*EvH RWL*

# GLEICHSTELLUNGSPLAN

*Laufzeit 2023 – 2026*

EVANGELISCHE HOCHSCHULE
RHEINLAND-WESTFALEN-LIPPE
Protestant University of Applied Sciences

# INHALT


| | |
|---|---|
| | 4/5 |
| **1 \| VORBEMERKUNG** | |
| **2 \| STANDORT: STRUKTURELLE BESONDERHEITEN** | **6/7** |
| **3 \| BESTANDSAUFNAHME** | **8** |
| 3.1. Statistiken der Beschäftigtengruppen und Gremien (Stand 01.12.2021) | **9** |
| 3.2. Analyse und Bewertung der Statistiken | **10** |
| 3.2.1. Wissenschaftliche Beschäftigte | **10** |
| 3.2.1.1.Professuren | **10** |
| 3.2.1.2. Wissenschaftliche Mitarbeitende und Lehrkräfte für besondere Aufgaben | **10** |
| 3.2.2. Personal in Verwaltung und Technik | **11** |
| 3.2.3. Gremien | **11** |
| 3.3. Zielgruppen und Ziele | **11** |
| **4 \| HANDLUNGSFELDER UND MASSNAHMEN 2023-2026** | **13** |
| 4.1. Handlungsfeld I: Lehre und Studium | **13** |
| 4.1.1. Maßnahmen | **13** |
| 4.2. Handlungsfeld II: Wissenschaft | **14** |
| 4.2.1. Maßnahmen | **14** |
| 4.3. Handlungsfeld III: Campuskultur | **14** |
| 4.3.1. Maßnahmen | **14** |
| 4.3.1.1. Organisationsentwicklung | **14** |
| 4.3.1.2. Personalentwicklung | **15** |
| 4.4. Handlungsfeld IV: Personal | **16** |
| 4.4.1. Maßnahmen | **16** |
| **5 \| INSTRUMENTE IN DER QUALITÄTSSICHERUNG** | **18** |
| 5.1. Governance-Strukturen | **19** |
| 5.1.1. Gremien | **19** |
| 5.1.2. Akteur_innen | **20** |
| 5.1.3. Instrumente | **21** |
| 5.2. Managementsystem | **21** |
| **6 \| AUSBLICK** | **22/23** |

# 1 VOR-BEMERKUNG

Dieses ist der erste Gleichstellungsplan der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe (EvH RWL) mit einer Laufzeit von vier Jahren. Als Pilot soll während seiner Laufzeit mit allen relevanten Akteur_innen in der Umsetzung erprobt werden, in welcher Weise und mit welcher Wirksamkeit er dazu geeignet ist, die besonderen Rahmenbedingungen in rechtlicher (Evang. Gleichstellungsgesetz/EvangGleichStG, Landesgleichstellungsgesetz/LGG, Hochschulgesetz/HG), organisatorischer (staatlich refinanziert, kirchliche Trägerschaft) und inhaltlicher Perspektive (Studiengangsprofile, Selbstverständnis) zu berücksichtigen, Gleichstellung an der EvH RWL für alle Beschäftigten zu erreichen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan gemäß EvangGleichStG und LGG ist für die Analyse und die weitere Entwicklung von Maßnahmen aktuell das Instrument, um allgemeine Gleichstellungsziele für die Laufzeit von 2023 bis 2026 festzulegen und diese in den relevanten Handlungsfeldern durch die Umsetzung von Maßnahmen zu erreichen. Für die EvH RWL ist er das Instrument in der Steuerung, um die Entwicklungen zu analysieren und weiterzuentwickeln.

Zielgruppe ist die Gruppe der Beschäftigten in allen Personalkategorien (ausgenommen studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte).

Die regelmäßige Erhebung der geschlechtsdifferenzierten Beschäftigtenzahlen in allen Statusgruppen ist geeignet, ein qualifiziertes „Gender-Monitoring“ aufzulegen. Dieses bildet die Grundlage, um bestehende Maßnahmen zu bewerten und neue Maßnahmen zu entwickeln. Der Gleichstellungsplan ist gemäß EvangGleichStG und LGG auf die Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtet (Geschlechterparität).

Das Kaskadenmodell gilt im gleichstellungspolitischen Diskurs i.d.R. als die relevante „Übergangsquotierung“ zur Erreichung von Geschlechterparität, da hierüber die angestrebten Frauenquoten in den unterschiedlichen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen festgelegt werden können. Im HG ist sie für die staatlichen Hochschulen gem. § 37a festgeschrieben. Demnach ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer wissenschaftlichen Karrierestufe aus dem Anteil der Frauen der darunterliegenden Karrierestufe. Hierüber soll eine angemessene Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen durch fachspezifische, flexible, realistische Ziele festgelegt werden, die die besonderen Rahmenbedingungen der EvH RWL berücksichtigen sollte. Generell ist zunächst für die EvH RWL zu prüfen, ob das „Kaskadenmodell“ vorgeschriebener Frauenquoten das geeignete Instrument ist. Hierbei soll der Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument die internen Aushandlungsprozesse entlang der relevanten rechtlichen Bedingungen begleiten.

Der EvH RWL ist bewusst, dass Daten, die das biologische Geschlecht erheben, nicht direkt übertragbar auf Gender und damit die sozial konstruierten Kategorien von Geschlecht sind. Auch wenn diese fehlende Differenzierung der Begriffe „Geschlecht“ und „Gender“ deshalb mit diesem Instrument fortgeschrieben wird, kann aus Datenschutzgründen und Erfassungsproblemen in der Datenerhebung dieses Dilemma (bisher) nicht aufgehoben werden.

