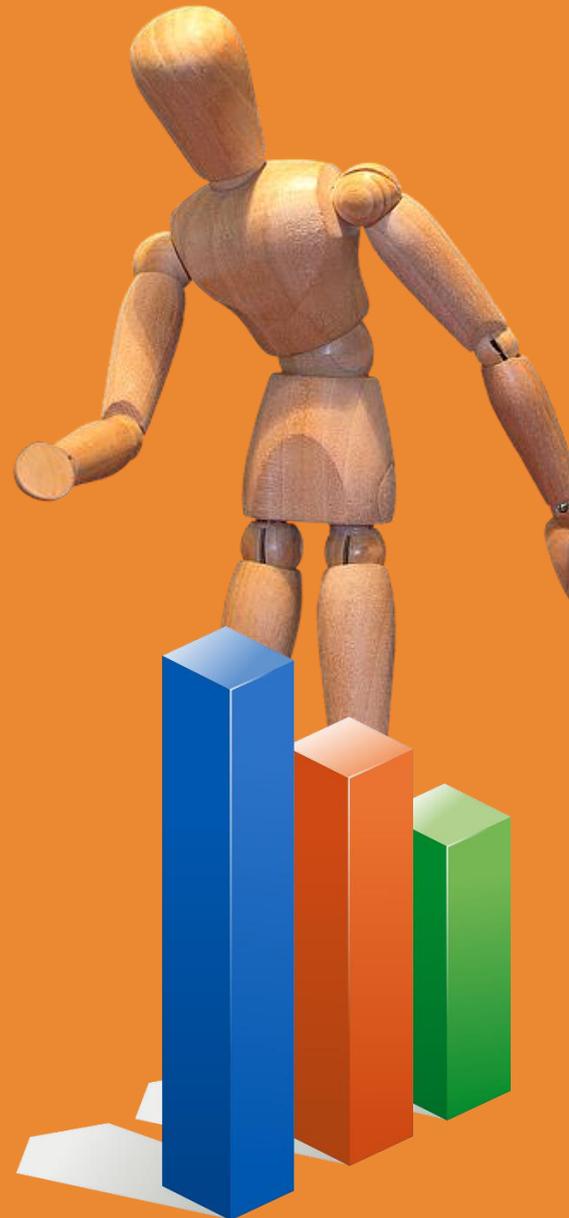


Dritter Gleichstellungsplan Hochschule Emden/Leer

Berichtszeitraum
2009 bis 2021
&
ausgewählte Zielgrößen bis 2024



Inhalt

Einleitung	1
1. Allgemeine Bestandsaufnahmen 2021 (im Vergleich zu 2018, 2015, 2012, 2009)	3
1.1 Beschäftigte der Hochschule: Geschlechterverhältnis nach Statusgruppen.....	3
1.2 Professuren.....	5
1.2.1 Professuren: Geschlechterverhältnis nach Fachbereichen.....	5
1.2.2 Berufungsverfahren: Stand 2009-2021	5
1.3 Beschäftigte nach Entgelt – und Besoldungsgruppen.....	8
1.4 Beschäftigtengruppe nach Befristungen	12
1.5 Beschäftigtengruppe nach Teilzeit.....	16
1.6 Exkurs: Jahresvergleich Leistungsparameter Gleichstellung	20
1.7 Exkurs: Die Hochschule Emden/Leer im CEWS-Hochschulranking.....	22
2. Fachbereichsbezogene Bestandsaufnahme 2021	23
2.1 Fachbereich Seefahrt und Maritime Wissenschaften	24
2.2 Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit.....	27
2.3 Fachbereich Technik	30
2.4. Fachbereich Wirtschaft.....	32
3. Studierende.....	37
4. Verwaltungsbezogene Bestandsaufnahme 2021 (im Vergleich zu 2018).....	40
5. Hochschulleitung und Besetzung von Gremien	43
6. Zusammenfassung und Ausblick.....	45
7. Konkrete Ziel- und Zeitangaben	46
Abkürzungsverzeichnis.....	52
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	53
Publikationen der Gleichstellungsstelle	53
Anhang	i

Der Gleichstellungsplan enthält Infoseiten zu folgenden Themen:

- Geld – Sinn – Zeit: Informationen und Anregungen zu den Themen Geld (S. 10), persönliche Weiterentwicklung (S. 14) und Zeit (S. 18)
- Informationen zum Amt der Gleichstellungsbeauftragten, der Funktion der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Kommission für Gleichstellung (S. 26).

Einleitung

Gleichstellung der Geschlechter und damit eine spürbare Chancengleichheit und nachweisliche Beseitigung von Nachteilen ist ein Qualitätsmerkmal zukunftsfähiger Organisationen. Für Hochschulen bedeutet dies, sich als moderne Arbeitgeberinnen aufzustellen und in Forschung und Lehre den aktuellen Anforderungen Rechnung zu tragen. Der Hochschule Emden/Leer ist es gelungen über zahlreiche innovative Projekte für Geschlechtergerechtigkeit zu sensibilisieren und gleichstellungsfördernde Maßnahmen umzusetzen. Dennoch bedarf es einer regelmäßigen Analyse der Verteilung der Geschlechter in der Struktur der Einrichtung.

Zum dritten Mal seit ihrer Neugründung im Jahr 2009 erstellt die Hochschule Emden/Leer daher einen Gleichstellungsplan. Die Zahlen sind ernüchternd: Der Anteil der Professorinnen stagniert bei 25%. Selbst wenn – wie geplant – jede dritte neue Professur mit einer Frau besetzt wurde und die Anzahl der Professuren sich insgesamt erhöht hat, wirkt sich dies nicht auf den entsprechenden Anteil aus. Dieses Ungleichgewicht hat auch Auswirkungen auf die Gremienbeteiligung und damit auf die Sichtbarkeit und die Einflussnahme von Frauen in der Selbstverwaltung der Hochschule. Ebenso besorgniserregend ist der Anteil der Frauen unter den MINT-Studierenden. Auch dieser stagniert bzw. fällt zurück in den Fachbereichen Technik und Seefahrt und Maritime Wissenschaften. Hinzu kommt ein allgemeiner Rückgang der Studierendenzahlen. Dies zeigt, dass gleichstellungsfördernde Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht allein wirksam sein können. Denn obwohl die Maßnahmen der Gleichstellungsstelle für sich gesehen erfolgreich sind, bedarf es einer konzertierten Nachwuchsförderung der gesamten Hochschule mit dem Ziel einer geschlechtergerechten Hochschulkultur.

Die Erstellung eines Gleichstellungsplans ist neben zahlreichen anderen Steuerungsmöglichkeiten ein etabliertes Instrument zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags der Hochschule nach §3 Abs. 3 im **Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG)**. Die Hochschule Emden/Leer ist mithin gefordert, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Die Kommission für Gleichstellung schlägt den Gleichstellungsplan auf der Grundlage von §7 Abs. 1 Satz 7 der Grundordnung der Hochschule dem Senat vor. Dieser beschließt den Gleichstellungsplan mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben im Einvernehmen mit dem Präsidium nach § 41 Abs. 2 Satz 1 NHG. Gemäß des **Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)** (§ 15 Gleichstellungsplan Abs. 1) hat jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Der Kommentar zum NHG konkretisiert wie folgt: „Grundlage des Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation“.¹ Nach Auskunft der Personalabteilung analysiert die Hochschule Emden/Leer „gemeinsam mit den Zentralen Einrichtungen und Fachbereichen jährlich die zu erwartende Fluktuation durch Erreichen der Regelaltersgrenze und thematisiert in dem Zuge die strategischen (Neu-)Planungen der Denominationen sowie der allgemeinen Stellenstrukturen mit Blick auf die Ausrichtung unserer Zukunftshochschule.“

Auf der 52. Sitzung des Senats am 07.05.2019 wurde der Gleichstellungsplan für den Zeitraum bis 2021 beschlossen. Abgebildet wurde der Berichtsraum von 2009 bis 2018 mit konkreten

¹ Epping, Volker (Hrsg.) (2016): Niedersächsisches Hochschulgesetz mit Hochschulzulassungsgesetz: Handkommentar. 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos, S. 1092.

Ziel- und Zeitangaben bis 2021. Für den vorliegenden dritten Gleichstellungsplan, der den Berichtszeitraum 2009 bis 2021 abbildet, sollen die Ziele bis zum Jahr 2024 grundsätzlich weiterverfolgt, jedoch die Verbindlichkeit erhöht und die Zuständigkeit für Maßnahmen zur Zielerreichung festgelegt werden. Weiterhin wird eine Verschränkung der Ziele mit anderen Instrumenten, wie z.B. des TOTAL E-QUALITY Prädikats, des „audit familiengerechte hochschule“ (z.B. Ziel 4.2. Akzeptanz und gemeinsames Verständnis, insb. Maßnahme 4.2.4)², des Gleichstellungszukunftskonzeptes für das Professorinnenprogramm III und den Zielvereinbarungen der Hochschule mit dem Land Niedersachsen vorangetrieben. Wichtig ist hierbei die Vorbereitung einer erhöhten Datensparsamkeit für die vierte Fortschreibung.

Vorbemerkung zur Datenbasis

Grundlage des ersten Gleichstellungsplans war die Analyse der Beschäftigtenzahlen zunächst durch einen Vergleich der Jahre 2009 und 2012. Für diesen Zeitraum lag ein Access-basiertes Berichtswesen vor. In 2013 wurde die Verarbeitung der Personaldaten auf SAP Software umgestellt. Die Ergebnisse nach diesem Stichtag wurden aus dieser Datenbasis generiert. Das Hochschulrechenzentrum und die Personalabteilung stellten entsprechende Auswertungen zur Verfügung, die in den vorliegenden Gleichstellungsplan einfließen. Im Folgenden werden die Daten überwiegend grafisch in Diagrammen dargestellt. Ausführlichere Datentabellen sind im Anhang zu finden.

Bei den Darstellungen ist zu berücksichtigen, dass die absolute Zahl sich auf besetzte Stellen bezieht. In einzelnen Fällen kann es daher dazu kommen, dass eine reale Person mit unterschiedlichen Arbeitsverträgen mehrfach gezählt wird. Drittmittelbeschäftigte werden in allen Darstellungen nicht differenziert ausgewiesen. Bei den Professuren sind auch Verwaltungspersönlichkeiten eingerechnet. Die Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mitgezählt.

Seit der Änderung des Personenstandsgesetzes werden bei den Personaldaten über SAP auch die Geschlechtseinträge „divers“ und „keine Angabe“ erfasst. In dem erfassten Berichtszeitraum gab es unter den Beschäftigten der Hochschule Emden/Leer hierzu keine Einträge. Daher werden die Auswertungen in den Darstellungen des dritten Gleichstellungsplans nur binär dargestellt. Bei Erfassung der Studierendendaten gaben im letzten Wintersemester 2021/22 zwei Studierende keine Geschlechtsangabe an und eine Person nutzte die Angabe „divers“.

² Die Zielvereinbarungen zum audit familiengerechte hochschule sind im Intranet nachlesbar unter <https://intranet.hs-empden-leer.de/gleichstellungsstelle/familienservice/downloads>.

