



Hochschule Niederrhein
University of Applied Sciences

Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule Niederrhein



**Anhang zum Hochschulentwicklungsplan
2022-2026**

Inhalt

Vorwort	03
Status quo	04
Situationsanalyse: Repräsentation von Frauen an der HSNR	08
Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit	23
Ziele der Gleichstellungsarbeit bis 2030	36

Vorwort

Das Gleichstellungskonzept für Parität hat eine strategische Bedeutung für die Hochschule Niederrhein. Im Konzept spiegeln sich die Vorhaben der Hochschule mit Bezug zur Gleichstellung und deren Verstetigung in den kommenden Jahren wieder. Damit trägt das Konzept dem aktuellen Hochschulentwicklungsplan Rechnung, nach dem wir Gleichstellung und Diversität als Stärke und Chance begreifen, sie wahrnehmen, respektieren und fördern. Wir entwickeln gemeinsam unsere Hochschule als verantwortungsbewusste Akteurin im sich wandelnden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umfeld zu einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Organisation.

Die Verantwortung des Gleichstellungskonzepts und dessen Realisierung liegt beim Präsidium. Auf diese Weise wird die Bedeutung der Gleichstellung einmal mehr als Querschnittsthema herausgestellt.

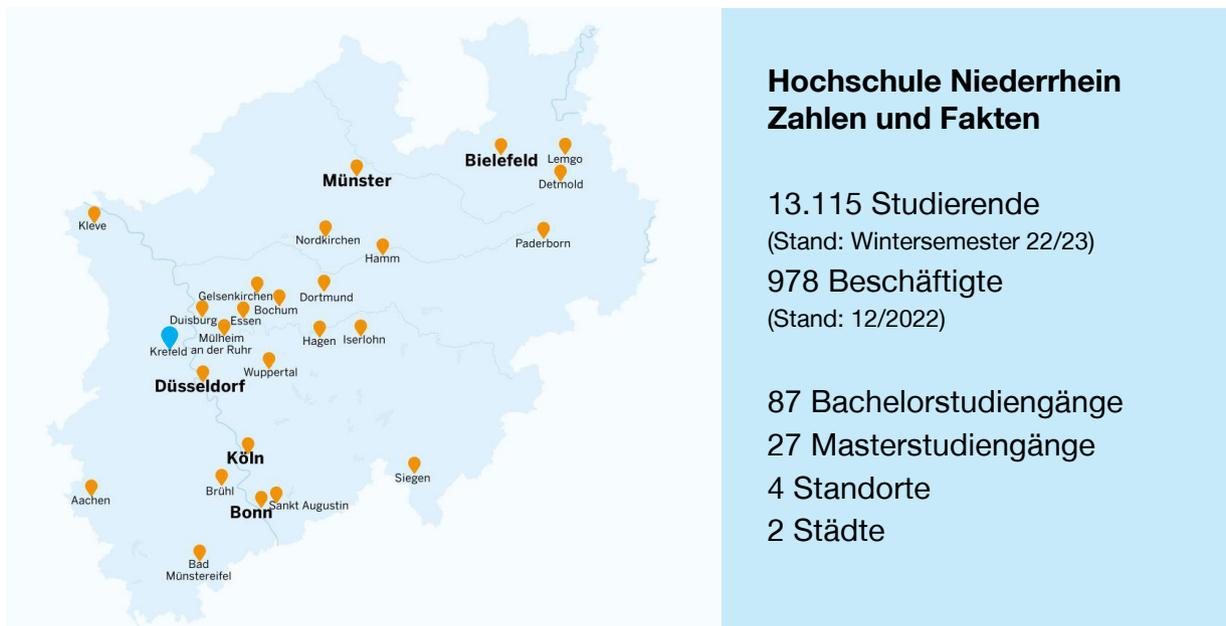
Status quo

Die Hochschule Niederrhein (HSNR) ist eine Hochschule für angewandte Wissenschaft (HAW) mit weit zurückreichender Geschichte (1855: Gründung der Crefelder Höheren Webeschule als Vorgängereinrichtung der heutigen Fachbereiche Chemie sowie Textil- und Bekleidungstechnik) und einem vielfältigen qualifizierten Angebot.

Das Angebot, das aktuell von 13.115 Studierenden an zehn Fachbereichen wahrgenommen wird, umfasst 87 Bachelor- und 27 Masterstudiengänge, die an vier Standorten in zwei Städten (Krefeld: Campus Krefeld Süd | Campus Krefeld West und Mönchengladbach: Campus Mönchengladbach | Standort Monforts Quartier) angeboten werden.

Die HSNR teilt sich ihr Einzugsgebiet mit verschiedenen öffentlich-rechtlichen Hochschulen, staatlichen Kunst- und Musikhochschulen und anerkannten privaten und kirchlichen Hochschulen, die in ihrer (unmittelbaren) Nähe angesiedelt sind.

Abb. 1: Übersicht Hochschulen in Nordrhein-Westfalen¹



¹ | Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (2023): Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, <https://www.mkw.nrw/hochschule-und-forschung/studium-und-lehre/ueberblick-hochschulen-nrw> [Download: 15.05.2023].

Doch zusätzlich zu der Verteilung der Hochschule auf vier Standorte und der Nähe zu zahlreichen anderen Hochschulen steht die HSNR weiteren Herausforderungen gegenüber:

Aufarbeiten der Auswirkungen der Pandemiesituation

Die Hochschule bezieht eine klare Positionierung als Präsenzhochschule. Damit möchte sie den Abgeschiedenheitsfolgen aus der Pandemie entgegenwirken. Parallel werden Möglichkeiten der digitalen Lehre und des mobilen Arbeitens weiterentwickelt, um Präsenz und Digitalisierung zu verbinden und Synergien zu nutzen.

Für die Studierenden wird wegen des Corona-Lockdown ein besonderes Augenmerk auf das Thema Enkulturation gelegt. Denn die Schuljahre der Studienanfänger:innen der letzten Semester war durch den Lockdown und den damit verbundenen Schulschließungen geprägt. Durch eine Verstärkung der Maßnahmen im Bereich der Enkulturation soll den Studierenden das Konzept einer Präsenzhochschule nähergebracht werden.

Leitprojekt Studierendengewinnung

Durch den Rückgang der Studierendenzahlen (u.a. demographischer Wandel | fehlender Abiturjahrgang in NRW 2026 durch den Wechsel von G8 zu G9) wurde das Leitprojekt „Studierendengewinnung“ initiiert. Das Leitprojekt umfasst drei Maßnahmen:

1. Im MINT Bereich findet ein Strategieprozess der Technikwissenschaften mit den Fachbereichen Elektrotechnik und Informatik, Maschinenbau und Verfahrenstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen und Chemie statt. Ziel des Strategieprozesses ist es, äußere und innere Faktoren als mögliche Ursachen des Rückgangs zu evaluieren, entsprechende Maßnahmen abzuleiten und die Nachfrage nach dem Studienangebot insbesondere bei Schülerinnen und jungen Frauen in den Technikwissenschaften zu steigern.
2. Parallel werden die Studiengänge a) MA Kindheitspädagogik, b) BA Digitale Forensik und c) BA angewandte Psychologie eingerichtet, die einerseits eine inhaltlich sinnvolle Erweiterung des vorhandenen Studienangebots darstellen. Andererseits haben interne Analysen ergeben, dass insbesondere diese Studiengänge geeignet sind (z.B. wegen des Alleinstellungsmerkmals, der Aktualität des Fachthemas), um neue Studierende für die HSNR zu gewinnen.

3. Die Hochschulkommunikation verfolgt strategisch abgestimmte, an der Mediennutzung der Zielgruppe ausgerichtete und operativ in das Öffentlichkeitsgeschäft integrierte Maßnahmen zur Ansprache neuer Studierender.

Sich ändernde Erwartungen | Anforderungen der Zielgruppe

Laut der 22. Sozialerhebung² sind rund acht Prozent der Studierenden bereits Eltern. In der 21. Sozialerhebung 2016³ betrug dieser Anteil sechs Prozent. Der Anteil der studierenden Eltern steigt somit. Ein Grund könnte sein, dass sich ein Studium häufiger flexibler mit Familienaufgaben gestalten lässt als der (spätere) Beruf. Hinzu kommen die Studierenden, die Pflegeaufgaben leisten. Diese erstmals erfasste Gruppe ist laut der 22. Sozialerhebung mit zwölf Prozent sogar größer als die Gruppe der studierenden Eltern.

Den Anforderungen dieser (größer werdenden) Gruppe müssen Hochschulen gerecht werden, wenn sie diese Gruppe bei ihrem Studium unterstützen wollen (die HSNR ist seit 2010 als familiengerechte Hochschule zertifiziert⁴). Die Herausforderungen liegen einerseits in der oft stattfindenden Fokussierung der Organisation eines Teilzeitstudiums auf die Gruppe der berufsbegleitenden Studierenden. Hier kommt es z.B. bei der zeitlichen Lage der Veranstaltungen (eher in den Abendstunden und an Samstagen) zu Zielkonflikten mit der Gruppe der Studierenden mit Familienaufgaben. Andererseits gehen Studierende mit Kindern oftmals keinem Teilzeitstudium nach, sondern sind in einem Vollzeitstudium eingeschrieben und organisieren ihr „Teilzeit“-Studium selbst.

Strukturwandel der Region

Die HSNR ist in der Region Mittlerer Niederrhein verortet, dessen wirtschaftliche Struktur klare Überschneidungen zu den angebotenen Ausbildungsgängen der Hochschule aufweist. So ist die Region traditionell stark durch die Textil-, chemische und metallerzeugende Industrie geprägt. Diese haben in den vergangenen Jahren u.a. durch die Globalisierung eine strukturelle Veränderung erfahren, was wiederum zu strukturellen Anpassungen in der Region führte.

2 | Bundesministerium für Bildung und Forschung (2023): Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung - Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021, https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/22._sozialerhebung_0.pdf [Download: 24.05.2023].

3 | Deutschland 2016, https://www.dzhw.eu/pdf/sozialerhebung/21/Soz21_hauptbericht_barrierefrei.pdf [Download: 11.07.2023].

4 | Hochschule Niederrhein (2022): Kurzporträt der HSNR als familiengerechte Hochschule, <http://www.login.beruf-und-familie.de/services.php?s=kurzportrait&ae=971661> [Download: 28.06.2023].

Zusätzlich befindet sich die HSNR im Rheinischen Revier. An der Stelle, wo heute noch Braunkohle abgebaut wird, sollen in den kommenden Jahren mehr Arbeitsplätze entstehen als durch den Braunkohleausstieg wegfallen. Zur Unterstützung dieses Strukturwandels hat sich die HSNR mit anderen Hochschulen in der Transferallianz für das Rheinische Revier zusammengeschlossen.