Die EvH RWL ist sich ebenfalls darüber bewusst, dass ein Gender-Monitoring, das auf das Auszählen von „Köpfen“ beschränkt ist, die mehrdimensionalen Ebenen von Geschlechter(un)gerechtigkeit nicht abbilden kann. Diese intersektionale Perspektive soll bei der Entwicklung der Diversitätsstrategie angemessen berücksichtigt werden. Dabei wird durchaus wahrgenommen, dass Spannungen zwischen den Zielsetzungen der Gleichstellung von Frauen und einer diversitätssensiblen Antidiskriminierungspolitik auftreten können. Mit diesen Spannungen soll transparent und konstruktiv in einem wertschätzenden Diskurs miteinander umgegangen werden.

Zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen verpflichten sich alle relevanten Akteur_innen, insbesondere die Hochschulleitung und Führungskräfte (Dekan_innen und Dezernent_innen), regelmäßig die hier festgelegten Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und der damit verbundenen Zielerreichung zu prüfen und ggfs. anzupassen. Hierbei sind sie in besonderem Maße bereit, sich aktiv für die Erreichung der Gleichstellungsziele in ihren Verantwortungsbereichen einzusetzen und auf die Erreichung und Aufrechterhaltung der Gelingensbedingungen zu achten.

# 2 DER STANDORT: STRUKTURELLE BESONDERHEITEN

Die EvH RWL ist mit ca. 2.600 Studierenden die größte evangelische Hochschule in Deutschland. Sie wird von den evangelischen Landeskirchen in NRW (Evangelische Kirche im Rheinland, die Evangelische Kirche von Westfalen und die Lippische Landeskirche) getragen; sie ist staatlich anerkannt und überwiegend staatlich refinanziert.

Sie bildet vor allem Fachkräfte für die Sozialwirtschaft unabhängig von der konfessionellen Bindung der Träger aus. Sie ist offen für Studierende aller Konfessionen und Weltanschauungen. Die EvH RWL steht damit in vollem Umfang im öffentlichen Bildungsauftrag. Sie orientiert sich am christlichen Menschenbild, der Menschenwürde und den Menschenrechten. Entsprechend des evangelischen Bildungsverständnisses wird das Ziel einer ganzheitlichen Ausbildung verfolgt, das neben der Vermittlung von Fachwissen und Fachkompetenzen die Persönlichkeitsbildung ebenso wie die Vermittlung ethischer Reflexionskompetenz umfasst.

Der EvH RWL ist es wichtig, chancengerecht Bildung und ihre Rahmenbedingungen (Inklusion) für Studieninteressierte aus Familien ohne akademische Tradition (Bildungspioniere), mit Migrationshintergrund und mit Behinderung zu gewährleisten.

An der EvH RWL gibt es zwei Fachbereiche. Die Anzahl der dort unbefristet beschäftigten Professor_innen von derzeit 58,1 Vollzeitäquivalenten, verteilen sich zu 61% auf den Fachbereich I (Soziale Arbeit) und zu 39% auf den Fachbereich II (Heilpädagogik und Pflege). Die Besetzungsquote von Frauen beträgt über beide Bereiche zusammen 47%.

Die Drittmittelverteilungen werden während der Laufzeit des Gleichstellungsplans jährlich entsprechend ihrer Verteilungen auf die Fachbereiche stichtagsbezogen zum 01.12. erhoben.

Die Studierenden verteilen sich in einem Verhältnis von 75% auf den Fachbereich I und zu 25% auf den Fachbereich II. Im Sommersemester 2022 haben von 248 Absolvent_innen 56 männliche Studierende (22,6%) ihren Abschluss gemacht.

Die EvH RWL ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Sie ist eine überwiegend staatlich refinanzierte Hochschule in kirchlicher Trägerschaft (Evangelische Kirche von Westfalen, Evangelische Kirche im Rheinland und Lippische Landeskirche). Deshalb hat sie bei der Umsetzung ihres Auftrags sowohl die relevanten rechtlichen Bedingungen des Landes NRW insb. des HG sowie weitere Regelungen zu beachten, die getrennt im Kirchenvertrag festgelegt sind. So werden über den Kirchenvertrag die Grundstrukturen, Kompetenzen der Träger sowie die Rechte und Pflichten der akademischen Bereiche festgelegt. Die Grundordnung regelt die Umsetzung, die Struktur und die Instrumente der akademischen Selbstverwaltung. Abhängig davon sind die Gestaltungs- und Umsetzungsspielräume des Gleichstellungsplans zu sehen.

Die EvH RWL wurde 1971 im Rahmen der Fachhochschulgründungen der 1970er Jahre gegründet und hat die Professionalisierung und Akademisierung sozialer Professionen maßgeblich mitgeprägt. Die EvH RWL ist regional stark vernetzt und in nationalen Hochschulverbünden engagiert vertreten. Sie kooperiert zugleich mit zahlreichen ausländischen Hochschulen und Praxispartnern.

Die EvH RWL ist aufgrund ihres besonderen Status als evangelische Hochschule in Trägerschaft von drei Landeskirchen sowie der Anerkennung als Körperschaft des öffentlichen Rechts in besonderer Weise gebunden, die verschiedenen rechtlichen, strategischen und politischen Anforderungen von Kirchen, dem Land NRW, ihren Studierenden und den Beschäftigten gerecht zu werden. Hierzu hat sie neben den rechtlichen übergeordneten Gesetzen (GG, AGG, WissZvG, EntgTransG, HG, LGG, GleichStG) die kirchenrechtlichen Bedingungen sowie eigene Standards und Regularien zu berücksichtigen.

Der Gleichstellungsplan basiert auf dem EvangGleichStG, dem LGG sowie dem HG. Alle Gesetze beziehen sich auf die Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter. Um diese gesetzlichen Anforderungen umzusetzen, ist das „Kaskadenmodell“ gemäß § 37a HG zunächst durch das HG vorgegeben.