1. Allgemeine Bestandsaufnahmen 2021 (im Vergleich zu 2018, 2015, 2012, 2009)

1.1 Beschäftigte der Hochschule: Geschlechterverhältnis nach Statusgruppen

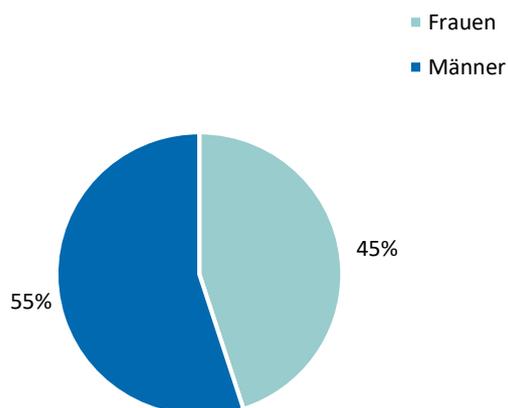


Abbildung 1 Geschlechterverhältnis alle Beschäftigte 2021 (Datenbasis siehe Anhang S. ii)

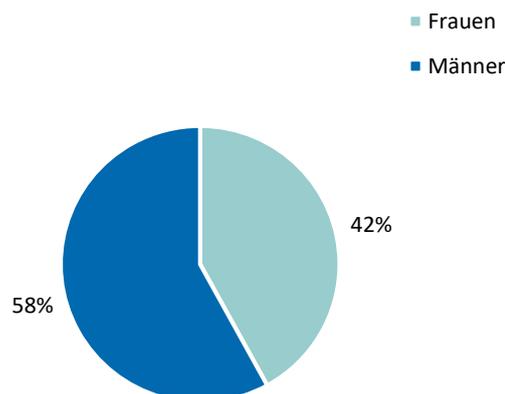


Abbildung 2 Geschlechterverhältnis alle Beschäftigte 2021 als Vollzeitäquivalente (VZÄ) (Datenbasis siehe Anhang S. ii)

Kommentar

Seit Beginn des Berichtszeitraums ab 2009 verzeichnet die Hochschule einen stetigen Personalaufwuchs in den Statusgruppen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV), Wissenschaftlichen Mitarbeitenden (WiMi) und bei den Professuren. Insgesamt wurde die absolute Zahl der mit Frauen besetzten Stellen um 92 erhöht, während die Hochschule insgesamt 162 neue Stellen schuf. Damit sind ca. 57% der Neubesetzungen seit Beginn des Berichtszeitraums weiblich. Nachdem sich der Anteil von Frauen im Berichtszeitraum von 2009 bis 2015 von 39% auf 46% erhöhte und im Zeitraum von 2015 bis 2018 mit einem Anteil von 47 % weniger stark anstieg, sank der Frauenanteil im Berichtszeitraum 2021 wieder leicht ab. Der aktuelle Frauenanteil unter allen Beschäftigten liegt bei 45%. Die Differenz zwischen den Geschlechtern beträgt 2021 somit 10% und ist im Vergleich zum Berichtszeitraum 2018 um 4 Prozentpunkte gestiegen. Bezogen auf die VZÄ verstärkt sich dieser Unterschied auf 16% - im Jahr 2021 betrug der VZÄ-Frauenanteil nur 42% (2015 und 2018 betrug dieser noch 43 %, in den Jahren 2009 und 2012 lag er bei 37%).

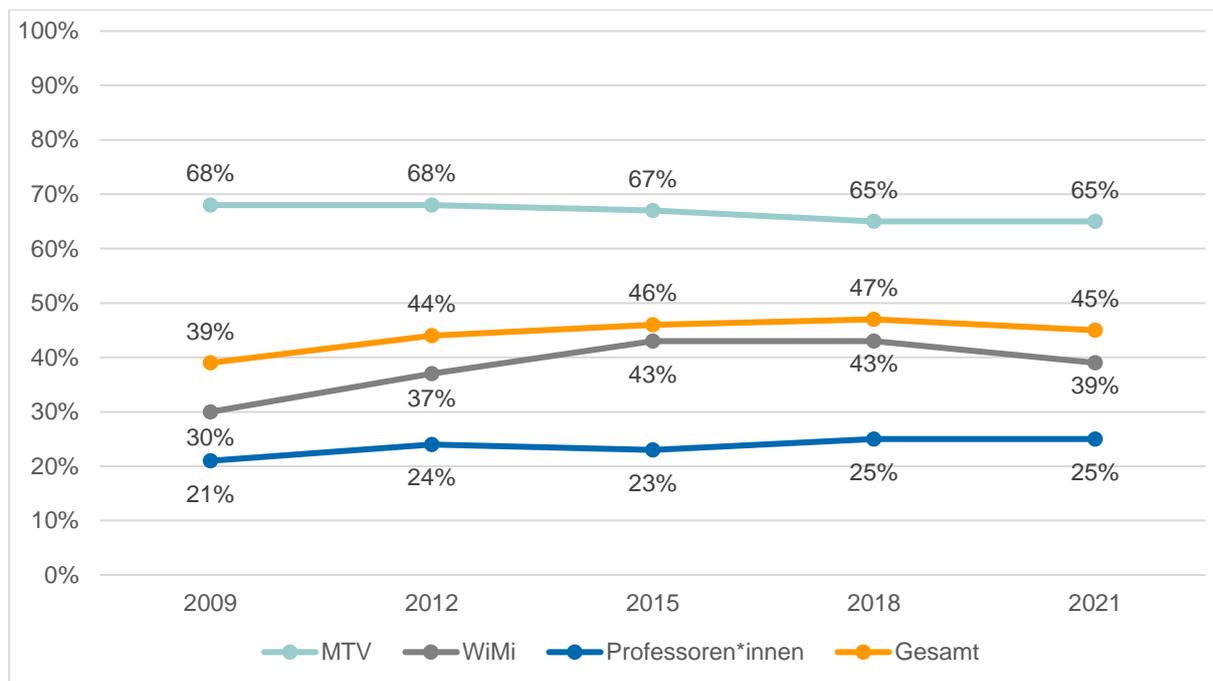


Abbildung 3 Frauenanteile in den Statusgruppen (2009, 2012, 2015, 2018, 2021) (Datenbasis siehe Anhang S. ii)

Größere Unterschiede als in der Gesamtbetrachtung lassen sich beim Blick auf die einzelnen Statusgruppen erkennen. Dies ist dadurch zu erklären, dass der höhere Anteil an Frauen in der Gruppe der MTVs den höheren Anteil an beschäftigten Männern als WiMi und Professoren ausgleicht.

MTV: Die Gruppe MTV weist als einzige der drei Statusgruppen einen höheren Frauen- als Männeranteil aus. Frauen stellen hier mit ca. zwei Dritteln und damit 65% die Mehrheit der Beschäftigten dar.

WiMi: In der Gruppe der WiMi ist der Anteil der Frauen 2021 im Vergleich zu 2018 von 43% auf 39% gesunken. Die Anzahl der weiblich besetzten Stellen sank unter den WiMis von 82 (2018) auf 75 (2021). Bei den Männern in der Gruppe wurden hingegen 8 neue Stellen im Zeitraum von 2018 bis 2021 besetzt, sodass die absolute Zahl der männlich besetzten Stellen von 109 (2018) auf 117 (2021) anstieg.

Professuren: Der Anteil der beschäftigten Professorinnen ist mit 25% im Vergleich zum Berichtsjahr 2018 gleichgeblieben. Von 8 neu besetzten Professuren (von 110 im Jahr 2018 auf 118 im Jahr 2021) haben zwar drei eine Frau inne, gleichzeitig wurden aber fünf Männer berufen. Mit einem Stellenanteil von einem Viertel (25%) zeigt sich die Verteilung der Professuren zwischen Frauen und Männern unausgeglichen.

1.2 Professuren

1.2.1 Professuren: Geschlechterverhältnis nach Fachbereichen

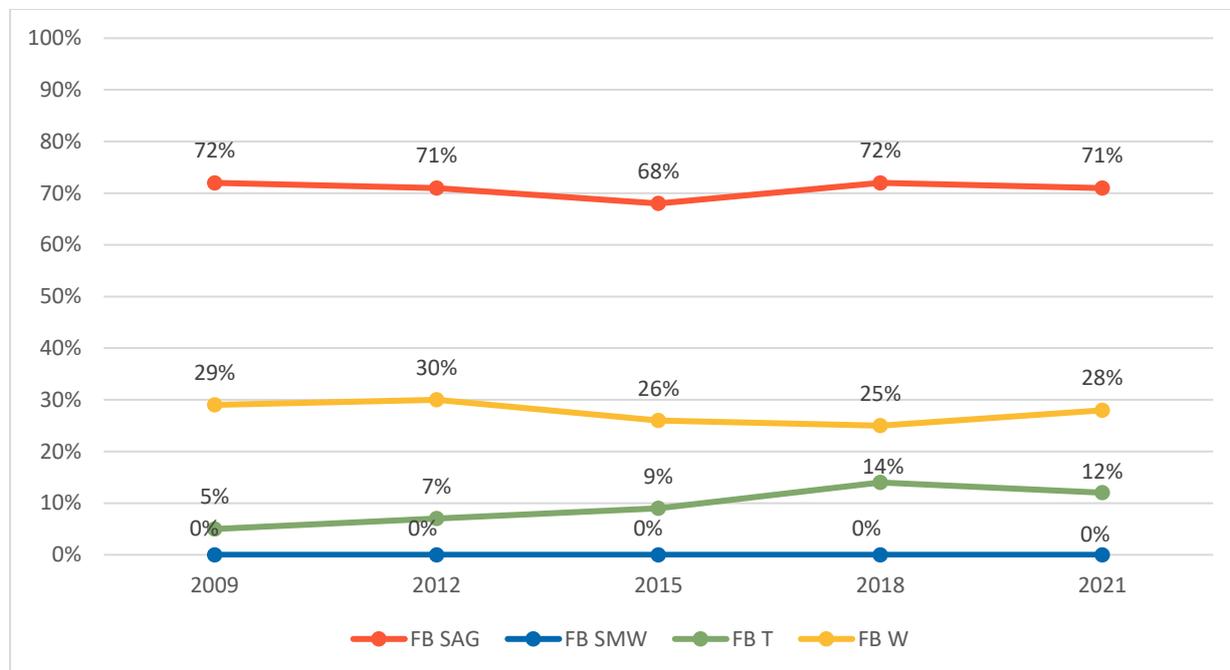


Abbildung 1 Anteile Professorinnen in den Fachbereichen (2009, 2012, 2015, 2018, 2021) (Datenbasis siehe Anhang S. iii)