Fachkräftemangel

Auch die HSNR erlebt die Auswirkungen des demografischen Wandels bei der Besetzung offener Stellen. Stellen können nicht immer zeitnah und adäquat besetzt werden, was u.a. auch durch die unmittelbare Nähe zur Metropolregion Rhein-Ruhr bedingt ist. Aus diesem Grund bietet die HSNR ihren Beschäftigten ein breites Personalentwicklungsangebot. Unter dem Leitbild „Lebenslanges Lernen“ werden Beschäftigte dazu ermutigt über die Weiterbildung, Sommer- oder Winterakademie und anderen wissenschaftlichen Angeboten ihre berufliche Entwicklung selbst zu gestalten. Das BMBF geförderte Programm „Tandem Niederrhein: Der Weg zur FH-Professur“ fördert aktuell junge Wissenschaftler:innen auf ihrem Weg in die FH-Professur.

Zusätzlich unterstützt die HSNR mit Maßnahmen wie mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten, Kindergartenbelegplätze und Eltern-Kind-Arbeitszimmer die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Krieg in der Ukraine

Durch den Krieg in der Ukraine sind die Herausforderungen an die Hochschule durch Migration deutlich gestiegen. In Kooperation mit lokalen Akteur:innen wurden zusätzliche Kontaktangebote, Beratungsleistungen und weitere Unterstützungsangebote wie beispielsweise Sprachkurse platziert, um den Zugang zum Studienangebot der Hochschule HSNR zu ermöglichen.

Die Relevanz dieser und weiterer Themen und die zugehörigen Maßnahmen werden im aktuellen Hochschulentwicklungsplan der HSNR „Unser Weg 2022-2026“⁵ dokumentiert. Dieser beinhaltet die Themen Studium und Lehre, Forschung und Transfer, Qualitätsentwicklung sowie nachhaltige Hochschulentwicklung.

5 | Hochschule Niederrhein (2023): Hochschulentwicklungsplan – Unser Weg 2022-2026, https://www.hs-niederrhein.de/fileadmin/dateien/Hochschulkommunikation/ePaper/ePaper_HEP_2022-2026/index.html [Download: 12.06.2023].

Situationsanalyse: Repräsentanz von Frauen an der HSNR

An der HSNR werden bislang statistische Daten mit Ausnahme der Gruppe der Studierenden binär erfasst. Aus diesem Grund unterscheiden die folgenden Darstellungen der zentralen, der dezentralen Leitungen, der Gremien, der Professuren, des wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchses und der Promovierenden lediglich weiblich und männlich.

Zentrale, dezentrale Leitungen und Gremien

Bei den zentralen, dezentralen Leitungen und Gremien kann aktuell, bis auf den Hochschulrat, eine Unterrepräsentanz von weiblichen Mitgliedern festgestellt werden. In 2014 führte die durch das Hochschulzukunftsgesetz vorgegebene geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien (§11c HG NRW) zu einer Verwendung von paritätischen Aufstellungen der Wahllisten für den Senat und die Fachbereichsräte. Dies zeigte ab der Amtsperiode 03/2016 in einigen Gremien eine positive Wirkung, da dadurch die Aktivitäten rund um die Suche nach geeigneten Kandidatinnen in der Hochschule erhöht wurden.

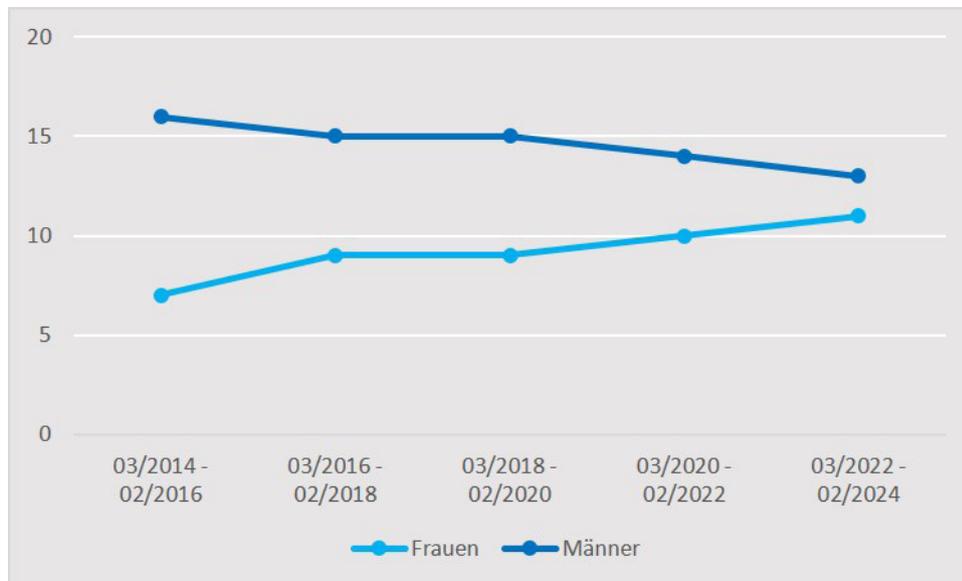
In einigen Fachbereichen gibt es nur wenige Professorinnen. Diese Unterrepräsentanz stellt sich somit auch in den Fachbereichsräten und bei den Fachbereichsleitungen dar. Es ist zu bemerken, dass die vorhandene Unterrepräsentanz der Professorinnen die mangelnde Repräsentanz von Frauen in anderen Ämtern noch weiter verschärft. Dies liegt darin begründet, dass die verschiedenen Ämter in Konkurrenz zueinanderstehen. Professorinnen müssen sich entscheiden, welchem Amt sie dem Vorzug geben, da sie z.B. entweder Mitglied im Senat, einer Fachbereichsleitung oder im Hochschulrat sein können.

Bei den Dezernats- und Institutsleitungen werden aktuell zwei der fünf Dezernate und fünf der elf In-Institute von Frauen geleitet (eine Institutsleitung besitzt eine paritätische Leitung).

Senat

Im Senat findet eine Annäherung an eine paritätische Zusammensetzung statt. Hier zeigt sich der Erfolg der geforderten paritätischen Aufstellungen der Wahllisten. Zudem wurde im Sommersemester 2022 die Gremienzeit des Senats umgestellt (9 bis 12 Uhr statt 14 bis 17 Uhr), um Personen beispielsweise mit Familienaufgaben von der Gremienbeteiligung außerhalb üblicher Betreuungszeiten nicht auszuschließen.

Abb. 2: Zusammensetzung des Senats | Anzahl der Senatsmitglieder der HSNR differenziert nach Geschlecht für die Amtszeiten von 03.2014 bis 02.2024

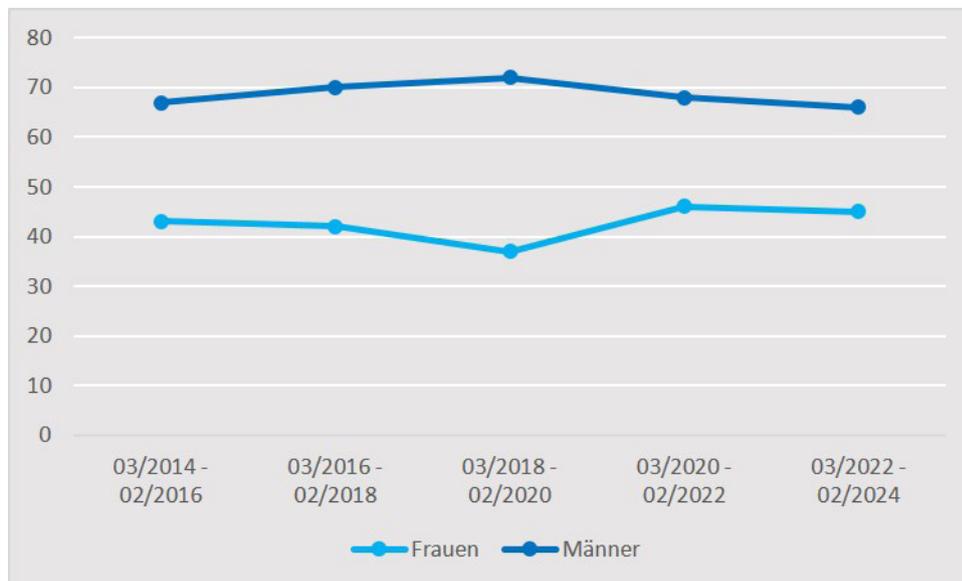


Quelle: Geschäftsstelle des Hochschulrats und des Senats, Gremienwahlen | eigene Darstellung

Fachbereichsräte

Bei den Fachbereichsräten kann dieser positive Trend leider nicht festgestellt werden. Betrachtet man die Entwicklung der Zahlen seit 2014, ist zu erkennen, dass die Zusammensetzung der Fachbereichsräte nach Geschlecht über alle Statusgruppen hinweg lediglich eine minimale Steigerung hinsichtlich des Anteils weiblicher Mitglieder aufweist.

Abb. 3: Zusammensetzung der Fachbereichsräte | Anzahl aller Mitglieder der Fachbereichsräte über alle Fachbereiche der HSNR differenziert nach Geschlecht für die Amtszeiten von 03.2014 bis 02.2024



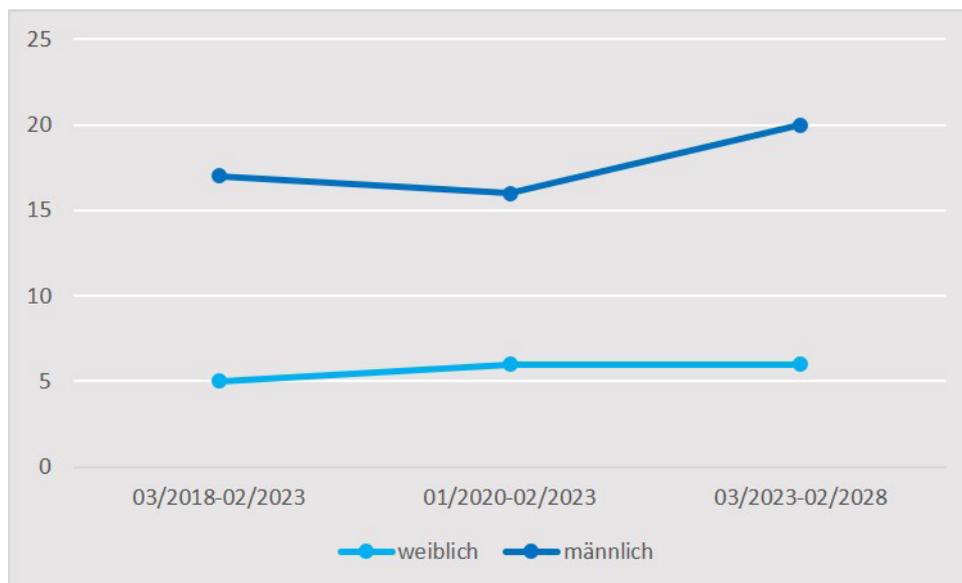
Quelle: Geschäftsstelle des Hochschulrats und des Senats, Gremienwahlen | eigene Darstellung

Anzumerken ist, dass in der aktuellen Amtszeit nicht alle verfügbaren Plätze für die Gruppe der Studierenden in den Fachbereichsräten belegt werden konnten. An dieser Stelle zeigt sich Handlungsbedarf, um die (weiblichen) Studierenden über deren Möglichkeiten der Einflussnahme und Beteiligung an der Gremienarbeit zu informieren und zur aktiven Teilnahme zu motivieren.

