenden vier Handlungsbereichen:

1. Förderung der Gleichstellung
2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium
3. Geschlechtergerechtes Studium
4. Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit

Im Folgenden werden die Ziele in diesen vier Handlungsbereichen aufgeführt und durch Maßnahmen zur Zielerreichung konkretisiert.

### 5.1 Förderung der Gleichstellung und Förderung von Frauen

#### Personalstruktur & Personalentwicklung

##### *Ziele*

Im Bereich Personal und Organisation wird sich das Dekanat der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie weiterhin dafür engagieren, gleichstellungsrelevante Aspekte einzubeziehen, um konform mit der hochschulweiten Zielsetzung eine an Chancengleichheit und Vielfalt orientierte Personal- und Organisationsentwicklung voranzutreiben.

##### *Maßnahmen*

In der Personalstruktur folgt die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie den Leitlinien der Chancengleichheit und Vielfalt. Das Geschlecht wird daher als verbindliche Analyse von Personalstrukturdaten aufgenommen. Zur Erhöhung der Transparenz bezüglich der Personalentwicklung stellt das Dekanat in regelmäßigen Abständen in einem Fakultätsbericht allen Fakultätsangehörigen Aktualisierungen im Stellenplan der Fakultät vor.

#### Stellenausschreibungen

##### *Ziele*

Die Fakultät setzt sich zum Ziel, in Stellenbesetzungsverfahren die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes weiterhin zu berücksichtigen und aktiv auf eine Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, hinzuwirken.

Das Entgeltgefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten soll verringert werden.

Die Fakultät strebt die Etablierung einer Bewerbungsstatistik an.

##### *Maßnahmen*

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie prüft die derzeitigen Prozessabläufe in Stellenbesetzungsverfahren hinsichtlich der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Das Dekanat eruiert Möglichkeiten, die Pflege einer gleichstellungsbezogenen Bewerbungsstatistik in den Prozess aufzunehmen. In dieser Statistik sollen für jede Stellenausschreibung, aufgeschlüsselt nach den Kriterien Geschlecht, interne und externe Bewerbungen, zum Vorstellungsgespräch eingeladene Bewerberinnen und Bewerber und die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber aufgelistet werden. Durch die Archivierung von anonymisierten Bewerbungsdaten wird einen Überblick über die allgemeine Bewerbungslage

und langfristig die Identifizierung von Fachbereichen und Stellen möglich, von denen sich hauptsächlich Männer oder hauptsächlich Frauen angesprochen fühlen. Aus diesen Informationen können weitere Maßnahmen zur gezielten Rekrutierung abgeleitet werden.

In Neubesetzungsverfahren bei Professuren, wissenschaftlich Beschäftigten, nichtwissenschaftlich Beschäftigten und Auszubildenden wird das Dekanat verstärkt die dezentrale und zentrale Gleichstellung einbinden, um Chancengerechtigkeit zu schaffen und Transparenz zu gewährleisten. Insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die zentrale und die dezentrale Gleichstellung in allen Prozessschritten in das Verfahren einbezogen. Die dezentrale Gleichstellung ist befugt, Informationen über laufende Besetzungsverfahren einzuholen sowie Ausschreibungen weiter zu verteilen und Frauennetzwerke einzubeziehen.

Das Dekanat setzt sich dafür ein, dass Ausschreibungen von Professuren, wissenschaftlich Beschäftigten, nichtwissenschaftlich Beschäftigten und Auszubildenden öffentlich, mindestens aber hochschulintern, ausgeschrieben und darin alle Geschlechter angesprochen werden. Nur im Einvernehmen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Zu beachten ist insbesondere § 8 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW. Bei Bewerbungsverfahren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt. Jede Ausschreibung soll sich an den Anforderungen der zu besetzenden Position orientieren und darf nicht ausschließlich an Frauen oder Männer gerichtet sein, außer ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit oder die Förderrichtlinien.

Das Dekanat achtet darauf, dass Stellenausschreibungen gemäß dem hochschulweiten Leitfaden zum Corporate Wording geschlechtsneutral verfasst werden. Alle Stellenausschreibungen, die beide Geschlechter ansprechen, müssen 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.“* enthalten. Soweit zwingende dienstliche bzw. gesetzliche Belange nicht entgegenstehen, bietet die Fakultät die Stelle auch für Teilzeitbeschäftigte an. Die Stellenausschreibung enthält dann den Zusatz *„Die Stelle ist grundsätzlich auch für Teilzeitbeschäftigte geeignet.“*

Im Ausschreibungstext genannte Besoldungs- und Tarifgruppen sind von den Anforderungen der Stelle und nicht von einem prognostizierten Attraktivitätswert auf dem Arbeitsmarkt abhängig zu machen. Denn Höher- oder Niedrigergruppierungen aufgrund eines prognostizierten Attraktivitätswertes bergen die Gefahr, Stellen im durchschnittlich geringer entlohnten sozial- und gesellschaftswissenschaftlichen Bereich mit einer niedrigeren Tarifgruppe auszuschreiben als Stellen im tendenziell besser entlohnten wirtschafts- und rechtswissenschaftlichen Gebiet. Dadurch würde sich das Entgeltgefälle unter wissenschaftlich Beschäftigten zusätzlich verstetigen. Das Dekanat setzt sich in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung der Hochschule Rhein-Waal dafür ein, Stellen mit vergleichbaren Anforderungen zu gleichen Konditionen auszuschreiben. Da vor allem auf Ebene der wissenschaftlich Beschäftigten Entgeltdifferenzen festgestellt wurden, ist insbesondere bei Neueinstellungen in dieser Statusgruppe auf eine chancengerechte Ausschreibung unabhängig des Fachgebietes zu achten. Eine strategische

Personalplanung kann zu einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung beitragen. Qualifizierungsstellen sollen prinzipiell nach WissZeitVG mit Tarifgruppe TV-L 13 ausgeschrieben werden.