1.2.2 Berufungsverfahren: Stand 2009-2021

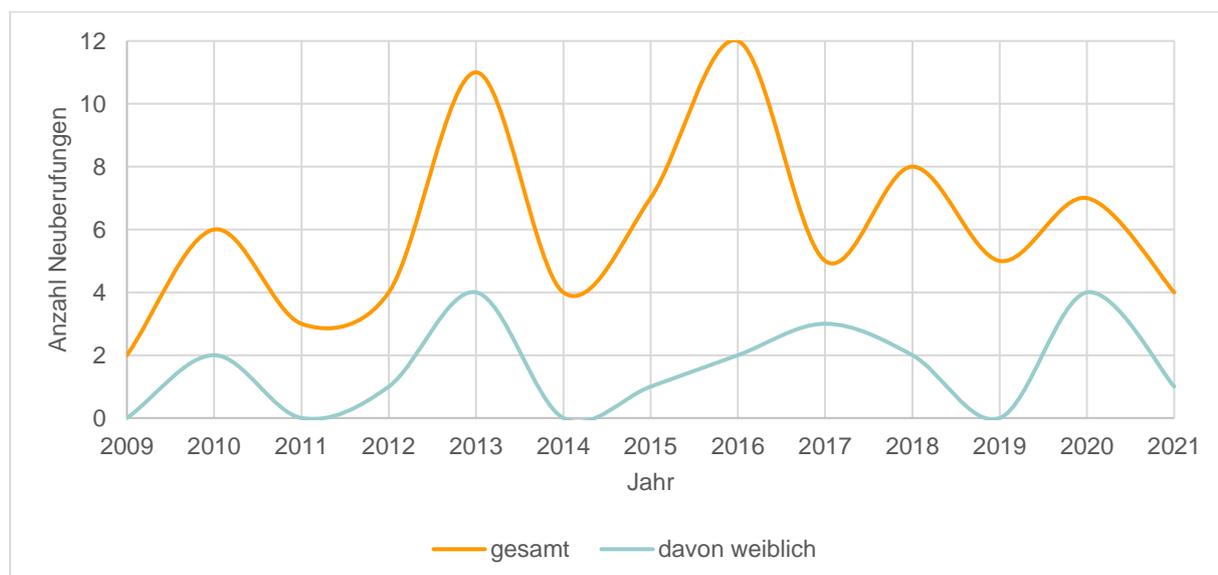


Abbildung 2 Anzahl der Neuberufungen gesamt und Anzahl der neuberufenen Professorinnen 2009-2021 (Datenbasis siehe Intranet Zahlen/Daten/Fakten)

	Berufungen alle FB	Berufungen FB SAG	Berufungen FB SMW	Berufungen FB T	Berufungen FB W
2009 - 2021					
Insgesamt	78	17	6	38	17
Davon Frauen	20	11	0	5	4
Anteil Frauen	26%	65%	0%	13%	23%

Tabelle 1 Berufungsverfahren (Neuberufungen) 2009-2021

Kommentar

Die Auswertung der Professuren und des Anteils der Professorinnen zeigt zunächst einen Anstieg seit 2009 um 3% auf 24 % in 2012, danach einen Rückgang auf 23% in 2015, während in 2018 der Anteil der Frauen auf 25% anstieg. Im Jahr 2021 liegt der Anteil an Professorinnen noch immer bei 25%. Im gleichen Zeitraum stieg die absolute Anzahl der Professuren lediglich von 99 um 19 Stellen auf 118 an. Dahinter stehen jedoch insgesamt 78 Neuberufungen. Hierbei konnten 20 neue Professorinnen für die Hochschule Emden/Leer gewonnen werden (26% der Neuberufungen waren Frauen).

Die Entwicklung des Anteils der Professorinnen an der HS E/L zeigt bei differenzierterer Betrachtung die fachspezifische Problematik: Besonders in den technisch geprägten Fächern ist der Frauenanteil extrem niedrig. So ist im Fachbereich Seefahrt und Maritime Wissenschaften keine Professorin tätig und im größten Fachbereich Technik nur noch sieben Professorinnen (Stand 31.12.2021). Jedoch hat sich die Zahl der Professorinnen im Fachbereich Technik seit Veröffentlichung des ersten Gleichstellungsplans, wo nur drei Professorinnen beschäftigt waren, mehr als verdoppelt und liegt anteilig 2021 bei 12%.

Im Fachbereich Wirtschaft ist der Anteil der Professorinnen mit 28% ebenfalls relativ niedrig. Im Zeitraum von 2019-2021 hat sich dieser allerdings um 3% erhöht. Am stärksten vertreten sind Professorinnen im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit, wo sie im Jahr 2021 71% ausmachen.

Das konkrete Ziel, bis 2021 mindestens jede dritte neu berufene Professur mit einer Frau zu besetzen wurde **knapp erreicht**. Von den insgesamt 16 Neuberufungen in den Jahren 2019-2021 erhielten 5 Frauen eine Professur. Dies entspricht einem Anteil von 31%.

Dabei ist festzuhalten, dass insbesondere im Fachbereich Wirtschaft mit zwei neuen Professorinnen deren Anteil auf 28% gesteigert werden konnte. Im Fachbereich Technik und im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit sank der Anteil der Professorinnen, obwohl in dem letztgenannten Fachbereich zwei Frauen berufen wurden.

Konkrete Ziel – und Zeitangabe bis 2024

Die Hochschule strebt an, ihren Anteil an Professorinnen weiter zu steigern. Um das Ziel zu erreichen, soll gezielt Werbung gemacht werden, um mehr Bewerberinnen für die ausgeschriebenen Stellen zu gewinnen. Das Ziel ist erreicht, wenn bis 2024 der durchschnittliche Frauenanteil bei den Bewerbungen von derzeit 23 % (Stand 2021) auf 30 % angehoben werden

konnte. Ein weiteres Ziel ist es, bis 2024 mindestens jede zweite für eine Professur neu ausgeschriebene Stelle mit einer Frau zu besetzen, vorausgesetzt die Bewerbungslage lässt dies zu.

Angestrebt werden soll die Steigerung der Frauenanteile in allen Fachbereichen, insbesondere in Technik sowie Seefahrt und Maritime Wissenschaften. Alle Fachbereiche ergreifen proaktiv entsprechende Maßnahmen.

1.3 Beschäftigte nach Entgelt – und Besoldungsgruppen³

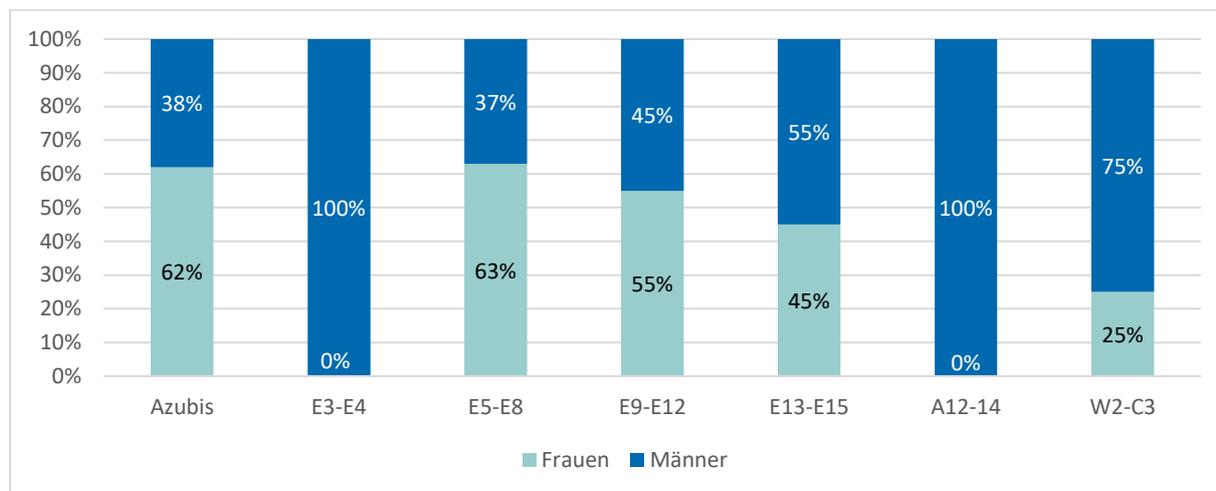


Abbildung 3 Geschlechterverhältnis der Beschäftigten nach Entgelt- und Besoldungsgruppen 2021

Kommentar

Im Jahr 2021 waren insgesamt betrachtet 36% der weiblichen Beschäftigten (77 Personen) ab Entgeltgruppe E13 beschäftigt, während 64% von ihnen (139 Personen) in den Entgeltgruppen Auszubildende und E3-E12 vertreten waren. Gleichzeitig waren 151 Männer (58%) ab Entgeltgruppe E13 beschäftigt und 111 Männer (42 %) in den Entgeltgruppen Auszubildende und E3-E12.

Unterschieden nach den Entgeltgruppen sind in den mittleren Entgeltgruppen (E5-E8) vor allem Frauen vertreten. 2021 waren von insgesamt 43 Köpfen dieser Entgeltgruppe 27 weibliche Beschäftigte, was einem Anteil in dieser Vergleichsgruppe von 63 % entspricht. Die Überrepräsentanz in diesen mittleren Entgeltgruppen von Frauen verringerte sich damit im Vergleich zum Jahr 2018, wo der Frauenanteil in diesen Gruppen bei 70% lag.

In den gehobenen Entgeltgruppen (E9-E12) ist der Beschäftigungsanteil der Frauen im letzten Berichtszeitraum vom 2018 bis 2021 nahezu konstant geblieben. Der Frauenanteil in dieser Entgeltgruppe liegt 2021 weiterhin bei 55% (dies entspricht 109 Stellen).

In den höheren Entgeltgruppen E13 bis E14 kam es zwar zu einer Annäherung der Geschlechterverteilung im Verlauf der vergangenen Jahre. Dennoch sind Frauen mit 45% der Beschäftigten in den Gruppen E13 und 14 hier weniger stark vertreten (47 Stellen).

Die verbeamteten A-Stellen sowie die Beamten-C3 Stellen sind durchgängig von Männern besetzt. Entsprechend des geringen Anteils an Professorinnen liegt der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen W2 bis C3 nur bei 25%.

Die geplante Überprüfung der Entgelt – und insbesondere Besoldungsstufen, um den Verdacht eines Gender Pay Gap zu entkräften mittels des eg-check der Antidiskriminierungsstelle

³ Anmerkung: Aufgrund der unterschiedlichen Datenbasen kommt es in dieser Auswertung zu Doppelnennungen.

des Bundes (ADS.BUND) **konnte nicht durchgeführt werden**, da die ADS.BUND für dieses Instrument keine Förderung anbieten konnte.

Konkrete Ziel – und Zeitangabe bis 2024

Führungskräfte sollen weiterhin gestärkt und qualifiziert werden, um die Präsenz und den Aufstieg von Frauen in Leitungspositionen zu erhalten bzw. weiter zu fördern. Dafür sollen von der Hochschule ein Personalentwicklungskonzept und ein "Kulturguide" erarbeitet werden. In diesem Zuge werden die Ziele des audits familiengerechte Hochschule im Handlungsfeld 5 (Führung) durch die Hochschule umgesetzt.

Geld – Sinn – Zeit

Informationen und Anregungen zum Thema Geld

Welche Möglichkeiten gibt es, um die eigene finanzielle Situation zu verändern?