Fachbereichsleitungen

Bei den Fachbereichsleitungen ist die geringe Beteiligung von Frauen ebenfalls deutlich zu erkennen. Aktuell werden alle Fachbereiche von Dekanen geführt. Der abgebildete weibliche Anteil der Fachbereichsleitungen setzt sich aus vier Pro- und zwei Studiendekaninnen zusammen. Der wesentlich größere Anteil der Fachbereichsleitungen ist männlich besetzt. Dies hat sich durch den vermehrten Wechsel von Dekans- hin zu Dekanatsverfassungen in der aktuellen Amtszeit verstärkt.

Abb. 4: Zusammensetzung der Fachbereichsleitungen | Anzahl aller Mitglieder der Fachbereichsleitungen der HSNR differenziert nach Geschlecht für die Amtszeiten von 03.2018 bis 02.2028



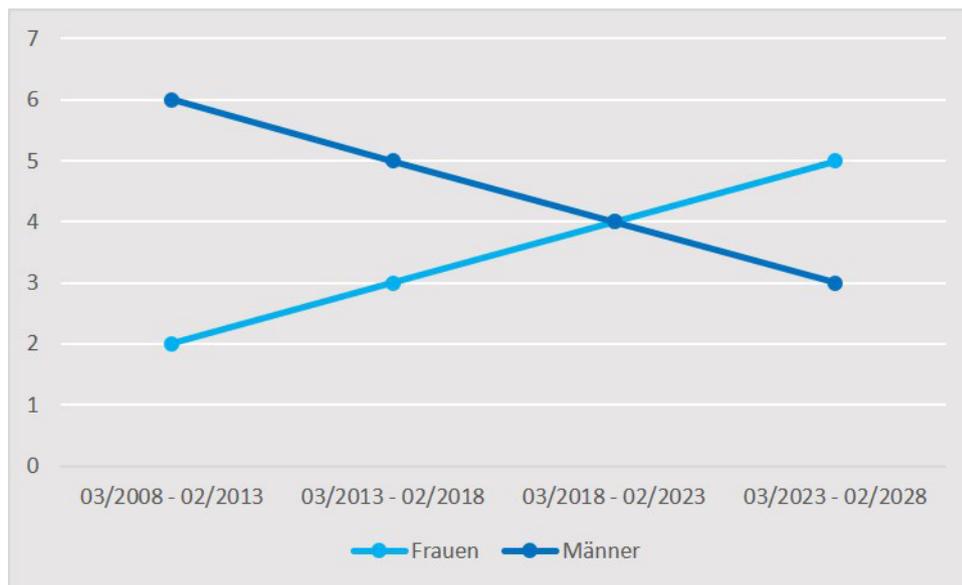
Quelle: Geschäftsstelle des Hochschulrats und des Senats, Gremienwahlen | eigene Darstellung

Hochschulrat

Im Hochschulrat ist über die letzten Amtszeiten ein Wechsel von einer deutlichen männlichen Dominanz über eine paritätische Besetzung bis hin zur aktuell leichten Überrepräsentanz von Frauen zu erkennen.

Diese Entwicklung wurde u.a. durch die 2014 im Hochschulzukunftsgesetz geforderte Frauenquote von 40% in Hochschulräten unterstützt, die erstmals in der Amtsperiode 2018-2023 an der HSNR umgesetzt wurde.

Abb. 5: Zusammensetzung des Hochschulrats | Anzahl der Hochschulratsmitglieder der HSNR differenziert nach Geschlecht für die Amtszeiten von 03.2008 bis 02.2028



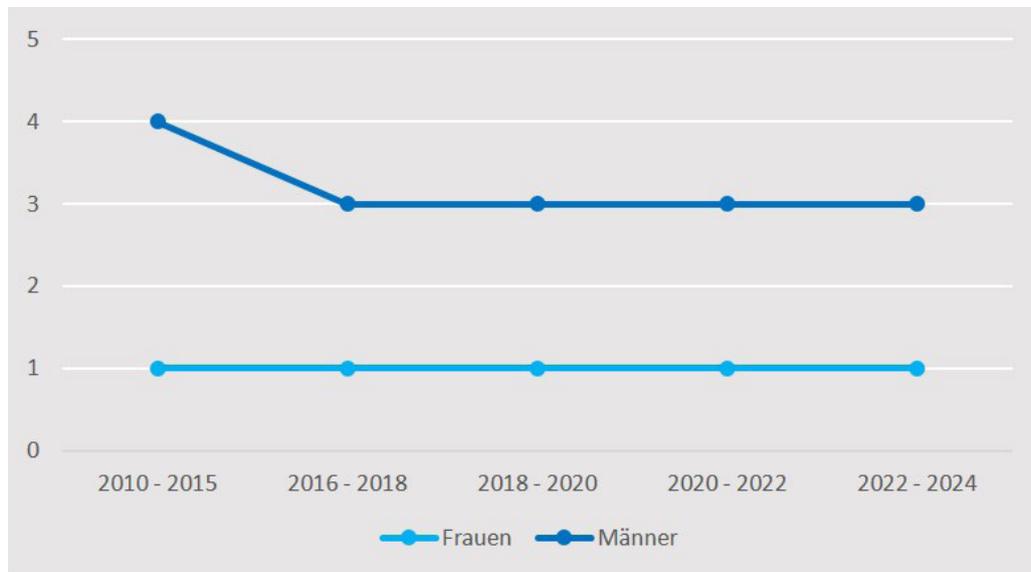
Quelle: Geschäftsstelle des Hochschulrats und des Senats, Gremienwahlen | eigene Darstellung

Präsidium

2016 wurde das Ressort Controlling aufgelöst und in eine Stabsstelle umgewandelt, so dass sich die Anzahl der Präsidiumsmitglieder von fünf auf vier Personen reduzierte. Das Präsidium an der HSNR besteht aktuell aus einem Präsidenten, einer Kanzlerin und zwei Vizepräsidenten.

Da sich die Anzahl der qualifizierten Bewerbungen von Frauen auf offene Ämter des Präsidiums durch das Schalten von Anzeigen alleine nicht erhöhte, beschloss die HSNR bei den letzten Findungskommissionen für das Amt des Präsidenten, des Vizepräsidenten für Forschung und Transfer und der Kanzlerin jeweils ein Personalberatungsunternehmen zur Unterstützung einzusetzen. Diese erhielten den Auftrag, gezielt qualifizierte weibliche Personen (auch außerhalb des Hochschulbereiches) anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern. Dies erhöhte den Anteil weiblicher Bewerbungen deutlich. Das anschließende zum Einsatz kommende Auswahlverfahren der Findungskommission folgte dem Prinzip der Bestenauslese, erhöhte jedoch im Ergebnis den Frauenanteil im Präsidium nicht.

Abb. 6: Zusammensetzung des Präsidiums | Anzahl der Hochschulratsmitglieder der HSNR differenziert nach Geschlecht für die Amtszeiten von 2010 bis 2024



Quelle: Geschäftsstelle des Hochschulrats und des Senats, Gremienwahlen | eigene Darstellung

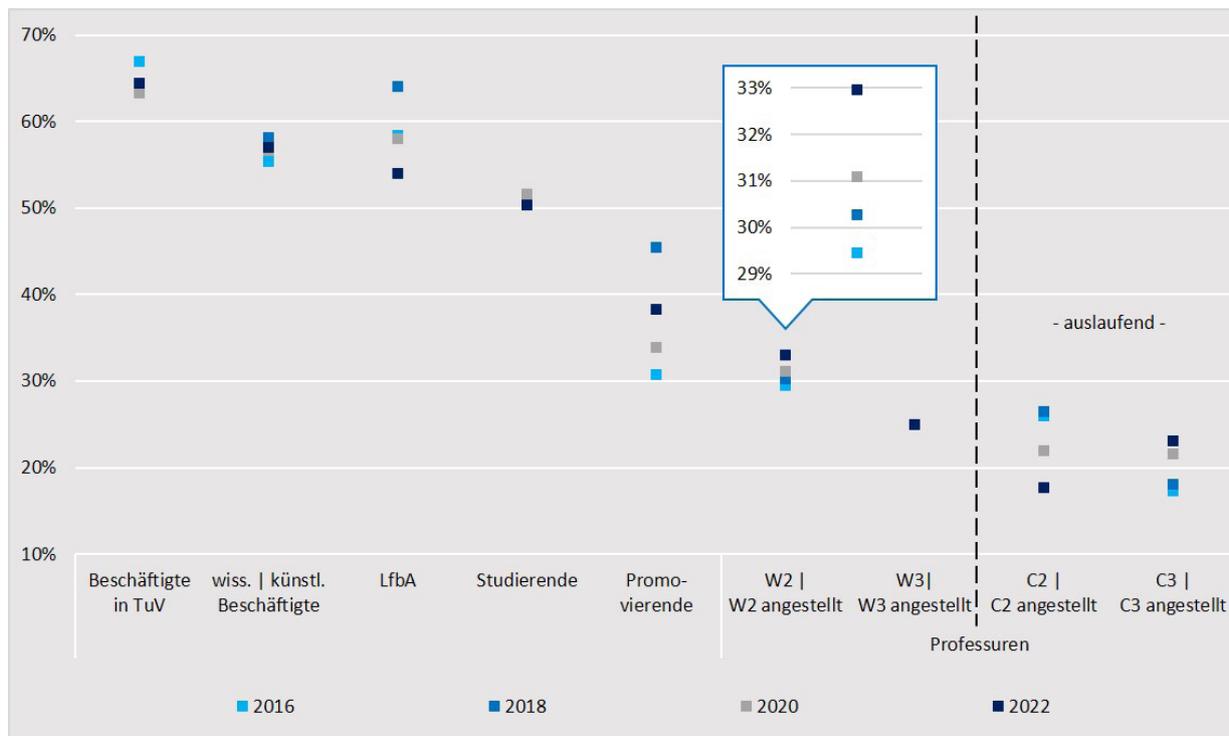
Struktur der Gleichstellung

An der HSNR gibt es eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, eine Vertreterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, 21 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Vertreterinnen in den Fachbereichen und eine Gleichstellungskommission (paritätische Zusammensetzung aus allen Statusgruppen), die einen regelmäßigen Austausch pflegen und mit internen sowie externen Akteur:innen im Bereich Gleichstellung zusammenarbeiten (z.B. AStA-Referate | regionale und überregionale Netzwerke im Bereich Gleichstellung, Diversität, Vereinbarkeit).