## **Stellenbesetzungen und Berufungen**

### **Ziele**

Die Fakultät setzt sich zum Ziel, den Anteil von Professorinnen mittelfristig den mit dem Präsidium vereinbarten Gleichstellungsquoten anzunähern und auf Ebene der wissenschaftlich Beschäftigten ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten zu schaffen. Bei der Einladung zu (auch internationalen) Gastprofessuren, Bestellung von Honorarprofessuren sowie Bestellung von Lehrenden im Weiterbildungsbereich soll auf Geschlechterparität hingewirkt werden.

### **Maßnahmen**

Um ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten zu erreichen, bezieht das Dekanat in Neubesetzungsverfahren das Schreiben der Personalabteilung zur Berücksichtigung der Frauenquote ein und informiert sich vor Beginn des Bewerbungsverfahrens über das derzeitige Geschlechterverhältnis in der Statusgruppe, Entgeltgruppe und dem Fachbereich, um ggf. gemäß § 6 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen vorzunehmen, sofern sie in diesem Bereich unterrepräsentiert sind. 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. Die Gleichstellungsquote für die Fächergruppe Wirtschaftswissenschaften liegt bei 31%, die Gleichstellungsquote für die Fächergruppe Gesellschaftswissenschaften bei 46%.

Um einen fundierten Überblick über die Stellenbesetzungen in der Fakultät zu bewahren, aktualisiert das Dekanat fortwährend das Stellenorganigramm sowie die Personaldatenbank und informiert die Fakultätsmitglieder im Fakultätsbericht regelmäßig über aktuelle Entwicklungen.

In allen Einstellungsverfahren werden die Bewerberinnen und Bewerber explizit auf die Vertragsgrundlage (TzBfG, WissZeitVG, BeamtStG u.a.), Entlohnung nach Tarif- bzw. Besoldungsgruppe, Befristungen und Optionen zur Verlängerung, Stundenumfang und Präsenztage, Möglichkeiten der Stundenreduktion sowie weitere stellenspezifische Besonderheiten hingewiesen.

Im Rahmen seiner Möglichkeiten wird sich das Dekanat für eine Umsetzung der hochschulzentral entwickelten Maßnahmen für eine längerfristige Beschäftigungsperspektive einsetzen.

## **Weiterbildung & Gremienarbeit**

### **Ziele**

Gemäß § 11c HG setzt sich die Fakultät zum Ziel, die Chancengleichheit bei der Mitwirkung in Kommissionen und Gremien zu befördern und die Beteiligung von Frauen zu unterstützen.

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie wird die chancengleiche Forschungsbeteiligung von Professorinnen und Professoren, insbesondere vor dem Hintergrund einer möglichen Mehrbelastung durch Kommissions- und Gremienbeteiligung, unterstützen.

In der Statusgruppe der wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich Beschäftigten setzt sich die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie zum Ziel, die chancengerechte Weiterqualifikation und Fortbildung der Beschäftigten aktiv zu fördern.

## **Maßnahmen**

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie engagiert sich für eine geschlechterparitätische Besetzung von Kommissionen und Gremien und fördert die Gleichberechtigung von Frauen in Leitungspositionen wie der Studiengangsleitung und anderen Ämtern. Das Dekanat setzt sich aktiv für die Aufstellung von weiblichen Fakultätsangehörigen bei hochschulweiten und fakultätsinternen Gremienwahlen ein. Auch bei Vorschlägen für studentische Vertreterinnen und Vertreter 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 weibliche Professorinnen zu einer Kandidatur auffordern. Das betrifft in besonderem Maße den Fakultätsrat als repräsentatives Gremium der Fakultät.

Zur Erhöhung der Attraktivität der Mitarbeit in Gremien und Kommissionen oder der Übernahme von Leitungsaufgaben eruiert das Dekanat Kompensationsmöglichkeiten für beide Geschlechter. 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. Sofern keine zwingenden organisatorischen Gründe entgegenstehen, setzt sich das Dekanat dafür ein, Gremien- und Sitzungstermine auf die Gremienzeit mittwochs von 13:00 bis max. 17:00 Uhr zu legen, um Fakultätsangehörigen mit familiären Verpflichtungen die Teilnahme zu erleichtern.

Hinsichtlich der Weiterbildung setzt sich die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie zum Ziel, aktiv die chancengerechte Weiterqualifikation und Fortbildung ihrer Mitarbeitenden zu fördern. Das Dekanat informiert und ermutigt die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung über interne und externe Weiterbildungs- und Fortbildungsangebote und Finanzierungsmöglichkeiten. Außerdem können konkrete Forschungsprojekte sowie Promotionsvorhaben vorgestellt oder über absolvierte Fortbildungen berichtet werden.