- Einschlägige Berufserfahrungen haben bei der Einstellung Einfluss auf die Zuordnung in eine **Erfahrungsstufe**. Legen Sie hierfür weitere aussagekräftige Unterlagen, Nachweise und Zeugnisse zu Ihrer Erfahrung in vergleichbaren, angestellten Tätigkeiten vor.⁴
- Bei einer Bewerbung auf eine **höher dotierte Projektstelle** auf Zeit bleibt der bestehende (un-)befristete Arbeitsvertrag bestehen – eine Vertretung kann je nach Projektregularien eingestellt werden. Der Unterschiedsbetrag zwischen den Entgelten wird über eine Zulage ausbezahlt oder es wird ein zusätzlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen.
- **Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit:** Beschäftigte, denen eine Vertretung höher eingruppiertes Beschäftigter übertragen wird, haben nach § 14 TV-L einen Anspruch auf eine Vertretungszulage, die selbst formlos schriftlich beantragt werden muss. Dafür müssen die höherwertigen (Vertretungs-)Aufgaben durch den*die Arbeitgeber*in kraft Direktionsrechts (vertreten durch die Personalabteilung) angeordnet und mindestens einen Monat lang ausgeübt werden.⁵ Dies setzt eine hochindividuelle Prüfung voraus, daher wird eine persönliche Beratung vorab empfohlen.
- Wenn sich der Zuschnitt einer Stelle im Laufe der Zeit erheblich geändert hat, sollten Arbeitnehmer*innen das Gespräch mit der*dem Vorgesetzten suchen, ob die jetzigen Tätigkeiten höherwertiger als die früheren sein könnten. Auch hier ist es wichtig, dass die Tätigkeiten von der*dem Arbeitgeber*in (vertreten durch die Personalabteilung) kraft Direktionsrechts angeordnet wurden. Eine intensive Prüfung der übertragenden Tätigkeiten durch den*die Arbeitgeber*in kann zu einer Neubewertung der Stelle, ggfs. zu einer **Höhergruppierung**, führen.
- Eine **Ausweitung der persönlichen Arbeitszeit** setzt voraus, dass in der jeweiligen Abteilung weitere nicht besetzte Stellenanteile zur Verfügung stehen. Dies ist mit den jeweiligen Abteilungsleitungen/Vorgesetzten zu besprechen und muss auch von diesen bei der Personalabteilung beantragt werden.
- Die **Entfristung** einer Stelle wird über die jeweiligen Abteilungsleitungen/Vorgesetzten bei der Hochschulleitung beantragt. Dies setzt voraus, dass entsprechende Mittel aus dem Haushalt der Hochschule zur Verfügung gestellt werden.

⁴ Rechtsgrundlage: Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Länder TV-L, <https://www.oeffentlichen-dienst.de/tv-l.html>.

⁵ Rechtsgrundlage: Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Länder TV-L.

- **Rente** nicht vergessen (gesetzlich, betriebliche VBL und privat): Es empfiehlt sich, rechtzeitig vor dem geplanten Rentenbeginn Kontakt mit dem*der Arbeitgeber*in und dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger aufzunehmen. Diese können den günstigsten Zeitpunkt der Rentenantragsstellung mitteilen und auch sonst alle Fragen zur Rente beantworten. Beachtet werden sollte in diesem Zusammenhang auch, dass wiederum ein Antrag auf Betriebsrente für Versicherte bei der VBL erst nach Vorlage des Rentenbescheides bearbeitet werden kann.⁶
- Bevor Sie sich als befristet Beschäftigte*r von der **VBL-Pflichtversicherung (klassik)** befreien lassen, sollten Sie sich intensiv durch den*die Arbeitgeber*in beraten lassen. Z.B. ist eine Rückkehr in die VBL-klassik erst möglich, sobald ein neuer Vertrag mindestens die kommenden fünf Jahre umfasst.
- **Vermögenswirksame Leistungen (VL)** sind Geldleistungen, die nicht direkt ausgezahlt, sondern seitens Arbeitgeber*innen in einen Sparvertrag eingezahlt werden. Der Anspruch auf diese Leistungen ist im Tarifvertrag festgeschrieben. Kein Anspruch auf den Arbeitgeberanteil der VL besteht, wenn das Beschäftigungsverhältnis weniger als 6 Monate andauert. Für Vollbeschäftigte im TV-L beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro.⁷
- **Jubiläumsgeld:** Der Anspruch auf Zahlung eines Jubiläumsgeldes entsteht nach Vervollendung einer Beschäftigungszeit von 25 beziehungsweise 40 Jahren. Nach 25 Jahren werden 350 Euro und nach 40 Jahren 500 Euro gezahlt. Die Beträge sind für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte identisch, eine zeitanteilige Kürzung erfolgt nicht.
- **Elterngeld:** Das Elterngeld gleicht fehlendes Einkommen aus, wenn Eltern ihr Kind nach der Geburt während der Elternzeit betreuen. Weitere Regelungen sind das Elterngeld-Plus und der Partnerschaftsbonus. Vor Ort bieten die [Elterngeldstelle Emden](#) sowie das [Amt für Teilhabe und Soziales in Leer](#) Beratung an. Weitere Informationen sind in der Broschüre [Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit](#) des BMBFSFJ zu finden. Im [Infotool Familie](#) des BMBFSFJ lässt sich berechnen, welche Leistungen in Anspruch genommen werden können.

⁶ Quelle: https://www.nlbv.niedersachsen.de/bezuege_versorgung/entgelt/rente/rentenbeginn-68456.html

⁷ Quelle: https://www.nlbv.niedersachsen.de/bezuege_versorgung/entgelt/vermoegenswirksame_leistungen/vermoegenswirksame-leistungen-vl-68457.html

1.4 Beschäftigtengruppe nach Befristungen

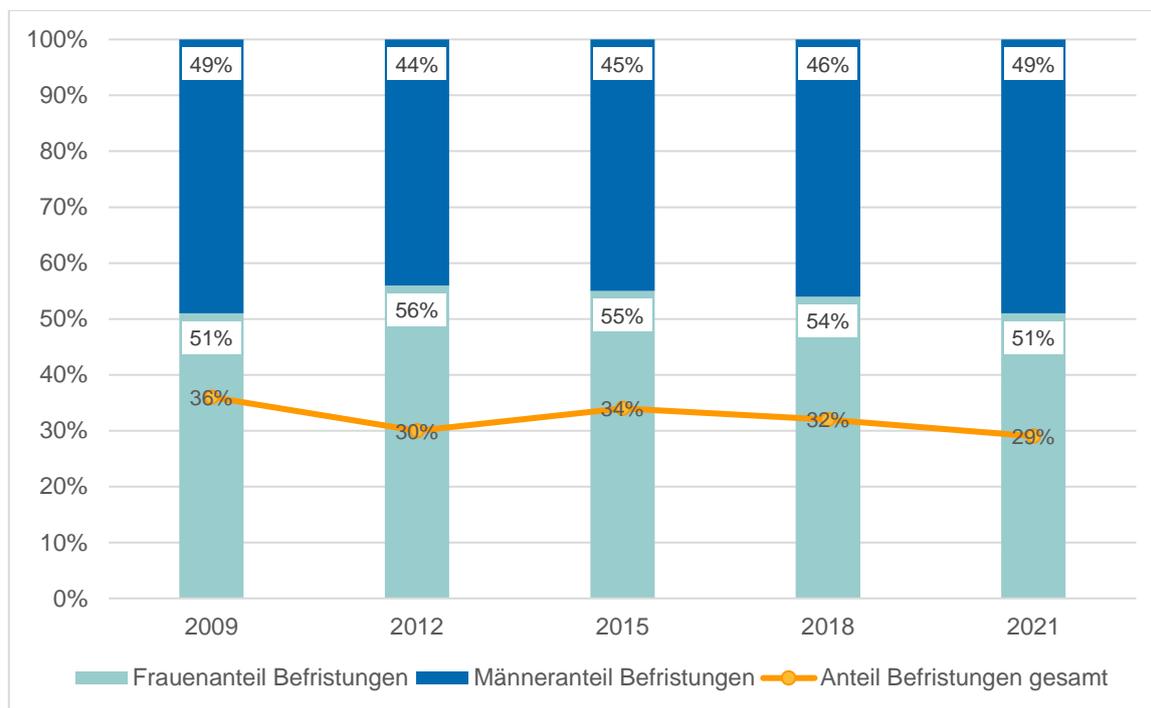


Abbildung 4 Geschlechterverhältnis Befristungen und Anteil befristeter Beschäftigter insgesamt (2009, 2012, 2015, 2018, 2021) (Datenbasis siehe Anhang S. v)

Kommentar

Bei zunehmender Anzahl von Anstellungen verringerte sich der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Berichtszeitraum seit 2009 von 36% auf 29%. Befristungen betreffen die beschäftigten Frauen und Männer annähernd gleichermaßen (2021: Frauen 51%, Männer 49%). Vergleicht man das Verhältnis der befristet zu unbefristet beschäftigten Frauen mit der Gruppe der befristet zu unbefristet beschäftigten Männern, so zeigt sich jedoch, dass die weiblichen Beschäftigten in höherem Maße mit Befristungen arbeiten als ihre männlichen Kollegen: In 2021 waren 33% der von Frauen besetzten Stellen befristet (Männer 26%). In 2009 waren noch 47% der von Frauen besetzten Stellen befristet (Männer 29%). Der Anteil der befristeten Stellen von Frauen ist seit 2009 also um 14 Prozentpunkte gesunken (im Vergleich: Männer um 3 Prozentpunkte).

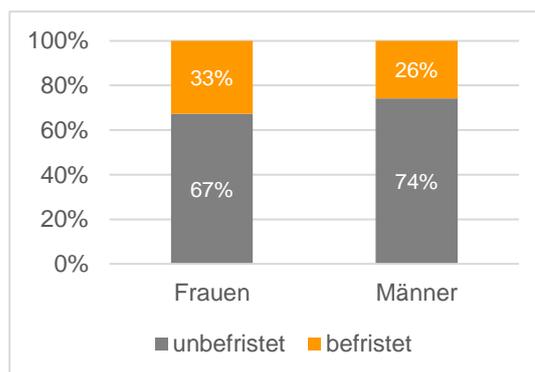


Abbildung 5 Anteil befristeter und unbefristeter Verträge unter den männlichen und weiblichen Beschäftigten 2021 (Datenbasis s. Anhang S. v)

MTV: In der Gruppe der MTV fällt in 2021 die Stellenbefristung stärker zu Lasten beschäftigter Frauen aus. Hier entfallen von 53 befristeten Stellen 36 auf weibliche Beschäftigte und 17 auf männliche Beschäftigte, sodass 68% der befristeten Stellen von Frauen ausgefüllt werden. Der höhere Anteil befristet beschäftigter Frauen lässt sich nicht allein durch die in absoluten

Zahlen gemessene höhere Anzahl weiblicher Beschäftigter innerhalb der Gruppe der MTV erklären. Von insgesamt 115 Stellen der MTV, die mit weiblichen Beschäftigten besetzt sind, sind 2021 36 Stellen befristet, was einer Befristungsquote von 31% entspricht. Dagegen steht der geringeren Anzahl von 63 Stellen der MTV, die mit männlichen Beschäftigten besetzt sind, eine Anzahl befristeter Stellen von 17 gegenüber, so dass hier die Befristungsquote bei 27% liegt. Diese Differenz zwischen weiblichen und männlichen MTV wurde seit 2018 immerhin fast halbiert, von 7 % auf 4% siehe Anhang S. v)

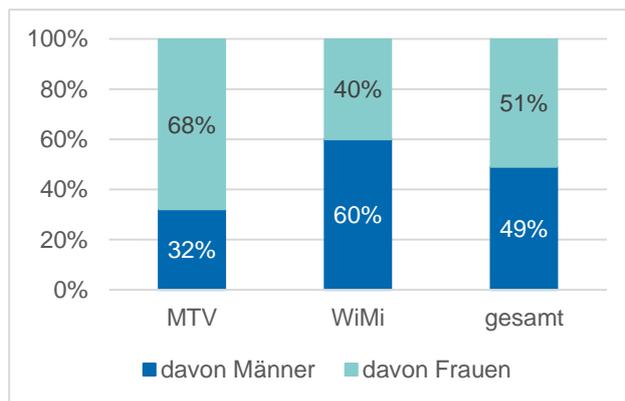


Abbildung 6 Anteile Befristungen von Frauen und Männern bei den MTV und WiMi 2021 (Datenbasis s. Anhang S. v)

WiMi: Befristete Arbeitsverhältnisse sind in der Wissenschaft weit verbreitet (siehe hierzu auch [WissZeitVG](#)). In der Gruppe der WiMi steht in 2021 die höhere Befristungsquote (60%) zu Lasten beschäftigter Männer im Verhältnis zum höheren Anteil beschäftigter Männer innerhalb der Gesamtgruppe (61%). Bei den Frauen liegt der Anteil der Befristungen bei 40%, was ebenfalls ihrem Anteil an allen WiMIs (39%) entspricht (siehe Anhang S. v).

