

GLEICHSTELLUNGSPLAN

Hochschule Hamm-Lippstadt

Inhalt

1	Einleitung.....	3
2	Strukturanalyse	5
2.1	Studierende	5
2.2	Beschäftigte	7
2.2.1	Statusgruppen	7
2.2.2	Besoldungs-/Entgeltgruppen.....	10
2.2.3	Führungskräfte	11
2.2.4	Personalentwicklung.....	13
2.2.5	Teil- und Vollzeitbeschäftigung.....	13
2.2.6	Elternzeit.....	15
2.3	Akademische Selbstverwaltung.....	16
2.4	Zusammenfassung	16
3	Trendanalyse	18
3.1	Hochschulpolitische und gesellschaftliche Trends.....	18
3.2	Strukturelle Trends der HSHL	21
3.3	Zusammenfassung	23
4	SWOT-Analyse.....	24
4.1	Stärken.....	24
4.2	Schwächen.....	24
4.3	Chancen	24
4.4	Bedrohungen	25
5	Kernziele und Maßnahmen	26
5.1	Handlungsfeld 1: Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen.....	26
5.2	Handlungsfeld 2: Familiengerechte Hochschule verstetigen und weiterentwickeln	27
5.3	Handlungsfeld 3: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der Hochschule	27
5.4	Handlungsfeld 4: MINT-Frauenförderung in Lehre & Forschung	29
5.5	Handlungsfeld 5: Prävention von und Umgang mit Geschlechterdiskriminierung	29
	Anhang A: Gleichstellungskonzept Umstrukturierung.....	31
	Anhang B: Gleichstellungsplan Verwaltung.....	34
	Anhang C: Begriffsglossar.....	38

1 Einleitung

„Ein Gleichstellungsplan ist weit mehr als nur eine formelle Verpflichtung. Er ist eine Chance, sich für eine chancengerechte Gesellschaft zu engagieren und dabei die Attraktivität und das Profil der Hochschule Hamm-Lippstadt maßgeblich zu schärfen.“ - Prof. Dr.-Ing Kira Kastell, Präsidentin der Hochschule Hamm-Lippstadt

In Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter sind im Jahr 2025 deutliche Erfolge sichtbar. Die HSHL wird von einer Präsidentin und einer Kanzlerin geleitet, Unternehmen in Hamm werden für ihre Familienfreundlichkeit ausgezeichnet und viele Frauen fühlen sich frei in ihrer beruflichen Entwicklung. Jedoch sind strukturelle Ungleichheiten, die Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligen, trotz einer steigenden Frauenrepräsentanz noch nicht überwunden. Frauen liegen mit ihren Erwerbsbiografien weiterhin deutlich hinter denen von Männern zurück. Sie stemmen einen Großteil der *Care Arbeit*¹ und studieren seltener Berufe der Ingenieurwissenschaften oder der Informatik, die hohe Gehälter versprechen. Hinzu kommen strukturelle Teilhabehemmnisse für *trans und nicht-binäre Personen*, steigende Fälle von Diskriminierung und Gewalt gegen diese Personen sowie ein fehlendes Vertrauen in die zukünftige Akzeptanz geschlechtlicher Vielfalt.

Der vorgelegte Gleichstellungsplan zielt darauf ab, diesen Herausforderungen auf Ebene der HSHL effektiv zu begegnen und den gesetzlichen Vorgaben des *Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG)* nachzukommen. Unterrepräsentanz von Frauen und Diskriminierung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt sollen durch zielgerichtete Maßnahmen an der HSHL weiter abgebaut werden. Die chancengerechte Ausgestaltung der Arbeits-, Lehr- und Lernbedingungen an der HSHL, eine paritätische Besetzung in Gremien sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind das Ziel. Weiterhin hat die HSHL als staatliche Bildungsinstitution auch immer eine gesellschaftliche Vorreiterfunktion. **Sie hat sich deswegen in ihrem Leitbild zum Ziel gesetzt, eine Kultur der Toleranz, Chancengleichheit und Vielfalt zu fördern.**

Um diesen Zielen gerecht zu werden, ist eine sorgfältige Betrachtung notwendig. Rollenbilder, die Frauen in die unbezahlte Care-Arbeit statt in die Karriereentwicklung bringen, sind nur schwer zu überwinden. Strukturelle Einflussfaktoren, wie z. B. die Bereitstellung einer umfassenden, gut ausgestatteten Kinderbetreuung sind teuer und politisch gesteuert. Darüber hinaus lässt sich nicht erst seit Beginn der Corona-Pandemie eine stetige *Retraditionalisierung* stereotyper Geschlechterrollen sowie ein zunehmender Einfluss antifeministischer und rechtspopulistischer Strömungen beobachten, die Diskriminierung von und Gewalt gegen Frauen und queere Personen anheizen. Der Gleichstellungsplan soll deswegen auch dazu dienen, über die reine Vermeidung von Diskriminierung hinaus zu agieren und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe über alle Bereiche der Hochschule hinweg zu verankern und sich als fortschrittliche und sozial verantwortliche Institution zu positionieren. Dies kann besonders in den Bereichen, in denen Wettbewerb um die besten Köpfe herrscht, ein entscheidender Faktor sein. Die aktive Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen ist eine Chance, die Sichtbarkeit der HSHL zu erhöhen und ihr Profil zu schärfen. Sie signalisiert nach außen, dass ein Arbeits- und Studenumfeld geboten wird, in dem Vielfalt geschätzt und Chancengleichheit ernst genommen wird. Dies kann für angehende Studierende, Wissenschaftler*innen und Mitarbeiter*innen ein entscheidendes Kriterium bei der Wahl ihres Arbeits- oder Studienplatzes sein.

¹ Kursiv geschriebene Wörter werden im Glossar (Anhang C) erläutert.

Der vorliegende Gleichstellungsplan stellt sich den Herausforderungen einer chancengerechten Hochschule für alle Geschlechter auf analytischer und operativer Ebene. Er dient einerseits einer umfassenden Analyse der aktuellen Gleichstellungssituation an der HSHL (s. Kapitel 2 Strukturanalyse) und der rahmengebenden Trends (Kapitel 3 Trendanalyse) und ist andererseits ein Maßnahmenkatalog für die weitere Gleichstellungsarbeit in den kommenden vier Jahren (s. Kapitel 4 Handlungsfelder). Er besteht aus einem Rahmenplan, einem Konzept für die anstehende Umstrukturierung der Departments der HSHL sowie einem Teilplan der Verwaltungsdezernate für die Jahre 2025-2029. **Der vorgelegte Gleichstellungsplan soll sowohl durch die partizipative Erstellung wie auch durch die breit aufgestellten Maßnahmen als strategisches Personal- und Organisationsentwicklungsinstrument dienen und Anwendung finden.**

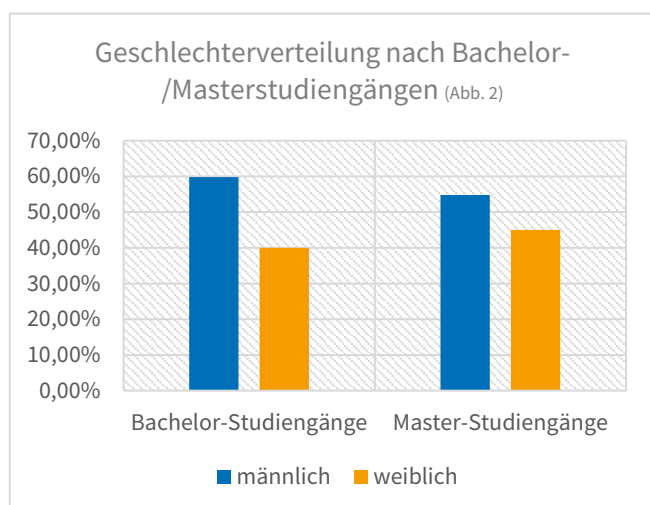
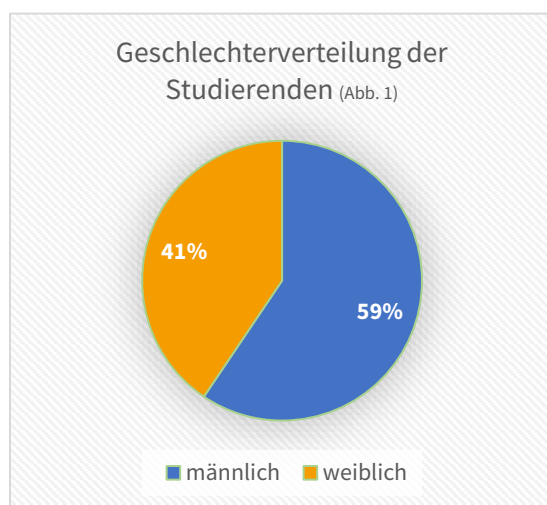
2 Strukturanalyse

Die im Folgenden vorgenommene Strukturanalyse der HSHL umfasst eine Bestandsaufnahme der Geschlechterverteilung bei den Studierenden, den Beschäftigten der Hochschule sowie der akademischen Selbstverwaltung. Da die Angaben der Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ zu gering sind, um sie datenschutzkonform statistisch widerzuspiegeln, zeigen die vorliegenden Daten das Geschlechterverhältnis zwischen Frauen und Männern auf. Aktuell liegt der Anteil von Studierenden mit dem Eintrag „divers“ bei unter einem Prozent, während es unter den Beschäftigten keine Personen mit diesem Eintrag gibt. Unabhängig von der Angabe des Geschlechtseintrags wird geschlechtliche Vielfalt in der Gleichstellungsarbeit der HSHL anerkannt und in allen gleichstellungsfördernden Maßnahmen berücksichtigt.

2.1 Studierende

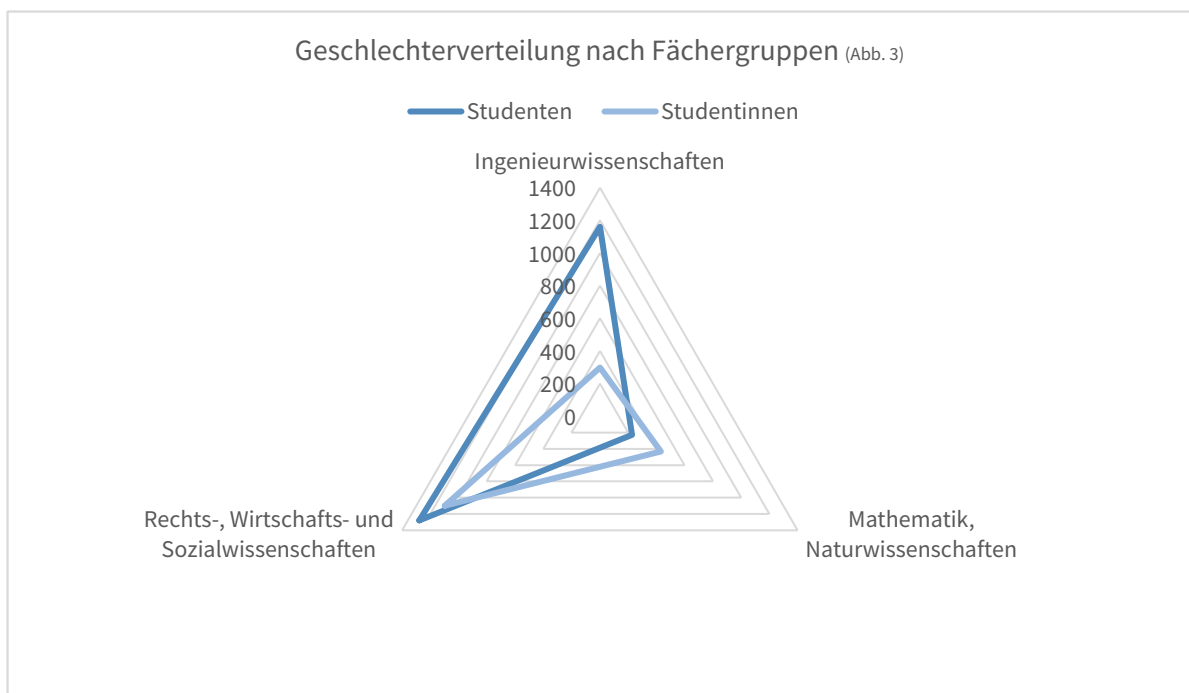
Zum Stichtag 31.12.2024 waren an der HSHL insgesamt 4.498 Studierende eingeschrieben. Dabei liegt der Frauenanteil mit rund 41 % (vgl. Abbildung 1) nahe an dem NRW-weiten Durchschnitt von weiblichen Studienanfängerinnen an Fachhochschulen (42,6 %²). In den Masterstudiengängen liegt der Frauenanteil mit 45 % über dem der Bachelorstudiengänge mit 40 %. Ein Vergleich der Studierendenzahlen mit dem Jahr 2020 (Stichtag letzter Gleichstellungsplan, 39,8 %) zeigt, dass der Anteil an Studentinnen seitdem leicht gestiegen ist. Bei einer Gesamtbetrachtung lässt sich feststellen, dass sich die HSHL auf einem vergleichbaren Niveau anderer Hochschulen bewegt. Positiv lässt sich die verstärkte Repräsentanz von Frauen auf dem höheren Studienniveau (Master) anführen.

Die Betrachtung der Geschlechterverteilung nach Studiengängen (vgl. Abbildung 4 und 5) zeigt allerdings auch eine deutliche Varianz des Frauenanteils je nach Studiengang. Die Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften weisen einen hohen Frauenanteil auf, während Studentinnen in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften sowie Mathematik und Naturwissenschaften deutlich unterrepräsentiert sind (vgl. Abbildung 3). Vor allem der hohe Frauenanteil im Studiengang Interkulturelle Wirtschaftspsychologie (IWP), der zudem auch mit Abstand den größten Studiengang darstellt, erhöht den Anteil an weiblichen Studierenden an der HSHL erheblich. In ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen wie Energietechnik und Ressourcenoptimierung (ETR),

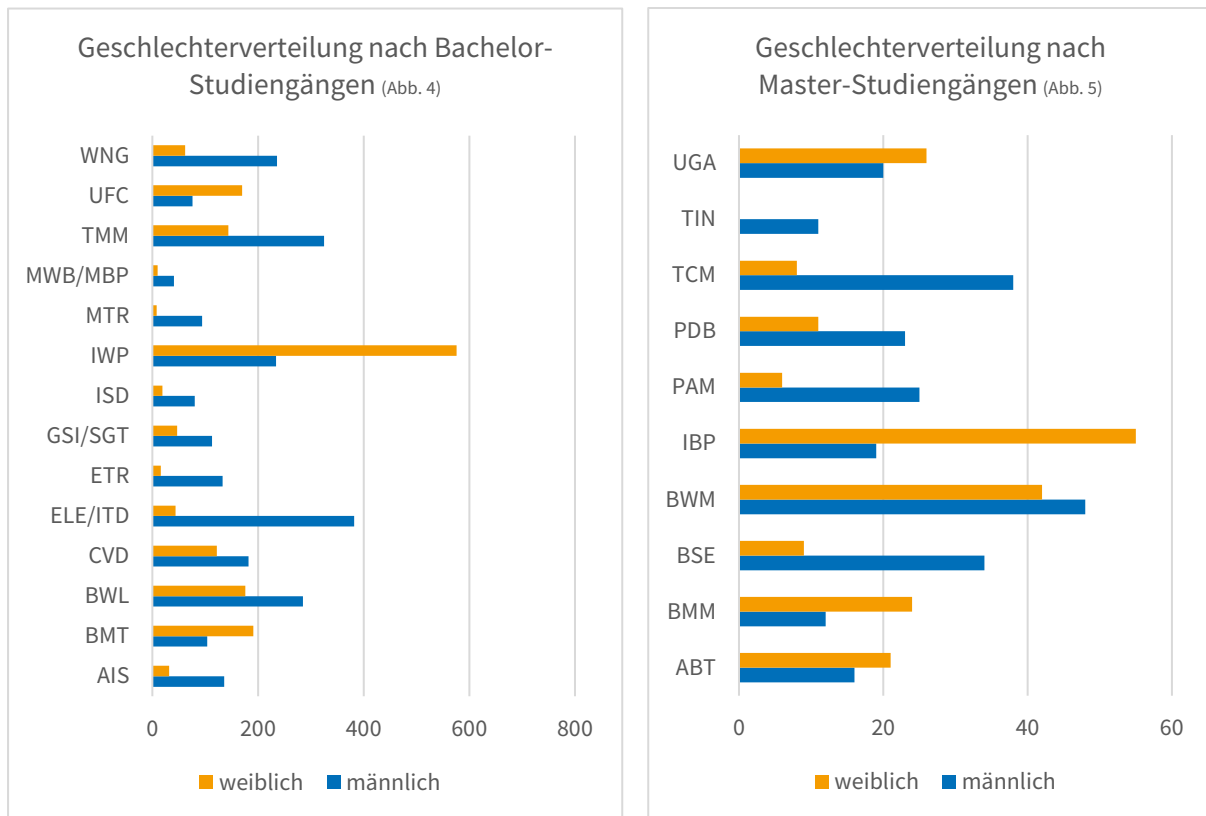


² <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/start>

Mechatronik (MTR) oder Wirtschaftsingenieurwesen (WNG) sind Frauen stark unterrepräsentiert. Die in der Einleitung adressierte Herausforderung der Berufsorientierung von Frauen weg von ingenieurwissenschaftlichen- und mathematischen Berufen, einhergehend mit finanziellen Nachteilen für Erwerbseinkommensbiografien, spiegelt sich also auch in den Studierendenzahlen der HSHL wider. Gerade für Hochschulen, die an der Schnittstelle von Schule und Beruf agieren, entsteht hier ein Handlungsfeld, das vor dem Hintergrund einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung adressiert werden sollte. Neben der Betrachtung von Lehre und Fachkultur als Handlungsfeld und einer aktiven Akquise von Studentinnen (z.B. im Rahmen der Schularbeit oder dem Girls' Day) müssen Hochschulen immer auch den gesellschaftlichen Diskurs mittragen, warum Frauen diese Studiengänge nicht ergreifen und wie man Mädchen mehr für Technik begeistern kann (s. Handlungsfeld 4).