Erste Informationen zu Optionen der beruflichen Entwicklung erhalten neue Mitarbeitende in einem Einführungsgespräch. Sollte keine Vertreterin oder kein Vertreter aus dem Dekanat an diesen Gesprächen teilnehmen, gibt das Dekanat die Verantwortung an die jeweiligen Fachvorgesetzten ab, die neben Arbeitsinhalten auch Perspektiven der persönlichen Weiterqualifikation mit den Stelleninhabenden erörtern.

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 Fakultätsangehörigen werden über diese Möglichkeit informiert.

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie begrüßt hochschulweite Initiativen zur Förderung der individuellen Weiterqualifikation und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden.

## 5.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

### Fakultätsinterne Beratung und Vernetzung

#### *Ziele*

Die Fakultät setzt sich zum Ziel, die fakultätsinterne Beratung zu Gleichstellungsfragen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium auszubauen. Die Fakultät strebt an, das bestehende Beratungsnetzwerk auszuweiten und sich stärker mit hochschul- und fakultätsinternen Stellen sowie externen Expertinnen und Experten zu vernetzen.

#### *Maßnahmen*

Neben der zentralen Gleichstellung stehen in der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretung als Ansprechpartnerinnen für alle Studierenden und Beschäftigten zur Verfügung und machen auf hochschulweite, fakultätsinterne sowie externe Informationsangebote und Maßnahmen aufmerksam, die die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie unterstützen. Um Studierende und Mitarbeitende auf die bestehenden Beratungsangebote aufmerksam zu machen, informiert die Fakultät 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 und externen Angeboten. Nach Vereinbarung können zudem individuelle Sprechzeiten mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Vertretung in der Fakultät vereinbart werden.

Um Wünsche und Belange der Studierenden zu ermitteln, möchte die Fakultät den Austausch mit den Studierenden intensivieren, indem die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertretung und weitere Mitarbeitende sowie Professorinnen und Professoren regelmäßig an Treffen der organisierten Studierendenschaft (z.B. Tea Time) teilnehmen. In diesem Rahmen können gleichstellungsrelevante Themen besprochen und Studierende beispielsweise bei der Wahl einer studentischen Gleichstellungsvertretung unterstützt werden. Weiterhin wird sich die Fakultät um Stärkung der Zusammenarbeit mit der organisierten Studierendenschaft und gleichstellungspolitischen Studierendeninitiativen bemühen.

Die Fakultät befürwortet den Aufbau einer systematischen Studierenden- und Alumnibefragung, die Gleichstellungsaspekte beinhaltet, und wirkt auf Fakultätsebene an hochschulweiten Initiativen mit.

Zum Ausbau des Beratungsangebots wird die Vernetzung der dezentralen Gleichstellung mit der zentralen Gleichstellung und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der anderen Fakultäten vorangetrieben. Darüber hinaus werden die Schnittstellen mit dem dezentralen Career Service genutzt, um weibliche Studierende hinsichtlich Berufseinstieg und Karrieremöglichkeiten zu beraten und zu fördern. Hierzu sind halbjährliche Treffen von der dezentralen Gleichstellung mit dem Career Service geplant, um Informationen auszutauschen und Maßnahmen zur Förderung von Frauen zu eruiieren.

Es werden Maßnahmen eruiert, die beratenden Personen (insb. Gleichstellungsbeauftragte und Career Service) bei ihrer Weiterqualifizierung zu unterstützen. 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 angemessenen Umfang.

## Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen

### Ziele

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Beschäftigte unterstützt die Fakultät die Bestrebungen der Personalräte, alternative Möglichkeiten der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten zu finden und wird sich an den hochschulweiten Maßnahmen beteiligen.

### Maßnahmen

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie unterstützt das Präsidium der Hochschule Rhein-Waal in dem Bestreben, gute Beschäftigungsverhältnisse für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen. Die Fakultät wird die vom Präsidium eingeführten Vorgaben sowie die im Rahmen des audits familiengerechte hochschule beschlossenen Maßnahmen umsetzen. Die Fakultät beteiligt sich darüber hinaus aktiv an den Bestrebungen der Hochschulleitung, fakultätsübergreifende Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen (z.B. Vertrauensarbeitszeit, Telearbeit, Home Office) für wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich Beschäftigte in der Fakultät zu erarbeiten. Da für die Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten noch keine diesbezüglichen Vereinbarungen existieren, begrüßt die Fakultät die Intention der Hochschulleitung und dem Wissenschaftlichen Personalrat, für diese Beschäftigtengruppe zeitnah formale Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit z.B. über Vertrauensarbeitszeit oder Home Office zu schaffen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Sobald diesbezügliche Konzepte bestehen, wird das Dekanat die Umsetzung in der Fakultät aktiv befördern.

Die Fakultät wird sich für die konzeptionelle Verankerung des Umgangs mit Arbeitszeitflexibilität von Mitarbeitenden engagieren und in Anlehnung an hochschulweite Modelle fakultätsinterne Prozesse zur aufgaben- und vereinbarkeitsbewussten (Um-)Verteilung der Aufgabenanteile zwischen den Beschäftigten mit unterschiedlichen Arbeitszeitvolumina erarbeiten, von denen insbesondere familiär eingebundene Mitarbeitende profitieren können.