# 3 BESTAND-AUFNAHME

Zeitpunkt der Bestandsaufnahme ist der 01.12.2021 für die Beschäftigtendaten. Dieses Datum ist für statistische Meldungen der EvH RWL an IT.NRW (Statistisches Landesamt NRW) relevant. Zu diesem Stichtag sollen zukünftig für die jährliche Überprüfung die Beschäftigtendaten erhoben werden.

## 3.1. STATISTIKEN DER BESCHÄFTIGTENGRUPPEN UND GREMIEN *(Stichtag 01.12.2021)*

Wichtige Voraussetzung zur Bewertung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist die regelmäßige Erhebung der Beschäftigtenzahlen getrennt nach verschiedenen Statusgruppen (Gender-Monitoring), da sich hieraus die relevanten Handlungsfelder und -maßnahmen ableiten und priorisieren lassen. Gemäß § 37a HG wäre das Kaskadenmodell die relevante Methode, um spezifische „Quoten" auf der Grundlage der eigenen Daten festzulegen. Gemäß Evang-GleichG und LGG ist die Geschlechterparität zu erreichen (50% Frauen/50% Männer).

Für die EvH RWL ergeben sich mit dem Stichtag 01.12.2021 folgende Beschäftigtenzahlen:

| STATUSGRUPPE | GESAMT | 2021 w | 2021 m | ANMERKUNG |
|---|---|---|---|---|
| ***Studierende*** | | | | *Aufteilung nach FB ergänzen* |
| ***Absolventinnen (WiSe 2021/22)*** | 279 | 231 (83%) | 48 (17%) | *Aufteilung nach FB ergänzen* |
| ***Promotionen*** | 0 | 0 | 0 | *Promotionen nur in Kooperation mit Universitäten* |
| ***Wissenschaftliche Beschäftigte inkl. LfbA (VZÄ)*** | 37,8 | 29,04 (77%) | 8 (23%) | *Befristet und unbefristete WiMis inkl. Teilzeit* |
| *Davon über EG 11* | 37,8 | 29,04 (77%) | 8 (23%) | |
| ***Professuren (VZÄ)*** | 58,1 | 27,1 (47%) | 31 (53%) | *Abhängig von Stellenplan/ -struktur* |
| ***Verwaltung und zentrale Bereiche (VZÄ)*** | 59,5 | 38,4 (65%) | 21 (35%) | *Befristet und unbefristete Beschäftigte inkl. Teilzeit* |
| *Davon über EG 11* | 18 | 10 (55%) | 8 (44%) | |
| *Durchschnittliche Quote über alle Beschäftigtengruppen* | ***155,4*** | ***94,5 (61%)*** | ***60 (39%)*** | *Entscheidung, ob Kaskadenmodell relevant oder nicht* |

Bei der Gremienbesetzung ergibt sich folgendes Bild:

| GREMIUM/ORGAN | FRAUEN | MÄNNER |
|---|---|---|
| *Rektorat (gesamt 4)* | 3 (75 %) | 1 (25%) |
| *Senat (gesamt 17)* | 7 über alle Gruppen (41%) | 10 über alle Gruppen (59%) |
| *Dekan_innen (gesamt 2)* | 0 | 2 (100%) |
| *GESAMT (gesamt 23)* | 10 (43%) | 13 (57%) |

## 3.2. ANALYSE UND BEWERTUNG DER STATISTIKEN

Im Folgenden werden die Daten bewertet und Handlungsfelder priorisiert.

### *3.2.1. Wissenschaftliche Beschäftigte*

Zu den wissenschaftlichen Beschäftigten gehören hauptamtliche Professor_innen (ohne Honorarprofessuren und Lehrbeauftragte), die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Für die wissenschaftlichen Beschäftigten gilt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz als Sonderarbeitsrecht für die Wissenschaft (WissZvG). Es regelt die Qualifikations- und Vertragslaufzeiten des befristet beschäftigten Personals.

#### *3.2.1.1. Professuren*

Die deskriptiven Zahlen zeigen, dass die EvH RWL beim Anteil der Professorinnen kurz vor der Erreichung einer paritätischen Verteilung ist (47%).
Eine einfache Adaption des Kaskadenmodells ist nicht zielführend, da die Berufung von Professor_innen an Hochschulen über den Arbeitsmarkt außerhalb der Hochschulen i.d.R. erfolgt. Die Voraussetzungen neben der Promotion ist die berufliche arbeitsmarktbezogene Praxis mit mind. drei Jahren außerhalb der Hochschulen (vgl. § 36 HG). Zudem sind die strukturellen Voraussetzungen bei den Hochschulen aufgrund der geringen Ausstattung mit wissenschaftlichen Mittelbaustellen nicht gegeben bzw. sehr eingeschränkt vorhanden.
Die EvH RWL hat im Ländervergleich bei den Professuren trotz des zusätzlichen Kriteriums „Konfessionelle Zugehörigkeit“ bereits einen hohen Frauenanteil erreicht. Das Argument der Leaky Pipeline gilt für die EvH RWL nicht. Würde man den Glasdecken-Index der EvH RWL berechnen, läge dieser bei 1,07; d.h., dass Frauen fast gleichermaßen stark in den höchsten Positionen repräsentiert sind.
Hier besteht kein dringender Handlungsbedarf. Allerdings ist bei planmäßig und außerplanmäßig freiwerdenden Professuren insbesondere in Bezug auf bestimmte Fächergruppen vor den Berufungsverfahren die Besetzung mit einer Wissenschaftlerin verstärkt zu prüfen.

#### *3.2.1.2. Wissenschaftliche Mitarbeitende und Lehrkräfte für besondere Aufgaben*

Im Sinne des Kaskadenmodells sind in der Qualifizierungsstufe vor der Professur die Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten mit Promotion entsprechend einer Besetzung mit 10 Prozentpunkten mehr erforderlich, um weiterhin verlässlich genügend Wissenschaftlerinnen auf Professuren berufen zu können. Lehrende müssen eine konfessionelle Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche haben, um berufen werden zu können. Für alle anderen Beschäftigtengruppen gilt dieses Kriterium nicht.
Generell besteht hier Handlungsbedarf; allerdings sind die besonderen strukturellen Rahmenbedingungen an Hochschulen und Voraussetzungen zur Berufung von Professor_innen gemäß § 36 HG in Kombination zu beachten.