Um eventuelle benachteiligende oder diskriminierende Strukturen zu hinterfragen, wurden für diesen Gleichstellungsplan auch die Zahlen von Frauenanteilen in den Studiengängen mit den Quoten von Studienabbruch sowie Abschlusszahlen verglichen. Hier konnten keine Auffälligkeiten entdeckt werden. So ist das Verhältnis von Studienanfängerinnen in den einzelnen Studiengängen im Vergleich zu den Abschluss- und Abbruchquoten ausgeglichen. Festhalten lässt sich somit, dass es keinen Studiengang mit besonders hohen Abbruchquoten speziell bei den Frauen gibt. Auch die sinkenden Studierendenzahlen in den letzten Jahren hatten keinen Einfluss auf die Frauenquote. Der Frauenanteil unter den Studierenden ist konstant geblieben, während die Studierendenzahlen insgesamt gesunken sind.



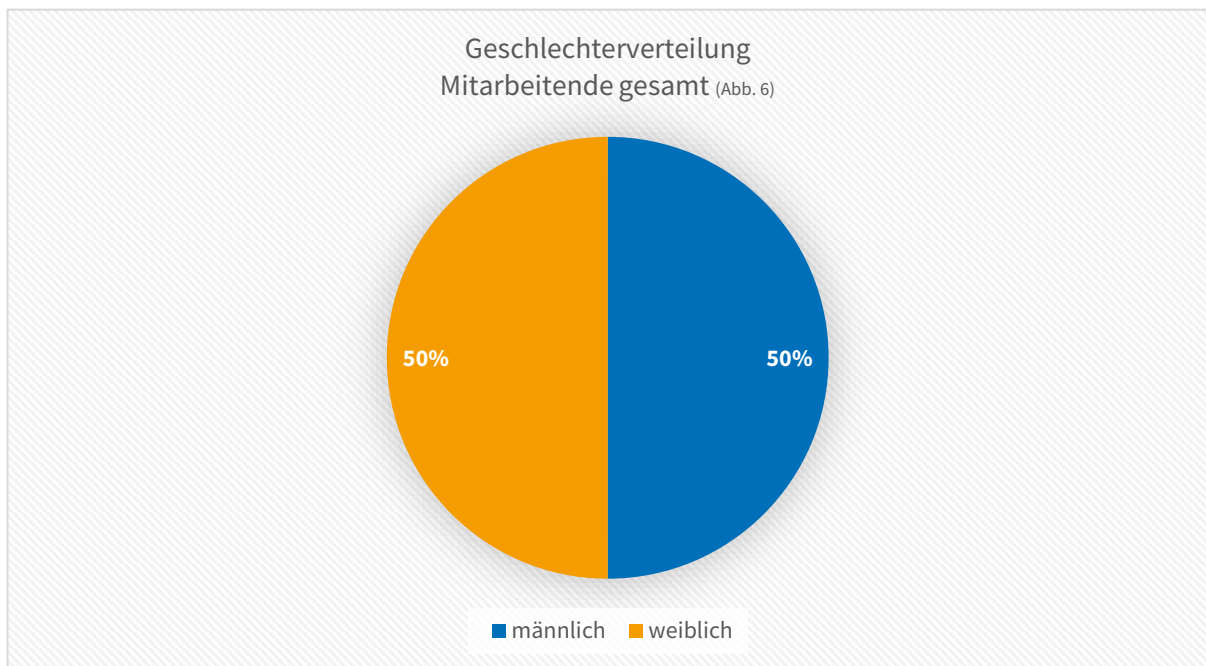
2.2 Beschäftigte

Für die Beschäftigten der HSHL wird die strukturelle Geschlechterverteilung aller Statusgruppen, der Besoldungs- und Entgeltgruppen, der Führungskräfte, bei der Personalentwicklung und im Hinblick auf Arbeits- und Auszeiten analysiert.

2.2.1 Statusgruppen

Zum Stichtag 31.12.2024 waren insgesamt 488 Personen beschäftigt. Die Verteilung zwischen Frauen und Männern liegt dabei bei genau 50 % (vgl. Abbildung 6). Im wissenschaftlichen Bereich liegt der Frauenanteil bei den Professor*innen (insgesamt 108) bei 30,6 % Frauen und ist somit im Vergleich zu den Werten aus 2020 nur marginal (um 0,6 %) gestiegen. Im NRW-Vergleich liegt die HSHL damit trotzdem noch über dem NRW-Durchschnitt an Fachhochschulen (26,8 %³).

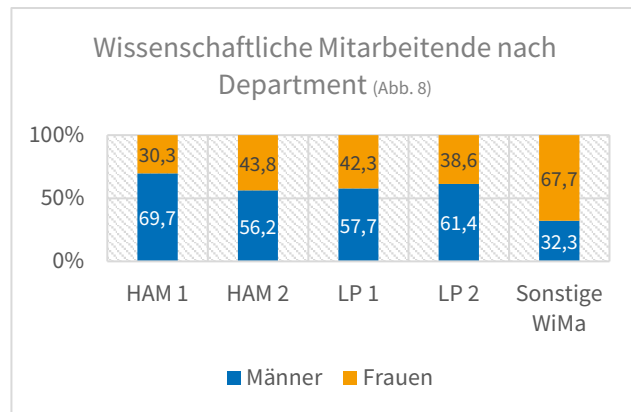
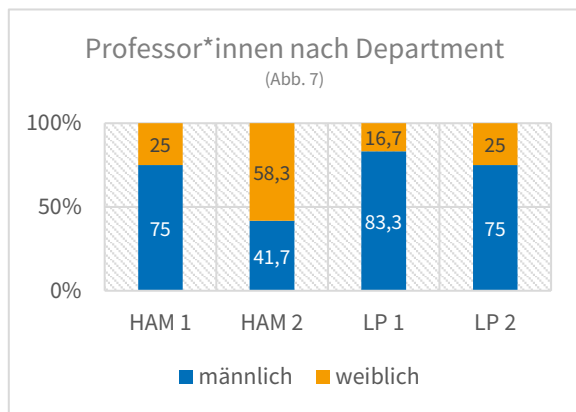
³ <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/start>



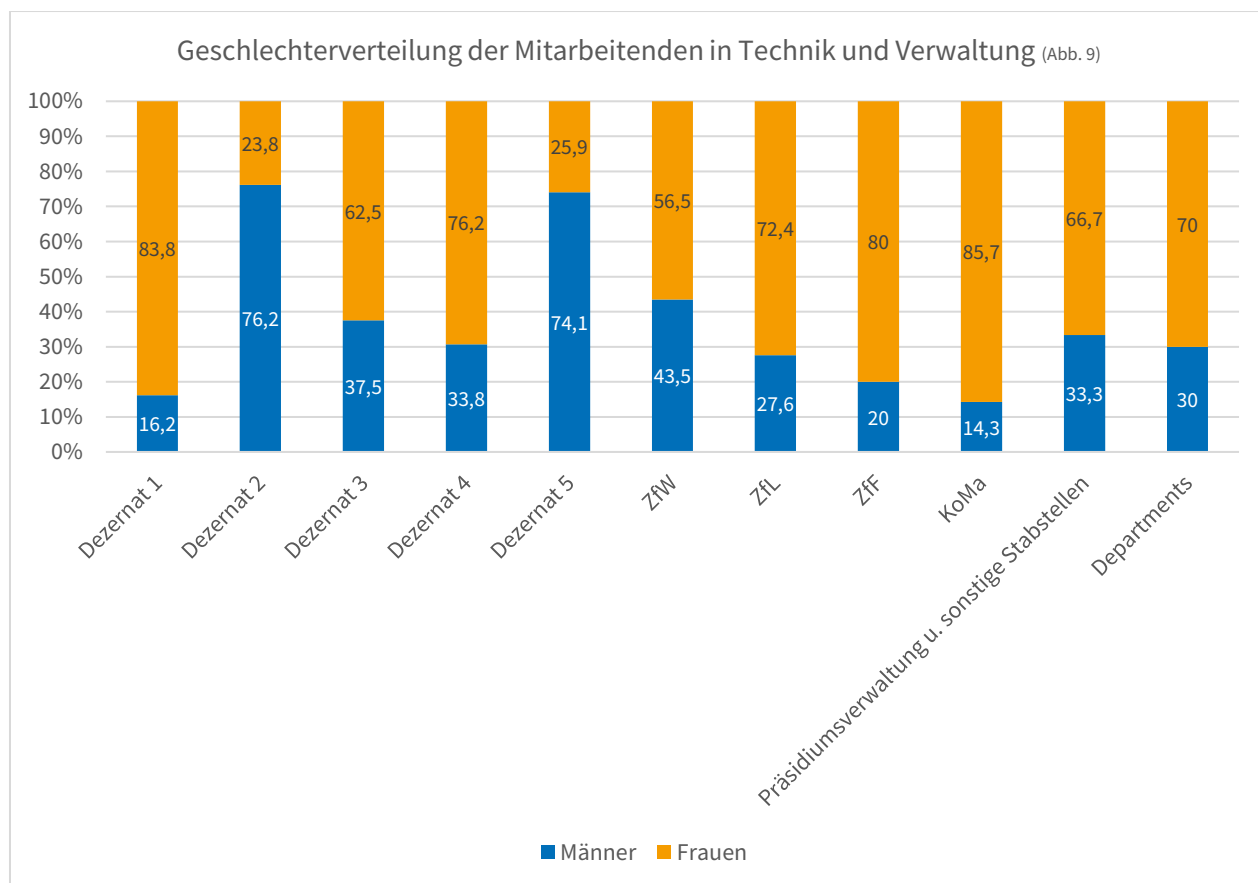
Bei einer Betrachtung der einzelnen Departments fällt auf, dass sich der Frauenanteil unter den Professor*innen gehalten bzw. marginal erhöht hat. Ähnlich wie bei den Studierendenzahlen erhöht auch hier ein Department (HAM2) den Schnitt deutlich. Jedoch führt eine ausgewogene Geschlechterverteilung oder sogar eine Überrepräsentanz von Frauen nicht zu einem Ausgleich in der Gesamtbetrachtung⁴. Vielmehr müssen Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung spezifisch und zielgerichtet in dem Bereich umgesetzt werden, in dem die Unterrepräsentanz besteht. Die Anzahl der Professorinnen im *MINT*-Bereich ist daher deutlich zu erhöhen (s. Handlungsfeld 1). Dies zeigt sich bspw. auch darin, dass das Department mit dem geringsten Frauenanteil aktuell auch den höchsten Anteil an ingenieur- und technikwissenschaftlichen Studiengängen innehat (s. Handlungsfeld 4).

Differenzierter sind die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu betrachten. Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (insgesamt 166) liegt bei 44 %. Hierbei kann zwischen den wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Departments und den sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der HSHL unterschieden werden. Wissenschaftliche Mitarbeitende, die nicht den Departments zugeordnet sind, gehören dem Zentrum für Wissensmanagement (ZfW), der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung sowie den Stabsstellen des Präsidiums und den dort verorteten Projekten an. Während der Frauenanteil in den Departments bei durchschnittlich 38,5 % liegt, weist der restliche Teil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden einen Frauenanteil von 67,7 % auf. In den Departments zeigen sich unterschiedliche Frauenanteile unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (vgl. Abbildung 8). Zwar sind diese i.d.R. höher als die Frauenanteile unter den Professor*innen (vgl. Abbildung 7), jedoch sind sie in allen Departments im Vergleich zu den Werten vom 31.12.2020 durchweg gesunken. Auch solchen Dynamiken gilt es mit einer umfassenden Gleichstellungsarbeit zu begegnen. Eine paritätische Frauenquote hält sich nicht automatisch. Auch eine Erhaltung von paritätischen Verhältnissen u.a. durch ein regelmäßiges Monitoring ist Teil der gleichstellungsfördernden Maßnahmen (Handlungsfeld 1).

⁴ § 5 Abs. 1 S. 4 LGG



Der Frauenanteil unter den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (insgesamt 214) beträgt 64,5 % und ist damit nahezu unverändert im Vergleich zu 2020 (+ 0,2 Prozentpunkte). Die Verteilung auf die Dezerenate, zentralen Einrichtungen und Stabstellen ergibt ein differenzierteres Bild. Zwei Dezerenate – Dezeranat 2, Beschaffung und Gebäudemanagement, sowie Dezeranat 5, Digitale Transformation und IT-Infrastruktur, weisen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen auf (jeweils unter einem Drittel, vgl. Abbildung 9). Hierbei ist positiv zu vermerken, dass der Frauenanteil seit 2020 um 2 Prozentpunkte gestiegen ist. Das Dezeranat 5 bestand 2020 noch nicht. Beide Dezerenate setzen sich aus Fachlichkeiten zusammen, die traditionell einen niedrigen Frauenanteil aufweisen. In den Departments sind Mitarbeitende in Technik und Verwaltung in den Sekretariaten, den Werkstätten und als Assistenzen der Heads of Department beschäftigt. Aus den hier aufgeführten Zahlen ergibt sich, dass insbesondere die Dezerenate 2 und 5 Maßnahmen zur Steigerung ihres Frauenanteils erarbeiten sollten (vgl. Handlungsfeld 1 und Anhang B), während sich die anderen Bereiche auf den Erhalt der paritätischen Verhältnisse konzentrieren sollten.

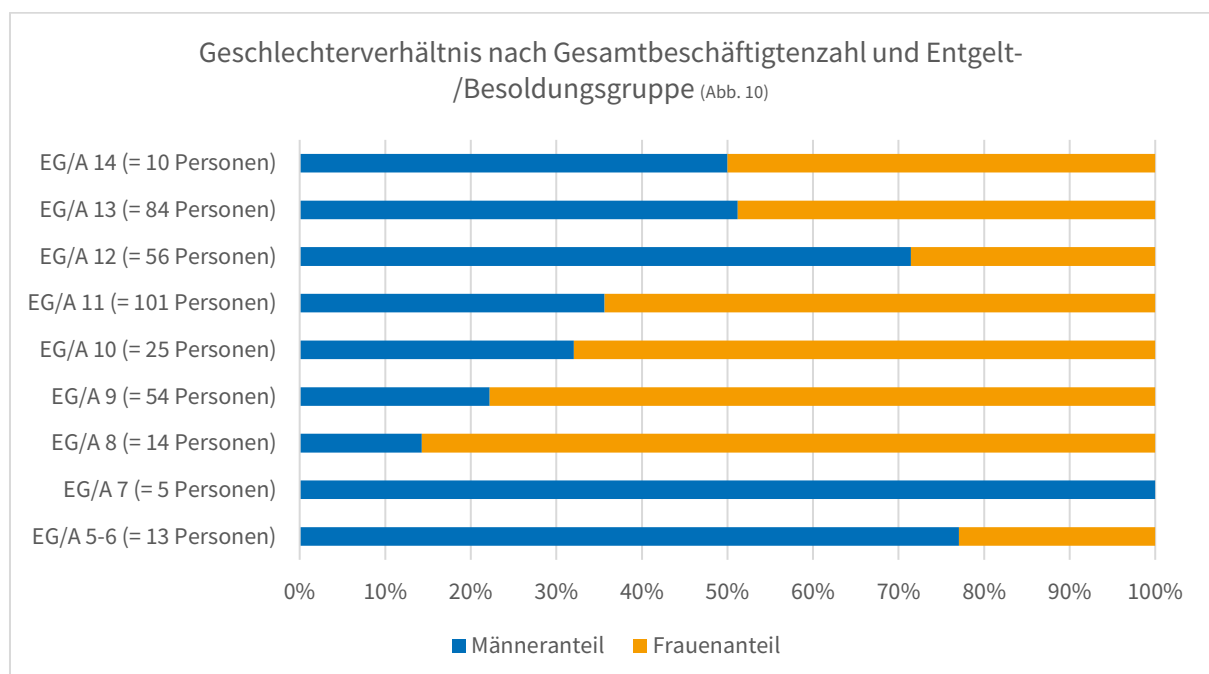


2.2.2 Besoldungs-/Entgeltgruppen

Auch mit Blick auf die Entgeltgruppen zeigt sich auf den ersten Blick zunächst ein ausgeglichenes Bild (vgl. Abbildung 10). Im mittleren Dienst (EG/A 5, 6, 7, 8 und 9a) ist der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2021 um 3 % gestiegen, im gehobenen Dienst (EG/A 9b, 10, 11, 12) hingegen nahezu gleichgeblieben. Im Höheren Dienst (EG/A 13, 14, 15) ist ein Rückgang von rund 6 % zu verzeichnen. Allerdings ist die Geschlechterverteilung paritätisch, was im Hinblick auf die Förderung von Frauen in Wissenschafts- und Führungspositionen positiv zu bewerten ist.

Bei der Betrachtung der Entgeltgruppen mit mehr als 50 Personen fallen zwei Stufen besonders auf. Dies ist zum einen EG/A 9, in der der Frauenanteil mit 77,8 % deutlich heraussticht und daneben EG/A 12, in der der Männeranteil mit 71,4 % erheblich höher ist als der Frauenanteil. Außerdem fällt auf, dass der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen bis einschließlich EG/A 9 – 11 höher ist und in den dann folgenden Besoldungsgruppen EG/A 12 – 15 der Männeranteil ausgeglichen ist bzw. deutlich überwiegt.