Das Dekanat unterstützt die befristete Arbeitszeitreduzierung, die Inanspruchnahme der Elternzeit oder Beurlaubung bei weiblichen und männlichen Mitarbeitenden und informiert Mitarbeitende bei Bedarf ausführlich über die Möglichkeiten und den Prozessablauf bei einer Arbeitszeitreduktion oder Freistellung. Dabei weist das Dekanat auf zentrale Angebote, wie das Elternzeitkontaktprogramm „KIT- Keep in Touch“, hin. Sofern sich Mitarbeitende für die Teilnahme an dem freiwilligen Elternzeitkontaktprogramm entscheiden, unterstützt das Dekanat, ggf. in Abstimmung mit der Fachvorgesetzten oder 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 ein Urlaub in den Schulferien gewährt, sofern dies von den Beschäftigten gewünscht wird und keine wichtigen dienstlichen Belange 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.

Die Fakultät unterstützt die Maßnahmen der Hochschulleitung zur Erarbeitung von Dual-Career-Angeboten.

## Flexibilisierung von Studienorten und –zeiten

### Ziele

Im Bereich der Lehre wird die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie Möglichkeiten eruieren, um die Studierbarkeit für Studierende mit familiären Verpflichtungen zu verbessern.

Die Fakultät wird sich für die Konzeptionierung eines hochschulweiten Teilzeitstudienmodells einsetzen.

### Maßnahmen

Um eine gleichberechtigte Teilhabe zu fördern, setzt sich die Fakultät das Ziel, die Familienfreundlichkeit in allen Arbeitsbereichen zu stärken. In der Lehre betrifft dies vor allem die Studienorganisation. In der Lehrplanung werden auch zukünftig Aspekte des familiengerechten Studiums berücksichtigt. So folgt die Fakultät den Empfehlungen aus dem audit familiengerechte hochschule und wird, so weit möglich, Lehrveranstaltungen, in denen eine verpflichtende Teilnahme nach § 64 Abs. 2a (HG NRW) erforderlich ist, in familiengerechte Kernzeiten legen. Unter Berücksichtigung der personellen und räumlichen Ressourcen werden außerdem Seminare, Übungen, Praktika und Projekte geteilt und, wenn möglich, an verschiedenen Terminen in der Woche angeboten, sodass die Studierenden zwischen verschiedenen Wochentagen und Uhrzeiten wählen können. Die Zeitwünsche der Studierenden mit familiären Verpflichtungen werden dabei insbesondere berücksichtigt, sofern nicht kapazitäts Gründe entgegenstehen. Dies ermöglicht den Studierenden eine individuelle Gestaltung der Studienzeiten in diesen Kursen.

Über die Teilung in Gruppen hinaus wird die Fakultät Möglichkeiten prüfen, den Besuch von curricularen Kernfächern für Studierende mit familiären Verpflichtungen zu vereinfachen. In Zusammenarbeit mit den Studiengangsleitungen wird das Dekanat in jedem Studiengang die Module identifizieren, die für den Studienverlauf besonders relevant sind oder Studierende tendenziell vor Schwierigkeiten stellen. Priorisiert für diese Module sollen Möglichkeiten der flexiblen Studiumsgestaltung diskutiert werden. Denkbare Optionen sind die Konzentration der regulären Vorlesungszeiten auf Zeiten, in denen Kinderbetreuung möglich ist (08:00-16:00 Uhr), das zeitlich alternierende Angebot von Lehrveranstaltungen, begleitende Tutorien und die digitalen Unterstützung von Lehrveranstaltungen, die außerhalb der Hauptbetreuungszeiten in den Abendstunden stattfinden (z.B. Aufzeichnung von Veranstaltungen, Podcasts, e-Learning). Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie ist bestrebt, innerhalb des Berichtszeitraums erste Konzepte zu entwickeln und zu erproben. Weiterhin setzt sich das Dekanat dafür ein, in Absprache mit den anderen Fakultäten verbindliche Stichtage für die Veröffentlichung von vorläufigen Vorlesungs- und Prüfungsplänen einzuführen, um den Studierenden eine Planungssicherheit zu geben.

Zur systematischen Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie wird die Fakultät Maßnahmen zur Evaluierung der Familienfreundlichkeit der derzeitigen Studienmodelle (Vollzeit, dual, berufsbegleitend) ergreifen und auf Basis der Analyse Maßnahmen zur Verbesserung der Familiengerechtigkeit in Studienangelegenheiten einleiten. Voraussetzung für diese Analyse sind zentrale Studierenden- und Alumnibefragungen sowie Controllingdaten. Die Fakultät unterstützt daher den Ausbau einer systematischen, zentral gesteuerten, Befragung und statistischen Datenerhebung und befürwortet die Aufnahme von Aspekten der Familienfreundlichkeit und Geschlechtergerechtigkeit in die Datenerhebung, sofern eine Gefährdung der Persönlichkeitsrechte nicht zu befürchten ist.