Personal

Die HSNR beschäftigt zurzeit knapp 1.000 Personen und liegt im Vergleich zu anderen Hochschulen für angewandte Wissenschaften in NRW bei den Statusgruppen Studierende, hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professorinnen oberhalb des NRW-Durchschnittes.⁶ Im bundesweiten Vergleich nach Gleichstellungsaktivitäten zu anderen Fachhochschulen und Verwaltungsfachhochschulen belegt die HSNR einen Platz im oberen Drittel (Ranggruppe 3 von 9).⁷

Abb. 7: Frauenanteile an der HSNR im Qualifikationsverlauf und im Bereich TuV | wissenschaftlich, künstlerisch | LfbA in den Jahren 2016, 2018, 2020 und 2022 (Kopfzählung, ohne Auszubildende)



Quelle: Stabsstelle Hochschulplanung und Controlling | eigene Darstellung

6 | Beate Kortendiek, Lisa Mense, Sandra Beaufays et al.: Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 39. Essen 2022.

7 | Löther, A. (2023). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023. (cews.publik, 28). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/86902/ssoar-2023-Loether-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2023.pdf?sequence=4&isAllowed=y&Inkname=ssoar-2023-Loether-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2023.pdf [Download: 07.07.2023].

Professuren

Bei den Professuren konnte zwischen 2016 und 2022 der Anteil der Professorinnen mithilfe verschiedener Anstrengungen um 5% erhöht werden:

- regelmäßige Vorstellung der Karriereoption HAW-Professur (teilweise gekoppelt mit einem individuellen Coaching-Angebot) insbesondere für Promovendinnen, promovierte Frauen in der Wirtschaft, Industrie, Verwaltung und Wissenschaft, die mit dem Gedanken spielen, eine Professur an einer HAW anzustreben (u.a. in Kooperation mit dem SelmaMeyerMentoring-Programm der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Gender and Diversity Management der RWTH Aachen, Promotionskolleg NRW).
- Einsatz von Personalberatungsunternehmen (Headhunter) in einigen Berufungsverfahren zusätzlich zu den üblichen Zeitungsanzeigen, um die Anzahl der Bewerbungen von Frauen zu erhöhen. Leider war dieses Vorgehen im Vergleich zu den üblichen Veröffentlichungsstrategien (Bekanntmachung der Ausschreibung in Printmedien, Online-Jobbörsen, usw.) nur mäßig erfolgreich, so dass mittlerweile bei Berufungsverfahren auf den Einsatz von Personalberater:innen verzichtet wird. Aus diesem Grund sollen Mitglieder der Fachbereiche vorhandene Ausschreibungen für Professuren in eigenen (Fach-) Netzwerken verteilen und bekannte, geeignete Frauen direkt ansprechen.
- **Landesprogramm Karrierewege NRW⁸**
In Mangelfächern erhielten promovierte Personen in der PostDoc-Phase eine Einstellung an einer HAW und einem Unternehmen (jeweils 50%-Stelle). Über einen Förderzeitraum von drei Jahren konnten die Teilnehmenden sowohl die formal geforderte Berufserfahrung außerhalb der Hochschule sammeln und gleichzeitig an einer Hochschule direkt in Lehre, Forschung und akademischer Selbstverwaltung mitarbeiten.

Programmlaufzeit: 2016-2022

10 Teilnehmende (8 weiblich | 2 männlich)

8 Personen haben einen Ruf an der HSNR erhalten (6 weiblich | 2 männlich)

8 | Weitere Informationen zum Landesprogramm Karrierewege NRW: <https://www.nrw-innovationspartner.de/nrwinnovationspartner/erfolgsgeschichten/praxisnaher-weg-zur-fh-professur/> [Zugriff: 28.06.2023].

- **Projekt Tandem Niederrhein** im Rahmen des BMBF-Programms zur Förderung der Gewinnung und Qualifizierung professoralen Personals an Fachhochschulen („FH-Personal“⁹):
Für Berufungsverfahren bei denen eine geringe Anzahl an Bewerbungen zu erwarten ist (z.B. Hebammenwissenschaft, Cyber Security, Automatisierung im Textilwesen insbesondere Weben, Praktische Informatik), können promovierte Personen in der Post-Doc-Phase analog zum Landesprogramm Karrierewege NRW parallel an der HSNR und einem Unternehmen (jeweils 50%-Stelle) eingestellt werden.

Programmlaufzeit: 2022-2027

laufend: 5 Teilnehmende (1 weiblich | 4 männlich)

aktuell in Vorbereitung: 4 Teilnehmende (2 weiblich | 2 männlich)

- Schalten von englischsprachigen Ausschreibungen (in internationalen Fachnetzwerken und Medien), um auch Bewerber:innen im Ausland anzusprechen.
- Ausführliche Darstellung des Berufungsverfahrens für interessierte Personen, um insbesondere Hemmungen bei potenziellen Bewerberinnen aufgrund von Unkenntnis des Verfahrens abzubauen.¹⁰

9 | Weitere Informationen zum BMBF-Programm zur Förderung der Gewinnung und Qualifizierung professoralen Personals an Fachhochschulen: <https://www.fh-personal.de/> [Zugriff: 28.06.2023].

10 | Weitere Informationen zum Berufungsverfahren an der HSNR: www.hs-niederrhein.de/professorenberufung/ [Zugriff: 28.06.2023].

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Der weibliche Anteil des wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personals an der HSNR liegt oberhalb des NRW-Durchschnitts. Für den Betrachtungszeitraum ist zu erkennen, dass die Anzahl der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an der HSNR sowohl in den Fachbereichen als auch im Wissenschaftsmanagement (zentrale Einrichtungen) angewachsen ist. In diesem Bereich überwiegt an der HSNR ebenso wie an anderen Hochschulen in NRW der im Genderreport 2022 dokumentierte Anteil weiblicher Beschäftigter.⁶

Promovierende

An der Hochschule Niederrhein haben wissenschaftliche und künstlerisch Beschäftigte seit vielen Jahren, durch die vorhandenen Kontakte zu Universitäten, die Möglichkeit, kooperativ zu promovieren. Zudem sind viele der Professor:innen Mitglied im neu gegründeten Promotionskolleg NRW.

Da innerhalb der Hochschule nie die Verpflichtung für Promovierende bestand, die eigene Promotion bzw. deren Abschluss im hochschuleigenen Promotionskolleg anzuzeigen, liegen bislang keine vollständigen Daten zu den überwiegend in der Chemie stattfindenden Promotionsvorhaben an der HSNR vor.

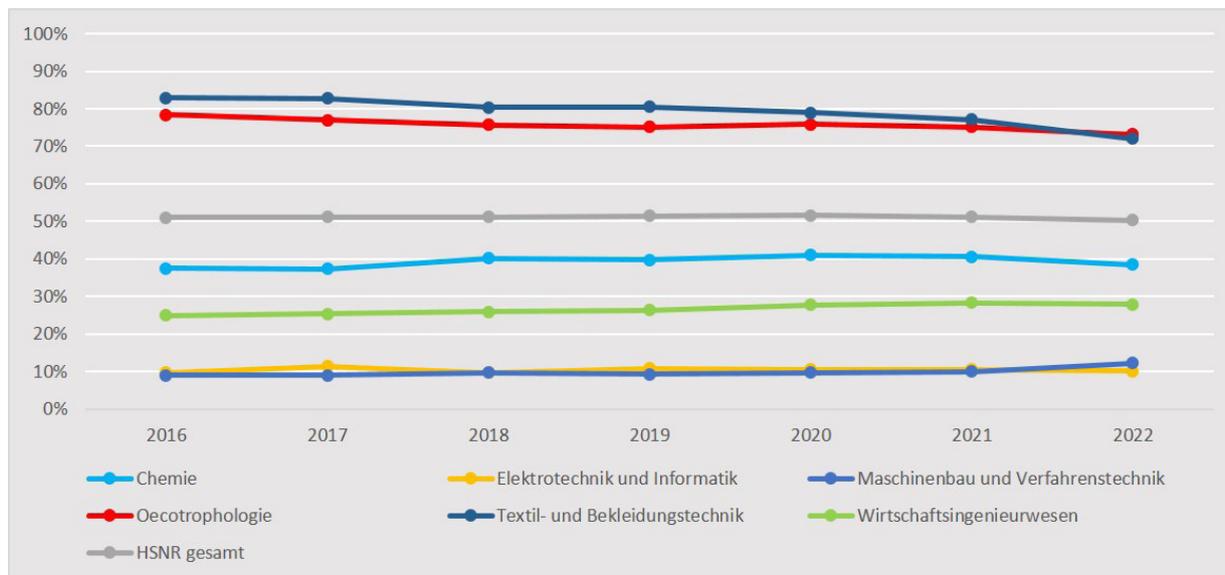
Erst durch eine in diesem Sommer beschlossene Änderung der Einschreibungsordnung können Promovierende, die an der HSNR betreut werden, sich auch als Doktorand:in an der HSNR einschreiben und die sich daraus ergebenden Vorteile nutzen. Auf diese Weise können zukünftig die Zahlen für Promotionsvorhaben an der HSNR zuverlässiger erhoben werden.

Studierende

In NRW kam es 2013 bei der Umstellung von G9 auf G8 zu einem doppelten Abschlussjahrgang. Aus diesem Grund wuchsen die Studierendenzahlen der HSNR von 12.612 Studierenden in 2012 (49,4% weiblich | 50,6% männlich) auf über 14.000 Studierende an. In den letzten Jahren ist eine rückläufige Tendenz bei den Studierendenzahlen erkennbar (2022: 13.115 Studierende | 50,3% weiblich | 46,6% männlich | 0,0006% divers). Diese lassen sich einerseits auf die Bewältigung des doppelten Abiturjahrgangs, andererseits auf den demografischen Wandel zurückführen.

Betrachtet man die Studierendenzahlen auf Fachbereichsebene und fokussiert sich auf die MINT-Fachbereiche, ist zu erkennen, dass der Frauenanteil in den einzelnen MINT-Fachbereichen stark unterschiedlich ist.

Abb. 8: Frauenanteil in den MINT-Fachbereichen der HSNR von 2016-2022



Quelle: Stabsstelle Hochschulplanung und Controlling | eigene Darstellung

In den Fachbereichen **Oecotrophologie** und **Textil- und Bekleidungstechnik** liegt der Frauenanteil der Studierenden deutlich über 50%. Aus diesem Grund haben die beiden Fachbereiche in den vergangenen Jahren verstärkt Anstrengungen unternommen, um männliche Studierende zu gewinnen. Der Fachbereich Textil- und Bekleidungstechnik lässt u.a. eine männliche studentische Hilfskraft regelmäßig als Role Model in Sozialen Medien über das Studium aus seiner Sicht berichten. Am Fachbereich Oecotrophologie

wurde 2016 eine inhaltliche Aufteilung der Lerninhalte in Ernährungs- und Lebensmittelwissenschaften vorgenommen. Der Studiengang Lebensmittelwissenschaften ist im Vergleich etwas technischer ausgerichtet und hat – wie es typisch für derartige Studiengänge ist – von Anfang an mehr Männer angesprochen, obschon auch hier der Frauenanteil überwiegt. Mithilfe solcher Maßnahmen konnte eine Steigerung des Anteils männlicher Studierender im Zeitraum 2016 bis 2022 um 5,3% im Fachbereich Oecotrophologie bzw. 10,9% im Fachbereich Textil- und Bekleidungstechnik erzielt werden.