Das konkrete Ziel, den Anteil befristeter Beschäftigungen auf höchstens 25 % in 2021 zu reduzieren, konnte – trotz des Rückgangs um drei Prozentpunkte seit 2018 – **nicht erreicht** werden. Hierbei ist festzuhalten, dass befristete Beschäftigungen auch ein Indikator für Projektstellen sein können und mit der Drittmittelakquise der Hochschule verbunden sind. Gleichzeitig gehört es zu den Aufgaben der Hochschule nach § 3 (1) Satz 2 NHG „den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen an möglichst langen Laufzeiten (...)“ angemessen Rechnung zu tragen.

Konkrete Ziel – und Zeitangabe bis 2024

Die Hochschule ist weiterhin bestrebt, den Anteil an Befristungen zu reduzieren (Zielgröße 25%) und wird in der statistischen Darstellung stärker zwischen den unterschiedlichen Befristungsgründen bei den Anstellungsverhältnissen differenzieren. Hierbei soll insbesondere der Anteil der von Befristung betroffenen Frauen weiter verringert werden, um das ungleiche Verhältnis zwischen den Geschlechtern auszugleichen. Neben diesem quantitativen Ziel sollen in einem von der Hochschule zu erstellenden Personalentwicklungskonzept und in einem „Kulturguide“ der Umgang und die Förderung mit befristet Beschäftigten unter Gleichstellungsaspekten berücksichtigt werden.

Geld – Sinn – Zeit

Informationen und Anregungen zum Thema persönliche Weiterentwicklung

Welche Möglichkeiten für die persönliche Weiterentwicklung und für sinnstiftende Tätigkeiten neben der Erwerbsarbeit bieten sich an der Hochschule?

- **Weiterbildung/Studium:** Der*die Arbeitgeber*in bietet Qualifizierung in verschiedenen Formen an, zum Erhalt bestehender oder Erwerb zusätzlicher Qualifikationen. Die Kosten einer durch den*die Arbeitgeber*in veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - können nach Antragstellung und Prüfung sowie bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses grundsätzlich durch den*die Arbeitgeber*in getragen werden. Geht es um „größere“ Maßnahmen, z.B. ein Aufbaustudium, wird eine Qualifizierungsvereinbarung geschlossen. Darin werden die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens geregelt. Hier kann der Eigenbeitrag der Beschäftigten in Geld und/oder Zeit erfolgen.⁸
- **Nebenbeschäftigung/-tätigkeiten:** Tarifbeschäftigte dürfen eine Nebentätigkeit gegen Entgelt ausüben, müssen sie aber rechtzeitig vorher schriftlich anzeigen. Der*die Arbeitgeber*in kann die Nebentätigkeit mit Auflagen versehen oder sogar untersagen. Das gilt etwa dann, wenn die berechtigten Interessen des*der Arbeitgeber*in als beeinträchtigt gesehen werden. Bei der Höchstdauer der Arbeitszeit der Haupt- und Nebentätigkeit ist das Arbeitszeitgesetz zu beachten. Sie darf durchschnittlich 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Keine Nebentätigkeiten sind die (unentgeltliche) Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft eines Angehörigen sowie die Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter.
- **Lehraufträge:** Zur eigenen wissenschaftlichen / beruflichen Weiterentwicklung kann die Übernahme von Lehraufträgen eine Option sein. Dies setzt einen Bedarf bzw. einen Engpass in dem jeweiligen Fachbereich und eine Vorabprüfung durch die Personalabteilung zwecks steuer- und sozialrechtlicher Gegebenheiten voraus. Lehraufträge werden entsprechend vergütet und gelten als Nachweis für pädagogisch-didaktische Lehrerfahrung. Mit der Wahrnehmung von 4 SWS pro Semester ist die mögliche Höchstdauer der Nebentätigkeiten bei in Vollzeit Beschäftigten erreicht.
- Eine **Abordnung** nach § 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder ([TV-L](#)) oder eine **Entsendung** ins Ausland (diese sollte „im dienstlichen Interesse“

⁸ Informationen der Personalabteilung unter <https://www.hs-emden-leer.de/hochschule/organisation/einrichtungen/personalabteilung/fort-und-weiterbildung>.

erfolgen, wenn die Erfahrungsstufen weiter berechnet werden sollen) sind Möglichkeiten zur Sammlung weiterer beruflicher Erfahrungen.

- Durch den*die Arbeitgeber*in (vertreten durch die Personalabteilung) kann eine **ehrenamtliche Tätigkeit / Beauftragung innerhalb der Hochschule** übertragen werden. Nötige Schulungsmaßnahmen finanziert i.d.R. der*die Arbeitgeber*in.
- Über eine **Gremientätigkeit an der Hochschule** können sich die Mitglieder aktiv in die Hochschulpolitik einbringen und so Entscheidungen auf zentraler Ebene und in den Fachbereichen mitbestimmen und die Entwicklung der Hochschule mitgestalten. Voraussetzungen für aktives und passives Wahlrecht sind in § 16 Abs. 1 NHG geregelt. Bei der Reduzierung der Arbeitszeit oder bei Änderung des Arbeitsvertrags ist diese Konsequenz zu beachten, wenn das Wahlrecht beibehalten werden soll. Mitwirkung ist nicht nur Recht, sondern auch Pflicht (siehe §16 Abs. 2 NHG). Dies gilt auch für Drittmittelebeschäftigte unter Berücksichtigung der jeweiligen Fördervorgaben. Die Beteiligung von Frauen ist gesetzlich erwünscht (siehe § 16 Abs. 5 NHG) und entsprechende Zielgrößen festgelegt.

1.5 Beschäftigtengruppe nach Teilzeit

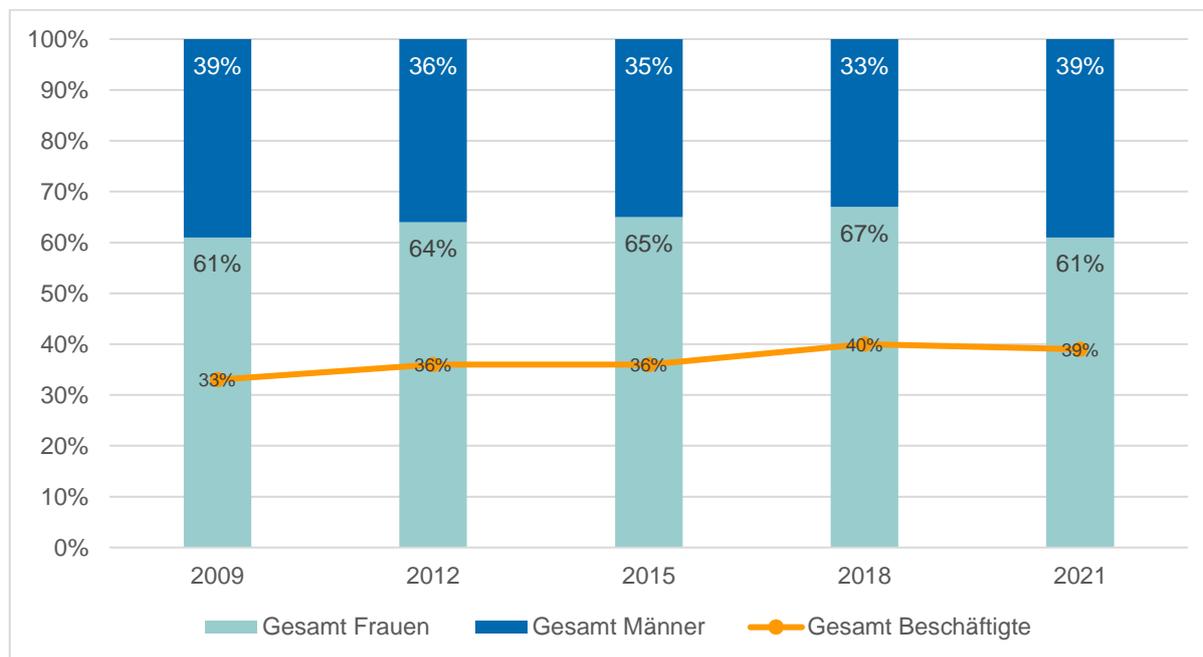


Abbildung 7 Geschlechterverhältnis bei Teilzeitbeschäftigung (Anteile Frauen, Männer, gesamt) 2009, 2012, 2015, 2018, 2021 (Datenbasis siehe Anhang S. vi)

Kommentar

Während in dem Zeitraum von 2009 bis 2015 der Anteil der Teilzeitbeschäftigten etwa bei einem Drittel lag, erhöhte er sich bis 2018 auf 40% und blieb 2021 bei 39%. In absoluten Zahlen bedeutet dies einen Anstieg von Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeit von 109 in 2009 auf 188 in 2021. Teilzeitstellen werden in den meisten Fällen von Frauen ausgefüllt. Der Prozentsatz der Frauen an allen Teilzeitstellen erhöhte sich von 2009 bis 2018 um 6 Prozentpunkte auf 67%, um dann bis 2021 wieder auf 61% zu fallen. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass aktuell 115 Frauen in Teilzeit arbeiten (2009 waren es 66). Vergleicht man das Verhältnis Frauen in Teilzeit mit der Gruppe der Männer in Teilzeit, so zeigt sich, dass die weiblichen Beschäftigten in höherem Maße mit reduziertem Stundensatz arbeiten als ihre männlichen Kollegen: In 2009 waren 52% der von Frauen besetzten Stellen in Teilzeit (Männer 22%), in 2012 53% (Männer 23%), in 2015 51% (Männer 24%), in 2018 57% (Männer 25%) und in 2021 52% (Männer 27%). In den vergangenen drei Jahren hat sich der Anteil von Teilzeitbeschäftigung von Frauen damit wieder reduziert. Bei Männern hat der Anteil seit Beginn des Berichtszeitraums konstant sehr leicht zugenommen und liegt aktuell knapp über einem Viertel (27%) (siehe Anhang S. vi). Die Verteilung der Arbeitszeit ist auch durch den Indikator „VZÄ“ ausgedrückt. Nicht statistisch erfasst wird bislang die Kumulation von Teilzeitstellen, d.h. eine Person füllt mehrere Stellen aus.