Dies kann für die Entgeltgruppe 12 folgendermaßen erklärt werden: Die Prozesse zur Stellenbewertung basieren grundsätzlich auf der Entgeltordnung, welche in zwei Hauptteile gegliedert ist: einen allgemeinen Teil (Teil I) und einen spezialisierten Teil (Teil II). Innerhalb des spezialisierten Teils II werden spezifische Beschäftigungsgruppen definiert, darunter Forschungspersonal, technische Berufe sowie der Bereich der Informationstechnologie. Für die Zuordnung einer Position zur Entgeltgruppe 12 sind im spezialisierten Teil II der Entgeltordnung weniger bzw. einfacher zu erfüllende Kriterien angelegt. Dies führt dazu, dass Positionen im technischen Sektor häufiger in die Entgeltgruppe 12 eingestuft werden. Angesichts des niedrigen Frauenanteils in technischen Berufen führt dies zu einer Unterrepräsentanz von Frauen in dieser Entgeltgruppe. Diese Situation kann als Teil der strukturellen Benachteiligung von Frauen im Berufsleben angesehen werden.



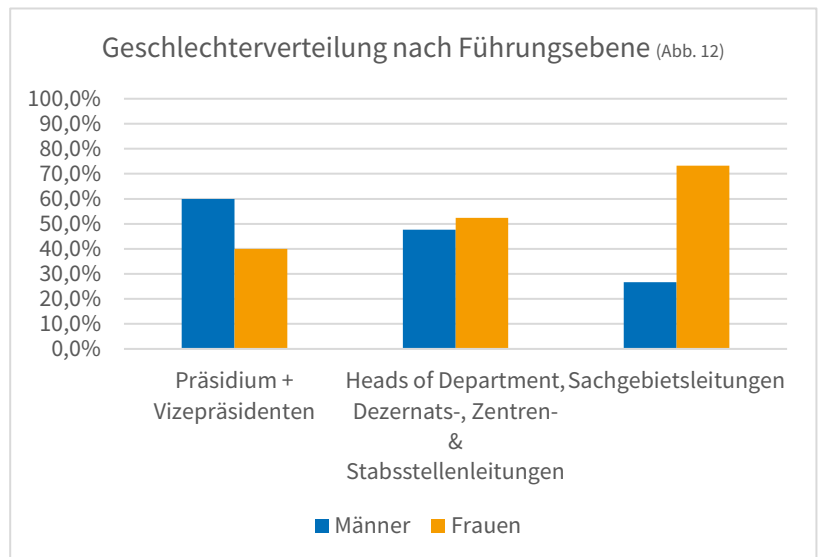
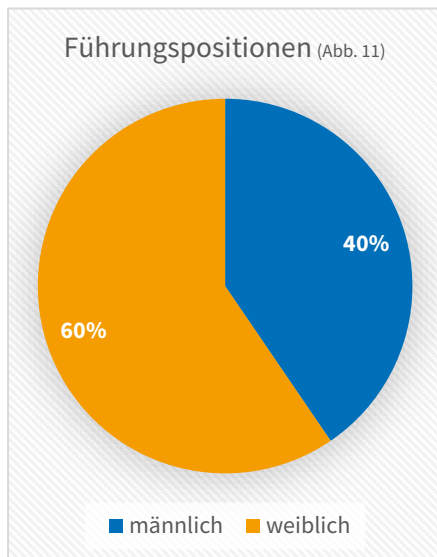
Eine weitere, im Hinblick auf die Gleichstellung relevante, Analyseeinheit sind die *besonderen Leistungsbezüge* der Professor*innen, die anders als die ansonsten besoldungsrechtliche Bezahlung eine dynamische Größe darstellen und individuell ausgehandelt werden. Der Gender-Report von

2019 zeigte, dass Professorinnen an Hochschulen in staatlicher Trägerschaft des Landes NRW über ein signifikant geringeres monatliches Einkommen verfügen als Professoren. Über alle Hochschulen und Besoldungsgruppen hinweg verdienten demnach Professorinnen monatlich 521 € weniger als Professoren, an Fachhochschulen bei der W2-Besoldung lag die Differenz bei 158 €⁵. Im Zuge dessen wurde von den Hochschulen, dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft sowie der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW) eine gemeinsame Erklärung mit Maßnahmen zum Abbau des *Gender Pay Gap* vereinbart.⁶ An der HSHL wurde 2024 eine neue Ordnung zu den besonderen Leistungsbezüen verabschiedet.⁷

2024 sind an der HSHL die Vergabe der Leistungsbezüge rein in Bezug auf die Personenanzahl mit einem Frauenanteil von 46,7 % und einem Männeranteil von 53% nahezu paritätisch. Da der Professorinnenanteil nicht paritätisch ist, also mehr Professoren als Professorinnen an der HSHL forschen und lehren, ist dies ein sehr guter Wert. Allerdings liegt hier lediglich eine Aussage darüber vor, ob Leistungsbezüge gewährt wurden, nicht jedoch in welcher Höhe. Insoweit konnten die Bezugszahlen nicht auf Geschlechterparität hinterfragt werden. Dies soll in das zukünftige Gleichstellungsmonitoring mit aufgenommen werden, um eventuelle strukturelle Ungleichheiten zu erkennen (vgl. Handlungsfeld 3).

2.2.3 Führungskräfte

Bei den Führungspositionen⁸ stellen an der HSHL Frauen mit 60% den größeren Anteil. Die Ziele einer Parität auf Ebene der Führungskräfte ist erfüllt. Die HSHL hebt sich dabei deutlich von anderen Hochschulen ab, die insbesondere im Führungsbereich noch erhebliche Unterrepräsentanzen aufweisen. Auch bei einer differenzierten Betrachtung der verschiedenen Führungsebenen zieht sich die Parität durch alle Ebenen hindurch. Anzumerken sei hier grundsätzlich, dass es Führungskräfte kraft Wahl (Präsidium, Heads) gibt und solche, die aus einem originären Stellenbesetzungsverfahren hervorgehen. Bei den Führungskräften kraft Wahl ist aufgrund der vorgegebenen Amtszeit eine



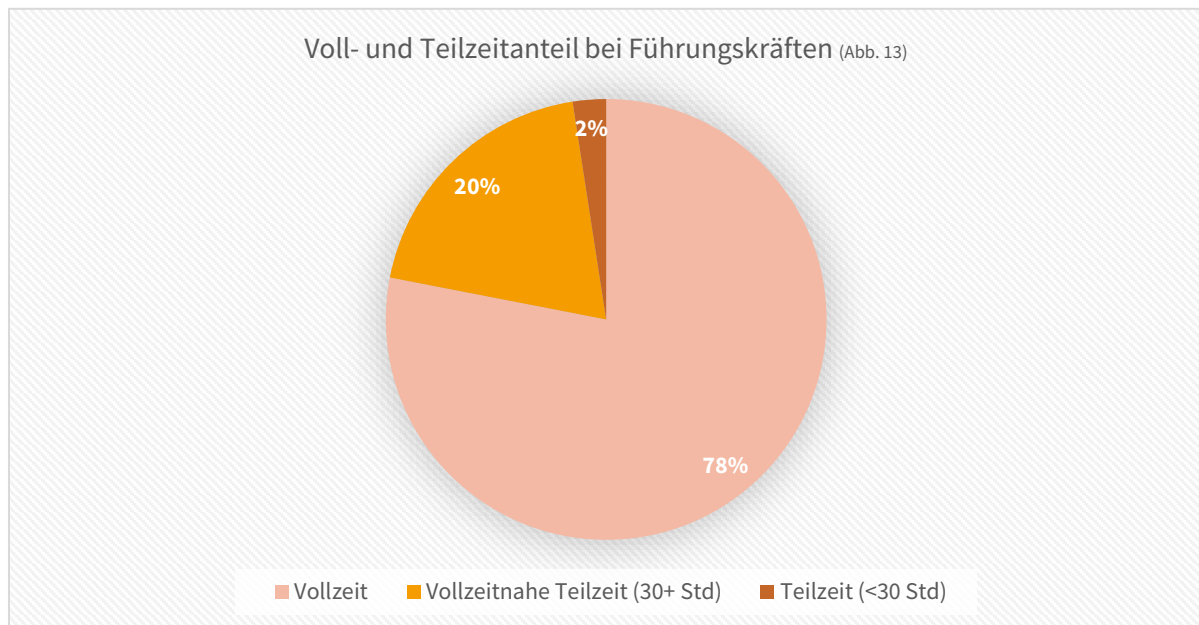
⁵ Dieser Gender Pay Gap in der Besoldung lässt sich durch Unterschiede in den Leistungsbezüen erklären. Professorinnen erhalten im Schnitt weniger Leistungsbezüge als Professoren. Vgl. Genderreport 2019 (https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2019/genderreport_2019_kurzfassung_f_web.pdf)

⁶ <https://www.mkw.nrw/themen/wissenschaft/wissenschaftspolitik/gemeinsame-erklaerung-zum-gender-pay-gap>

⁷ https://www.hshl.de/assets/02-Hochschule/Veroeffentlichungen/Personalangelegenheiten/2024/241004_Verkuendungsblatt-Nr.-22_24_JG-16_Ordnung-fuer-d.-Vergabe-v.-Leistungsbezeugen_Gewahrung-v.-Forschungs-u.-Lehrzulagen-im-Rahmen-der-W_Besoldung-an-der-HSHL-v.-30.09.24.pdf

⁸ Berücksichtigt wurden hier das Präsidium, Dezernent*innen/Geschäftsführung, Heads und Sachgebietsleitungen

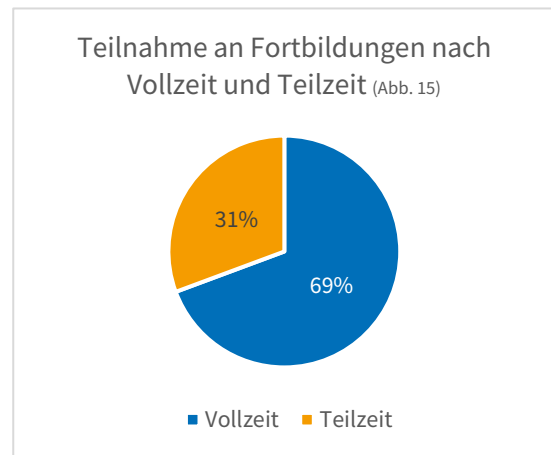
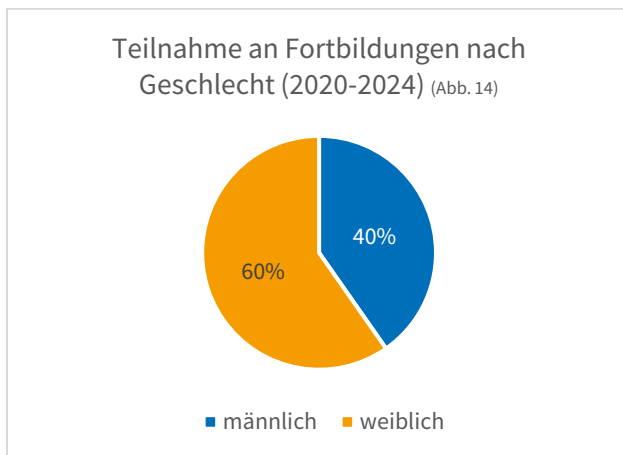
Variable gegeben und somit eine Fluktuation in der Geschlechterverteilung möglich. Auf der Ebene der Sachgebietsleitungen besteht ein Frauenanteil von knapp drei Viertel (vgl. Abbildung 12).



Auch das Thema **Führen und Vereinbarkeit** stellt im Gleichstellungskontext ein bedeutendes Themenfeld dar. Bei einer Analyse der Teilzeitquoten bei den Führungskräften an der HSHL zeigt sich, dass vollzeitnahes Arbeiten in Teilzeit (≥ 30 Stunden) im Bereich der Führungspositionen mit 21 % vertreten ist. 2 % der Führungskräfte arbeiten in Teilzeit, also mit weniger als 30 Stunden. Bei der Mitarbeitendenbefragung 2023 ergab sich allerdings auch bei den Führungskräften ein überdurchschnittlicher Konfliktwert beim *Work-Privacy-Wert*. Dies kann sich bspw. darin äußern, dass die Betroffenen Schwierigkeiten bei der Balance zwischen Berufs- und Privatleben haben. Führungskräfte sind oft länger und intensiver beruflich gefordert, was zu einer Verschmelzung von Arbeit und Privatem führt. Dies kann durch lange Arbeitszeiten, ständige Erreichbarkeit, hohen Verantwortungsdruck und Schwierigkeiten bei der Delegation von Aufgaben verursacht werden. Es stellt sich die Frage, ob ein weiterer Bedarf an Führungsmodellen hin zu Führen in Teilzeit bzw. Tandem besteht. Geht vollzeitnahes Führen mit vielen Überstunden und Konflikten einher? Bedarf es verstärkt einer Flexibilität im Arbeitsalltag? Eine qualitative Analyse der Situation, ein Austausch mit den Führungskräften sowie eine kontinuierliche Evaluation weiterer Möglichkeiten flexibler Führung gäben hier Aufschlüsse (vgl. Handlungsfeld 2). Im Rahmen der Zertifizierung zur familiengerechten Hochschule wurde 2021 das Ziel formuliert, vielfältige Führungsmodelle zu fördern. Verschiedene Modelle, wie Führen in Teilzeit oder in Tandem sind dabei die Stichworte.

2.2.4 Personalentwicklung

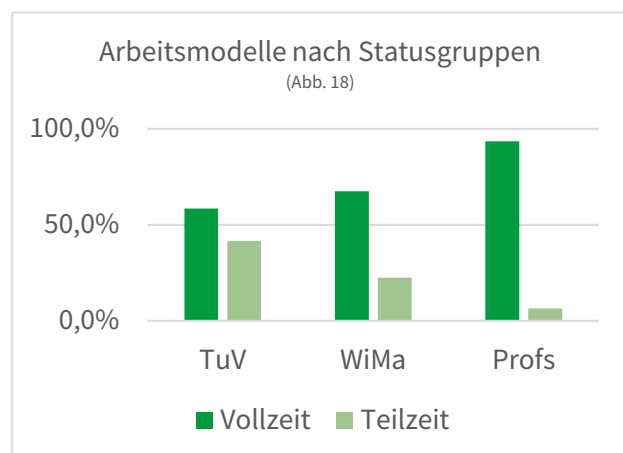
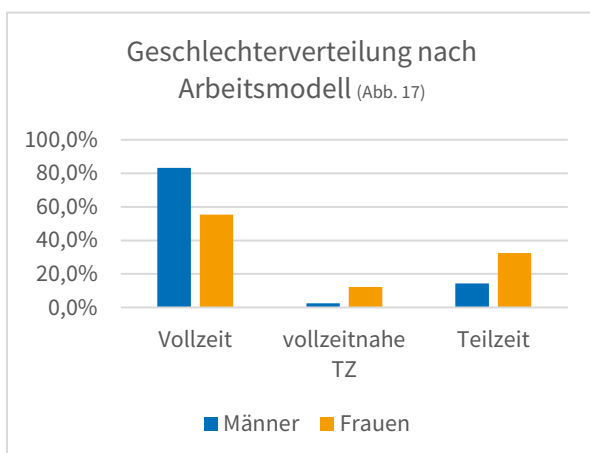
Zur strukturellen Betrachtung der Geschlechterparität an der HSHL gehört auch die Frage, ob sich bei der beruflichen Weiterentwicklungen Unterschiede zeigen. Werden an der HSHL Männer mehr ge- und befördert als Frauen? Die Betrachtung der Teilnahmezahlen an Fortbildungen nach Geschlecht zeigt, dass Frauen an der HSHL häufiger an Fortbildungen teilgenommen haben als Männer (vgl. Abbildung 14). Der Anteil an Fortbildungen in Teilzeit (s. Abbildung 15) deckt sich mit 31 % mit dem Verhältnis von Teilzeitarbeitenden an der HSHL, insofern scheint hier die Teilzeitarbeit auch kein Hemmnis für Fortbildungen zu sein. Dies ist vor dem Hintergrund der Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit positiv zu bewerten.



Im Sinne einer Betrachtung der Personalentwicklung wäre es zusätzlich ein Mehrwert, Zahlen zu Beförderungen (Aufstieg im Sinne einer Führungsposition) über einen längeren Zeitraum hinweg in den Blick zu nehmen. Diese Daten konnten zur Erstellung dieses Gleichstellungsplans nicht erfasst werden. Als Anregung soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, diese Daten in Zukunft in einem gleichstellungssensiblen Personalcontrolling zu erfassen (s. Handlungsfeld 3).