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie begrüßt die Bestrebungen der Hochschulleitung, ein Teilzeitstudienmodell zu erarbeiten, das zu einer besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie oder Beruf beiträgt. Die Umsetzung dieses Modells in der Fakultät wird das Dekanat forcieren.

## **Kinderbetreuung**

### **Ziele**

Die Fakultät setzt sich zum Ziel, sich aktiv an den hochschulweiten Maßnahmen zur Verbesserung der Betreuungssituation zu beteiligen und eine campusnahe Kinderbetreuung zu befördern.

### **Maßnahmen**

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie wird sich für die Umsetzung der hochschulweiten Maßnahmen zur Verbesserung der Betreuungssituation an der Hochschule Rhein-Waal engagieren. Die Fakultät befürwortet die Etablierung einer campusnahen Kinderbetreuung für Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden. Dabei sollten Optionen hochschulinterner und externer campusnaher Betreuungsmöglichkeiten diskutiert werden. Die Fakultät prüft, inwieweit Kompetenzen aus der Fakultät, beispielsweise aus dem Studiengang *Kindheitspädagogik, B.A.*, in den Prozess eingebracht werden können.

Bezüglich der aktuellen Angebote zur Kinderbetreuung unterstützen die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretung die zentrale Gleichstellung als Ansprechpartnerinnen für das Eltern-Kind-Zimmer und informieren in der Fakultät auf Anfrage über die Nutzungsbedingungen. Die Fakultät unterstützt die Durchführung von (studentischen) Pilotprojekten zur Weiterentwicklung des Eltern-Kind-Zimmers und wird sich bei Bedarf an den Maßnahmen beteiligen, insbesondere unter Einbeziehung der Kompetenzen aus den Studiengängen *Kindheitspädagogik, B.A.* und *Gender and Diversity, B.A.* Darüber hinaus stellt die Fakultät Studierenden und Beschäftigten Informationen über hochschulnahe Kinderbetreuungseinrichtungen und Angebote für die Schulferien zur Verfügung.

Die Fakultät beteiligt sich aktiv an den hochschulweiten Maßnahmen zur Verstärkung des Beratungsangebotes für beschäftigte und studierende Eltern zu Kinderbetreuung und Schwangerschaft, die im Rahmen des audits familiengerechte hochschule umgesetzt werden. Darüber hinaus plant die Fakultät, regelmäßige Netzwerk- und Informationstreffen für Mitarbeitende und Studierende mit Kind zu organisieren. Im Berichtszeitraum soll mindestens ein fakultätsinternes Informationstreffen angeregt werden. Sofern der Bedarf in der Fakultät gering ist, beteiligt sich die Fakultät an hochschulweiten Netzwerk- und Informationstreffen und motiviert Mitarbeitende und Studierende mit Kind, an diesen Veranstaltungen teilzunehmen. Neben dem Austausch und der gemeinsamen Organisation von Studienverlauf und ggf. Kinderbetreuung kann so der Bedarf ermittelt werden, der über die geplanten Maßnahmen hinaus besteht.

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie begrüßt die Implementierung von regelmäßigen Bedarfsabfragen unter Studierenden und Mitarbeitenden zur Kinderbetreuung und wird die Anfragen der Hochschulleitung und der zentralen Gleichstellung an ihre Fakultätsangehörigen weiterleiten.

## 5.3 Geschlechtergerechtes Studium

### Abbau geschlechtsspezifischer Barrieren

#### Ziele

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil in der Studierendenschaft von über 60% beizubehalten, mindestens aber ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu verstetigen.

Die Fakultät wird Maßnahmen entwickeln, um geschlechtsspezifische Barrieren beim Zugang zu Studienfeldern abzubauen und die Geschlechterverhältnisse im sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Bereich auszugleichen.

#### Maßnahmen

In der Studierendenschaft der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie besteht über alle Bachelorstudiengänge hinweg ein Frauenanteil von über 60%. In wirtschaftswissenschaftlich ausgerichteten Bachelorstudiengängen ist der Anteil weiblicher Studierender mit über 50% zwar erfreulich, liegt aber deutlich unter dem Frauenanteil in den primär sozial- und gesellschaftswissenschaftlichen Studiengängen. Insbesondere in *Kindheitspädagogik, B.A.*, *Nachhaltiger Tourismus, B.A.* und auch *Gender and Diversity, B.A.* sind Frauen überproportional stark vertreten. Ziel ist es, geschlechtsspezifische Barrieren beim Zugang zu Studien- und Berufsfeldern abzubauen und Geschlechterverhältnisse auszugleichen. Daher wird die Fakultät Maßnahmen ergreifen, um Frauen und Männer insbesondere für Studiengänge zu begeistern, die bislang eher vom anderen Geschlecht dominiert sind.