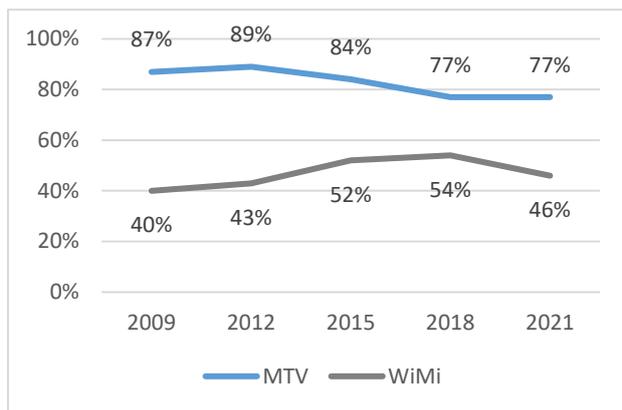


Abbildung 8 Anteile Frauen in Teilzeit in den Statusgruppen MTV und WiMi (2009, 2012, 2015, 2018, 2021) (Datenbasis siehe Anhang S. vi)

MTV: Besonders in der MTV-Gruppe arbeiten Frauen in Teilzeit. Sie machen weiterhin 77% aller Teilzeitstellen der MTV aus.

WiMi: Demgegenüber haben sich bei den WiMis die Arbeitsverhältnisse vertauscht: 46 % der Teilzeitstellen werden von weiblichen Beschäftigten besetzt, 54 % von männlichen Beschäftigten.

Die **Zielformulierung** für 2021 sah für Teilzeit-Beschäftigten keine quantitativen Zielgrößen vor. Die **beabsichtigte Befragung hat nicht stattgefunden**. Lediglich aus den Ergebnissen der verwaltungsbezogenen Bestandsaufnahme (siehe Kapitel 4, S. 39) lässt sich ablesen, dass zumindest aus Sicht der Führungskräfte in Teilzeit arbeitende Beschäftigte diese Reduzierung ihrer Arbeitszeit wünschen. Die Ausweitung und Kommunikation der Angebote des Familienservice in den vergangenen Jahren reduzieren den Verdacht, dass aufgrund fehlender Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Teilzeit gearbeitet wird

Konkrete Ziel – und Zeitangabe bis 2024

Es werden weiterhin keine quantitativen Zielgrößen formuliert, da die Motive für Teilzeitbeschäftigungen an der Hochschule vielfältig erscheinen. Die Gleichstellungsstelle erstellt in Kooperation mit der Personalabteilung eine Befragung der Teilzeitbeschäftigten, führt diese bis 2024 durch und wertet diese aus. Ziel ist es herauszufinden, welche Gründe zu der Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung geführt haben und welche Maßnahmen sich daraus ergeben.

Die Hochschule wird weiterhin insbesondere weibliche Beschäftigte im Hinblick auf die Folgen von Teilzeitbeschäftigungen informieren und auf Wunsch sind Möglichkeiten zur Erhöhung der Stundenzahl zu prüfen. Flankierend sind die Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verstetigen.

Geld – Sinn – Zeit

Informationen und Anregungen zum Thema Zeit

Welche Möglichkeiten gibt es, um mehr Zeit für mich und andere zu haben?

- **Anspruch auf Teilzeit:** Ein grundsätzlicher Anspruch auf Teilzeitarbeit ist gesetzlich im Teilzeit- und Befristungsgesetz ([TzBfG](#)) verankert und muss begründet werden. Teilzeitbeschäftigung kann auch zeitlich begrenzt vereinbart werden (Brückenteilzeit), wobei möglichst der Anspruch auf die ggf. vorhandene Vollzeitstelle nicht aufgegeben werden sollte. ACHTUNG: bei Teilzeit unter 50% hat der*die Beschäftigte kein aktives und passives Wahlrecht an bei den Hochschulwahlen!
- **Elternzeit:** Die Elternzeit ist gemäß Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ([BEEG](#)) eine Auszeit von bis zu drei Jahren vom Berufsleben, in welcher der*die Beschäftigte nicht arbeiten muss. In dieser Zeit werden die gegenseitigen Hauptleistungspflichten (Arbeitspflicht und Vergütungspflicht) aufgehoben. Aus diesem Grund erhalten Personen in Elternzeit kein Entgelt, sondern können für einen bestimmten Zeitraum bei der zuständigen Stelle Elterngeld beantragen. Das Arbeitsverhältnis bleibt jedoch bestehen und wird nach Ablauf der Elternzeit fortgesetzt, sofern dieses nicht während der Elternzeit durch Zeitablauf endet. Die Elternzeit lässt sich auch in mehrere Zeitabschnitte teilen und 12 Monate können unter Zustimmung der Hochschule auf die Zeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes übertragen werden. Erste Informationen sind in den Informationsbroschüren des Familienservice zu finden: [Elternzeit für Beschäftigte](#) sowie [Elternzeit für Professor*innen](#). Die [Personalabteilung](#) und der Familienservice stehen für eine Beratung zu Verfügung. Vor Ort beraten zudem die [Elterngeldstelle Emden](#) sowie das [Amt für Teilhabe und Soziales in Leer](#). Weitere Informationen gibt es in der Broschüre [Elterngeld, ElterngedPlus und Elternzeit](#) des BMBFSFJ.
- **Pflegezeit /Freistellung nach Pflegezeitgesetz:** Laut Pflegezeitgesetz (PflegeZG) haben Beschäftigte gegenüber Arbeitgeber*innen mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten die Möglichkeit, Pflegezeit in Anspruch zu nehmen, wenn ein*e pflegebedürftige*r nahe*r Angehörige*r in häuslicher Umgebung gepflegt wird. Die Pflegezeit beträgt maximal sechs Monate. In dieser Zeit können Beschäftigte vollständig oder teilweise von der Arbeit freigestellt werden ([Pflegezeit - Bundesgesundheitsministerium](#)). Informationen bieten der Familienservice oder die [Personalabteilung](#) über die kurzzeitige Arbeitsverhinderung mit Pflegeunterstützungsgeld oder Pflegezeit gemäß [PflegeZG](#) (Pflegeunterstützungsgeld bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung § 2 PflegeZG i.V.m. § 44a SGB XI), Familienpflegezeit gemäß [FPfZG](#), Arbeitsbefreiungen nach TV-L, flexible Arbeitszeiten etc.
- **Bildungsurlaub:** Arbeitnehmende (befristet wie unbefristete) haben einen Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz ([NBildUG](#)), wenn sich ihr Arbeitsplatz in Niedersachsen befindet. Der Anspruch besteht für

Teilnahme an Veranstaltungen, die von der [AEWB](#) anerkannt worden sind und umfasst 5 Tage pro Jahr (bei 5 Arbeitstagen pro Woche), die Zusammenfassung von 2 Jahren auch im Rückgriff auf das abgelaufene Jahr ist möglich. Neu ist, dass Bildungsurlaub auch online oder in hybrider Form stattfinden kann. Ein Anspruch besteht frühestens 6 Monate nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses.⁹

- **Sonderurlaub:** Für bestimmte Anlässe gibt es gemäß § 29 TV-L eine Arbeitsbefreiung (Sonderurlaub) mit Entgeltfortzahlung, z.B. für einen Arbeitstag für 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum oder bei einer schweren Erkrankung oder einem Todesfall im engen Familienkreis. Bei einer schweren Erkrankung oder einem Todesfall im engen Familienkreis gibt es auch die Möglichkeit freigestellt zu werden. Ansprechbar sind zu dieser Thematik die Personalabteilung und der Familienservice.
- **Sabbatical**
In der Regel handelt es sich bei Sabbatical um eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung, bei der bei gleichmäßiger Reduzierung der Bezüge die beantragte Teilzeit innerhalb des Bewilligungszeitraumes so verteilt wird, dass ein dienstfreier Zeitraum möglich wird. Die entsprechende Arbeitszeit wird dafür i.d.R. vorgearbeitet. Da die Beschäftigten für den ganzen Zeitraum wie Teilzeitbeschäftigte behandelt werden, ergeben sich keine Probleme bezüglich der Sozial- und Krankenversicherungen. Dieses Modell muss im Einzelfall geprüft werden und setzt eine hochindividuelle Beratung durch die Personalabteilung voraus.

⁹ Quelle: <https://www.aewb-nds.de/bildungsurlaub/informationen/>.

1.6 Exkurs: Jahresvergleich Leistungsparameter Gleichstellung

Seit 2006 gibt es in Niedersachsen für Hochschulen eine leistungsorientierte Mittelverteilung (LOM). Dabei werden 10% des Globalzuschusses und 10% der Hochschulpaktmittel im Rahmen der Formelberechnung zwischen den Hochschulen umverteilt. In die Berechnung einbezogen werden Leistungsparameter aus Lehre, Forschung und Gleichstellung.

In einer Ist-zu-Soll-Betrachtung werden die Daten der Hochschulen verglichen und in Form einer Ampeldarstellung zwischen Formelgewinn (grün), ergebnisoffener Situation (gelb) und Formelverlust (rot) unterschieden. Entsprechend dieser Berechnungen erhält oder verliert die Hochschule Landesmittel.

Die Leistungsparameter für den Leistungsbereich Gleichstellung sind weibliches wissenschaftliches Personal, neu berufene Professorinnen und Absolventinnen. Zwar sind diese nicht Bestandteil der offiziellen Ampelparameter (mit Regelstudienzeit gewichtete Absolvent*innen, Studienanfänger*innen im 1. Hochschulsesemester und Drittmittel), werden aber im Folgenden in der Struktur der Ampeldarstellung für die Fachbereiche der Hochschule aufbereitet.

Das Ergebnis zeigt: In den vergangenen Jahren hat die Hochschule Emden/Leer insbesondere durch den Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit konstant Formelgewinne beim weiblichen wissenschaftlichen Personal und bei den neuberufenen Professorinnen erzielt. Durch die Erhöhung des weiblichen wissenschaftlichen Personals erzielte auch die Abteilung Naturwissenschaftliche Technik und der Fachbereich SMW Formelgewinne, ebenso die Abteilung Maschinenbau für neu berufene Professorinnen. Lediglich einen Formelverlust vermeiden konnte die Abteilung Elektrotechnik und Informatik bei dem weiblichen wissenschaftlichen Personal und die Abteilung Naturwissenschaftliche Technik bei den Absolventinnen. Bezogen auf das Jahr 2021 musste die Hochschule Emden/Leer beim Leistungsparameter Gleichstellung in 56% (10 von 18) der Fälle (rot markiert) Formelverluste hinnehmen.