2.2.5 Teil- und Vollzeitbeschäftigung

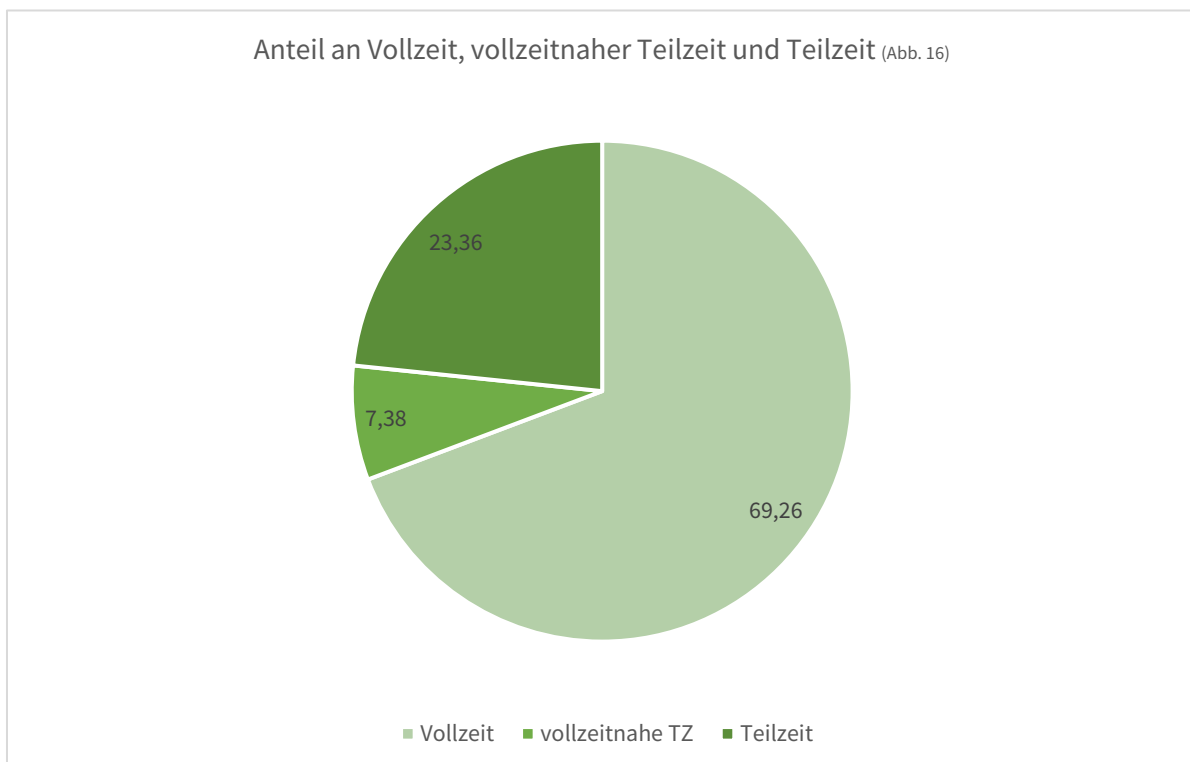
Insgesamt arbeiten über zwei Drittel der Beschäftigten der HSHL (~69,3 %) in Vollzeit. Knapp ein Viertel arbeitet in Teilzeit (<30 Stunden), der Rest in vollzeitnaher Teilzeit (≥ 30 Stunden) (Abbildung 16). Die geschlechterdifferenzierte Betrachtung der unterschiedlichen Arbeitsmodelle zeigt dabei noch einmal deutlichere Ausprägungen. Während etwas mehr als die Hälfte der weiblichen Beschäftigten der HSHL in Vollzeit arbeiten (55,3 %) sind es bei den Männern über 80 % (vgl. Abbildung 17).



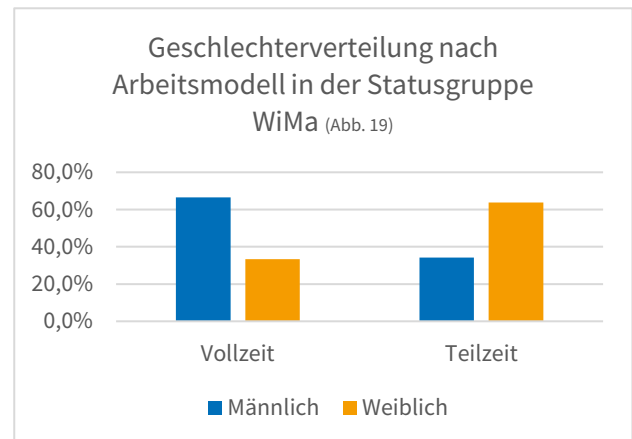
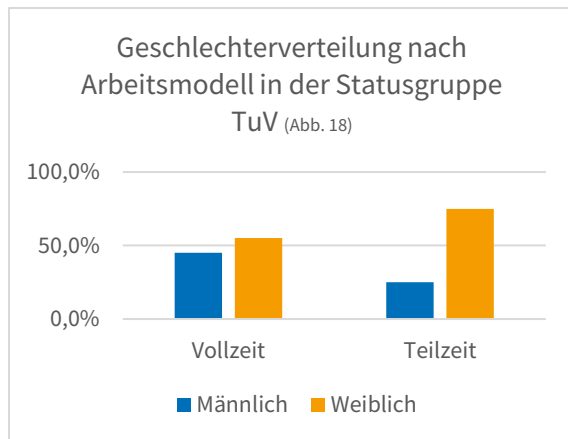
Rund ein Drittel der Frauen arbeitet in Teilzeit unter 30 Stunden in der Woche (32,4 %), während nur knapp 14 % der Männer in Teilzeit unter 30 Stunden arbeiten. Am stärksten ist der Unterschied in der vollzeitnahen Teilzeit ausgeprägt. Rund 12 % der Frauen nehmen dieses Arbeitsmodell in Anspruch, während es bei den Männern lediglich 2,5 % sind. Teilzeit wird somit zum großen Teil von Frauen ausgeübt. Vollzeitnahe Teilzeit wird derzeit überwiegend von Frauen im Bereich Technik und Verwaltung in Anspruch genommen.

Die Betrachtung nach Statusgruppen differenziert dieses Bild weiter. Der Großteil der Professor*innen an der HSHL, über 90 %, arbeitet in Vollzeit. Im Bereich der Technik und Verwaltung liegt eine nahezu paritätische Verteilung bei der Vollzeitarbeit vor. Teilzeitarbeit wird zu zwei Dritteln von Frauen in Anspruch genommen (vgl. Abb. 18). Unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden in Vollzeit sind zwei Drittel Männer, während zwei Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeitenden in Teilzeit Frauen sind (vgl. Abb. 19).

Insgesamt spiegelt sich an der HSHL also der gesellschaftliche Trend, dass vor allem Frauen in Teilzeit arbeiten und dies nicht nur im Rahmen der Elternzeit, sondern auch über diese Phase hinaus.⁹ Dieses ist zum einen für alle Beschäftigten der HSHL positiv im Sinne der Vereinbarkeit zu interpretieren. Mitarbeitende der HSHL können ihre Erwerbstätigkeit nahezu frei gestalten und somit mit ihren Wünschen an die Gestaltung ihres Familienlebens vereinbaren. Auf der anderen Seite manifestieren sich so auch niedrigere Erwerbseinkommensbiografien von Frauen. Die ungleiche Verteilung von Teilzeitarbeit reproduziert patriarchale Strukturen. Somit kann die Ausübung von Teilzeitarbeit nicht als bloße individuelle Entscheidung der Frauen betrachtet, sondern muss auf struktureller Ebene betrachtet werden. Eine stärkere Ansprache von Männern für Teilzeitmodelle und (längere) Elternzeit ist ebenfalls von Nöten. Im Rahmen einer familiengerechten Hochschule ist es eine zentrale Aufgabe, alternative Rollenmodelle immer wieder präsent zu machen (s. Handlungsfeld 2) und potenzielle Hemmschwellen für Frauen in Vollzeit sowie für Männer in Teilzeit zu arbeiten, abzubauen.



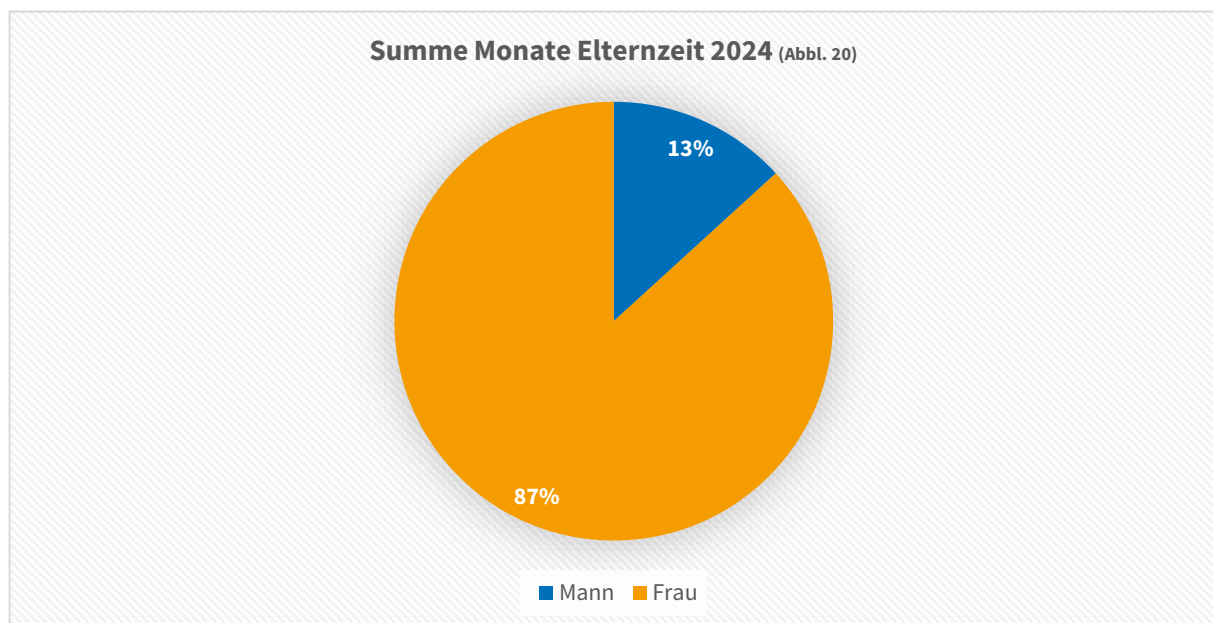
⁹ https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/9213_Weichenstellungen.pdf



2.2.6 Elternzeit

Auftrag der Gleichstellungsarbeit ist es auch, die Vereinbarkeit von Familien und Beruf zu fördern. Nach § 6 LGG sind alle Dienststellen dazu verpflichtet. Eine wichtige Komponente neben Teilzeitarbeit (s. vorheriger Abschnitt) ist dabei die Elternzeit. Im Jahr 2024 waren an der HSHL 24 Personen in Elternzeit, davon waren 68 % weiblich. Väter nehmen an der HSHL im Schnitt 5,4 Monate Elternzeit, Mütter 16,6 Monate. Insgesamt ist die Verteilung der genommenen Monate sehr breit, von einem bis 34 Monate verteilen sich die Werte. Zusammengefasst entfallen 13 % der genommenen Elternzeitmonate auf Männer und 87 % auf Frauen (vgl. Abbildung 20). Die Anzahl der genommenen Elternzeitmonate bei Frauen wie bei Männern an der HSHL liegt leicht über dem deutschen Durchschnitt. Das statistische Bundesamt beziffert die durchschnittliche Dauer des Elterngeldbezugs 2023 bei Frauen mit 14,8 Monaten und bei Männern mit Männern mit 3,7 Monaten¹⁰.

Insgesamt zeigen die Daten zur Elternzeit, dass die HSHL ihrer Verpflichtung zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachkommt und individuelle Wünsche nach Elternzeit erfüllt. Die breite Verteilung der Monate spricht dafür. Nicht überraschend, aber auffällig ist die

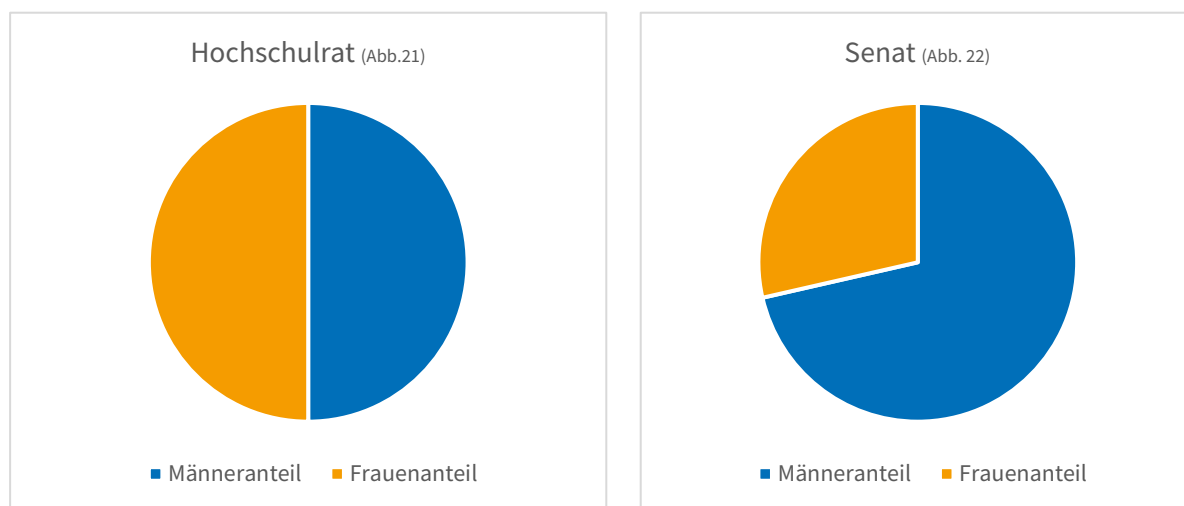


¹⁰ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_124_22922.html

Geschlechterdiskrepanz beim Elternzeitbezug. Väter nehmen in Summe deutlich weniger Elternzeitmonate als Frauen. Hier entsprechen die Zahlen dem Trend in Deutschland. Da sich aus diesen Dynamiken aber auch Konsequenzen ergeben, die die Gleichstellung von Frau und Mann bedrohen (z.B. dass Frauen häufig zu Beginn der Elternschaft den großen Anteil der Care-Arbeit übernehmen, dass Frauen weniger Erwerbstätigkeit nachgehen und somit in ihrem Einkommen hinter den Männern zurückliegen), sind im Rahmen einer Gleichstellungsarbeit an der HSHL auch Maßnahmen anzusetzen, die Rollenbilder und die beschriebenen Konsequenzen durchbrechen. Dies wurde bereits in Bezug auf den Abschnitt zu Teil- und Vollzeit formuliert und wird im Handlungsfeld 2 aufgegriffen.

2.3 Akademische Selbstverwaltung

Zum Stichtag 31.12.2024 setzte sich der Hochschulrat der HSHL paritätisch aus 4 Frauen und 4 Männern zusammen. Dies ist eine positive Entwicklung im Vergleich zu den Werten aus 2020, da sich der Hochschulrat zu diesem Zeitpunkt aus 3 Frauen und 5 Männern zusammensetzte.



Der Frauenanteil im Senat liegt bei rund 29 % und ist somit im Vergleich zu 2020 leicht gesunken. Dies stellt eine erhebliche Unterrepräsentanz dar. Laut § 11 b Abs. 1 S. 1 des Hochschulgesetzes NRW müssen Gremien paritätisch besetzt werden. Nur in Einzelfällen und mit gesonderter sachlicher Begründung ist eine Abweichung hiervon möglich. Um hier gegenzusteuern, wurde bereits die Wahlordnung überarbeitet und von der Listenwahl auf eine Personenwahl umgestellt. Ferner sieht auch der *Referentenentwurf zum Hochschulstärkungsgesetz* unter § 11 b Abs. 5 eine Entlastung für Gremienmitglieder vor, soweit die Belastung auf das Erfordernis der geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien zurückzuführen ist. Die Gewinnung von Frauen für Gremienarbeit bleibt ein wichtiges Handlungsfeld der Gleichstellung (vgl. Handlungsfeld 3)

2.4 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass

- ... der Frauenanteil unter den Studierenden zwar annähernd dem NRW-Durchschnitt entspricht, jedoch längst nicht paritätisch ist und insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt.

- ... insgesamt an der Hochschule eine paritätische Geschlechterverteilung unter den Beschäftigten besteht, wobei in der Professor*innenschaft – insbesondere in den ingenieurwissenschaftlich geprägten Departments – eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. In der Statusgruppe der departmentangehörigen wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt ebenfalls eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.
- ... trotz einer positiven Entwicklung in der Geschlechterverteilung in den Entgelt- und Besoldungsgruppen nach wie vor eine strukturelle Benachteiligung von Frauen existiert, welche nicht in der Organisation der HSHL begründet liegt, für welche jedoch ein Bewusstsein geschaffen werden muss.
- ... die HSHL im Bereich der Personalentwicklung und der Arbeitszeitmodelle auf einem guten Niveau agiert, jedoch nach wie vor ein Großteil der Mitarbeitenden, die in Teilzeit arbeiten Frauen sind. Darüber hinaus nehmen Frauen an der HSHL öfter und im Schnitt länger Elternzeit als Männer.
- ... die HSHL einen hohen Männeranteil im wichtigsten Entscheidungsgremium der akademischen Selbstverwaltung (Senat) aufweist.

3 Trendanalyse

Im Folgenden wird die Strukturanalyse um eine Trendanalyse ergänzt. Hochschulpolitische und gesellschaftliche Trends sowie Entwicklungstrends der HSHL werden aufgezeigt, die für die Ableitung von Maßnahmen zu berücksichtigen sind.

3.1 Hochschulpolitische und gesellschaftliche Trends

Die folgenden Trends beeinflussen die Gleichstellungsarbeit im zukünftigen Berichtszeitraum.