### *3.2.2. Personal in Verwaltung und Technik*

Zum Personal in Verwaltung und Technik gehört das hauptamtlich beschäftigte Personal, das in der Verwaltung und den zentralen Bereichen angesiedelt ist. Es unterstützt die Kernprozesse Studium, Lehre sowie die Forschungsaktivitäten. Es verwaltet und verantwortet die administrativen Prozesse im Bereich Personal und Finanzen, studentische und akademische Angelegenheiten, zentrale Infrastruktur, Bibliothek und die Hochschulentwicklung.
Die Verwaltung ist außerhalb des Kaskadenmodells zu sehen, da hier die Zugangswege zum Arbeitsfeld andere sind. So werden in vielen Bereichen der Hochschulverwaltung Abschlüsse der dualen Ausbildungen oder zunehmend qualifizierende B.A.-Abschlüsse formal als tarifliche Merkmale vorausgesetzt.
Gemessen an den vorliegenden Zahlen besteht für die Verwaltung der Bedarf, das Berufsfeld Hochschulverwaltung für Männer attraktiver zu gestalten, um die Anzahl von männlichen Verwaltungsmitarbeitenden zu erhöhen. Hierbei ist insbesondere darauf zu achten, dieses nicht nur für die technisch ausgerichteten Berufs- und Arbeitsbereiche zu tun. Die horizontale und vertikale Segregation im Hinblick auf die Entgelt-Gruppen sind zu beachten.

#### *3.2.2.3. Gremien*

Über alle Gremien zusammen sind Frauen nahezu paritätisch vertreten – einzige Ausnahme ist die Besetzung der Fachbereichsleitungen. Für die Fachbereichsleitungen ist zu prüfen, inwieweit Kandidatinnen grundsätzlich für diese Funktion zur Verfügung stehen, falls es sich nicht um eine „statistische Momentaufnahme“ handeln sollte.

## 3.3. ZIELGRUPPEN UND ZIELE

Gemessen an den absoluten Zahlen von Frauen in den verschiedenen Beschäftigtengruppen zusammen gibt es kein weibliches Geschlechtergerechtigkeitsproblem an der EvH RWL, denn der Anteil der weiblichen hauptamtlich Beschäftigten liegt bei 61 %. Selbst bei den Professuren ist nahezu eine geschlechtergerechte Verteilung der Professuren erreicht (Frauen 47%).

Deshalb sind nun während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans zunächst folgende Aufgaben vor dem Hintergrund der spezifischen Rahmenbedingungen umzusetzen:

- Optimierung der statistischen Erhebungen, um das Gender-Monitoring besser nutzen zu können, um
- Effekte der intersektionalen Benachteiligungen von Geschlechterzugehörigkeiten besser zu erfassen, damit
- auf dieser Grundlage weiterführende Maßnahmen für die Laufzeit des nächsten Gleichstellungsplans aufgelegt werden können.
  Dadurch wird die Repräsentanz von Frauen systematisch analysiert, die Bedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie – auch Pflege von Angehörigen – und Beruf verbessert, um die Gleichstellung der Ge schlechter zu fördern.

Leitfragen hierbei sollen sein:

- Was sind die Gleichstellungsziele der EvH RWL?
- Warum wurden sie bisher nicht erreicht?
- Was ist zu tun, damit sie erreicht werden können?

# 4 HANDLUNGS-FELDER UND MASSNAHMEN 2023–2026

Im Folgenden werden die relevanten Handlungsfelder für den Gleichstellungsplan in seiner Laufzeit von 2023-2026 dargestellt. Eine Konkretisierung und Priorisierung der einzelnen Maßnahmen erfolgt während der gesamten Laufzeit. Die Dokumentation dieser Maßnahmen soll in einem gesonderten Dokument erfolgen, so dass zukünftig entlang der Maßnahmenplanung die Zielsetzung des Gleichstellungsplans regelmäßig - einmal im Jahr - überprüft werden kann. Diese können in das Managementsystem in bereits bestehende Handlungsfelder eingebunden werden.

## 4.1. HANDLUNGSFELD I (HF I): LEHRE UND STUDIUM

### *4.1.1. Maßnahmen*

***Kontinuierliche Qualitätsüberprüfung und -sicherung:***
In der Lehre ist diese auf unterschiedlichen Ebenen des Managementsystems verankert. Die regelmäßigen Befragungen der Studierenden zur Lehrqualität, die hochschulinternen Gremien der Fachbereiche, die Kommission zur Qualitätsverbesserung sowie das Rektorat sind hier verantwortlich. Diese „institutionalisierte Struktur der Selbstreflexion“ dient der Kontinuität von Genderaspekten in der Lehre selbst und bei der Herstellung von chancengerechten Bildungserwerben.

***Männliche Unterrepräsentanz:***
Aufgrund der hohen Anteile weiblicher Studierender über alle Studiengänge, die eine männliche Unterrepräsentanz zur Folge haben, sieht die EvH RWL ggfs. bei den Studieninhalten, Methoden, Zugängen zum Studium und Übergängen in die verschiedenen Berufsfelder Handlungsbedarf. Dieses ist im Rahmen der Diversitätsstrategie verstärkt als Handlungsfeld zu berücksichtigen.

***Gender in der Lehre:***
Gender-Perspektiven in der Lehre und in den Studieninhalten sind für die spätere berufsfeldbezogene Arbeit für Absolvent_innen besonders relevant. Insofern sind bei der regelmäßigen Überprüfung der Lehrangebote diese Perspektiven mit einzubinden. Gender-Forschung ist bereits in vielen Studiengängen eine etablierte Perspektive. In den gestuften Studiengängen soll diese methodologische Reflexionsebene durchgehend eingebunden und durch weitere Kategorien, die an der EvH RWL aus der Diversitätsperspektive relevant sind, erweitert werden.