Für Schülerinnen und Schüler wird die Fakultät ihre Beteiligung an hochschulweiten Aktionen wie dem Zukunftstag für Mädchen und Jungen/ Girls' and Boys' Day und dem Schnupperstudium verstetigen und ausbauen. Im Rahmen des Zukunftstages können spezifische Angebote für Mädchen konzipiert werden, die das Interesse an verschiedenen Studieninhalten wecken. Angebote in den sozial- und gesellschaftswissenschaftlichen Studiengängen (*Kindheitspädagogik, B.A.*, *Gender and Diversity, B.A.* und ggf. *Nachhaltiger Tourismus, B.A.*) sollen männliche Schüler als Zielgruppe ansprechen. Das Dekanat wird sich dafür einsetzen, gemeinsam mit den Studiengangsleitungen jedes Jahr mindestens einen Programmpunkt in den sozialwissenschaftlichen und mindestens einen Programmpunkt in den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen aufzustellen und durchzuführen. Dabei kann auf die positiv erprobten Programme des Zukunftstages aus den Vorjahren zurückgegriffen oder neue Angebote konzipiert werden. Ziel ist es, bereits Schülerinnen und Schüler der Mittelstufe zu einer interessen- und potenzialbasierten Berufsentscheidung zu ermuntern, die unabhängig von vermeintlichen geschlechtsspezifischen Barrieren getroffen wird.

Für potenzielle Studienanfängerinnen und Studienanfänger bietet das Schnupperstudium in den Oster- und Herbstferien einen guten Rahmen, sich über verschiedene Studienbereiche und Berufsfelder zu informieren. Die Fakultät achtet darauf, jedes Jahr ein ausgewogenes Programm aufzustellen, in dem alle Studiengänge repräsentiert sind. Die Informationstexte in der Broschüre werden so gewählt, dass sie alle Geschlechter ansprechen. Zur Sensibilisierung für das Themenfeld der Gleichstellung wird die Fakultät verstärkt Veranstaltungen aus dem Studiengang *Gender and Diversity, B.A.* in das Fakultätsprogramm des Schnupperstudiums aufnehmen.

## Erhöhung des Frauenanteils in den Masterstudiengängen

### Ziele

Der Anteil an weiblichen Studierenden in der Masterphase soll sukzessive erhöht werden.

### Maßnahmen

In den beiden Masterstudiengängen der Fakultät *Economics and Finance, M.Sc.* und *Sustainable Development Management, M.A.* liegt der Frauenanteil bei nur etwa einem Drittel. Im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen sind dies knapp 30% weniger. Die Fakultät zielt daher darauf, den Anteil weiblicher Studierender in der Masterphase sukzessive zu erhöhen. Langfristig wird ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt. Die aktive Bewerbung der Masterstudiengänge bei internen und externen Informationsveranstaltungen wird als primäre Maßnahme zur Erreichung des Ziels ergriffen. Bei der Bewerbung wird darauf geachtet, dass sich auch weibliche Bachelorabsolventinnen von den Flyern und Broschüren angesprochen fühlen. Um die Hemmschwelle für weibliche Studieninteressierte zu senken, bemüht sich das Dekanat der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie darum, bei öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen wie dem Tag der offenen Tür, der Langen Nacht der Studienberatung oder externen Messen weibliche Studierende oder Beschäftigte als Ansprechpartnerinnen einzubinden.

Darüber hinaus prüft die Fakultät Möglichkeiten, um ihr Masterangebot zu erweitern. Bei der Konzeptionierung neuer Masterstudiengänge ist die Anschlussfähigkeit an bestehende Bachelorstudiengänge der Fakultät ein relevantes Kriterium. Da insbesondere für Studierende aus *Kindheitspädagogik, B.A.* und *Gender and Diversity, B.A.* derzeit kein vertiefendes Masterstudium angeboten wird, sollen diese Studiengänge bei der Planung eines möglichen Ausbaus des Masterangebotes präferiert berücksichtigt werden. In diesen Bachelorstudiengängen ist der Frauenanteil hoch, daher sieht die Fakultät in der Einführung von anschlussfähigen Masterstudiengängen eine weitere Möglichkeit, den Anteil weiblicher Studierender in der Masterphase zu erhöhen.

## Gendersensible Lehre

### Ziele

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie wird sich dafür einsetzen, den Themenbereich Gleichstellung, Gender und Diversität in die Lehre aller Studiengänge zu integrieren.

### Maßnahmen

Ein geschlechtergerechtes Studium spielt für die persönliche und berufliche Entwicklung der Studierenden eine bedeutende Rolle, denn Unternehmen und Institutionen aller Bereiche erwarten von Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern zunehmend Kompetenzen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit, Gender und Diversität. Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie wird sich daher dafür einsetzen, den Themenbereich in die Lehre aller Studiengänge zu integrieren. Dazu wird sie Lehrende und Mitarbeitende regelmäßig über entsprechende Fortbildungsangebote informieren und einen kollegialen Austausch im Rahmen des Fakultätsrates, des Professoriums oder anderen Ebenen befördern. Außerdem weist das Dekanat auf interne Weiterbildungsmöglichkeiten wie den Moodle Selbstlernkurs „Gender als Dimension guter Lehre“ des Zentrums für Qualitätsverbesserung in Studium und Lehre oder themenspezifische Webinare hin. Studierendenbefragungen können zusätzliche Informationen

über Anregungen und Wünsche von Studierenden geben. Die Aufnahme von gleichstellungsbezogenen Themen in zentrale Studierenden- und Alumnibefragungen werden von der Fakultät begrüßt. In Prozessen zur Überprüfung der pädagogischen Eignung neu eingestellter Professorinnen und Professoren soll der Aspekt der gendergerechten Lehre in den Feedbackgesprächen angesprochen werden.