Trend 1: Gender Gaps manifestieren sich in höheren Karrierestufen

Auch die Entwicklung der hochschulübergreifenden Zahlen zeigt, dass die Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre an Hochschulen in Deutschland wirkt. Im Bereich der Promovierenden liegt der Frauenanteil über alle Fächergruppen hinweg bei 45 %. Der Frauenanteil bei W2-Neuberufungen steigt und liegt im Jahr 2023 bei 39,6 % (GWK, 2024). Dies darf nicht in dem Sinne missinterpretiert werden, dass Gleichstellungsarbeit nun abgeschlossen und damit überflüssig ist. Diese positive Entwicklung stärkt vor allem ihre Relevanz. Zudem sind insbesondere auf den höheren Karrierestufen immer noch eklatante Frauenunterrepräsentanzen vorhanden. Abbildung 1 zeigt den Frauen- und Männeranteil im Qualifizierungsverlauf mit der deutlich sichtbaren Schere.

Frauen- und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf

an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2022

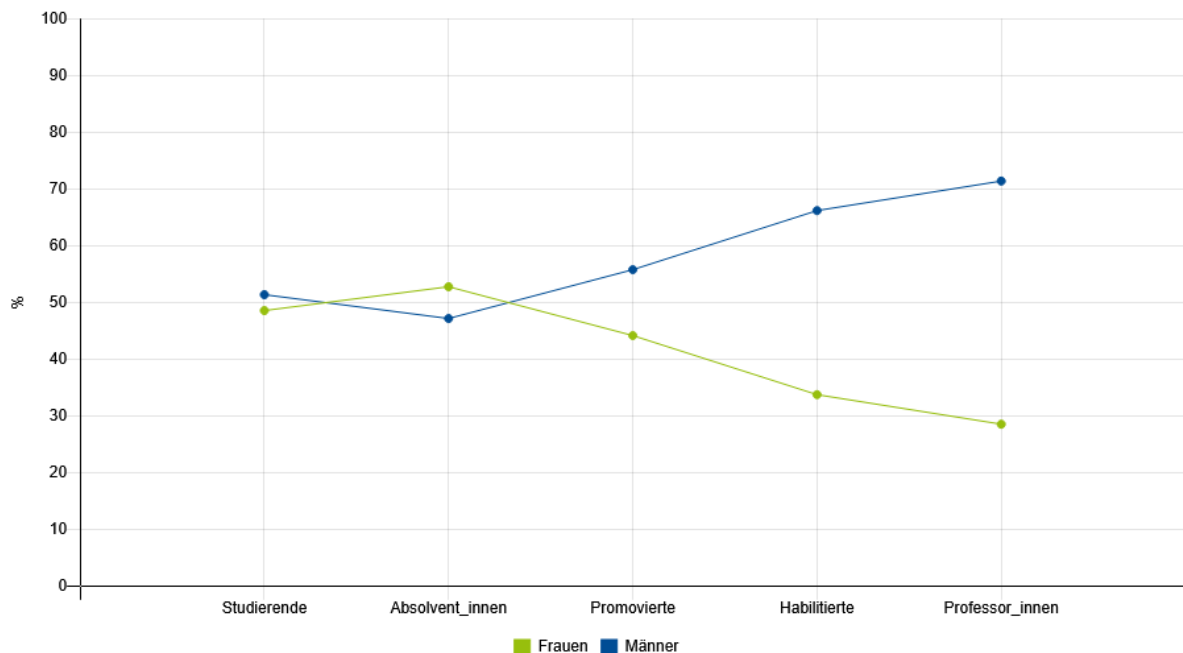


Abbildung 23: Frauen- und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf, <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>, erstellt: 29.04.2025 11:41 Uhr

Bei den Hochschulleitungen ist die Entwicklung der letzten Jahre auch positiv, aber mit einer Quote von 35 % weiblichen Hochschulleitungen¹¹ sind Frauen auf Leitungsebene an Hochschulen noch deutlich unterrepräsentiert.

Trend 2: Vereinbarkeit bleibt eine Herausforderung der Wissenschaftskarriere und ist ein Wettbewerbsfaktor für Hochschulen für ihre Arbeitgeberinnenattraktivität

Wichtig in diesem Kontext ist auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein zentrales Handlungsfeld. Erwerbskonstellationen ändern sich mit Eintreten der Elternschaft hin zu einem sehr hohen Anteil von Frauen, die in geringer Teilzeit arbeiten, den Großteil der Care-Arbeit erledigen und Kinderkrankentage abdecken, häufig auf Kosten der Karriere. Elternschaft und damit auch die Vereinbarkeit ist entscheidend für Karrierewege von Frauen (und zu einem leider noch nicht so eklatanten Teil für Männer). Nach wie vor sind auch vor allem Mütter (nicht die Väter) benachteiligt in Bewerbungsverfahren¹². Erwerbseinkommensbiografien von Frauen mit Kindern sind durchschnittlich von deutlich niedrigerem Einkommen als die von Männern geprägt. Hingegen weist eine Elternschaft bei Männern keinen negativen Einfluss auf ihre Erwerbseinkommensbiografie auf¹³. Gerade im Wissenschaftsbetrieb zeigen Studien, dass Wissenschaftler*innen sogar später oder weniger Kinder bekommen als Nichtwissenschaftler*innen und sehen ihre Karriere aufgrund von befristeten Beschäftigungsverhältnissen und hoher Mobilitätsanforderungen als schwer mit ihrem Privatleben vereinbar an (vgl. BuWin, 2021). Befristete Arbeitsverhältnisse und hohe Mobilitätsanforderungen sind eine Herausforderung für das Privatleben. Das LGG fordert deswegen aus Sicht von Teilhabe und Chancengleichheit explizit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

Aber auch aus wirtschaftlicher Perspektive ist ein gutes Vereinbarkeitsmanagement an Hochschulen wichtig. Wissenschaftler*innen beeinflussen maßgeblich Deutschlands Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit. 2018 wurden für FuE 72,1 Milliarden in der Wirtschaft und 18,4 Milliarden Euro an Hochschulen ausgegeben. Hochschulen qualifizieren die Personen, die dieses Budget optimal nutzen müssen und stehen gleichzeitig mit der Wirtschaft im Wettbewerb im Ringen um Fachkräfte. **Gerade für Hochschulen, die durch die tarifliche Bezahlung nicht mit Gehältern werben können, ist die Vereinbarkeit deswegen auch immer ein Wettbewerbsfaktor.** Umfragen zeigen: Angebote zur Vereinbarkeit erhöhen für Wissenschaftler*innen sehr stark die Attraktivität des Arbeitgebers (83 % der Befragten stimmen zu (Kunadt u. a., 2014, S. 51)).

Trend 3: Gleichstellung geht mit Drittmittelförderung einher

Aufgrund der aufgezeigten bestehenden Geschlechterunterschiede in der Wissenschaftskarriere werden Förderungen zur Steigerung der Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftsbetrieb, so der aktuelle Status, weiterhin gefördert. Das *Professorinnenprogramm* 2030 ist das zentrale Instrument von Bund und Ländern zur Steigerung der Gleichstellung in wissenschaftlichen Karrierewegen und geht 2023 in die vierte Phase. Das Land NRW hat 2024 eine Förderung von 2,25 Millionen Euro für die Förderung von Gender-Denominationen veranschlagt¹⁴. Das Förderprogramm *FF-Hochschulen - „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“*, durch das die HSHL gefördert wird, wurde umstrukturiert und eine Planungssicherheit für einen Zeitraum von 5 Jahren hergestellt.

¹¹ <https://www.che.de/2025/frauen-leiten-mehr-als-ein-drittel-der-staatlichen-hochschulen-in-deutschland/>

¹² <https://wzb.eu/de/pressemitteilung/ungleiche-chancen-bei-der-jobsuche>

¹³ https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_Lebenseinkommen.pdf

¹⁴ <https://www.mkw.nrw/themen/wissenschaft/wissenschaftsfoerderung/programm-zur-foerderung-von-gender-denominationen-fuer>

Auch bei der Drittmittelvergabe für Forschungsgelder wird eine nachweisliche Gleichstellungsarbeit gefordert. Die meisten Programme fordern eine Darlegung der Hochschulaktivitäten. Die DFG hat darüber hinaus „*forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards*“ aufgestellt, deren Einhaltung für DFG-Mitgliedereinrichtungen verpflichtend sind und die auch bei Anträgen von Nicht-Mitgliedern ein entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von Mitteln für DFG-Forschungsverbünde darstellen können. Das Vorhandensein eines Gleichstellungsplans ist eine Voraussetzung für die Forschungsförderung durch das EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, Horizont Europa.

Trend 4: MINT weiterhin von Männern dominiert

Wie schon mehrfach in der vorherigen Analyse aufgegriffen und trotz etlicher MINT-Frauenförderungsmaßnahmen sind MINT-Fächer in Deutschland weiterhin größtenteils männlich geprägt. Dies gilt für Studierende wie für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal. Die Einteilung in Fächergruppen zur besseren statistischen Erfassung teilt den MINT-Bereich in zwei Fächergruppen: die Fächergruppe Mathematik & Naturwissenschaften und die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften. Bei Betrachtung der beiden Fächergruppen zeigt sich ein differenzierteres Bild. Die Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften stellt die zweitgrößte Fächergruppe bundesweit¹⁵ dar und weist gleichzeitig einen Frauenanteil von weniger als einem Drittel auf (Daten aus 2022)¹⁶. Laut IT.NRW gehörten im Wintersemester 2022/23 „die 21 Studienfächer mit den niedrigsten Frauenanteilen alle der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften“ an¹⁷. Die Fächergruppe Mathematik & Naturwissenschaften, die drittgrößte Fächergruppe insgesamt, weist hingegen eine paritätische Geschlechterverteilung auf (50,4 %) ¹⁸. Mit Blick auf alle MINT-Fächer lag der Anteil der Studienanfängerinnen im Jahr 2022 bei 35 %¹⁹, in NRW bei knapp 32 %²⁰. Auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal lässt sich eine Unterrepräsentanz feststellen. Interessant ist hier, dass die Unterrepräsentanz im Fachbereich Mathematik & Naturwissenschaft weitaus größer ist, als der Anteil der Studentinnen (33,6 %). In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften ist der Frauenanteil im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mit 22,2 % ebenfalls geringer als der Studentinnenanteil (25 %), jedoch ist die Differenz deutlich geringer.²¹

Trend 5: Einsparmaßnahmen an Hochschulen

Während in den Jahren 2000-2018 die Höhe öffentlicher Ausgaben stetig stiegen (BuWin, 2021), ist für das kommende Jahr mit einem Rückgang zu rechnen. Auch das Präsidium der HSHL kündigte in der Neujahrsmail 2025 an, dass sich „die finanziellen Rahmenbedingungen der NRW-Hochschulen erheblich verschärfen [werden]. Die angekündigten Sparauflagen werden uns alle fordern und zu teils massiven Veränderungen der Hochschulfinanzierung führen.“ Ein konstruktiver Umgang mit dieser Finanzlage für die Gleichstellungsarbeit ist die Herausforderung der kommenden Jahre.

¹⁵ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsindikatoren/studierende-fachgruppen-tabelle.html>

¹⁶ Laut Datentool des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit

¹⁷ <https://www.it.nrw/nrw-frauenanteil-im-mint-studium-steigt-auf-knapp-ein-drittel-126262>

¹⁸ Laut Datentool des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit

¹⁹ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_N003_213.html

²⁰ <https://www.it.nrw/nrw-frauenanteil-im-mint-studium-steigt-auf-knapp-ein-drittel-126262>

²¹ <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-am-wissenschaftlichen-personal-nach-faechergruppen#gallery>

Trend 6: Gesellschaftlicher antifeministischer Druck und Antidiskriminierungsarbeit

Auf gesellschaftlicher Ebene wächst in Deutschland wie international ein starker Rechtsruck, der mit antifeministischen und genderfeindlichen Aussagen einhergeht. Antifeminismus richtet sich gegen feministische Anliegen und Positionen und bekämpft diese aktiv und oft organisiert auf individueller, gesellschaftlicher und politischer Ebene. Dabei ist Antifeminismus kein neues Phänomen. Vielmehr gab es antifeministische Bestrebungen, seit es die ersten feministischen Forderungen und Erfolge gab. So kämpften Antifeminist*innen Anfang des 20. Jahrhunderts etwa gegen das Wahlrecht für Frauen. Antifeministische Bewegungen wollen einerseits bisherige feministische und emanzipatorische Errungenschaften zurückdrängen, andererseits zukünftige Bestrebungen wie die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter oder die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt verhindern. Hierbei besteht auch eine Verbindung zu wissenschaftsfeindlichen Positionen, indem u.a. die Geschlechterforschung abgelehnt wird. Die AfD Politikerin Alice Weidel kündigte bspw. in ihrer Rede zur Kanzlerinnenkandidatur im Frühjahr 2025 an „wir schließen alle Gender Studies und schmeißen diese Professoren raus“²². Die *Leipziger Autoritarismus-Studie* hat 2020²³ erstmals antifeministische Einstellungsmuster in der Bevölkerung erhoben. **Rund ein Fünftel der Befragten zeigten sich demnach als überzeugt antifeministisch, während über ein Drittel mindestens einer antifeministischen Aussage zustimmten.** Die darauffolgende Erhebung im Jahr 2022²⁴ zeigte, dass antifeministische Einstellung weiter zugenommen haben.

Um Antifeminismus wirksam begegnen zu können, muss er in seinen Facetten erkannt und ein Bewusstsein für sein Wirken geschaffen werden. Dies kann bspw. durch kontinuierliche Aufklärung in Form von Veranstaltungen und Öffentlichkeitskampagnen sowie durch konkrete Handlungsunterstützungen in Form von offiziellen Leitlinien und Strukturen ermöglicht werden. Den strukturellen Konsequenzen antifeministischer Haltungen für die Verankerung der Gleichstellung in gesetzlichen Regelwerken und der finanziellen Förderlandschaft sowie einer gesellschaftlichen kritischen bis stark populistischen Diskussion wird sich die Gleichstellungsarbeit zukünftig stellen müssen. Die HSHL als Institution, die eine Kultur der Toleranz, Chancengleichheit und Vielfalt fördert und fordert versteht Gleichstellung als eine Aufgabe, die von allen Einheiten getragen und vorangetrieben wird. Ein Angriff auf Gleichstellungsarbeit stellt jederzeit auch einen Angriff auf die gesamte Hochschule dar.

3.2 Strukturelle Trends der HSHL

An der HSHL sind folgende Entwicklungen des letzten Berichtszeitraums für die zukünftige Gleichstellungsarbeit relevant.

Schwerpunkte und Trends der Gleichstellungsarbeit im letzten Berichtszeitraum 2021-2025

Im Berichtszeitraum 2021-2025 setzte der Gleichstellungsplan inhaltliche Schwerpunkte in den Themenfeldern „Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“, „Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe der Hochschule“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium“, „Geschlechtergerechtes Studium“ und „Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung“. Innerhalb dieser Themenfelder wurden diverse

²² <https://www.ardmediathek.de/video/phoenix-vor-ort/afd-parteitag-rede-von-alice-weidel-kanzlerkandidatin/phoenix/Y3JpZDovL3Bob2VuaXguZGUvNDc0MDQ2Mg>, ab 15:35

²³ Oliver Decker, Elmar Brähler (Hg.) (2020): Autoritäre Dynamiken. Neue Radikalität – alte Ressentiments. Leipziger Autoritarismus Studie 2020. Psychosozial-Verlag, Gießen

²⁴ Oliver Decker et. al. (Hg.) (2022): Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen – alte Reaktionen? Leipziger Autoritarismus Studie 2022

Maßnahmen formuliert, die den Ausbau gleichstellungsfördernder Strukturen erwirken, das Gleichstellungsmonitoring konkretisieren und die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule professionalisieren sollen.

Grundsätzliche Aufgabe der Gleichstellung ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, um Diskriminierungen vorzubeugen und Chancengleichheit zu gewährleisten. Hierbei liegt der Fokus darauf, gleiche Zugangschancen zu Beschäftigungsverhältnissen, Aufstiegschancen und Ressourcen sicherzustellen, Beratungsangebote anzubieten, ein sicheres Umfeld für alle zu schaffen und durch vielfältige Schulungsangebote zu sensibilisieren. Unter anderem wurden in einem kooperativen Prozess **Empfehlungen für gendergerechte Sprachhandlungen** formuliert, die mittlerweile in den Stellenausschreibungen sowie vielen weiteren Dokumenten der Hochschule Anwendung finden. Mitarbeitende können auf Grundlage einer **neuen Dienstvereinbarung ein jährliches Gespräch mit ihrer vorgesetzten Person** wahrnehmen, in dem unter anderem die Möglichkeiten der Qualifizierung und beruflichen Weiterentwicklung besprochen werden können. Um die Gleichstellungsarbeit an der HSHL weiter zu professionalisieren, wurde eine **Mitarbeiterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten** angestellt. Darüber hinaus wurden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Arbeit durch die **Erstellung eines Leitfadens** gestärkt.

Im Rahmen des Projektes *FH Personal* zur Gewinnung und Weiterentwicklung von professoralem Personal wurde ein **Familienservice an der HSHL** eingerichtet. Im Rahmen des Familienservices können Beratungen der Beschäftigten (und in Einzelfällen der Studierenden) der HSHL ermöglicht werden. Ebenfalls werden dort vereinbarkeitsrelevante Informationen gebündelt. Es gibt die Möglichkeit, ein Pflegecoaching wahrzunehmen, welches die Angebote der Vereinbarkeitscoachings durch die Gleichstellung ergänzt. Ein weiteres wichtiges Angebot des Familienservice ist die „Kinder HSHL“, die Ferienbetreuung für die Kinder der HSHL-Angehörigen.