***Gender-Kompetenz der Lehrenden:***
Die Lehrenden sind für die Ausbildung der Studierenden die wichtigsten Bezugspersonen. Deshalb ist es besonders wichtig, dass in Personalauswahlverfahren diese Kompetenzen Bestandteil der Ausschreibungen und Interviewleitfäden bei den Auswahlverfahren werden. Diese Kompetenzen sind relevant, um Konzepte zur Geschlechtergerechtigkeit in den gestuften Studiengängen umzusetzen. Der gender- und diversitätssensible Umgang mit Studierenden und Mitarbeitenden an der EvH RWL sollte insbesondere von Personen mit Ausbildungs- und Leitungsfunktionen aktiv vorgelebt werden.

***B.A.-Übergänge zum Master:***
Nach aktuellem Kenntnisstand sind Studierende der EvH RWL überwiegend sogenannte „Studienpioniere“. Hierzu können Daten aus der Studierendenbefragung übernommen werden. Hierbei sind besonders geschlechtergerechte Zugänge zum Studium selbst zu organisieren. Das Leitbild, allen eine chancengerechte Bildung zu ermöglichen, bedeutet deshalb auch, auf die Übergänge zum Master zu achten und damit hierüber die Voraussetzungen für mögliche Promotionen zu schaffen.

## 4.2. HANDLUNGSFELD I (HF I): LEHRE UND STUDIUM

Die Förderung der Forschung und Entwicklungsvorhaben sollen gemäß § 53 der Grundordnung (2016) im Rahmen der Hochschulentwicklungsplanung erfolgen. Sie dient im Ergebnis des Erkenntnisgewinns und dem Theorie-Praxis-Transfer. Zudem werden hierüber die Kooperationen mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen gestärkt.

### *4.2.1. Maßnahmen*

***Institut für Forschungs- und Transferaktivitäten (IFT):***
Das IFT dient der Bündelung der Forschungsaktivitäten der EvH RWL. Hierüber werden Forschungsinitiativen der verschiedenen Fachbereiche koordiniert. Gender-Inhalte in der Lehre als Teil der methodischen Ausbildung der Studierenden sind neben der Förderung von Forschungsprojekten der Professor_innen zu beachten. Insbesondere die Erhöhung von Drittmitteln ist deshalb besonders anzustreben, um über Overheads und weitere Ressourcen die EvH RWL präsenter lassen zu werden.

***FAUST-Programm:***
Das Förderkonzept FAUST ist im Hochschulentwicklungsplan festgeschrieben. Es ist bei seiner konzeptionellen Weiterentwicklung darauf zu achten, dass über die Gewährung von Forschungsfreisemestern hinaus durch geschlechterspezifische Anreize die Forschung an der EvH RWL gestärkt wird (z.B. Finanzierung von Hilfskräften).

***Forschungsprofessur:***
Die Vergabe der Forschungsprofessur dient der besonderen Würdigung von Wissenschafler_innen an der EvH RWL. Sie ist insbesondere nicht mit einem Forschungsfreisemester gemäß § 40 HG zu verwechseln, da hier unabhängig von der EvH RWL-internen Regelung zur Vergabe eines Forschungsfreisemesters an Professor_innen die Freistellung in der Lehre erfolgen kann, um Forschungsanträge weiterzuführen und neue (internationale) Kooperationen aufzubauen und ggfs. zu pflegen, sofern sie im strategischen Interesse der EvH RWL sind.

## 4.3. HANDLUNGSFELD III: CAMPUSKULTUR

Die EvH RWL hat eine besondere Kultur des Austausches und des Miteinanders etabliert. Zudem wird sie ihrem eigenen Grundsatz einer umfassenden Bildung gerecht. Gleichwohl sind Maßnahmen zur Stabilisierung dieser Leitsätze erforderlich. Es zeigt sich, dass an der EvH RWL Problemlagen teils konträr zu gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen bestehen und deshalb strukturelle Benachteiligungen und Diskriminierungen nicht wahrgenommen werden. Die intersektionale Perspektive darf deshalb nicht an der EvH RWL vernachlässigt werden. Deshalb sind bspw. die Vereinbarkeit von Care-Arbeiten und Beruf, strukturelle Benachteiligungen im Hochschulbetrieb und Alltagsdiskriminierungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit besonders zu reflektieren und zu diskutieren. Zudem steht die EvH RWL in einer doppelten Verantwortung: Als Hochschule, die für Gleichstellung in den eigenen Strukturen zu sorgen hat, UND als Institution, die Studierende für Arbeitsfelder ausbildet, in denen Gleichstellung noch nicht erreicht ist.

### *4.3.1. Maßnahmen*

In diesem Handlungsfeld sind überwiegend qualitative Maßnahmen gebündelt, die eine gender- und diversitätssensible Diskussionskultur schaffen und das Bewusstsein für bestimmte Problemlagen fördern.  Die Bewertung ihrer Effekte, die für die Weiterführung von Maßnahmen herangezogen wird, erfolgt in diskursiven Formaten, die bereits im Managementsystem etabliert sind.

#### *4.3.1.1. Organisationsentwicklung*

***„Ereignismanagement“:***
Auf der Grundlage von Ereignissen (Lob, Verbesserungen, Fehler) sind sowohl die Kernprozesse Studium und Lehre als auch die Forschung in das Managementsystem eingebunden. Hierzu zählen insbesondere das umfassende System der Qualitätssicherung.