Jahresvergleich Ist-zu-Soll-Darstellung mit Ampel

Fachbereich/Abteilung	Formeljahre		
	2015	2018	2021
Parameter			
FB Wirtschaft			
weibl. wiss. Personal	grün	grün	rot
neu ber. Prof.'innen	rot	rot	rot
Absolventinnen	rot	rot	rot
FB soziale Arbeit und Gesundheit			
weibl. wiss. Personal	grün	grün	grün
neu ber. Prof.'innen	grün	grün	grün
Absolventinnen	gelb	gelb	gelb
FB Technik			
Abt. Elektrotechnik und Informatik			
weibl. wiss. Personal	gelb	gelb	gelb

neu ber. Prof.'innen	Red	Green	Red
Absolventinnen	Red	Red	Red
Abt. Maschinenbau			
weibl. wiss. Personal	Red	Red	Red
neu ber. Prof.'innen	Red	Red	Green
Absolventinnen	Red	Red	Red
Abt. Naturwissenschaftliche Technik			
weibl. wiss. Personal	Green	Green	Green
neu ber. Prof.'innen	Green	Red	Red
Absolventinnen	Red	Yellow	Yellow
FB Seefahrt und Maritime Wissenschaften			
weibl. wiss. Personal	Green	Yellow	Green
neu ber. Prof.'innen	Red	Red	Red
Absolventinnen	Red	Green	Red
Ampelfarben in Anlehnung an MWK:		Ist zu Soll >1,1	
		Ist zu Soll zw. 0,9 & 1,1	
		Ist zu Soll <0,9	

Tabelle 2 Leistungsorientierte Mittelverteilung (LOM) im Jahresvergleich (Ist-zu-Soll-Darstellung)

1.7 Exkurs: Die Hochschule Emden/Leer im CEWS-Hochschulranking

Das Hochschulranking des CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung des GESIS Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften) zielt darauf ab, Hochschulen bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern über quantitative Indikatoren kontinuierlich und bundesweit zu vergleichen. Hierzu werden verschiedene Stufen des wissenschaftlichen Qualifikationsverlaufs betrachtet. Die Indikatoren im Veröffentlichungsjahr beziehen sich auf Daten des Statistischen Bundesamtes aus dem jeweils vorletzten Jahr. Das Ranking aus dem Jahr 2021 bildet somit die Lage des Jahres 2019 ab usw. Die Hochschulen werden bezüglich der Indikatoren nicht auf einzelnen Rangplätzen verortet, sondern es werden drei Ranggruppen gebildet: Spitzengruppe, Mittelgruppe und Schlussgruppe (in der Tabelle farblich markiert).¹⁰ Dazu kommt ein Gesamtranking, das 2021 aus neun Gruppen besteht. **Die Hochschule Emden/Leer liegt im letzten Ranking in Ranggruppe vier und damit auf Platz zwei im Vergleich der sechs niedersächsischen Fachhochschulen.** Bezüglich des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ist die Hochschule Emden/Leer in der Spitzengruppe verortet, bei den Professuren und Studierenden in der Mittelgruppe.

Statusgruppe		FHOOW ¹¹	Hochschule Emden/ Leer					
		2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
Professuren	Professuren insgesamt	291	98	100	107	110	107	113
	Frauenanteil Professuren in %	16	21,4	22	24,3	22,73	25	23
	Indikator	0,511	0,589	0,579	0,748	0,673	0,735	0,655
	Gruppenzuordnung	Mittelgruppe	Spitzengruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal	Hauptber. wiss. und künstl. Personal insg.	570	237	250	289	324	371	359
	Frauenanteil am Personal in %	25	30,4	31,2	37,4	40,1	45	42
	Indikator	0,789	0,835	0,821	0,934	0,892	1	0,935
	Gruppenzuordnung	Spitzengruppe	Spitzengruppe	Spitzengruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Spitzengruppe	Spitzengruppe
Studierende	Indikator	1	0,862	0,924	0,899	0,906	0,989	0,938
	Gruppenzuordnung	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe
Position im Gesamtranking der Fachhochschulen und Verwaltungsfachhochschulen (/ = nicht im Gesamtranking berücksichtigt)		Ranggruppe 5 (von 11)	/	/	/	Ranggruppe 4 (von 9)	Ranggruppe 3 (von 9)	Ranggruppe 4 (von 9)

¹⁰ Mehr zum methodischen Verfahren und der Berechnung der Indikatoren siehe Löther, Andrea (2021): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021 (cews.publik, 24). Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssaar-74765-6>. S. 29-45.

¹¹ Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven

2. Fachbereichsbezogene Bestandsaufnahme 2021 (im Vergleich zu 2018, 2015, 2012, 2009)

Die Fachbereiche der Hochschule Emden/Leer leisten einen wichtigen Beitrag zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags der Hochschule Emden/Leer. Neben der zentralen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind zur Unterstützung der Fachbereiche dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Fachbereichen (sog. Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte) eingesetzt.

In den folgenden Abschnitten werden für die einzelnen Fachbereiche (FB) die Entwicklung der Beschäftigten – und Studierendenzahlen analysiert und bisherige Maßnahmen reflektiert. Dabei wird deutlich, dass Initiativen aus einzelnen FB durchaus fachbereichsübergreifend aufgenommen und unterstützt werden können.

Künftig soll mindestens einmal im Semester ein Gespräch zwischen Dekanat und den Gleichstellungsbeauftragten (zentrale und Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte) zur Reflexion der aktuellen Zielerreichung und weiteren Planung stattfinden. Dies wird von der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten organisiert.

Die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten stimmen sich eng mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsstelle ab und berichten regelmäßig in der Kommission für Gleichstellung über ihre Arbeit und die Entwicklung in den Fachbereichen.

2.1 Fachbereich Seefahrt und Maritime Wissenschaften¹²

	Ist 2009		Ist 2012		Ist 2015		Ist 2018		Ist 2021	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Professuren	0 (0%)	9 (100%)	0 (0%)	10 (100%)	0 (0%)	11 (100%)	0 (0%)	10 (100%)	0 (0%)	10 (100%)
Lehrbeauftragte	4 (31%)	9 (69%)	4 (33%)	8 (67%)	3 (38%)	5 (62%)	5 (31%)	11 (69%)	4 (29%)	10 (71%)
WiMi	2 (20%)	8 (80%)	3 (23%)	10 (77%)	4 (27%)	11 (73%)	4 (21%)	15 (79%)	6 (27%)	16 (73%)
MTV	3 (100%)	0 (0%)	2 (33%)	1 (67%)	3 (75%)	1 (25%)	3 (50%)	3 (50%)	2 (100%)	0 (0%)
Studierende	25 (11%)	198 (89%)	124 (28%)	316 (72%)	112 (27%)	309 (73%)	88 (27%)	233 (73%)	59 (20%)	234 (80%)
Davon Masterstudierende ¹³	-	-	-	-	-	-	10 (22%)	35 (78%)	15 (15%)	86 (85%)
Absolvent*innen	k.A.	k.A.	6 (16%)	32 (85%)	32 (39%)	48 (61%)	13 (23%)	43 (77%)	23 (34%)	45 (66%)
Promotionen	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

Tabelle 3 Fachbereichsbezogene Bestandsaufnahme FB SMW - Hochschulmitglieder (Köpfe) (2009, 2012, 2015, 2018, 2021)

Anmerkungen zur Datenbasis:

Lehrbeauftragte WS 08/09 und SS 09, WS 11/12 und SS 12, WS 14/15 und SS 15, WS 17/18 und SS 18, WS 20/21 und SS 21 zusammengefasst.

Studierende: WS 09/10, WS 12/13, WS 15/16, WS 18/19, WS 21/22

Absolvent*innen 1.10.11-30.9.2012 und 1.10.14-30.9.2015 und 1.10.17-30.09.18 und 1.10.2020-30.09.2021 zusammengefasst.

Kommentar

Im Fachbereich Seefahrt und Maritime Wissenschaften sind alle 10 Professuren mit Männern besetzt.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist die absolute Anzahl weiblicher Beschäftigter mit 6 Stellen im Jahr 2021 höher im Vergleich zu den Berichtsjahren 2015 und 2018, wo es 4 Stellen waren. Gleichzeitig erhöhte sich die absolute Anzahl männlich besetzter Stellen nur wenig, was sich in einer Zunahme des Frauenanteils unter den WiMi niederschlägt, der nun bei 27 % liegt.

Die Lehre wird von 4 weiblichen Lehrbeauftragten mitgetragen, die im Jahr 2021 einen Anteil von 29% aller Lehrbeauftragten ausmachten. Werden statt Personen die Lehraufträge gezählt, lässt sich ein ausgewogenes Verhältnis feststellen: 50% der Lehraufträge werden durch die weiblichen Lehrbeauftragten angeboten.

Bei den MTV hat es in den vergangenen Jahren Schwankungen von 0 bis 100% gegeben. Zurzeit liegt der Anteil von Frauen in der MTV-Gruppe wieder bei 100% mit zwei Mitarbeiterinnen.

¹² Mit Fachschule Seefahrt am Standort Leer.

¹³ Erstmals zum WS 2017/2018

Der Studentinnenanteil beträgt im Jahr 2021 20% und ist damit im Vergleich zu 2018 um 7 Prozentpunkte gesunken, während sich der Anteil Absolventinnen mit 34% wieder signifikant erhöhte.

Konkrete Ziel – und Zeitangabe bis 2024

Der Fachbereich Seefahrt und Maritime Wissenschaften wird sich an der Umsetzung der bisher genannten Ziel- und Zeitangaben aktiv beteiligen. Insbesondere die Anwerbung von Professorinnen und Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen unterstützt der Fachbereich aktiv.

Weiterhin entwickelt der Fachbereich spezifische Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und berichtet hierüber regelmäßig.

In der kommenden Berichtsperiode bis 2024 wird der Fachbereich über die folgenden Prozesse an der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule beteiligt:

- Eine Verwaltungsprofessur wird unverzüglich eingerichtet und mit einer Frau besetzt.
- Ziel ist weiterhin die Berufung von mindestens einer Professorin
- Steigerung des Anteils Studentinnen auf über 30%
- Fortführung der Teilnahme am Girls Day: Mein Weg zur Professorin
- Direktes Recruiting auf Messen wie der [SMM](#)
- Mitarbeiterinnen werden direkt aufgebaut, um eines oder mehrere der drei zukünftigen Berufungsverfahren durchlaufen zu können.

Weiterhin unterstützt der Fachbereich in der kommenden Berichtsperiode bis 2024 aktiv die zentralen Maßnahmen:

- Gleichstellungsfördernde Maßnahmen zur Nachwuchs- und Karriereförderung: Niedersachsen Technikum, Karriereziel Ingenieurin, fem:talent Stipendium (und -pool), und Förderung und Gewinnung von Spitzenpersonal
- Maßnahmen für den respektvollen Umgang an der Hochschule Emden/Leer (geschlechtersensible Ansprache, Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie Entwicklung einer queeren Gleichstellungspolitik)
- Weiterentwicklung von Forschung und Lehre unter Gleichstellungsaspekten, insbesondere zur Professionalisierung der Genderkompetenz
- Maßnahmen zur Gewährleistung der Familienfreundlichkeit und jährliche Berichterstattung im Rahmen des audits familiengerechte Hochschule bis zur Rezertifizierung in 2025
- erneute Bewerbung auf das TOTAL - E- QUALITY Prädikat in 2023

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Der Handlungsspielraum für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ergibt sich aus § 42 (2) NHG in Verbindung mit § 3 (3) NHG: Sie wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags hin. Gleichstellung bezieht sich laut NHG auf die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Mitwirkung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten erfolgt bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans, bei Strukturentscheidungen und bei Personalentscheidungen.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann Versammlungen einberufen, ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig und unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden (§ 42 (2) NHG). An der Hochschule Emden/Leer übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte darüber hinaus die Leitung der Gleichstellungsstelle und von Projekten. Eine ausführliche Darstellung der Arbeitsbereiche findet sich auf der [Website der Gleichstellungsstelle](#).

Für die Hochschule Emden/Leer ist deren Grundordnung bindend, in deren § 7 Regelung für die Kommission für Gleichstellung und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aufgeführt sind.