Studierende der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie sollen zur Erweiterung ihres Erfahrungshorizontes die Möglichkeit erhalten, Lehrveranstaltungen anderer Studiengänge (fakultätsintern und fakultätsübergreifend) zu besuchen, um so in neuen Gruppenkonstellationen Lehrinhalte aus angrenzenden Fachgebieten zu lernen und mit ihrem vorhandenen Wissen zu verknüpfen. Die Fakultät unterstützt die Teilnahme an Wahlpflichtveranstaltungen und Projekten in anderen Studiengängen, sofern nicht organisatorische oder prüfungsrelevante Gründe entgegenstehen. Darüber hinaus strebt die Fakultät an, perspektivisch ein Konzept zu studiengangübergreifenden Projekten und (Wahlpflicht-) Veranstaltungen zu erarbeiten. Darin sollen Themen der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität aufgenommen und allen Studierenden zugänglich gemacht werden.

Bei der Reakkreditierung vorhandener Studiengänge und der Konzeptionierung neuer Studiengänge berücksichtigt die Fakultät Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit. Optionen zum Teilzeitstudium für Studierende mit Kind sollen mitbedacht werden. Bei der inhaltlichen Ausgestaltung neu entwickelter oder zu reakkreditierender Studiengänge werden unter anderem die Handlungsempfehlungen zur Geschlechtergerechten Akkreditierung und Qualitätssicherung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW einbezogen.<sup>9</sup>

Die Hochschule hat sich zum Ziel gesetzt, ihre Expertise nicht auf hochschulinterne Zielgruppen zu beschränken, sondern auch in die Region zu tragen. Daran möchte sich die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie beteiligen und jedes Jahr mindestens eine für die Öffentlichkeit geöffnete Veranstaltung zum Themenbereich Gleichstellung und Diversität anbieten. Dies kann im Rahmen des Studium Generale, der fakultätsinternen Mittwochsakademie, dem Tag der offenen Tür, der Kinderuni oder einem anderen Event geschehen.

---

<sup>9</sup> Vgl. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2012). Handreichung zur Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung – Eine Handreichung. [www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-14\\_Geschlechtergerechte\\_Akkreditierung\\_2.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-14_Geschlechtergerechte_Akkreditierung_2.pdf) (zuletzt aufgerufen am 01.03.2017)

## 5.4 Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät

### Fortführung der hochschulweiten Maßnahmen

#### *Ziele*

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie wird sich aktiv an den hochschulweiten Maßnahmen zur Etablierung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule und der Erarbeitung von gleichstellungsbezogenen Richtlinien beteiligen.

#### *Maßnahmen*

Die Stärkung der Chancengerechtigkeit in Studium und Beruf ist erklärtes Ziel der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie.

Die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie befürwortet die Einführung von hochschulweiten Richtlinien zur Vermeidung von (geschlechtsspezifischer) Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt und stellt Unterstützung bei der Erarbeitung bereit. Sobald eine Richtlinie veröffentlicht ist, wird die Fakultät ihre Fakultätsangehörigen und Studierenden darauf hinweisen und das Dokument für alle Statusgruppen zugänglich zur Verfügung stellen. Die Entwicklung von hochschulweiten Konzepten zur Herstellung sachgemäßer Arbeitsatmosphäre und Vermeidung von Abhängigkeitsverhältnissen bzw. geschlechtsspezifischer Diskriminierung werden von der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie begrüßt.

### Etablierung der fakultätsinternen Gleichstellungsarbeit

#### *Ziele*

Die Gleichstellungsarbeit in der Fakultät soll unter Einbezug der Fach- und Forschungsexpertise aus dem Bereich Gender and Diversity und der Vernetzung mit der organisierten Studierendenschaft gefördert werden. Die Einrichtung eines Gleichstellungs-Arbeitskreises zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit in der Fakultät wird angestrebt.

Die Fakultät setzt sich zum Ziel, das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertretung weiterhin in die Fakultät zu integrieren und die Aufgabenbereiche zu spezifizieren.

#### *Maßnahmen*

Innerhalb der Fakultät soll die Gleichstellungsarbeit unter Einbezug der Fach- und Forschungsexpertise aus dem Bereich Gender and Diversity sowie der dezentralen Gleichstellung weiterentwickelt und gefördert werden. Das Dekanat wird zur Einrichtung eines fakultätsinternen Gleichstellungs-Arbeitskreises aufrufen, der Vorschläge zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit erarbeitet, die Umsetzung der in dem vorliegenden Gleichstellungsplan definierten Maßnahmen begleitet und an der Fortschreibung des Gleichstellungsplans mitwirkt. Es wird angestrebt, den Arbeitskreis geschlechterparitätisch zu besetzen und Vertreterinnen und Vertreter aller Statusgruppen einzubeziehen. Primäres Ziel der Einrichtung dieser Arbeitsgruppe ist die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der fakultätsinternen Gleichstellungsarbeit. Die Dekanin/ der Dekan der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie ist qua Amt Mitglied des Arbeitskreises und begleitet und unterstützt die Arbeitsprozesse. Die Arbeitsgruppe kann im Dekanat in angemessenem Umfang Sach- und Finanzmittel für gleichstellungsbezogene Zwecke beantragen; beispielsweise um Informationsbroschüren zu Genderthemen zu erstellen oder themenbezogene Projekte mit Studierenden durchzuführen. Auch andere Fakultätsmitglieder sind berechtigt, dem Dekanat Anträge für gleichstellungsfördernde Maßnahmen vorzulegen.