***Beschwerdemanagement***:
Im Rahmen des Managementsystems und durch spezifische Ansprechpartner_innen in der EvH RWL ist ein Beschwerdemanagementsystem auf verschiedenen Ebenen aufgrund der verschiedenen rechtlichen Vorgaben etabliert. Auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist ein Beschwerdemanagement für Beschäftigte etabliert. Demnach kann es angestoßen werden, sobald sich jemand aufgrund verschiedener Identitätskategorien wie z.B. der geschlechtlichen Zugehörigkeit, religiöser Zugehörigkeit, Alter oder Behinderung diskriminiert fühlt. Für die Studierenden gilt dieses Gesetz nicht, so dass im Rahmen des Diversitätskonzeptes aus Sicht der EvH RWL diese „Lücke“ kompensiert werden muss.

***Hochschulkommunikation:***
„Tue Gutes und rede drüber“ wird als Leitsatz in der Verbindung von Gleichstellungszielen in den verschiedenen Handlungsfeldern und bei verschiedenen Maßnahmen verstärkt, um sich als Arbeitgeberin und Hochschule im Wettbewerb mit anderen zu positionieren.

***Beratungsnetzwerk:***
Die Gleichstellungskommission, die Schwerbehindertenvertretung, die Mitarbeitervertretungen, die Ansprechpersonen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, die Hochschulseelsorge sowie der Betriebsärztliche Dienst sind wichtige Ansprechpersonen für die Beschäftigten. Ebenso gehören für die Studierenden die Studienberatung, das International Office, die Fachschaften und die AStA-Referate dazu. Diese Beratungsstruktur soll in ihrer Breite für alle Hochschulangehörigen gemeinsam mit der Hochschulkommunikation barrierefrei und gendergerecht medial zugänglich gemacht werden. Außerdem ist die Etablierung eines Beschwerdemechanismus zu allen Diskriminierungserfahrungen über die Diversitäts-Strategie vorgesehen.

#### *4.3.1.2. Personalentwicklung*

***Stellenbesetzungsverfahren:***
Sie sind die Stellschraube, um im Wettbewerb mit anderen Hochschulen und Arbeitgebern bestehen zu können. Deshalb soll einerseits der eigene Gleichstellungs- und Diversitätsanspruch bei Personalentscheidungen verstärkt berücksichtigt werden; gleichzeitig sind mit dem Instrument der Personalstrukturplanung geeignete Mitarbeitende (überwiegend in der Verwaltung) auf ihre Möglichkeiten, sich persönlich an der EvH RWL zu entwickeln, durch die Führungskräfte hinzuweisen. Dieses soll gender- und diversitätssensibel erfolgen.

***Fortbildungen:***
Der Fortbildungsbedarf der EvH RWL ergibt sich aus der strategischen Planung im Rahmen der Hochschulentwicklung, die interne und externe Rahmenbedingungen berücksichtigt. Ergänzt wird er durch das Ereignismanagement, sofern sich strukturelle Ursachen ergeben, die durch angemessene Fortbildungen von Beschäftigten vorbereitet und begleitet werden.

Dazu sollen die Auswahl- und Bewerbungsverfahren an der EvH RWL kontinuierlich überprüft werden, um ggfs. einen Gender- und/oder Diversitätsbias zu vermeiden. Hierzu werden zukünftig nicht berücksichtigte Bewerber_innen zu ihrer Perspektive auf das Auswahlgespräch befragt.

***„Mitarbeitendengespräche"/Erfolgsdialog:***
Die EvH RWL kann aufgrund ihrer Größe bislang nur in begrenztem Umfang persönliche Entwicklungen unterstützen. Gleichwohl sind oftmals die Rahmenbedingungen verschiedenster Tätigkeiten und Aufgabenbereiche durch das Miteinander im Arbeitsalltag geprägt. Es soll während der ersten Laufzeit geprüft werden, ob und in welchem Rhythmus Mitarbeitendengespräche – insbesondere mit befristet Beschäftigten und dem wissenschaftlichen Nachwuchs – regulär geführt werden sollen, bei denen Gleichstellungsaspekte konsequent berücksichtigt werden.

## 4.4. HANDLUNGSFELD IV: PERSONAL

Regelmäßige Erhebungen der deskriptiven Daten aller hauptamtlich Beschäftigten (ohne studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte) dienen der Analyse und Bewertung. Für die Laufzeit des Gleichstellungsplans sind Zielzahlen auf der Grundlage der aktuellen Beschäftigtenzahlen zu entwickeln. Hierbei sind planmäßige und außerplanmäßige Vakanzen zu berücksichtigen.

| STATUSGRUPPE | GESAMT | 2021 w | 2021 m | ANMERKUNG |
|---|---|---|---|---|
| ***Studierende*** | | | | |
| ***Absolventinnen (WiSe 2021/22)*** | 279 | 231 (83%) | 48 (17%) | |
| ***Promotionen*** | 0 | 0 | 0 | *Anzahl kooperative Promotionen* |
| ***Wissenschaftliche Beschäftigte inkl. LfbA (VZÄ)*** | 37,8 | 29,04 (77%) | 8 (23%) | *Befristet und unbefristete Wissenschaftliche Mitarbeitende* |
| ***Professuren (VZÄ)*** | 58,1 | 27,1 (47%) | 31 (53%) | *Abhängig von Stellenplan/-struktur* |

### *4.4.1. Maßnahmen*

Für die EvH RWL sind die Beschäftigten in allen Gruppen wichtig, um gemeinsam die Rahmenbedingungen für einen chancengerechten Bildungszugang und erfolgreiche Abschlüsse für die Studierenden zu gewährleisten. Um dieses gemeinsame Ziel erfolgreich umzusetzen, sind verschiedene Maßnahmen für verschiedene Beschäftigtengruppen relevant.