Im Herbst 2021 wurde eine **Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer Antidiskriminierungsstrategie** für die Hochschule eingerichtet. Die Arbeitsgruppe, in der unter anderem auch die Gleichstellung mitwirkte, erarbeitete unterschiedliche Konzepte und Maßnahmen zur Einrichtung einer Antidiskriminierungs- und Beschwerdestelle, zur Prävention von Diskriminierung und zu einem Diskriminierungsmonitoring. Dabei stand die AG in regelmäßigem Austausch mit dem Präsidium. Als Resultat der Arbeit der AG wurde **2024 eine AGG Beschwerdestelle** an der HSHL eingerichtet, welche im Justizariat angesiedelt ist. Die AG Antidiskriminierung besteht weiterhin, um die Antidiskriminierungsarbeit an der Hochschule voranzutreiben und kooperiert dazu unter anderem mit dem neu gewählten Vizepräsidenten für Hochschulkultur und Vielfalt.

Insgesamt zeigen Umfragen der HSHL, dass die Gleichstellung sowie die Familienfreundlichkeit als positiv eingeschätzt werden. Bei einer Bedarfsabfrage zu Kinderbetreuung von 2022 bewerteten über 90 % der Mitarbeitenden den Punkt „Mein Arbeitsleben ist gut mit meinem Familienleben vereinbar“ positiv. Auch bei der Mitarbeitendenumfrage 2024 erzielte der Punkt der Vereinbarkeit sowie der Geschlechtergerechtigkeit einen guten Wert. Insofern muss hier die Frage gestellt werden, wie die HSHL aus dieser positiven Lage heraus agiert und diese Ergebnisse auch für die Außendarstellung nutzt.

Für den kommenden Berichtszeitraum ist es erklärtes Ziel, die Gleichstellungsarbeit weiter zu professionalisieren, Gleichstellungsstrukturen zu festigen und die Sichtbarkeit der Gleichstellung an der HSHL noch zu erhöhen. Dies soll einerseits durch neue, im vorliegenden Plan festgeschriebene Maßnahmen und daneben durch die Etablierung bereits im vergangenen Berichtszeitraum begonnener Maßnahmen erreicht werden.

Neu zu besetzende Stellen im Berichtszeitraum 2025-2029 (TuV und WiMa) und altersbedingtes Ausscheiden von professoralem Personal

Im kommenden Berichtszeitraum ist bei Stellen, die aus dem Haushalt finanziert werden von einer geringen Dynamik auszugehen. Im gesamten Berichtszeitraum wird nur von einem altersbedingten Ausscheiden von elf Personen ausgegangen. Davon sind die Mehrheit Männer, sodass diese Dynamik eher den Frauenanteil an der HSHL heben sollte. Aufgrund der eher angespannten Finanzlage ist zudem nicht davon auszugehen, dass Bereiche ausgebaut werden und Personal in strukturverändernden Mengen aufgestockt wird. Insofern sind hier keine Maßnahmen zum Erhalt oder zur Erreichung eventueller Quoten zu ergreifen. Der Fokus liegt bei den Stellenbesetzungsverfahren, die sich aus Stellenwechseln etc. ergeben. Im Drittmittelbereich bleibt die Personallage allerdings weiterhin dynamisch. Insbesondere vor dem Hintergrund eines Rückgangs der Frauenquote bei den WiMas sollte hier ein Monitoring stattfinden.

Auch im Bereich der Professuren ist bis 2029 nur sehr geringfügig von altersbedingtem Ausscheiden auszugehen. Allerdings ist im Rahmen der Implementierung neuer Studiengänge vorgesehen, neue Professuren einzurichten, sodass insbesondere diese Neuberufungen kurz- bis mittelfristig eine Möglichkeit bieten, den Professorinnenanteil an der HSHL zu erhöhen. Ab 2030 werden aufgrund von altersbedingtem Ausscheiden zudem viele Berufungsverfahren anfallen (ca. 18 im nächsten Berichtszeitraum), sodass der aktuelle Berichtszeitraum auch dazu genutzt werden sollte, Rekrutierungsstrategien für Frauen zu entwickeln und das Berufungsverfahren in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter zu optimieren.

Umstrukturierung und neue Studiengänge

Die HSHL befindet sich aktuell in einer Umstrukturierungsphase. Zum einen werden neue Studiengänge eingeführt, zum anderen hat sich die bisherige Organisationsstruktur von interdisziplinären Departments nicht in allen Aspekten bewährt. Es wird angestrebt, fachliche Synergien verstärkt zu nutzen und die Departments durch Fachbereiche zu ersetzen. Diesen Prozess gilt es aus Gleichstellungssicht zu begleiten, damit neue Strukturen geschlechtergerecht ausgestaltet werden. Im Anhang A werden dazu entsprechende Maßnahmen formuliert.

3.3 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass

- ... antifeministische Positionen in den letzten Jahren mehr Raum in gesellschaftlichen Diskursen eingenommen haben.
- ... Frauen auf den höheren Stufen der Wissenschaftskarriere (wie Professur) nach wie vor stark unterrepräsentiert sind.
- ... die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentrales Handlungsfeld bleiben muss.
- ... die Gleichstellungsarbeit an der HSHL sich auf Grund des starken MINT-Schwerpunkts der Hochschule mit den damit einhergehenden Herausforderungen eines niedrigeren Frauenanteils auseinandersetzen muss.
- ... bereits erste Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung initiiert wurden, diese jedoch deutlich stärker ausgebaut werden müssen.

4 SWOT-Analyse

Die in den vorherigen Kapiteln aufgeführten Faktoren werden nun im Rahmen einer SWOT-Analyse noch einmal im Hinblick auf die Gleichstellungsarbeit als Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken einsortiert.

Stärken

Insgesamt zeigen die vorherigen Analysen, dass die HSHL im Bereich Gleichstellung bereits stark aufgestellt ist, insbesondere in der Gesamtbetrachtung und bei den Führungskräften. Auch im Bereich Vereinbarkeit wurden bereits viele Maßnahmen ergriffen. Für die weitere Gleichstellungsarbeit gilt es, diese Stärke aufrecht zu erhalten (vgl. Handlungsfeld 2). Das bedeutet für die (Projekt-) Maßnahmen zur familiengerechten Hochschule, sie weiterzuführen und zu verstetigen. Zudem impliziert eine gute Ausgangslage bei der Parität, Gleichstellungsarbeit so zu gestalten, dass diese guten Quoten erhalten werden. Ein professionelles regelmäßiges Monitoring ist hier essenziell (vgl. Handlungsfeld 3).

Schwächen

Die Schwäche der HSHL in Bezug auf Gleichstellungsarbeit ist die ungleiche geschlechtliche Verteilung unter den Studierenden sowie Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich, insbesondere in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern. Da die Unterrepräsentanzen an der HSHL sich mit Fachgebieten decken, die insgesamt in Deutschland wenig von Frauen abgedeckt werden, ist es eine besondere Herausforderung, hier nur aus der Hochschule heraus Abhilfe zu schaffen. Es geht darum, gesellschaftliche strukturelle Gegebenheiten gerade im MINT-Bereich zu kennen, die bereits Mädchen im Kindesalter den Zugang zu ebendiesen Themen bewusst aber auch unbewusst erschweren. Auch diese Strukturen gilt es als staatliche Bildungseinrichtung zu adressieren. Gerade an der Schnittstelle von Schule und weiterführender Ausbildung werden berufliche Wege geprägt. Insofern sind hier Maßnahmen zu formulieren, die dies berücksichtigen und auf eine gesellschaftliche Transformation abzielen (vgl. Handlungsfeld 4). Aufklärungs-, Image- und Akquisearbeit für Frauen im MINT-Bereich sowie Diskriminierungs- und Teilhabestrukturen müssen untersucht werden (vgl. Handlungsfeld 5). Zudem ergibt sich aus der MINT-Prägung die Herausforderung, dass eine Stellenbesetzung mit Frauen eine Herausforderung darstellt. Insbesondere für die Informatik oder Ingenieurwissenschaften bewerben sich wenig berufungsfähige Frauen für Professuren. Auch ein gendersensibles Berufsmanagement ist deswegen Teil professioneller Gleichstellungsarbeit an der HSHL (vgl. Handlungsfeld 1). Zuletzt gilt es die Schwäche der geringen Frauenquote im Senat zu adressieren, hin zu einer paritätischen Besetzung. Auch hier ist eine Herausforderung, Frauen für Gremienarbeit zu gewinnen. Entscheidungsgremien paritätisch zu besetzen, muss das Ziel für die nächsten Jahre sein.

Chancen

Chancen für die Gleichstellungsarbeit ergeben sich zum einen durch die aktuellen Umstrukturierungsmaßnahmen, wie die Neuentwicklung von Studiengängen, die ingenieurwissenschaftliche und naturwissenschaftliche Fächer für Frauen attraktiver und zugänglicher machen. Bestehende Ungleichgewichte sowie Maßnahmen sollten im Rahmen der Umstrukturierung mitgedacht werden, um noch verbleibende Unterrepräsentanzen weiter abzubauen (vgl. Anhang A). Ebenso bieten finanzielle Förderprogramme die Möglichkeit, gezielt Maßnahmen zu ergreifen und Erfolge zu erreichen. Gleichstellungsarbeit sowie die Fachbereiche und Forschungsförderung sollten diese

Förderlandschaft im Blick halten und nutzen (vgl. Handlungsfeld 4). Die starke Position der HSHL im Bereich Gleichstellung bietet auch Möglichkeiten, sich in diesem Themenfeld mit innovativen Ideen und Vorgehensweisen zu profilieren und Gleichstellung und Chancengerechtigkeit als Alleinstellungsmerkmal und Markenzeichen auszubauen. Insgesamt zeigen die vorhergegangenen Analysen, dass die HSHL in Bezug auf Gleichstellungsarbeit in weiten Bereichen bereits gut aufgestellt ist und eine Kultur der Gleichberechtigung und Vielfalt bereits gelebter Alltag ist. Vor diesem Hintergrund können sich Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung also nicht mehr an durchschnittlichen Maßnahmen orientieren. Vielmehr muss sich die HSHL progressiv im Bereich Frauenförderung und der Förderung geschlechtlicher Vielfalt positionieren und weiterentwickeln, um dies als strategisches Instrument der Profilbildung zu nutzen.

Bedrohungen

Eine Bedrohung stellen die Zunahme antifeministischer Positionen in der Gesellschaft und in der Politik dar. Politische Entscheidungen, bspw. über finanzielle Förderungen für oder die gesetzliche Stärkung von Gleichstellungsmaßnahmen, wirken sich maßgeblich auf die realistischen Möglichkeiten der Gleichstellungsarbeit aus. Auch die angespannte finanzielle Lage und perspektivische Sparmaßnahmen werden die Gleichstellungsarbeit zusätzlich beeinträchtigen.

Die folgende Abbildung fasst die Stärken, Schwächen, Möglichkeiten und Bedrohungen der Gleichstellungsarbeit noch einmal zusammen.

INTERNE FAKTOREN

STÄRKEN +	SCHWÄCHEN -
<ul style="list-style-type: none"> - Hochschulübergreifende Parität bereits hergestellt - Hoher Frauenanteil bei den Führungskräften - Vereinbarkeitsmaßnahmen durch Projekt FH Personal gut aufgestellt - Positive Bewertung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit durch Mitarbeitende in Umfragen 	<ul style="list-style-type: none"> - Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen, insbesondere im ingenieurwissenschaftlichen Bereich - Senat als wichtiges Entscheidungsgremium der akademischen Selbstverwaltung nicht paritätisch besetzt

EXTERNE FAKTOREN

MÖGLICHKEITEN +	BEDROHUNGEN -
<ul style="list-style-type: none"> - Progressive Frauenpolitik als Alleinstellungsmerkmal der HSHL - Gründung neuer Studiengänge mit Berufungsverfahren - Förderlinien (z.B. Professorinnenprogramm) - Etablierung von Strukturen, die Diskriminierung vorbeugen 	<ul style="list-style-type: none"> - Antifeministische und politische Lage - Kostendruck für Hochschulen - Gesellschaftliche strukturelle Benachteiligung von Frauen

5 Kernziele und Maßnahmen

Insgesamt ergeben sich aus den Analysen (vgl. Kapitel zwei und drei) und der SWOT Analyse (vgl. Kapitel 4) fünf Handlungsfelder: Der Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen, die Familienge-rechte Hochschule zu verstetigen und zu entwickeln, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in der Hochschule zu implementieren und zu entwickeln, die MINT-Frauenförderung in Lehre & Forschung sowie Prävention von und Umgang mit Geschlechterdiskriminierung aufzubauen.

5.1 Handlungsfeld 1: Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen

Das erste Handlungsfeld setzt sich mit dem Abbau von bestehen Unterrepräsentanzen auf der Personalebene auseinander. Kernaufgabe der Gleichstellungsarbeit bleibt nach Landesgleichstellungsgesetz (LGG) die Herstellung von geschlechterparitätischen Verhältnissen. Wie bereits aufgezeigt, findet sich eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere bei den Professuren, sowie in den Dezernaten 2 und 5. Bei der Erarbeitung von Maßnahmen in diesem Handlungsfeld muss in Zeiten von Kosteneinsparungen und einem Personalrückgang der Erhalt der bisher erreichten Frauenrepräsentanzen an der HSHL stets erklärtes Ziel bleiben.

Ziele:

- Steigerung des Frauenanteils in der Professor*innenschaft, sowie auch unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden.
- Ziele für die unterrepräsentierten Dezernate werden im Teilplan der Verwaltung formuliert.
- Auch bei Personalrückgang darf die Frauenquote von 50 % in den bisher überrepräsentierten Bereichen nicht unterschritten werden.

Folgende Maßnahmen werden für die Zielerreichung veranschlagt:

Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitraum
Ausschreibungen (bspw. mit weiblichen Testimonials im IT-Bereich) und Personalauswahlverfahren (bspw. durch Erstellung von Handreichungen) werden optimiert.	Dez. 4	2027
Der Berufungsprozess wird überarbeitet und optimiert hinsichtlich einer Rekrutierung von Frauen, insbesondere für ingenieurwissenschaftliche und mathematische Denominationen.	Dez. 4	2027
Ein gleichstellungsbezogenes Personalcontrolling, u.a. mit der Möglichkeit, Höhergruppierung und Beförderung nachverfolgen zu können, wird aufgebaut. Das Monitoring wird jährlich dem Senat vorgestellt. Stichtag der Daten ist der 31.12. des jeweiligen Vorjahres	Gleichstellung und Dez. 4 (Personalcontrolling)	Ersten Monitoring Ende 2026
Bei Stellennachbesetzungen in unterrepräsentierten Bereichen muss in der Regel ausgeschrieben werden. Ein Leitfaden zum Umgang mit Stellenausschreibungen wird erarbeitet.	Dez. 4	Ab sofort
Ein Monitoring für die besondere Leistungsbezüge der Professor*innen wird geleistet.	Dez. 4, Gleichstellung	Ab Monitoring 2026

5.2 Handlungsfeld 2: Familiengerechte Hochschule verstetigen und weiterentwickeln

Das zweite Handlungsfeld formuliert Ziele und Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit.

Ziele:

- Die Zufriedenheitswerte im Bereich Vereinbarkeit bleiben auf dem hohen Niveau.
- Mitarbeitende sowie Studierende haben eine niederschwellige Anlaufstelle, um sich zu allen Fragen rund um die Beratung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium beraten zu lassen.

Folgende Maßnahmen werden für die Zielerreichung veranschlagt:

Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitraum
Maßnahmen zum Audit familiengerechte Hochschule werden weiterhin plangemäß durchgeführt. Die Verlängerung der Zertifizierung ist in 2026 zu entscheiden.	Familienservice, Gleichstellung	Gesamter Berichtszeitraum
Die Verstetigung des Familienservices in einer zu bestimmenden Organisationseinheit über die Projektlaufzeit von FH Personal hinaus wird geprüft.	Dez. 4/Präsidium/ FH Personal	Ab 2027
Eine Evaluation (z.B. im Rahmen von Workshops) zu diversen Führungsmodellen sowie des Prozesses zur Prüfung der Teilzeitfähigkeit bei der Ausschreibung von Führungspositionen wird geleistet.	Dez. 4/Präsidium	Gesamter Berichtszeitraum
Maßnahmen zur Hinterfragung von Rollenbildern, die sich auf die Verteilung von Care-Arbeit sowie auf die Inanspruchnahme von Teil- und Elternzeit auswirken werden durchgeführt.	Gleichstellung	Ab 2026
Innovative Vereinbarkeitsformate (Bsp. Kinder HSHL zur Demokratieförderung als Ferienbetreuungsprogramm) werden evaluiert.	FH Personal	Ab sofort bis 2027

5.3 Handlungsfeld 3: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der Hochschule

Das dritte Handlungsfeld hat das Ziel, Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe in der Hochschule zu implementieren. Gerade an einer MINT-Hochschule sind Lehrende wie Studierende mit einer hohen Wahrscheinlichkeit noch nicht im Rahmen ihrer Ausbildung mit Gleichstellungsthemen in Berührung gekommen. Vor dem Hintergrund ist es wichtig, die Gleichstellungsarbeit stetig und professionell mit allen Beteiligten abzustimmen und sie in die Arbeit einzubeziehen. Zudem muss sich die HSHL in den nächsten Jahren sowohl hohen Kosteneinsparungen sowie einer stärkeren Vertretung von politischen Akteur*innen, die sich für eine Abschaffung von Gleichstellungsarbeit aussprechen, stellen (vgl. Kapitel 3 Trendanalyse). Insofern gilt es Gleichstellungsarbeit professionell auf allen Ebenen unter Einbezug der verschiedenen Statusgruppen und Stakeholder strukturell nachhaltig aufzustellen.