Darüber hinaus können alle Fakultätsmitglieder Anträge für den Ideenwettbewerb „Chancengleichheit“ im Rahmen des Professorinnenprogramms II stellen, um zusätzliches Budget für gleichstellungsbezogene Maßnahmen oder Projekte zur Förderung von Frauen einzuwerben. Das Dekanat engagiert sich für die Teilnahme der Fakultät am Ideenwettbewerb „Chancengleichheit“ im Rahmen des Professorinnenprogramms II und anderen Initiativen und weist die Fakultätsmitglieder rechtzeitig auf aktuelle Ausschreibungen hin.

Als weitere Maßnahme zur Etablierung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät wird sich das Dekanat dafür einsetzen, das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertretung weiterhin in die Fakultät zu integrieren und die Aufgabenbereiche zu spezifizieren. Um die Gleichstellungsarbeit voranzutreiben, unterstützt das Dekanat die dezentrale Gleichstellung und ihre Stellvertretung, wenn nötig, in angemessenem Umfang mit Sachmitteln, Finanzmitteln zur Teilnahme an Weiterbildungen und durch Arbeitszeitentlastungen. Zur Stärkung der Sichtbarkeit in der Fakultät stellen sich die Vertreterinnen der dezentralen Gleichstellung den Erstsemesterstudierenden in der Einführungswoche vor und aktualisieren regelmäßig ihre Internetpräsenz auf der Homepage.

Um die Gleichstellungsarbeit auf Ebene der Studierendenschaft fortzuführen, bemüht sich die Fakultät um eine stärkere Vernetzung mit den Studierenden, insbesondere mit der organisierten Studierendenschaft und gleichstellungspolitischen Studierendeninitiativen. Sofern von der organisierten Studierendenschaft gewünscht, stellt die Fakultät Hilfestellungen bereit, eine studentische Vertretung der Gleichstellung zu wählen. Zentrale Studierenden- und Alumnibefragungen zur Bedarfsermittlung in der Studierendenschaft werden von der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie begrüßt und unterstützt.

## **Gleichbehandlung in geschriebener und gesprochener Sprache**

### **Ziele**

Die Fakultät wird sich an den zentralen Richtlinien der Hochschulleitung zur geschlechtergerechten Sprache orientieren und die Gleichbehandlung in geschriebener und gesprochener Sprache umsetzen.

### **Maßnahmen**

Da vor allem der Internetauftritt und formale Textdokumente die Hochschule nach außen repräsentieren, befürwortet die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie die Verwendung von geschlechtersensibler Sprache in allen Bereichen des Schriftverkehrs. Die Fakultät begrüßt die Übernahme des zentral erstellten Leitfadens zum Corporate Wording – Geschlechtergerechte Sprache auf allen Ebenen des hochschulweiten Schriftverkehrs, der Homepage sowie der Lernplattform Moodle und wirkt auf Fakultätsebene an der Überarbeitung der Homepage sowie der Lernplattform Moodle mit.

In fakultätsinternen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, in Dokumentenvorlagen, Formularen und im allgemeinen Schriftverkehr wird die Fakultät Gesellschaft und Ökonomie in Anlehnung an den Leitfadens zum Corporate Wording geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und männliche Form verwenden. Das Dekanat strebt an, bis 2020 alle fakultätsinternen Dokumente und Vorlagen dahingehend zu aktualisieren und neue Dokumente dementsprechend zu gestalten.

Im internen Schriftverkehr, in der verbalen Kommunikation und in der Lehre setzt sich das Dekanat ebenfalls für die Verwendung gendersensibler Sprache ein. Bei Bedarf unterstützt das Dekanat die Teilnahme an fachlich entsprechenden Fortbildungen und Führungskräfte-seminaren.

## **6. Berichtspflicht und Fortschreibung**

Der vorliegende dezentrale Gleichstellungsplan der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie wird für einen Zeitraum von drei Jahren erstellt und muss anschließend fortgeschrieben werden. Verantwortlich für die Umsetzung und Fortschreibung des dezentralen Gleichstellungsplans ist die Dekanatsleitung.

Die Dekanatsleitung der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie informiert mindestens einmal jährlich die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, den Fakultätsrat sowie die Gleichstellungskommission über den Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans und zukünftig 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, im Jahre 2020, legt die Dekanatsleitung dem Senat einen Bericht über die Personalentwicklung, die durchgeführten Maßnahmen und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor (LGG § 5a Absatz 6). Konnte der dezentrale Gleichstellungsplan oder einzelne Maßnahmen nicht verwirklicht werden, sind die Gründe dafür im Abschlussbericht zum nächsten Gleichstellungsplan darzulegen.

## **7. Schlussbestimmungen**

Dieser Gleichstellungsplan wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Rhein-Waal veröffentlicht. Der Gleichstellungsplan tritt mit Wirkung vom 09.08.2017 in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Hochschule Rhein-Waal vom 28.06.2017.

Kleve, den

Die Präsidentin  
der Hochschule Rhein-Waal  
Dr. Heide Naderer