***Vereinbarkeit von Familie und Beruf:***
Gemäß Abschnitt III § 11 des EvangGleichStG und LGG sind kirchliche Einrichtungen dazu angehalten, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf umzusetzen. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung wie Anpassungen der Arbeitszeiten (Stundenreduzierung/Teilzeit, Beurlaubungen, sowie Maßnahmen zur Arbeitsorganisation wie ortsflexibles Arbeiten, Vertrauensarbeitszeit etc.). Diese Maßnahmen gelten für alle Beschäftigtengruppen und werden abhängig von den Aufgaben, Kundenkontakten sowie dem Standardisierungsgrad der Aufgaben bereits erfolgreich umgesetzt.

***Vergütungsgruppenstatistik:***
Gemäß des „Entgelttransparenzgesetzes" soll eine regelmäßige Vergütungsgruppenstatistik erstellt werden, auf deren Grundlage Optionen von Aufstiegen/Beförderungen gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Personalstrukturplanung entwickelt werden sollen.

***Besondere Leistungszulagen W-Besoldung:***
Zur Steigerung der Forschungsleistungen, Lehrengagement, Internationalisierung, Pflege und Aufbau neuer strategischer Kooperationen können Professor_innen besondere Leistungszulagen in der W-Besoldung beantragen. Diese sind in der eigenen Leistungszulagenordnung festgelegt. Diese können im Senat einmal jährlich stichtagsbezogen zum 01.12. vorgelegt werden.

# 5 INSTRUMENTE IN DER QUALITÄTS-SICHERUNG



Um prozessbezogene Integration von Gleichstellungszielen zu gewährleisten, muss eine institutionelle Struktur greifen, die in der Breite die Handlungsfelder und Maßnahmen bewertet.
Um die Gleichstellungsziele zu erreichen, sind interne und externe „Selbstbeobachtungsinstrumente“ erforderlich, die in regelmäßigen Abständen in einer personenungebundenen Struktur die Maßnahmen bewerten. Hier kann die EvH RWL bereits auf eine etablierte institutionalisierte Struktur zurückgreifen (z.B. Zielvereinbarung mit dem MKW, Hochschulentwicklungsplan). Gleichwohl sollen auch in der EvH RWL neue Beteiligungsformate während der Laufzeit des Gleichstellungsplans erprobt werden.
Entscheidend ist das Zusammenwirken aller relevanten Akteur_innen bei der Umsetzung der Maßnahmen. Die Maßnahmen und ihre Ziele sollen realistisch und nachvollziehbar gewählt werden und sind immer im Zusammenspiel aller internen und externen, rechtlichen und strategischen Spielräume zu bemessen.

## 5.1. GOVERNANCE-STRUKTUREN: GREMIEN, AKTEUR_INNEN, INSTRUMENTE

Zu den internen institutionalisierten Strukturen der Qualitätssicherung gehören insbesondere die Gleichstellungskommission und die Gleichstellungsbeauftragte gemäß der gesetzlich definierten Aufgaben (EvangGleichStG, LGG, HG), die Hochschulleitung, das Kuratorium, der Senat, die Fachbereichsräte sowie ihre nachgelagerten Gremien und Kommissionen. Die Mitarbeitervertretung und Schwerbehindertenvertretung gelten als Interessensvertretungen der Beschäftigten und haben bei ihrer Arbeit die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen zu beachten – insb. Mitarbeitervertretungsgesetz und SGB IX.

### *5.1.1. Gremien*

***Gleichstellungskommission:***
Die Gleichstellungskommission unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte(n) gemäß § 32 der GO, indem sie bei der Gestaltung des Gleichstellungsplans mitwirkt.

***Rektorat:***
Das Rektorat, die/der Rektor_in, der Senat und das Kuratorium sind laut Grundordnung Organe der EvH RWL. Das Rektorat leitet die Hochschule. Es besteht aus der/dem Rektor_in als Vorsitzend_er, den Prorektor_innen und der/dem Kanzler_in. Soweit nicht anders geregelt obliegt dem Rektorat die Verantwortung für folgende Aufgaben: Erarbeitung des Hochschulentwicklungsplans (HEP), dienstrechtliche Angelegenheiten der Prorektor_innen, Verteilung der Ressourcen auf Fachbereiche und zentrale Einrichtungen (Stellen, Finanzmittel). Es besteht zurzeit aus vier Mitgliedern.
Das Rektorat ist das Bindeglied zwischen der Hochschule und dem Kuratorium.

***Kuratorium:***
Dieses übernimmt im Wesentlichen Genehmigungen und Aufsichtsfunktionen. Bezogen auf den Gleichstellungsplan sind insb. das Berufungsrecht des Kuratoriums und das Monitoring durch die Gleichstellungsbeauftragte zu begleiten.

***Senat und erweiterter Senat:***
Der Senat ist das zentrale Selbstverwaltungsorgan der EvH RWL und hat gemäß der Grundordnung folgende Aufgaben, die für den Gleichstellungsplan relevant sind. Neben der Beschlussfassung über Grundsatzfragen des Lehr- und Studienbetriebs berät er über den vom Rektorat entwickelten Hochschulentwicklungsplan und beschließt Ordnungen und Satzungen, auf deren Grundlage das Rektorat, die Fachbereiche und die Berufungskommissionen arbeiten. Zudem beschließt er anschließend über die Besetzungsvorschläge zur Besetzung von Professuren, die anschließend vom Kuratorium berufen werden.

Der erweiterte Senat wählt die/den Rektor_in und die Prorektor_innen.

Entsprechend §11c HG sind die Organe und nachgelagerten Senatsausschüsse geschlechterparitätisch zu besetzen. Sollte dieses nicht möglich sein, sind die Gründe hierfür zu dokumentieren.

Schwerbehindertenvertretung. Die Gleichstellungsbeauftragte hat den Vorsitz der Gleichstellungskonferenz. Das Rektorat lädt ein. Die Einladung von Gästen ist themenabhängig immer möglich.