In den Fachbereichen **Chemie, Elektrotechnik und Informatik, Maschinenbau und Verfahrenstechnik** sowie **Wirtschaftsingenieurwesen** blieb der Frauenanteil der Studierenden bei rückläufiger Studierendenzahlen im Betrachtungszeitraum stabil. Es kann sogar eine geringfügige Steigerung (<5%) des Frauenanteils in diesen Fachbereichen festgestellt werden.

Hierfür hat die HSNR in den letzten Jahren (u.a. im Rahmen der bisherigen Professorinnenprogramme PP I bis III) eine Vielzahl an Maßnahmen zum Gewinnen und Halten von weiblichen Studierenden insbesondere in den MINT-Fächern angestoßen und umgesetzt:

Berufsfeldorientierung, z.B.

- Girls' Day
- Labore für Schüler:innen (z.B. Chemspace, Makerspace)
- Kooperationen mit zdi-Zentren und Schulen in der Region
- Kooperation mit Akteur:innen in der Region (z.B. Speed Dating und Infomesse in Kooperation mit der Arbeitsagentur)
- Probe-, Schnupperstudium (u.a. MINT Dual¹¹)
- verschiedene Beratungsformate (z.B. Tag der offenen Tür, Engineering Day, lange Nacht der Studienberatung, Besuch von Messen)
- Einsatz von Studienbotschafter:innen
- BMBF-Projekt MINT in Mind¹², welches Jugendliche neugierig auf MINT machen möchte.

11 | Weitere Informationen zu MINT Dual: <https://www.hs-niederrhein.de/gleichstellungfamilienservice/mint-forum/#c257760> [Zugriff: 29.06.2023].

12 | Weitere Informationen zum Projekt MINT in Mind: www.mint-in-mind.de [Zugriff: 29.06.2023].

Vorbereitung und Unterstützung des Berufseinstiegs, z.B.

- MINT-Forum zur Unterstützung der Vernetzung der MINT-Studentinnen untereinander (u.a. zur Vermeidung von Studienabbrüchen) und Angebot notwendiger über das Studium hinausgehender Soft Skills
- Mentoring in Kooperation mit Akteur:innen in der Region

Öffentlichkeitsarbeit, z.B.

- Social-Media-Kampagnen
- diverse Anzeigen in verschiedenen Medien, die sich insbesondere an Schülerinnen und junge Frauen richten
- Unterstützung verschiedener Wettbewerbe mit MINT-Bezug (z.B. Mathe-Olympiade, jugend forscht, Schüler experimentieren)

weitere Maßnahmen, z.B.

- Weiterbildungsaktivitäten für Lehrer:innen
- Projekt Next Step Niederrhein, das bei Studienzweifeln mögliche Lösungswege mit Informationen und individuellem Coaching aufzeigt

Diese Maßnahmen wurden vielfach nur vereinzelt und nicht flächendeckend verankert bzw. systematisiert durchgeführt. Ein Ergebnis des Strategieprozesses der Technikwissenschaften (siehe Leitprojekt Studierendengewinnung im Abschnitt Status quo) könnte systematischere Maßnahmen zur Folge haben, was sich positiv auf den Frauenanteil in diesen MINT-Fachbereichen auswirkt.

Es ist jedoch zu bedenken, dass eine MINT-Affinität und die damit später verbundene Wahl eines MINT-Studienfaches in der Regel nicht erst kurz vor dem Abitur – also während der üblichen „Anwerbephase“ von Seiten der Hochschulen – sondern früher ausgebildet wird. Aus diesem Grund muss das Interesse von Schülerinnen für MINT bereits frühzeitig geweckt bzw. gesteigert werden.

Deshalb baut die HSNR aktuell ihre Kooperationen mit Schulen aus und unterstützt als Gesellschafterin die JuniorUni Mönchengladbach. Dies wirkt mittel- bis langfristig und dient dem gesellschaftspolitischen Auftrag zur Gewinnung insbesondere von Schülerinnen und jungen Frauen für den MINT-Bereich. Dies führt aber nicht zwingend dazu, dass diese Frauen sich auch für ein MINT-Studium an der HSNR entscheiden.

Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit

Die HSNR hat durch ihre bisherige Gleichstellungsarbeit sowie zahlreicher Aktivitäten an allen bisherigen PP erfolgreich teilgenommen. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen (siehe auch Abschnitt Situationsanalyse) fokussiert das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität die folgenden Schwerpunkte:

A | Studentinnen MINT

diverse Maßnahmen Berufsfeldorientierung

B | Promovendinnen, Postdocs

Mentoringprogramm | Qualifizierungsprogramm Professur

C | Berufungsverfahren

gendersensibler Berufungsleitfaden

D | Professorinnen

Mentoringprogramm | Entlastung bei aktiver Selbstverwaltung, Gremientätigkeit

E | weitere Maßnahmen

Gleichstellungscontrolling | Qualitätsmanagement der Gleichstellungsaktivitäten | Sensibilisierung Führungskräfte | Überarbeitung Zulagenrichtlinie

F | übergeordnete Maßnahmen

Kulturwandel

A | Studentinnen MINT

diverse Maßnahmen Berufsfeldorientierung

Der HSNR ist es wichtig, den gesellschaftspolitischen Auftrag zur Motivation von Schülerinnen und jungen Frauen für die MINT-Fächer zu unterstützen. Aus diesem Grund wird sie, zusätzlich zu den oben bereits beschriebenen Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in MINT-Fächern, in den kommenden Jahren verschiedene weitere **Maßnahmen der Berufsfeldorientierung** diesbezüglich umsetzen:

- Entwicklung eines Online-Escape-Room-Games zur Vorstellung der MINT-Studiengänge für Schülerinnen und junge Frauen,
- Erstellung einer Social-Media-Kampagne zur Darstellung von Role Models (Studentinnen, Professorinnen, Promovendinnen) im MINT-Bereich und
- Einsatz von Talentscouts zur Unterstützung der MINT-Studienfachwahl insbesondere von Schülerinnen und jungen Frauen.

Dies soll einerseits die weibliche Wahrnehmung von MINT bei Schülerinnen und jungen Frauen unterstützen und dazu führen, dass diese von MINT-Fächern stärker angesprochen werden.¹³ Andererseits soll die Darstellung von Role Models, die nahbar und deren Erfolg erreichbar erscheinen, in einer Social-Media-Kampagne, die Motivation der Zielgruppe fördern.¹⁴

Weitere Maßnahmen auf Fachbereichsebene, die ebenfalls die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen insbesondere in Fächern, in denen sie noch unterrepräsentiert sind, nachhaltig verbessern, können sich aus dem zurzeit stattfindenden Strategieprozess Technikwissenschaften ergeben (z.B. strukturierte und systematisierte Umsetzung von Maßnahmen), können jedoch zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht abgesehen werden.

13 | GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2023): CEWSjournal 2023|2., https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/CEWSjournal_2023_2_final.pdf [Download: 07.07.2023].

14 | Acatech & Joachim Herz Stiftung (2023), MINT Nachwuchsbarometer 2023, <https://www.acatech.de/publikation/mint-nachwuchsbarometer-2023/download-pdf?lang=de> [Download: 07.07.2023].

B | Promovendinnen, Postdocs

Mentoringprogramm | Qualifizierungsprogramm Professur

Die HSNR hat ebenso wie andere HAWs traditionell keinen akademischen Mittelbau wie beispielsweise Universitäten. Dementsprechend gibt es keine regulären Qualifizierungsstellen für wissenschaftliches und künstlerisches Personal. Finanzielle Mittel für Promovierende werden an der HSNR in der Regel extern eingeworben, was die Förderung und Planbarkeit der wissenschaftlichen und künstlerischen Karrierewege deutlich erschwert. Nichtsdestotrotz plant die HSNR zwei Maßnahmen, um der Leaky Pipeline zwischen der Qualifikationsstufe Promotion und Professur entgegenzuwirken (→ Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen nachhaltig verbessern).

Mithilfe eines freiwilligen **Mentoringprogramms** (Maßnahme B1) soll die Gruppe der Promovendinnen und der weiblichen PostDoc an der HSNR, aber auch weibliche Beschäftigte in Bereichen, in denen eine Promotion als Voraussetzung für eine Professur nicht notwendig ist, (während der Promotion) bei der Planung der eigenen Karriere durch Mentorinnen anderer Fachbereiche innerhalb der Hochschule unterstützt werden. Denn teilweise werden Nachwuchswissenschaftlerinnen traditionell aus wichtigen Netzwerken ausgeschlossen und profitieren somit im Vergleich zu ihren männlichen Konkurrenten nicht von karrierefördernden Beziehungen.¹⁵ Zudem fehlt es häufig an weiblichen Vorbildern, die Wissen über informelle Regeln und Strukturen der einzelnen Fachkulturen weitergeben.

Ziele des Mentorings sind die Vernetzung der Nachwuchswissenschaftlerinnen über die Fachbereichsgrenzen hinaus (unterstützt durch fachbereichsfremde Mentorinnen | organisierte Vernetzungs- und Feedbackevents) und das Angebot karriereförderlicher Weiterbildungen auf dem Weg zum Karriereschritt Professur z.B. über die Personalentwicklung oder das Promotionskolleg NRW. Hinsichtlich der Gestaltung des Mentorings orientieren wir uns am Forum Mentoring – Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft.

Auf Grundlage der gewonnenen Erfahrungen aus dem Landesprogramm Karrierewege NRW und dem Projekt Tandem Niederrhein (BMBF-Förderung: „FH-Personal“) soll ein **Qualifizierungsprogramm Professur** (Maßnahme B2) entwickelt werden, welches die

15 | Nina Steinweg, Lisa Roland, Kristin Poggenburg et al.: Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft. Ergebnisse aus dem Projekt StaRQ, Reihe: CEWS publik no. 27, Köln 2023.

Gewinnung der für eine HAW-Professur notwendigen Doppelqualifikation unterstützt. Der bisherige Erfolg im Landesprogramm Karrierewege NRW (zehn Teilnehmende | acht Berufungen, davon sechs weiblich) macht deutlich, dass diese Form der frühzeitigen Nachwuchsförderung ein probates Mittel im aktuellen Konkurrenzkampf um qualifiziertes Personal ist. Dies gilt insbesondere in Bereichen, in denen dieses nur schwer bis gar nicht mittels Berufungsverfahren zu gewinnen ist.