Ziele:

- Gleichstellung sowie die Ziele aus diesem Gleichstellungsplan werden in sämtliche Gremien, hochschulweiten Entscheidungen und Personalverfahren und -maßnahmen (weiterhin) berücksichtigt.
- Das Gleichstellungsteam (inkl. dezentrale Beauftragte und Gleichstellungskommission) ist jederzeit voll besetzt.
- Die Gleichstellung berichtet regelmäßig in allen relevanten Gremien zum aktuellen Stand der relevanten Größen (Monitoring).
- Die Gleichstellung sowie die in diesem Plan verabschiedeten Maßnahmen werden angemessen finanziell ausgestattet.
- Der Senat als zentrales Entscheidungsgremium ist paritätisch besetzt.
- Die Marketingpotenziale zu Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in Bezug auf Studierende und im Rahmen der Arbeitgeber*innenattraktivität werden ausgeschöpft.

Folgende Maßnahmen werden für die Zielerreichung veranschlagt:

Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitraum
Die Gleichstellungsarbeit wird weiter professionalisiert (bspw. durch Überarbeitung der Kommunikationskanäle, stärkerer Austausch zwischen Gleichstellung und Departments, Gleichstellung u. einzelnen Dezernaten, Zentren etc.).	Gleichstellung	Gesamter Berichtszeitraum
Die paritätische Besetzung des Senats und anderen Gremien wird hergestellt und Frauen werden für Gremienarbeit gewonnen.	Gleichstellung, Gremienbetreuung	Gesamter Berichtszeitraum
Ein regelmäßiges, umfassendes Gleichstellungsmonitoring wird etabliert.	Dez. 4, Gleichstellung	Gesamter Berichtszeitraum
Eine angemessene Finanzierung (durch zentrale Mittel sowie verstärkt durch die Beantragung von Fördergeldern im Rahmen des Professorinnenprogramms) der Gleichstellungsarbeit wird sichergestellt.	Präsidium, Gleichstellung, FH Personal	Gesamter Berichtszeitraum
Werbe- und Schulungsmaßnahmen für die unterschiedlichen gleichstellungsbezogenen Ämter an der Hochschule (bspw. dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Mitglied der Gleichstellungskommission etc.) zur Gewinnung weiterer Gleichstellungsakteur*innen werden durchgeführt.	Gleichstellung	Gesamter Berichtszeitraum
Marketingpotenziale (Stichwort Gender Marketing) für Studierende und (potenzielle) Mitarbeiter*innen werden evaluiert.	KoMa , Dez. 4 (Personalmarketing)	Gesamter Berichtszeitraum
Ein Gleichstellungsverständnis für die HSHL wird erarbeitet.	Gleichstellung unter Einbezug aller Statusgruppen	2026

5.4 Handlungsfeld 4: MINT-Frauenförderung in Lehre & Forschung

Das Handlungsfeld 4 befasst sich mit der MINT-Frauenförderung in Lehre und Forschung, um aufgezeigten Trends entgegenzuwirken. Durch aktive Gleichstellungsarbeit in diesem Bereich soll den gesellschaftlichen Einflussfaktoren, die Frauen oftmals noch aus MINT-Strukturen ausschließen, entgegengewirkt werden. Dies kann u.a. einhergehen mit der gezielten Integration von Gleichstellung in die MINT-Lehre.

Ziele:

- Der Studentinnenanteil wird auf den NRW-weiten Durchschnitt gehoben.
- Projekte, Teilhabeinhalte werden in der Lehre von ausgewählten Studiengängen integriert.

Folgende Maßnahmen werden für die Zielerreichung veranschlagt:

Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitraum
Der Girls' Day wird als Instrument fortgeführt.	Departments inhaltliche Gestaltung, Gleichstellung administrative Gestaltung	Gesamter Berichtszeitraum
Schulkooperations-Teams werden im Hinblick auf Gender-Aspekte sensibilisiert.	Gleichstellung	2027
Ein Studierendencontrolling mit Gleichstellungsperspektive wird eingeführt.	Dez. 1	Gesamter Berichtszeitraum
Fachspezifische Gender-Themen werden in der Lehre in Form von Gast-Vorlesungen, Projektarbeiten aufgegriffen.	Vorarbeit Gleichstellung in Kooperation mit Studiengangsleitungen	Gesamter Berichtszeitraum

5.5 Handlungsfeld 5: Prävention von und Umgang mit Geschlechterdiskriminierung

Das letzte Handlungsfeld befasst sich mit dem Umgang mit Fällen von Geschlechterdiskriminierung, sexualisierten Übergriffen und sexualisierter Gewalt an der HSHL. Hochschulen sind als Ort, an dem viele Menschen zusammenkommen, und aufgrund von gesellschaftlichen Strukturen kein diskriminierungsfreier Raum. Sich dem zu stellen, das Bewusstsein der verschiedenen Statusgruppen diesbezüglich zu schärfen und zu sensibilisieren ist auch die Aufgabe der Gleichstellung. Prävention muss sich nicht durch Worst-Case Szenarien legitimieren, Präventionsmaßnahmen stellen bereits vielmehr einen Selbstzweck dar²⁵ und sind deswegen zu implementieren.

Ziele:

- Alle Hochschulangehörigen haben Zugang zu Sensibilisierungs-, Präventions-, und Beschwerdeangeboten zum Thema Diskriminierung.
- Die Hochschule erkennt Fälle von Diskriminierung und veranlasst ggf. angemessene Maßnahmen.

²⁵ <https://www.gesis.org/cews/drittmittelprojekte/aktuelle-projekte/unisafe>

Folgende Maßnahmen werden für die Zielerreichung veranschlagt:

Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitraum
Ein Code of Conduct für alle Hochschulangehörigen wird erstellt.	Präsidium im partizipativen Prozess	Gesamter Berichtszeitraum
Beratungsmöglichkeiten im Bereich der Diskriminierung werden für alle Hochschulangehörigen weiter transparent gemacht.	Präsidium	Gesamter Berichtszeitraum
Maßnahmen zum Schutz der Hochschulstrukturen vor antifeministischen Akteur*innen, bspw. durch Aufklärungs- und Empowerment-Angebote, werden erarbeitet.	Präsidium, Gleichstellung	Gesamter Berichtszeitraum
Strukturelle Barrieren für Personen diverser geschlechtlicher Identitäten werden evaluiert und Maßnahmen zu deren Abbau ergriffen.	Gleichstellung in Zusammenarbeit mit weiteren Akteuer*innen	2027

Anhang A: Gleichstellungskonzept Umstrukturierung

Die HSHL wurde im Jahr 2009 mit einer interdisziplinären Organisationsstruktur gegründet - ein innovativer Ansatz, der sich in den Studiengängen bewährt und die Hochschule in ihrer Entwicklung geprägt hat. Im März 2025 informierte das Präsidium in einer Mail über die Entwicklung einer neuen Organisationsstruktur. Hierin wurde u.a. ausgeführt, dass die HSHL aktuell im Landesvergleich in relevanten Parametern schlechter abschneidet als andere Hochschulen und das Schlusslicht in der leistungsorientierten Mittelvergabe bildet. Um auch zukünftig das volle Potenzial der HSHL entfalten zu können, müssen Synergien in Lehre, Forschung und Verwaltung an der HSHL effektiver genutzt werden. Derzeit durchläuft die Hochschule Hamm-Lippstadt deswegen einen Change-Prozess, um die bisherige Departmentstruktur in eine Fachbereichsstruktur zu übersetzen. Die je Standort interdisziplinär bzw. fachlich divers zusammengesetzten, lokal begrenzten Organisationseinheiten (Departments HAM1, HAM2, LP1, LP2) sollen in eine fachlich-inhaltlich orientierte Organisationsstruktur überführt werden. Dieser Prozess wurde im Frühjahr 2025 angestoßen und wird voraussichtlich zum Wintersemester 2027/28 abgeschlossen sein. Zudem werden an der HSHL neue Studiengänge entwickelt, die aktuelle Trends der Arbeitsmarktentwicklung aufgreifen und Trends von sinkenden Studierendenzahlen entgegenwirken soll.

Für die Gleichstellungsarbeit ist der Reorganisationsprozess sowohl Chance wie auch eine Herausforderung. Ein erschwerender Faktor ergibt sich durch die Verzögerung der Fortschreibung der Teilgleichstellungspläne für die Departments. Zum aktuellen Zeitpunkt ist die Erstellung von Teilgleichstellungsplänen für die Departments aufgrund der Ungewissheit, welche Studiengänge, Personen und Forschungsschwerpunkte zukünftig als Organisationseinheit betrachtet werden, nicht möglich. Strukturanalysen, Quoten, Ziele und Maßnahmen sind zum aktuellen Zeitpunkt für die neuen Strukturen nicht entwickelbar. Stattdessen werden die bestehenden Department-Gleichstellungspläne gem. § 5 Abs. 6 LGG NRW über die reguläre Laufzeit hinaus für den Zeitraum bis zur Gründung der neuen Fachbereiche verlängert (reguläre Laufzeit bis zum 06.12.2025). Dies bedeutet, dass die bestehenden Department-Gleichstellungspläne in unveränderter Form in Kraft bleiben und deren Ziele entsprechend weiterverfolgt werden. Sobald die Umstrukturierungsmaßnahmen abgeschlossen sind und die neuen Strukturen handlungsfähig sind, müssen dann spätestens sechs Monate nach Wegfall des Grundes für die Verlängerung die neuen Pläne geschrieben und verabschiedet werden. Diese werden dann dem vorliegenden Plan angefügt und haben dieselbe Laufzeit.

Die Umstrukturierung stellt insofern für die Gleichstellungsarbeit eine Herausforderung dar, da sich Unterrepräsentanzen in neuen MINT-Strukturen verschärfen könnten. Eher überrepräsentierte Studiengänge sind sich auch fachlich näher, gleiches gilt auch für die unterrepräsentierten Studiengänge. Der Reorganisationsprozess bietet aber auch das Potenzial, die Gleichstellungspolitik von Beginn an als zentrales Element der neuen Strukturen zu etablieren. Um den Umstrukturierungsprozess gleichstellungskonform zu gestalten, werden im Folgenden zunächst Maßnahmen für die Umstrukturierung formuliert, die gemeinsam mit dem Rahmengleichstellungsplan verabschiedet werden

Ziele:

- Gleichstellung ist/wird bei allen wichtigen Entscheidungen informiert und involviert
- Frauenrepräsentanzen werden so schnell wie möglich nach Gründung der Fachbereiche analysiert und Quoten werden formuliert.
- Gender-Kompetenzen an der Hochschule werden von Beginn an mitgedacht.

- Vereinbarkeitsanforderungen werden mit Blick auf den Dienstort, Arbeitszeiten und den Arbeitsumfang weiterhin angemessen berücksichtigt.

Gleichstellung bei allen wichtigen Entscheidungen informiert/involvert

Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitraum
Die Gleichstellung ist Mitglied des Governance Boards und wird zu allen Treffen eingeladen.	Präsidium, Senat	Umstrukturierungsprozess
Aufgrund des Verfassungsgebotes aus Art. 3 Abs. 2 GG und dem daraus resultierenden Gleichstellungsauftrag wird die Gleichstellung bei allen gleichstellungsrelevanten Themen einbezogen.	Alle	Umstrukturierungsprozess
Bei der Gründung von Gremien wird auf die paritätische Zusammensetzung gemäß §11b HG NRW hingewirkt.	Neue Fachbereichsleitungen	Umstrukturierungsprozess
Die Gleichstellung wird bei der Gründung aller gremienkonstituierenden Sitzungen explizit informiert und eingeladen.	Neue Fachbereichsleitungen	Umstrukturierungsprozess
Der Gleichstellung ist nach §18 (4) S. 2 LGG die Gelegenheit zu geben, bei allen Besprechungen, die ihren Aufgabenbereich betreffen, dabei zu sein.	Neue Fachbereichsleitungen	Umstrukturierungsprozess
Die Vertretung der Gleichstellung innerhalb der neuen Strukturen durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird im Rahmen der konstituierenden Sitzung entsprechend der Regelungen §24 (3) HG NRW angepasst.	Neue Fachbereichsleitungen	Umstrukturierungsprozess
Die Statusgruppe TuV der Department-Assistenzen und Sekretariate wird in der Informationsarbeit berücksichtigt (bspw. in den WiMa Runden integriert).	Neue Fachbereichsleitungen	Umstrukturierungsprozess

Frauenrepräsentanzen in den neuen Strukturen

Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitraum
Zielquoten gemäß 37a HG NRW werden mit Gründung der neuen Strukturen unmittelbar formuliert.	Neue Fachbereichsleitungen	Nach Gründung
Ein Bewusstsein für die Verschärfung von Unterrepräsentanzen wird geschaffen. Die Gleichstellung wird frühzeitig in Personalverfahren einbezogen.	Gleichstellung	Gesamter Prozess
Aktive Berücksichtigung der §§ 7 Abs. 2 und 8 LGG NRW Stellenzuschnitte werden gendergerecht ausgestaltet.	Dezernat 4	Gesamter Prozess

Umstrukturierung als Chance für die Erweiterung von Gender-Kompetenzen an der Hochschule

Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitraum
Die zukünftigen Fachbereiche prüfen, inwiefern fachspezifische Gender-Kompetenzen in den neuen Strukturen (z.B. durch Gastprofessor*innen, Ringvorlesungen, Gendergerechte Lehrinhalte) vermittelt werden können.	Gleichstellung, Studiengangsleitungen, neue	Nach Fachbereichsgründung

	Fachbereichsleitungen	
--	-----------------------	--

Vereinbarkeitsanforderungen werden mit Blick auf den Dienstort, Arbeitszeiten und den Arbeitsumfang angemessen berücksichtigt.

Ergänzender Hinweis: 28% aller WiMas arbeiten in Teilzeit, davon sind 64% Frauen.

Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitraum
Bei der Gestaltung neuer Arbeitszeitmodelle, neuer Arbeitsformen und neuer Organisationskulturen in Folge der Umstrukturierung sind Vereinbarkeitsaspekte systematisch zu berücksichtigen.	Neue Fachbereichsleitungen, Dezernat 4, Familienservice	Gesamter Prozess
Insbesondere bei der Umgestaltung rechtlicher und institutioneller Rahmenbedingungen (z.B. flexible Arbeitszeiten) sind Vereinbarkeitsanforderungen zu berücksichtigen	Neue Fachbereichsleitungen, Dezernat 4, Familienservice	Gesamter Prozess

Anhang B: Gleichstellungsplan Verwaltung

1 Einleitung

Die Verwaltung der Hochschule Hamm-Lippstadt besteht aus

den fünf Dezernaten

Dezernat 1 - Akademische und studentische Angelegenheiten

Dezernat 2 - Beschaffung und Gebäudemanagement

Dezernat 3 - Finanzen und Forschung

Dezernat 4 - Personal

Dezernat 5 - Digitale Transformation und IT-Infrastruktur

den 3 zentralen Einrichtungen

Zentrum für Forschungsmanagement

Zentrum für Lehrmanagement

Zentrum für Wissensmanagement

den Stabsstellen

„Kommunikation und Marketing“

„Digitalisierung und Wissensmanagement“

„Studium und Lehre“

„Hochschulplanung und Informationsmanagement“

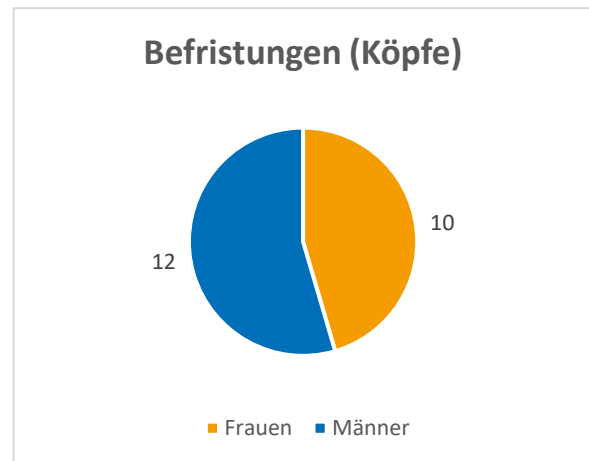
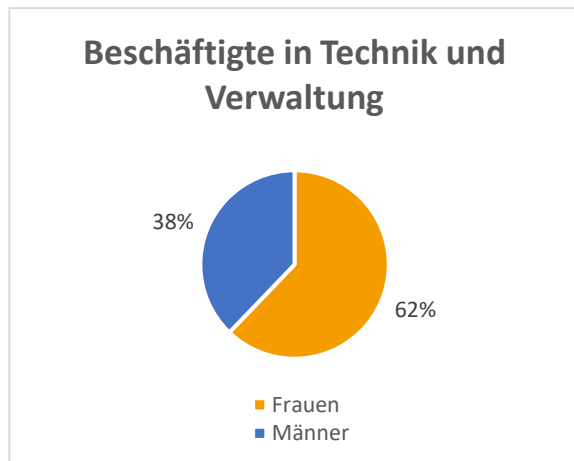
„Nachhaltigkeit“

„Arbeitssicherheit“.