### *5.1.2. Akteur_innen*

***Gleichstellungsbeauftragte:***
Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen (gemäß der Grundordnung vom 14.06.2016/AB 2016/06). Sie kann hierzu auf ihre Hochschulleitung, Gremien und weitere Organisationseinheiten hinwirken, damit bei der Entwicklung, Fortschreibung und Weiterentwicklung insbesondere der wissenschaftlichen Arbeit und der Hochschulentwicklungsplanung gleichstellungsrelevante Aspekte berücksichtigt werden.

Um an der EvH RWL das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Handlungsfeldern umzusetzen, berät sie die Hochschule bei der Entwicklung und Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen.

Hierzu kann sie an den Sitzungen aller Gremien teilnehmen und ist wie ein Mitglied zu informieren und zu laden. In den Gremien hat sie kein Stimmrecht. Bei Stimmungs-/Meinungsbildern kann sie sich beteiligen. Gemäß der Grundordnung der Hochschule kann sie ein Sondervotum gemäß § 12 HG, § 19 LGG abgeben. Wenn sie Personalmaßnahmen für nicht vereinbar mit den Gleichstellungszielen hält, kann sie eine Stellungnahme abgeben, die durch die Hochschulleitung zu prüfen ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird seitens der Hochschule in alle Personalmaßnahmen wie Berufungs-, Einstellungsverfahren und Beförderungsverfahren einbezogen und um ihre Stellungnahme gebeten. Die Gleichstellungsbeauftragte wird gemäß der Wahlordnung der EvH RWL gewählt. Sie ist nicht weisungsgebunden und Interessenswidersprüche mit ihren Aufgaben sind auszuschließen.

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans, die Controlling- und Steuerungsverantwortung liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten. Sie erstellt auf Grundlage der geschlechtsdifferenzierten Daten den Plan und stellt ihre Analyse und Empfehlungen für die Fortschreibung sowie ihren jährlichen Bericht zur bisherigen Umsetzung des Gleichstellungsplans in Absprache mit den Leitungen der jeweiligen Organisationseinheiten zunächst in der Gleichstellungskonferenz und dann im Senat vor.

***Gleichstellungskonferenz:***
Zeitgleich mit der Laufzeit des ersten Gleichstellungsplans will die EvH RWL ein neues „Beteiligungsformat“ einführen, um den Gleichstellungsplan kontinuierlich über die Laufzeit zu begleiten. Die sog. Gleichstellungskonferenz trifft sich einmal im Jahr, um die Gleichstellungsziele festzulegen, über den Stand der Umsetzung zu reflektieren und bisherige und neue Maßnahmen zu bewerten und ggfs. (weiterzu)entwickeln. Sie setzt sich zusammen aus den Dekan_innen, Prodekan_innen, dem Rektorat, den Dezernent_innen, der Gleichstellungskommission, sowie Vertreter_innen der MAV (Verwaltung und Wissenschaft) sowie der

### *5.1.3. Instrumente*

***Hochschulentwicklungsplan:***
Dieser dient der Festlegung der strategischen Ausrichtung der EvH RWL für den Zeitraum bis 2022. Er legt die Ziele, die erforderlichen Maßnahmen und die dafür benötigten Ressourcen der Hochschule fest, um die interne Maßnahmenplanung und -umsetzung festzulegen. Er wird in einer Zielvereinbarung mit dem Ministerium (MKW) festgelegt.

***Berufungsordnung:***
Die Berufungsordnung legt neben den (kirchen)rechtlichen Voraussetzungen die eigenen Standards für die Berufungsverfahren an der EvH RWL fest. Sie ist ein fester Baustein in der Qualitätssicherung zur Besetzung der Professuren.

## 5.2. MANAGEMENTSYSTEM

Die EvH RWL sichert die Qualität in der Umsetzung ihrer Aufgaben in Lehre und Forschung in einem umfassenden Managementsystem. Deshalb ist es für die EvH RWL selbstverständlich, dass Gleichstellung Bestandteil des strategischen Managements als Querschnittsthema in der Hochschule durch gezielte Maßnahmen umgesetzt wird. Um die Qualitätssicherung zu gewährleisten, wird sie darauf achten, dass zukünftig ihre Instrumente wie Dialog- und Entscheidungsforen die Evaluationen der Maßnahmen am Hochschulentwicklungsplan als dem übergeordneten strategischen Instrument ausgerichtet werden.

# 6 AUSBLICK

Die EvH RWL strebt an, in den nächsten vier Jahren den vorgelegten Gleichstellungsplan zu nutzen, um die Ziele festzulegen und ihre erforderlichen Maßnahmen umzusetzen, um schnellstmöglich das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.

Bochum, 15.11.2022

***INTERNE UNTERLAGEN/QUELLEN***
Statistik Beschäftigtenzahlen Stand 01.12.2021
Stellungnahme zur Akkreditierung der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe, Bochum
Grundordnung vom 31.10.2003 (Amtl. Bek. 2003/Nr.7)
Wahlordnung der Gleichstellungsbeauftragten
Hochschulentwicklungsplan
Internationalisierungsstrategie
Diversitätsstrategie
Absolventenzahlen

STICHTAG 01.12. eines Jahres

***Impressum***

***Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe (EvH RWL)***

Rektorin Prof. Dr. Dr. Sigrid Graumann
Immanuel-Kant-Str. 18–20
44803 Bochum

Tel.: 0234 36901-130
Fax: 0234 36901-111

www.evh-bochum.de
E-Mail: rektorat@evh-bochum.de

Die Evangelische Hochschule ist eine Einrichtung der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche.
Sie wird vertreten durch die Rektorin, Prof. Dr. Dr. Sigrid Graumann.

***Konzeption und Gestaltung***
Steffi-Charlotte Christmann
(Grafik & Design-Studio,
steffi.christmann@web.de)

***Redaktion***
Nina Miriam Zebeljan
Julia Gottschick

***Erscheinungsdatum***
März 2023