Aus diesem Grund wird die HSNR nach dem Auslaufen der BMBF-Förderung des Projekts Tandem Niederrhein die Ergebnisse beider Programme evaluieren und Maßnahmen ableiten, um eine Verstetigung in Form eines eigenen Qualifizierungsprogramms zu erzielen, um dem Rückgang des Frauenanteils nach der Promotion und in der PostDoc-Phase entgegenzuwirken.¹⁶

C | Berufungsverfahren

gendersensibler Berufungsleitfaden

Die HSNR hat bereits seit vielen Jahren ein umfassendes Berufungsmanagement welches die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt.

Die zugehörige Berufsordnung¹⁷ wurde vor zwei Jahren juristisch durch ein Gutachten der Hochschulconsult – Die DHV-Organisationsberatung – geprüft. Die wenigen Empfehlungen wurden in einer Überarbeitung der Berufsordnung berücksichtigt, die in Kürze dem Senat zum Beschluss vorgelegt wird. Parallel wird bereits das zugehörige Schulungskonzept überarbeitet, um zukünftige Mitglieder von Berufungskommissionen mit dem (veränderten) Berufungsverfahren vertraut zu machen und auf ihre Arbeit in der Kommission vorzubereiten.

Im Zeitraum des PP 2030 soll hierauf aufgebaut und ein **gendersensibler Berufungsleitfaden** entwickelt werden (Maßnahme C1), der zur Unterstützung der Verstetigung ebenfalls im Schulungskonzept berücksichtigt wird. Der Leitfaden soll der Empfehlung der

16 | Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Heft 75, Bonn 2021.

17 | Hochschule Niederrhein (2019): Ordnung für die Durchführung von Berufungsverfahren und für das Verfahren zum Nachweis der pädagogischen Eignung an der Hochschule Niederrhein vom 09. April 2019, www.hs-niederrhein.de/fileadmin/dateien/verwaltung/Professorenportal/AmtlBekNr8_Berufsordnung09042019.pdf [Download: 03.07.2023].

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) folgen und dabei die diskriminierungs-, gendersensible und transparente Gestaltung des Verfahrens und die Arbeit der Berufungskommissionen unterstützen.¹⁸

Berufungsverfahren sind sehr (zeit-)aufwändig, so dass eine deutliche Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren nur langsam von statten geht. Dennoch konnte an der HSNR zwischen 2016 und 2022 der Professorinnenanteil um 5% erhöht werden, und lag damit oberhalb des NRW-Durchschnittes. Vergleicht man dies jedoch mit dem bundesweiten Anstieg des Frauenanteils bei HAW-Professuren (2011-2020: 1,04% Steigerung pro Jahr¹⁶), so liegt der Anstieg an der HSNR unter dem bundesweiten Durchschnitt.

Deshalb sollen durch die Entwicklung einer **Recruiting-Strategie** Regelungen zur Ansprache von Frauen auf offene Professuren getroffen, systematisiert und professionalisiert werden (Maßnahme C2).

Aktuell fordert die Berufsordnung von der bzw. dem Berufungskommissionsvorsitzenden die Dokumentation, „auf welche Art und Weise Personen (insbesondere Frauen in Fachbereichen mit Gleichstellungsquote) aktiv zur Bewerbung aufgefordert wurden“¹⁷. Aus den bisherigen Verfahren ist eine flächendeckende, systematische Ansprache von potentiellen Bewerberinnen nicht erkennbar und zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Fachbereichen.

Das Ziel, die Repräsentanz von Frauen auf professoraler Ebene nachhaltig zu verbessern, kann nur erreicht werden, wenn sich formal qualifizierte Frauen auch auf offene Professuren bewerben. Hier soll die geplante Recruiting-Strategie Regelungen und Hilfestellungen zur aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen auf Professuren bieten, die schon frühzeitig im Verfahren thematisiert und diskutiert werden soll (z.B. im Zuge der ersten Diskussion über den Zuweisungsantrag im Fachbereichsrat, in dem zukünftig von den Fachbereichen auch die Gleichstellungsquote und die entsprechenden Maßnahmen zur Erfüllung derselben dargestellt werden müssen).

18 | Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (2021), Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjx-7KLV_T_AhU4if0HHZ2JAG4QFnoECBcQAw&url=https%3A%2F%2Fbukof.de%2Fwp-content%2Fuploads%2F2021-bukof-Standpunkte-fuer-eine-geschlechtergerechte-Hochschulpolitik.pdf&usg=AOvVaw0eMDlxIECl5uWYcmO7NB6L&opi=89978449 [Download: 04.07.2023].

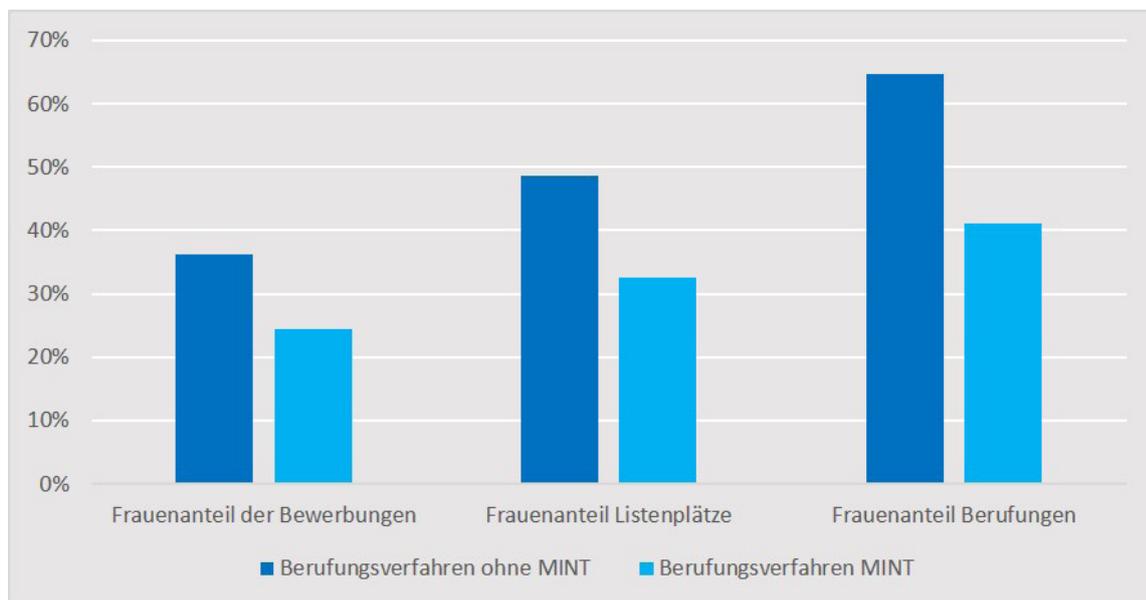
Mithilfe einer Arbeitsgruppe, bestehend aus dem Team Berufungsmanagement, Mitgliedern der Fachbereiche und der Gleichstellungsbeauftragten, sollen Recruiting-Maßnahmen gesammelt (z.B. Nutzung fachgruppenspezifischer Netzwerke, sozialer Medien, Telefonakquise) und zur Verstärkung in den zu entwickelnden gendersensiblen Berufungsleitfaden und das Schulungskonzept für die Berufungsverfahren aufgenommen werden.

Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass die Kontaktaufnahme zu potenziellen Bewerberinnen und die Aufforderung zur Bewerbung wertschätzend und offen erfolgt. Chancen sollen realistisch, verbindlich und transparent kommuniziert werden.¹⁵

Darüber hinaus werden an einer Professur interessierte Frauen – u.a. in Kooperation mit Promotionskollegs in der Region – auch zukünftig über die Karriereoption HAW-Professur informiert und zur Bewerbung aufgefordert.

Das Ziel dieser Maßnahmen ist die Erhöhung des Frauenanteils an den Bewerbungen insbesondere im MINT-Bereich. Bei Fortführung der aktuellen, gleichstellungssensiblen Berufungspolitik (siehe Abb. 9), sollte dies eine weitere Erhöhung des Professorinnenanteils an der HSNR nach sich ziehen.

Abb. 9: Frauenanteil der Bewerbungen | Listenplätze und Berufungen in Berufungsverfahren der HSNR von 2020-2022



Quelle: Berufungsmanagement | eigene Darstellung

D | Professorinnen

Mentoringprogramm | Entlastung bei aktiver Selbstverwaltung, Gremientätigkeit

Auch für die Gruppe der Professorinnen sind zwei Maßnahmen vorgesehen: Die Etablierung eines Mentoringprogramms (Maßnahme D1) soll die Professorinnen nach ihrem Ruf bei der weiteren Planung der eigenen Karriere, der Vernetzung inner- und außerhalb der Hochschule (unterstützt durch fachbereichs- bzw. hochschulexterne Mentorinnen, organisierte Vernetzungs- und Feedbackevents) und das Angebot karriereförderlicher Weiterbildungen über die Personalentwicklung oder das On-Boarding-Programm (u.a. Wissenschaftskommunikation, Empowerment) unterstützen. Dadurch werden nicht nur der fachliche Austausch und die Entstehung von Kooperationen gefördert (z.B. über Netzwerktreffen), sondern auch die eigene Sichtbarkeit in der Wissenschaftsgemeinde erhöht. Denn gut vernetzt ist es einfacher zu publizieren und Drittmittel einzuwerben. Hinsichtlich der Gestaltung des Mentorings orientieren wir uns am Forum Mentoring - Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft.

Bei den zentralen, dezentralen Leitungen und Gremien ist aktuell, bis auf den Hochschulrat, eine Unterrepräsentanz von weiblichen Mitgliedern festzustellen. Neben der beschriebenen Unterrepräsentanz von Professorinnen in allen Fachbereichen und der vorhandenen Konkurrenzsituation der verschiedenen Ämter gibt es weitere Gründe, die Professorinnen von der Übernahme von Leitungsaufgaben abhalten. Oft übernehmen Professorinnen den Großteil der Care-Aufgaben in ihrer Familie, die sich mit der Flexibilität einer Professur grundsätzlich gut vereinbaren lassen. Dies hindert sie jedoch daran, sich verstärkt in der akademischen Selbstverwaltung einzubringen oder Führungsaufgaben zu übernehmen. Zudem stehen derartige Aufgaben in Konkurrenz zu Forschungstätigkeiten oder Publikationen, die für ihre wissenschaftliche Karriere notwendig sind.

Hier soll die Entwicklung einer Regelung zur Entlastung von Professorinnen bei aktiver Selbstverwaltung, Gremientätigkeit (Maßnahmen D2 | z.B. durch die Bereitstellung von Hilfskraftstunden für Recherchen oder lehrevorbereitende Arbeiten) Abhilfe schaffen, um den Anteil von Professorinnen auf zentraler und / oder dezentraler Leitungsebene zu steigern.

E | weitere Maßnahmen

Gleichstellungscontrolling | Qualitätsmanagement der Gleichstellungsaktivitäten | Sensibilisierung Führungskräfte | Überarbeitung Zulagenrichtlinie

Über die oben beschriebenen Maßnahmen hinaus sind weitere Maßnahmen geplant, die im Folgenden dargestellt werden.