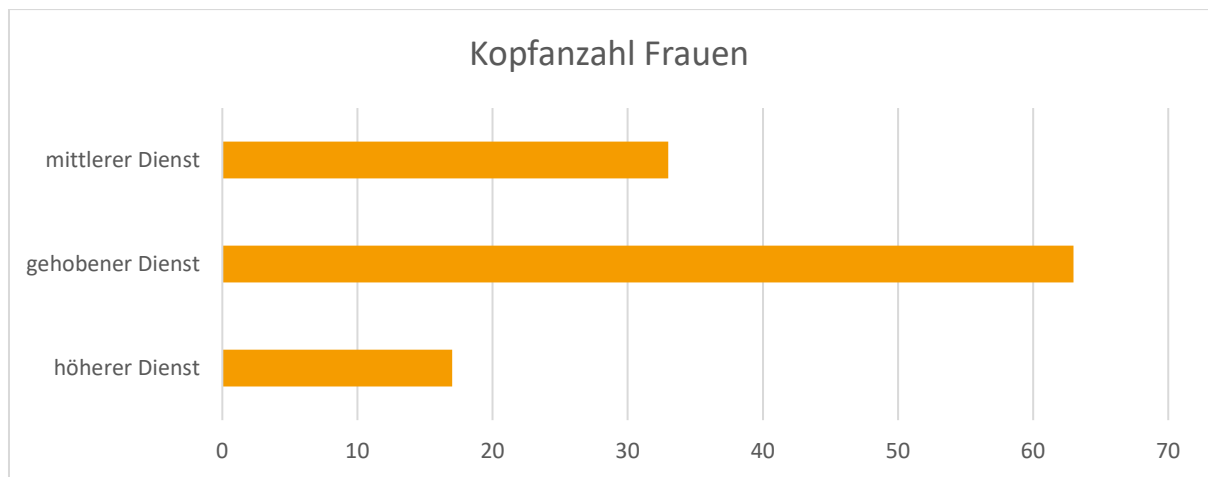
Der nachfolgende Gleichstellungsteilplan analysiert die Strukturen der Verwaltung der Hochschule Hamm-Lippstadt unter Gleichstellungsaspekten. Bezugnehmend auf den Gleichstellungsrahmenplan wird eine Bestandsaufnahme sowie Analyse der Beschäftigtenstruktur vorgenommen, sowie eine Prognose der künftigen Entwicklungen gestellt. Darüber hinaus bietet dieser Plan eine Übersicht über die bereits durchgeführten Maßnahmen der Verwaltung und setzt Ziele sowie weitere Maßnahmen zur Sicherstellung von Gleichstellung fest. Die Verwaltung arbeitet eng mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihren (dezentralen) Vertreterinnen in allen sie betreffenden Belangen zusammen

2 Bestandsaufnahme

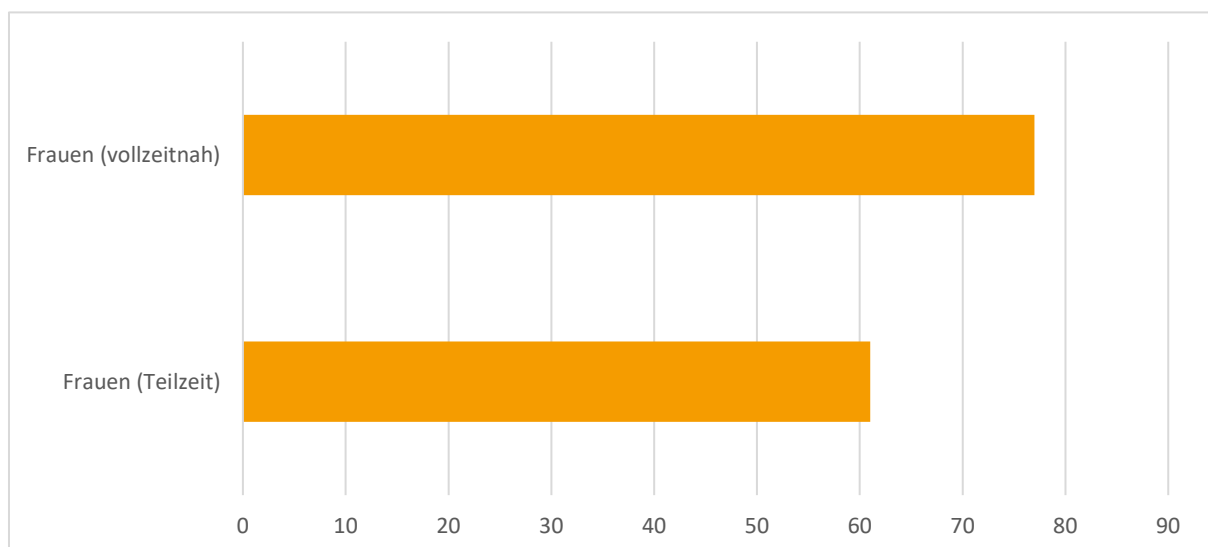
Am 31.12.2024 zählt die HSHL 193 Beschäftigte in Technik und Verwaltung, davon 120 Frauen und 73 Männer. Somit ergibt sich ein Frauenanteil von 62 %. Davon waren 22 befristet, davon 10 Frauen.



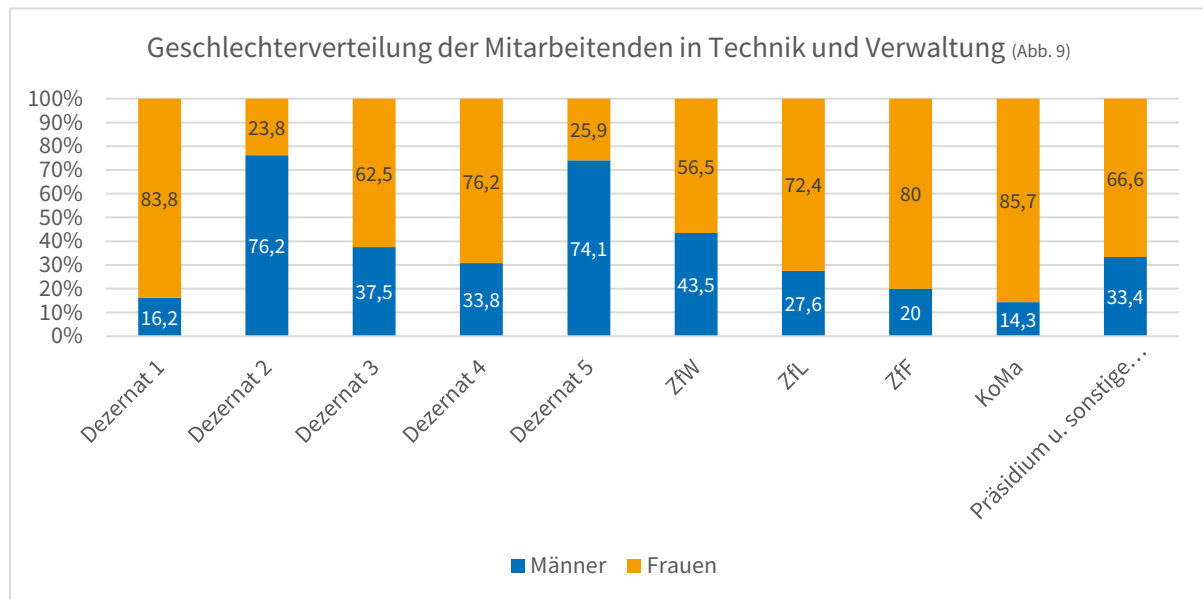
Der Frauenanteil im höheren, gehobenen und mittleren Dienst beläuft sich auf 17, 63 und 33 (Köpfe) .



Die Zahl der Teilzeitarbeitenden beläuft sich auf 79 Köpfe, davon 77 % Frauen. 139 Köpfe arbeiten Vollzeitnah (ab $\geq 75\%$), davon 55 % Frauen.



Der Anteil von Frauen und Männern stellt sich in den einzelnen Organisationseinheiten wie folgt dar:



Zwei Dezernate – Dezernat 2, Beschaffung und Gebäudemanagement, sowie Dezernat 5, Digitale Transformation und IT Infrastruktur, weisen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen auf (je-weils unter einem Drittel, vgl. Abbildung 9). Der Personalrat der Beschäftigten aus Verwaltung und Technik ist mit zwei Frauen und sechs Männern überwiegend männlich besetzt.

3 Zielsetzung

Die Verwaltung verfolgt das Ziel, Gleichstellung systematisch, nachhaltig und strategisch weiterzuentwickeln. Aufbauend auf bereits erreichten Fortschritten werden folgende Zielsetzungen formuliert:

Ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter in allen Funktionsbereichen sicherstellen

Ziel ist es, eine gleichwertige Beteiligung aller Geschlechter in sämtlichen Aufgabenfeldern und Hierarchieebenen zu erreichen, insbesondere in Funktionen mit hoher fachlicher Verantwortung.

Gleichstellung als integralen Bestandteil der Führungskultur verankern

Die Förderung von Gleichstellung soll fest im Führungsverständnis der Verwaltung etabliert und in Entscheidungsprozesse systematisch eingebunden werden.

Geschlechtergerechte Personalentwicklung stärken

Es sollen faire und chancengerechte Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte aller Geschlechter geschaffen und bestehende Ungleichgewichte schrittweise abgebaut werden.

Nachwuchsförderung unter Gleichstellungsgesichtspunkten ausbauen

Die Verwaltung zielt darauf ab, eine vielfältige und ausgewogene Entwicklung von Nachwuchskräften sicherzustellen, um langfristig eine gerechte Repräsentanz auch in spezialisierten und bislang ungleich verteilten Bereichen zu gewährleisten.

Gleichstellungspolitik datenbasiert weiterentwickeln

Die Wirksamkeit von Gleichstellungszielen und -strategien soll durch ein gleichstellungssensibles Monitoring regelmäßig überprüft und auf Grundlage valider Daten kontinuierlich angepasst werden.

4 Maßnahmen

Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitraum
Gleichstellungssensibles Hochschulcontrolling. Jährliches Monitoring zum Stichtag 31.12.	Dez. 4, Dez.1, Dez.3, Stabsstelle Hochschul- planung	Gesamter Berichtszeit- raum
Personalauswahlverfahren werden optimiert.	Dez. 4	2026/27
Der Berufungsprozess wird überarbeitet und optimiert. Eine neue Berufsordnung wird erstellt	Dez. 4	2026/27
Es wird eine geschlechtergerechte Employer-Branding- Strategie erarbeitet und umgesetzt	Dez. 4, KoMa	2026/27
Bei Stellennachbesetzungen in unterrepräsentierten Bereichen muss in der Regel ausgeschrieben werden. Ein Leitfaden zum Umgang mit Stellenausschreibungen wird erarbeitet.	Dez. 4	Gesamter Berichtszeit- raum
Stellenausschreibungen werden gendergerecht formuliert. Darüber hinaus erfolgt eine bewusste Festlegung der in der Anzeige genannten Anforderungen, um auch in der Wortwahl in Stellenausschreibungen alle Personen anzusprechen. (Stichwort: Frauen bewerben sich nur bei 100%iger Passung)	Dez. 4	2026/2027
Bei Führungskräften werden Kompetenzen im Bereich Gleichstellung/ Diversität eingefordert und bei Nachbeset- zungen im Auswahlprozess abgeprüft.	Dez. 4	Gesamter Berichtszeit- raum
Maßnahmen aus Auditierung weiterhin plangemäß durchführen. Die Verlängerung der Zertifizierung ist in 2026 zu entscheiden.	Familienservice, Gleichstellung, Dez.4	Gesamter Berichtszeit- raum
Verstetigung des Familienservice über die Projektlaufzeit von FH Personal hinaus in der Organisationslinie	Dez. 4/ Präsidium/ FH Personal	Ab 2027
Evaluation/Workshops diverser Führungsmodelle/ Prüfung der Teilzeitfähigkeit bei der Ausschreibung von Führungs- positionen	Dez. 4/Präsidium	Gesamter Berichtszeit- raum

Anhang C: Begriffsglossar

Care Arbeit: Auch Sorgearbeit genannt. Der Begriff umfasst einerseits unbezahlter Arbeit im eigenen Haushalt oder in der Pflege und Erziehung von Kindern oder kranken bzw. älteren Angehörigen, andererseits bezahlte Tätigkeiten im Pflegesektor, in der Kinderbetreuung und zum Teil auch in der Sozialen Arbeit.

Trans und nicht-binäre Personen: Als trans oder transgender bezeichnet werden Personen, die sich dem bei ihrer Geburt zugewiesenen Geschlecht nicht zugehörig fühlen. Als nicht-binär werden Personen beschrieben, die sich weder als weiblich noch als männlich definieren, sich also der Geschlechterbinarität von weiblich und männlich entziehen.

Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG): Das Landesgleichstellungsgesetz NRW „dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.“ (s. §1 Abs. 1, S. 1 LGG). Jedes Bundesland hat ein eigenes Landesgleichstellungsgesetz. Darüber hinaus gibt es ein Bundesgleichstellungsgesetz.

Tradwife: Der Begriff setzt sich aus den Worten „traditional“ und „wife“ zusammen und beschreibt Frauen, die eine vermeintlich „traditionelle“ Rolle als Ehefrau, Hausfrau und Mutter einnehmen wollen und dies über unterschiedliche soziale Kanäle sichtbar machen und bewerben. Diese Inszenierung geht mit starren und stereotypen Geschlechterrollen einher.

Antifeminismus: Antifeminismus ist einerseits eine Gegenbewegung zu emanzipatorische Bestrebungen hin zu Geschlechtergerechtigkeit, andererseits eine eigenständige Ideologie gegen eine moderne, vielfältige und tolerante Gesellschaft. Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sowie reproduktive und sexuelle Selbstbestimmung werden abgelehnt. Gleichzeitig gibt es starke Anknüpfungspunkte zu weiteren Ungleichheitsideologien, wie Rassismus, Queerfeindlichkeit und Antisemitismus.

Retraditionalisierung: Der Begriff bezeichnet einen Rückschritt in der Entwicklung von Geschlechtergerechtigkeit, insb. zu Lasten von Frauen, die sich an vermeintlich „traditionellen“ Rollenbildern und Aufgaben orientieren bzw. durch strukturelle Gegebenheiten zunehmend in diese Rollen (zurück) gedrängt werden.

Gender Pay Gap: Der Begriff bezieht sich auf die Differenz im Verdienst zwischen Frauen und Männern. Dieser lässt sich teilweise durch unterschiedliche Berufswahl, Arbeitsumfang und Position erklären (sog. unbereinigter Gender Pay Gap). Jedoch besteht auch bei vergleichbarer Tätigkeit, Qualifizierung und Erwerbsbiografie ein durchschnittlicher Unterschied (sog. bereinigter Gender Pay Gap).

Referentenentwurf zum Hochschulstärkungsgesetz: Das Gesetz betreffend die Stärkung der Hochschullandschaft (Hochschulstärkungsgesetz) soll das bestehende Hochschulgesetz NRW novellieren. Ein Referentenentwurf besteht bereits, das Gesetz wurde zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments jedoch noch nicht verabschiedet.

Professorinnenprogramm: Das Professorinnenprogramm 2030 (kurz Professorinnenprogramm) ist ein Bund-Länder-Programm zur Förderung der Geschlechtergleichstellung an Hochschulen. Durch das Programm kann die Erstberufung von Frauen auf eine W2- oder W3-Professur gefördert werden. Hochschulen qualifizieren sich durch die Einreichung eines Gleichstellungskonzeptes für die Förderung.

FF-Hochschulen - „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“: Ziel des Programms ist es, die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulen inhaltlich und strukturell zu unterstützen. Der Förderbeitrag orientiert sich dabei an der jeweiligen Anzahl der Studierenden.

Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG: Die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG definieren personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung von Diversität in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft. Sie stellen eine Selbstverpflichtung der DFG-Mitglieder dar.

Leipziger Autoritarismus-Studie: Seit 2002 analysieren Wissenschaftler*innen der Universität Leipzig die Entwicklung autoritärer und rechtsextremer Einstellungen in Deutschland zuerst als Mitte-Studie und seit 2018 als Autoritarismus-Studie. Die Autoritarismus-Studie 2024 analysiert insbesondere Antisemitismus, Sexismus und Antifeminismus, Demokratieverdrossenheit und die sozialen Bedingungen von Ressentiments.

AGG Beschwerdestelle: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Benachteiligungen aus Gründen rassistischer Diskriminierung, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen. Arbeitgeber*innen stehen in der Pflicht zuständige Stellen (AGG Beschwerdestellen) zu schaffen, an die Beschäftigte sich bei einem Verstoß gegen das AGG wenden können.

FH-Personal: Das Programm zur Förderung der Gewinnung und Qualifizierung professoralen Personals an Fachhochschulen („FH-Personal“) ist ein Bund-Länder-Programm, welches strategisch begründete, strukturwirksame Instrumente zur Verbesserung der Rekrutierung und Qualifizierung von professoralem Personal an Fachhochschulen/HAW erarbeiten soll.

Abkürzungen der Studiengangsbezeichnungen:

ABT	Angewandte Biomedizintechnik
AIS	Angewandte Informatik und soziale Medien
BMM	Biomedizinisches Management und Marketing
BMT	Biomedizinische Technologie
BSE	Business and Systems Engineering
BWL	Betriebswirtschaftslehre
CVD	Computervisualistik und Design
ELE/ITD	Electronic Engineering
ETR	Energietechnik und Ressourcenoptimierung
GSI/SGT	Gesundheits- und Sportingenieurwesen
IBP	Intercultural Business Psychology
ISD	Intelligent Systems Design

IWP	Interkulturelle Wirtschaftspsychologie
MTR	Mechatronik
MWB/MBP	Materialwissenschaften und Bionik
PAM	Product Asset Management
PDB	Product Development and Business Studies
TCM	Technical Consulting and Management
TIN	Technical Entrepreneurship and Innovation
TMM	Technisches Management und Marketing
UFC	Umweltmonitoring und Forensische Chemie
UGA	Umwelt- und Gefahrstoffanalytik
WNG	Wirtschaftsingenieurwesen