E1 | Gleichstellungscontrolling

An der HSNR gibt es eine Vielzahl an Daten, die erhoben werden. Im Zeitraum des PP 2030 soll ein strategisches Gleichstellungscontrolling an der HSNR entwickelt und umgesetzt werden. Mithilfe eines Daten-Monitorings soll Transparenz über die Umsetzung des Gender Mainstreamings in der Hochschule geschaffen, Handlungsbedarf auf zentraler bzw. dezentraler Ebene identifiziert und Argumente für die Entwicklung und Umsetzung geeigneter (Gleichstellungs-)Maßnahmen gewonnen werden (siehe auch Maßnahme E2) Qualitätsmanagement (QM) der Gleichstellungsaktivitäten). Dafür sollen zunächst

- a) alle aufgrund rechtlicher Vorschriften erhobenen Daten und deren Erhebungsorte und
- b) die Form der Kommunikation der Daten identifiziert werden.

Mithilfe dieser Informationen können Daten zusammengeführt und ggf. neu interpretiert werden. Gleichzeitig müssen Fragen diskutiert werden, wie

- a) welche zusätzlichen Daten an welchen Stellen erhoben werden (z.B. Daten zu Berufungsverfahren durch das Berufungsmanagement),
- b) welche zusätzlichen Kennzahlen beispielsweise für ein Gleichstellungscontrolling noch erhoben werden müssen (z.B. Frauenanteil in Gremien und Leitungsfunktionen),
- c) welcher Aufwand der Datenerhebung gegenübersteht,
- d) der Nutzen der Daten – auch im Sinne des geplanten Gleichstellungscontrollings – hinterfragt werden und
- e) wie den Anforderungen des Datenschutzes entsprochen werden kann.

Zusätzlich soll zur Unterstützung der EU-Richtlinie zur Lohntransparenz¹⁹, der von der HSNR im April 2022 unterzeichneten gemeinsamen Erklärung zum Gender Pay Gap²⁰ und der u.a. durch den Genderreport 2022⁶ dokumentierte Gender Pay Gap an der HSNR thematisiert werden. In Anlehnung an das Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz soll im Zeitraum des PP 2030 eine Berichtsform entwickelt und umgesetzt werden, um dem Senat jährlich eine anonymisierte, geschlechtsspezifische Darstellung der Entgelte bzw. Besoldungen über alle Statusgruppen inkl. der gewährten Leistungsbezüge (differenziert nach Art der Bezüge und Höhe der Beträge) und – wenn vorhanden – gewährter Lehrdeputatsreduktionen vorzulegen.

19 | Rat der Europäischen Union (2023), Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-81-2022-INIT/de/pdf> [Download: 05.07.2023].

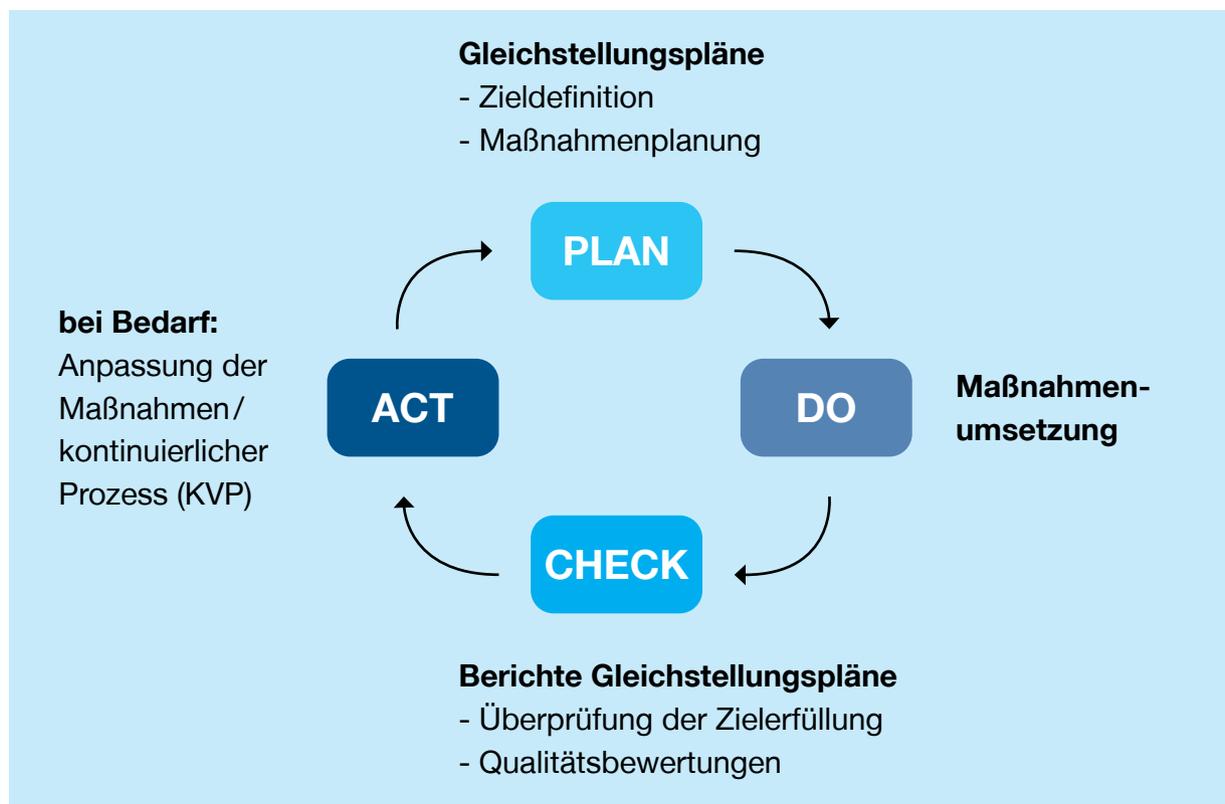
20 | Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW (2022), Gemeinsame Erklärung der Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen, der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen und des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen zum Gender Pay Gap in der Vergütung von Professorinnen und Professoren, <https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/2022-04-08-pm-gender-pay-gap-vereinbarung.pdf> [Download: 05.07.2023].

E2 | QM der Gleichstellungsaktivitäten

Aktuell wird im Zuge der Einführung der Systemakkreditierung ein QM für den Bereich Studium und Lehre aufgebaut. Bezüglich der an der HSNR stattfindenden Gleichstellungsaktivitäten kann festgehalten werden, dass diese aktuell wenig bis gar nicht standardisiert ausgewertet und evaluiert werden.

Im Zuge der Einführung des geplanten Gleichstellungscontrollings soll sich dies ändern. Durch das Gleichstellungscontrolling wird die angestrebte Transparenz über die Umsetzung des Gender Mainstreamings an der HSNR unterstützt. Mithilfe eines PDCA-Zyklus (Plan–Do–Act–Check) sollen anhand der zentralen bzw. dezentralen Gleichstellungspläne nach §6 LGG NRW bzw. der zugehörigen Berichte, der Empfehlung der bukof¹⁸ folgend, Gleichstellungsaktivitäten auf zentraler bzw. dezentraler Ebene anhand der festgelegten Ziele bewertet werden. Dadurch können ggf. vorhandener weiterer Handlungs-, oder Änderungsbedarf aber auch wenig bis gar nicht wirksame Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung identifiziert werden.

Abb. 10: PDCA-Zyklus zur Wirksamkeitsmessung der Gleichstellungsaktivitäten an der HSNR mithilfe der Gleichstellungspläne im Rahmen des QM



Für die Umsetzung wird in Abstimmung zwischen der Stabsstelle Hochschulplanung und Controlling, dem Personalhaushalt, der Stabsstelle Digitale Transformation und Organisationsentwicklung, den Vertreter:innen der verschiedenen Organisationseinheiten und der Gleichstellungsbeauftragten ein neues Format der Gleichstellungspläne nebst zugehöriger Berichte entwickelt, anhand derer die Qualität der Gleichstellungsmaßnahmen bewertet werden kann. Diese Dokumente können mit vorhandenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen verknüpft werden, wenn dort Verabredungen mit Gleichstellungsbezug getroffen werden.

Zur Unterstützung der Maßnahme sollen Treffen der Gleichstellungsbeauftragten mit den Organisationseinheiten mindestens im Zuge der Aufstellung des Planes bzw. des Berichtes und der kontinuierlichen Verbesserung der Gleichstellungsstrategie im Sinne von Qualitätszirkeln eingerichtet werden.

E3 | Sensibilisierung der Führungskräfte

Um die Themen Gleichstellung und Nachwuchsförderung zu verankern, sollen insbesondere Führungskräfte durch geeignete Maßnahmen im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes für Führungskräfte bzw. des On-Boarding-Programms für Neuberufene verstärkt sensibilisiert werden.

E4 | Überarbeitung Zulagenrichtlinie

Die HSNR setzt sich mit dem Thema Gender Pay Gap auseinander (siehe Maßnahmen E1). In diesem Zusammenhang soll in Zukunft die Leistungszulagenrichtlinie überarbeitet werden. Für den Bereich Lehre wurden bereits durch eine interne Arbeitsgruppe Auslegungshilfen unter Berücksichtigung diverser, u.a. gleichstellungsrelevanter Aspekte formuliert und ergänzt. Diese sollen antragstellende Personen zukünftig bei der Beantragung der Leistungszulagen unterstützen, das Verfahren transparenter machen und eventuelle Hemmungen abbauen. Parallel soll das Antragsformular vereinfacht werden.

F | übergeordnete Maßnahmen

Kulturwandel

Die HSNR strebt einen Kulturwandel, also eine Veränderung sowohl der Organisation als auch der Fächerkulturen im Hinblick auf Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit an. Damit ist auch die gleichberechtigte Mitwirkung aller Mitglieder verbunden. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist, dass alle Mitglieder Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe wahrnehmen, annehmen und sich für ihre Umsetzung verantwortlich fühlen.

Um diesen Kulturwandel zu erreichen, setzt die HSNR mit den verschiedenen Organisationseinheiten – insbesondere der Stabsstelle Nachhaltigkeit und Diversität – an verschiedenen Punkten sowohl zielgruppenspezifisch, übergreifend, partizipativ auf personeller und struktureller Ebene an. Denn die oben beschriebene Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich Gleichstellung und Nachwuchsförderung (Maßnahme E3) reicht nicht aus. Denn wie die bukof ausführt, bedeutet „eine wirksame, diversitätssensible Geschlechterpolitik zu gestalten, [...], die intersektionale Verschränkung mehrerer Ungleichheitsdimensionen zu verstehen. Geschlechterpolitik, wie auch Diversitäts- und Antidiskriminierungspolitik, kann sich nicht auf einen „Ausschnitt“ beziehen.“¹⁸ Eine entsprechende diversitäts- und antidiskriminierungssensible Kultur bzw. die daraus folgende Transformation der Hochschulgemeinschaft kann im Rahmen der an der HSNR gestarteten Etablierung und Entwicklung eines Schutzkonzeptes erfolgen (Maßnahme F2). Denn durch das angestrebte Schutzkonzept werden Bedingungen und Voraussetzungen geschaffen, damit die Rechte aller Mitglieder der Hochschule innerhalb der Organisation geschützt sind. Machtmissbrauch, Übergriffen und Gewalt soll durch das Schutzkonzept entgegengewirkt und die Hochschule zu einem sicheren Ort gemacht werden – sowohl für Studierende, Beschäftigte als auch für Besucher:innen und andere an der Hochschule tätige Personen.

Erste Schritte in diese Richtung waren u.a. der Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen²¹ und die zuletzt erfolgte Erweiterung der AGG-Richtlinie um die Gruppe der Studierenden. Darüber hinaus wurden zuletzt die Richtlinien zur Sicherung guter wissen-

21 | Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW (2016), Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal, https://www.mkw.nrw/sites/default/files/documents/2018-10/vertrag_ueber_gute_beschaefigungsbedingungen_0.pdf [Download: 05.07.2023].

schaftlicher Praxis und zum Verfahren im Umgang mit Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens an der HSNR aktualisiert und veröffentlicht. Mit diesen Richtlinien trägt die HSNR dafür Sorge, dass Machtmissbrauch und das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen verhindert werden und geeignete organisatorische Maßnahmen sowohl auf der Ebene der einzelnen wissenschaftlichen Arbeitseinheiten als auch auf der Ebene der Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen getroffen werden.

Zudem wird die HSNR die kommenden Jahre nutzen, um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf weiter in den Fokus nehmen. Einerseits wird die in 2022 eingeführte Campuswoche (Maßnahme F3 | jeweils eine Woche in den Oster- bzw. Herbstferien, in der die strukturellen Begrenzungen und Zwänge regulärer Lehrveranstaltungen aufgehoben werden) als Instrument zur Unterstützung der flexibleren Gestaltung von Care-, Lern- und Lehraufgaben fortgeführt und evaluiert. Andererseits soll die Arbeit des Familienservice nach Auslaufen der Förderung über das PPIII fortgeführt werden (Maßnahme F4).

Gleichzeitig soll der Auf- und Ausbau von Netzwerken für weibliche Hochschulmitglieder (strategische Vernetzungsaktivität aller Statusgruppen | Maßnahme F5) initiiert und vorangetrieben werden. Dabei ist u.a. die Einrichtung eines strategischen hochschulweiten Professorinnennetzwerks und die Initiierung eines Netzwerks unter allen weiblichen Beschäftigten mit einer regelmäßigen Veranstaltungsreihe zu hochschulstrategischen Themen geplant.

Darüber hinaus möchte die HSNR in diesem Zusammenhang Impulse setzen, um den Diskurs auf verschiedenen Ebenen anzustoßen, die wirksamere Vernetzung der Mitglieder untereinander bzw. gruppenbezogen zu fördern (z.B. über Vernetzungsevents für Frauen, Professorinnen, Neuberufene, ...), die Initiative Einzelner oder Gruppen zu stärken. Dadurch soll auch eine intensivere Verankerung der Gleichstellung in den Fachbereichen und somit der Ausbau des Engagements der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei passenden Rahmenbedingungen erreicht werden.

Das übergeordnete Ziel ist eine Kultur des Ermöglichens, der kurzen Wege, der Vernetzung und transparenten Kommunikation über die gesamte Hochschule hinweg.

Ziele der Gleichstellungsarbeit bis 2030

Für die beschriebenen Schwerpunkte und Maßnahmen setzt sich die HSNR bezogen auf die einzelnen Maßnahmenpakete die folgenden Ziele:

Erhöhung des Studentinnenanteils in den MINT-Fachbereichen

- Erhöhung des Studentinnenanteils in den MINT-Fachbereichen, in denen Studentinnen aktuell unterrepräsentiert sind, auf 35%
- Erhöhung der Anzahl der Kooperationen und Aktivitäten mit Schulen
- Fortführung und Ausbau der Zusammenarbeit mit regionalen und überregionalen Akteur:innen

Im Bereich der Berufsfeldorientierung kann die Anzahl der Studentinnen in den MINT-Fachbereichen ein guter Indikator für die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen und Frauen für die MINT-Fachbereiche darstellen. Hierbei werden nur die Fachbereiche ins Auge gefasst, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind (siehe Abb. 8). Hier betrug der Frauenanteil von 2016 bis 2022 zwischen 18,6 und 20,1%.

Die Kooperationen und Aktivitäten werden aktuell sowohl zentral als auch dezentral erfasst. Sobald diese Zahlen in einem System erfasst bzw. an einer Stelle dokumentiert werden, kann diese Kennzahl auch als quantitative Zielzahl verwendet werden.

Die Zusammenarbeit mit regionalen und überregionalen Akteur:innen zur Unterstützung des gesellschaftspolitischen Auftrags, mehr Schülerinnen und junge Frauen für MINT zu begeistern, wird aktuell eher selten dokumentiert. Sobald diese Aktivitäten in einem System bzw. an einer Stelle dokumentiert werden, kann die Anzahl dieser Aktivitäten über die Zeit bewertet und als quantitative Zielzahl verwendet werden.

Förderung | Qualifizierung von Promovendinnen und weiblichen Post-Doc

- Entwicklung und Umsetzung eines Mentoringprogramms für Promovendinnen und weibliche PostDoc ab 2024
- Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts für ein Qualifizierungsprogramm Professur

Es ist geplant, innerhalb des Mentoringprogramms Daten u.a. zur Sicherung der Qualität zu erheben (z.B. mehrfache Befragung der teilnehmenden Mentees und der Mentorinnen¹⁵, Entwicklung der Teilnahmezahlen am Mentoringprogramm bzw. den zugehörigen Netzwerktreffen).

Verbesserung der Gleichstellung in Berufungsverfahren

- Entwicklung und Umsetzung eines gendersensiblen Berufungsleitfadens
- Entwicklung und Umsetzung einer Recruiting-Strategie für Bewerberinnen in Berufungsverfahren bis 2025 Akteur:innen
- Steigerung des Professorinnenanteils bis 2030 auf 35%
- Steigerung des Frauenanteils von Bewerbungen auf Berufungsverfahren bis 2030 auf 45%

Von 2016 bis 2022 wurde der Professorinnenanteil in den MINT-Fachbereichen um 4,1% auf 25,8% gesteigert. Unter Berücksichtigung des immer stärker werdenden Konkurrenzkampfes um qualifiziertes Personal strebt die HSNR 2030 einen Professorinnenanteil in den MINT-Fachbereichen von 35% an.

Der Frauenanteil von Bewerbungen auf Berufungsverfahren zwischen 2020 und 2022 betrug 32%. Unter Berücksichtigung vorhandener Kaskadenmodelle insbesondere im MINT-Bereich und dem immer stärker werdenden Konkurrenzkampf um qualifiziertes Personal strebt die HSNR eine Erhöhung des Frauenanteils bei Bewerbungen innerhalb von Berufungsverfahren auf 45% an.

Förderung von Professorinnen

- Entwicklung und Umsetzung eines Mentoringprogramms für Professorinnen ab 2024
- Entwicklung und Umsetzung einer Regelung zur Entlastung von Professorinnen bei aktiver Selbstverwaltung, Gremienarbeit
- Inanspruchnahme der Regelung durch Professorinnen
- Wirksamkeit der Regelung
- Steigerung des Anteils von Professorinnen auf zentraler, dezentrale Leistungsebene und Gremien auf 40%

Die Art der Inanspruchnahme (Anzahl der Teilnehmerinnen) kann nach Entwicklung und Start des Mentoringprogramms datenmäßig erhoben und ausgewertet werden.

Die Maßnahme wirkt mittel- bis langfristig auf mehreren Ebenen (z.B. bezüglich Forschungs-, Veröffentlichungsaktivitäten). Aus diesem Grund sollen die Nutznießenden hinsichtlich der Wirksamkeit der Regelung befragt werden (Was hat die Maßnahme der Einzelnen genützt?).

Sollte die Maßnahme wie gewünscht wirken, wird bei den kommenden Gremienwahlen eine Steigerung des Frauenanteils im Senat, in den Fachbereichsleitungen und Fachbereichsräten auf 40% erwartet.

Verbesserung der Gleichstellung an der HSNR

- Entwicklung und Umsetzung eines Gleichstellungscontrollings ab 2024
- Entwicklung und Umsetzung eines Qualitätsmanagements der Gleichstellungsaktivitäten ab 2024
- Umsetzung geeigneter Maßnahmen im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes bzw. des On-Boarding-Programms
- Die Zulagenrichtlinie wurde überarbeitet
- Die Verteilung der Antragstellenden ist über einen Betrachtungszeitraum von fünf Jahren hinsichtlich des Geschlechts (annähernd) identisch

Die Wirksamkeit von Gleichstellungsaktivitäten wie z.B. die Inanspruchnahme und Bewertung der Angebote der Gleichstellungsbeauftragten oder das Vorhandensein von Angeboten mit Gleichstellungsbezug in Verantwortung weiterer Akteur:innen kann in diesem Zuge zahlenmäßig erfasst und bewertet werden.

Die Art der Inanspruchnahme (Anzahl der Personen) kann datenmäßig erhoben und ausgewertet werden. Da es sich um eine neue Maßnahme handelt, wird keine Zielzahl festgelegt.

Da die positive Beurteilung der Anträge auf Gewährung von Zulagen von deren Qualität abhängig ist, orientiert sich das quantitative Ziel der Maßnahme auf den Frauenanteil der Antragstellenden bezogen auf die Grundgesamtheit aller antragsberechtigten Professor:innen. Hierzu ist eine Auswertung der vorhandenen Daten auch im Sinne eines Gendercontrollings notwendig, um entsprechende Maßnahmen anzustoßen.

Kulturwandel

- Entwicklung und Umsetzung diversitäts- und antidiskriminierungssensible Kultur
- Entwicklung und Umsetzung eines Schutzkonzeptes
- Nutzung der Campuswoche
- Fortführung des Familienservice
- Auf- und Ausbau von Netzwerken für weibliche Hochschulmitglieder

Der Fortschritt des angestrebten Kulturwandels kann mithilfe von Befragungen gemessen werden.

Die Akzeptanz und Nutzung der Campuswoche kann über die Erhebung der Anzahl der Veranstaltungen, Formate und Teilnehmenden in den Fachbereichen erfolgen.

Nach Initiierung der Netzwerke kann deren Wirksamkeit über die Inanspruchnahme und Bewertung der Netzwerke durch die weiblichen Netzwerkmitglieder zahlenmäßig erfasst und bewertet werden.

Impressum

Herausgeber

Präsidium
Hochschule Niederrhein
Reinarzstr. 49
47805 Krefeld

Redaktion

Drin. Sandra Laumen
Jacqueline Kiefer

Stand: August 2023