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die Grundordnung der Hochschule Emden/Leer sieht die Wahl von Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten vor. Sie unterstützen den jeweiligen Fachbereich (Soziale Arbeit und Gesundheit, Technik, Wirtschaft sowie Seefahrt und Maritime Wissenschaften) in der Umsetzung der Genderzielvereinbarungen und wirken auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages hin. Hierzu organisieren sie z.B. Veranstaltungen und nehmen ihre Mitwirkungsrechte in Anspruch.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind u.a. eingebunden bei Stellenbesetzungsprozessen (Mitwirkung beim Verfassen der Stellenausschreibung, Sichtung der Bewerbungsunterlagen, Austausch mit Verantwortlichen, Teilnahme an Auswahlgesprächen und entsprechende Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten), bei (Re-)Akkreditierungsverfahren von Studiengängen oder beim Verfassen von Profildokumenten der Fachbereiche. Sie nehmen beratend an allen Fachbereichsratssitzungen teil und berichten dort über die aktuelle fachbereichsbezogene Gleichstellungsarbeit. Zudem stehen sie für Studierende, Mitarbeitende und sonstige Angehörige des Fachbereichs bezüglich Gleichstellungsthemen beratend zur Seite und vermitteln bei Bedarf an interne und externe Stellen. Neue Beschäftigte im Fachbereich werden von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten über die Gleichstellungsarbeit im FB und an der Hochschule informiert.

Kommission für Gleichstellung (KfG)

Im Rahmen der Hochschulwahlen werden die Mitglieder der KfG gewählt. Im Gegensatz zu anderen Kommissionen sind alle Statusgruppen der Hochschule zu gleichen Anteilen in einem Verhältnis 3:3:3:3 vertreten. Die KfG schlägt dem Senat im Einvernehmen mit dem Präsidium den Gleichstellungsplan, Ordnungen und zur Wahl die Gleichstellungsbeauftragte vor.

2.2 Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit

	Ist 2009		Ist 2012		Ist 2015		Ist 2018		Ist 2021	
	weiblich	männlich								
Professuren	13 (72%)	5 (28%)	15 (71%)	6 (29%)	14 (67%)	7 (33%)	13 (72%)	5 (28%)	15 (71%)	6 (29%)
Lehrbeauftragte	20 (44%)	25 (56%)	29 (44%)	37 (56%)	29 (54%)	25 (46%)	50 (68%)	24 (32%)	48 (71%)	20 (29%)
WiMi	8 (47%)	9 (53%)	14 (56%)	11 (44%)	15 (60%)	10 (40%)	25 (68%)	12 (32%)	20 (61%)	13 (39%)
MTV	5 (83%)	1 (17%)	4 (66%)	1 (34%)	4 (67%)	2 (33%)	8 (67%)	4 (33%)	6 (67%)	3 (33%)
Studierende	536 (73%)	198 (27%)	766 (74%)	258 (25%)	835 (76%)	262 (24%)	893 (77%)	260 (23%)	928 (76%)	299 (24%)
davon Masterstudierende	33 (39%)	15 (31%)	39 (64%)	22 (36%)	55 (79%)	15 (21%)	51 (77%)	15 (23%)	57 (71%)	23 (29%)
Absolvent*innen	k.A.	k.A.	160 (82%)	36 (18%)	211 (86%)	34 (14%)	236 (83%)	47 (17%)	216 (84%)	40 (16%)
Promotionen ¹⁴	k.A.	k.A.	3 (43%)	4 (57%)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

Tabelle 4 Fachbereichsbezogene Bestandsaufnahme FB SAG - Hochschulmitglieder (Köpfe) 2009, 2012, 2015, 2018, 2021

Anmerkungen zur Datenbasis:

Lehrbeauftragte WS 08/09 und SS 09, WS 11/12 und SS 12, WS 14/15 und SS 15, WS 17/18 und SS 18, WS 20/21 und SS 21 zusammengefasst.

Studierende: WS 09/10, WS 12/13, WS 15/16, WS 18/19, WS 21/22

Absolvent*innen 1.10.11-30.9.2012 und 1.10.14-30.9.2015 und 1.10.17-30.09.18 und 1.10.2020-30.09.2021 zusammengefasst.

Kommentar

In den drei (Status-)Gruppen der Professuren, der Lehrbeauftragten und der WiMi ist eine Unterrepräsentanz von Männern im Fachbereich feststellbar. 2021 machten Frauen mit 15 Stellen einen Anteil von 71% an allen Professuren aus. Die Anzahl männlicher Professoren stieg gleichzeitig von 5 (2018) auf 6 (2021).

Nachdem im Bereich der Lehraufträge im Jahr 2015 zwischenzeitlich eine fast paritätische Verteilung erreicht war, überwog 2018 der Anteil an Frauen mit Lehraufträgen. In 2021 hat sich der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter weiter erhöht und liegt bei 71%. Die Anzahl männlicher Lehrbeauftragter ist von 2018 bis 2021 gesunken und beträgt nur noch 20 Personen (weniger als in allen vorherigen Berichtsjahren). Die Anzahl der an Frauen vergebenen Lehraufträge ist nach einem starken Anstieg 2018 im Jahr 2021 leicht abgesunken auf 48 Personen.

In der Gruppe der WiMi ist der Anteil männlicher Beschäftigter im Jahr 2021 auf 39% gestiegen (13 Stellen). Währenddessen verringerte sich die Anzahl weiblicher wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen um 5 Stellen und liegt im Berichtsjahr 2021 bei 61%.

Die Geschlechterverteilung der Beschäftigten korrespondiert mit der Verteilung unter den Studierenden, wobei der Anteil der Studenten mit 24% bei einem Viertel liegt. Anhand der Absol-

¹⁴ Interne Auswertung 2013.

vent*innenzahlen lässt sich nachvollziehen, dass ein höherer Anteil der Frauen das begonnene Studium an der Hochschule Emden/Leer zum Abschluss bringt, während der Anteil von 16% an männlichen Absolventen niedriger ist als der Anteil von Männern an den Studierenden.

Konkrete Ziel- und Zeitangaben bis 2024:

Der Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit wird sich an der Umsetzung der bisher genannten Ziel- und Zeitangaben aktiv beteiligen. Insbesondere die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unterstützt der Fachbereich aktiv.

Weiterhin entwickelt der Fachbereich spezifische Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und berichtet hierüber regelmäßig.

In der kommenden Berichtsperiode bis 2024 wird der Fachbereich über die folgenden Prozesse an der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule beteiligt:

Verankerung von Genderthemen im Curriculum des Fachbereichs

- Beratung der Studiengangsverantwortlichen, um Gender-, Diversity- und Gleichstellungsthemen bei der (Re-)Akkreditierung der Studiengänge in den Modulen zu verankern, bzw. zu prüfen, inwieweit diese bereits verankert sind.
- Vorbereitung der Re-Akkreditierungen für folgende Studiengänge (stehen ab 2021 an):
 - o BA Soziale Arbeit, BA Sozial- und Gesundheitsmanagement, BA Interdisziplinäre Physiotherapie -Motologie – Ergotherapie
- Einsatz der „Factsheets“ aus dem Projekt „Gender in Lehre und Forschung“

Entwicklung einer intersektionalen Perspektive für die Gleichstellungsarbeit

- Erarbeitung einer entsprechenden Konzeption für die Gleichstellungsarbeit der Hochschule unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
- Austausch mit anderen Hochschulen, die ihre Gleichstellungsarbeit bereits intersektional ausgerichtet haben
- Mitarbeit in der bundesweiten Diversity-AG der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)
- Klärung des Verhältnisses und der Abgrenzung von Diversity und intersektionaler Gleichstellungsarbeit
- Ziel ist es, Gleichstellungsarbeit in Wechselbeziehungen und dem Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen zu denken und Mehrfachdiskriminierung zu berücksichtigen
- Vernetzung und Zusammenarbeit der einzelnen Akteur*innen der Hochschule aus einer intersektionalen Perspektive

Maßnahmen zur Förderung der Gendersensibilität im Fachbereich und Unterstützung der Beteiligung der Hochschule an der Initiative „Klischeefrei“

- Sensibilisierung des Kollegiums und der Studierenden des Fachbereichs zum Thema geschlechtsspezifische Rollenklischees und der eigenen blinden Flecken (unconscious bias)
- Beratung zu Materialien und Medien des Fachbereichs auf Geschlechtersensibilität
- Debatte mit Studierenden über Geschlechtsstereotypen und traditionelle Berufswahlmuster
- Regelmäßiger Austausch zu aktuellen fachbereichs-gleichstellungsrelevanten Themen für alle Mitarbeitenden im Fachbereich (1x im Semester)

Weiterhin unterstützt der Fachbereich in der kommenden Berichtsperiode bis 2024 aktiv die zentralen Maßnahmen:

- Maßnahmen für den respektvollen Umgang an der Hochschule Emden/Leer (geschlechtersensible Ansprache, Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie Entwicklung einer queeren Gleichstellungspolitik)
- Weiterentwicklung von Forschung und Lehre unter Gleichstellungsaspekten, insbesondere zur Professionalisierung der Genderkompetenz
- Gleichstellungsfördernde Maßnahmen zur Nachwuchs- und Karriereförderung: Niedersachsen Technikum, Karriereziel Ingenieurin, fem:talent Stipendium (und -pool), und Förderung und Gewinnung von Spitzenpersonal
- Maßnahmen zur Gewährleistung der Familienfreundlichkeit und jährliche Berichterstattung im Rahmen des audits familiengerechte Hochschule bis zur Rezertifizierung in 2025
- erneute Bewerbung auf das TOTAL-E-QUALITY Prädikat in 2023

2.3 Fachbereich Technik

	Ist 2009		Ist 2012		Ist 2015		Ist 2018		Ist 2021	
	weiblich	männlich								
Professuren	3 (5%)	52 (95%)	4 (7%)	50 (93%)	4 (7%)	50 (93%)	8 (14%)	50 (86%)	7 (12%)	51 (88%)
Lehrbeauftragte	15 (19%)	65 (81%)	26 (21%)	99 (79%)	10 (24%)	31 (76%)	8 (21%)	30 (79%)	16 (21%)	60 (79%)
WiMi	24 (28%)	63 (72%)	22 (25%)	67 (75%)	23 (26%)	64 (74%)	34 (32%)	73 (68%)	28 (27%)	74 (73%)
MTV	14 (61%)	9 (39%)	13 (62%)	9 (38%)	12 (63%)	7 (37%)	17 (57%)	13 (43%)	16 (55%)	13 (45%)
Studierende¹⁵	352 (20%)	1447 (80%)	377 (19%)	1588 (81%)	485 (22%)	1730 (78%)	477 (22%)	1651 (78%)	416 (22%)	1478 (78%)
davon Masterstudierende	25 (25%)	77 (75%)	34 (24%)	109 (76%)	40 (24%)	124 (76%)	60 (21%)	224 (79%)	63 (22%)	219 (78%)
Absolvent*innen	k.A.	k.A.	5 (18%)	239 (82%)	43 (14%)	255 (86%)	75 (23%)	248 (77%)	71 (22%)	245 (78%)
Promotionen¹⁶	k.A.	k.A.	5 (42%)	7 (58%)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

Tabelle 5 Fachbereichsbezogene Bestandsaufnahme FB T - Hochschulmitglieder (Köpfe) 2009, 2012, 2015, 2018, 2021

Anmerkungen zur Datenbasis

Lehrbeauftragte WS 08/09 und SS 09, WS 11/12 und SS 12, WS 14/15 und SS 15, WS 17/18 und SS 18, WS 20/21 und SS 21 zusammengefasst.

Studierende: WS 09/10, WS 12/13, WS 15/16, WS 18/19, WS 21/22

Absolvent*innen 1.10.11-30.9.2012 und 1.10.14-30.9.2015 und 1.10.17-30.09.18 und 1.10.2020-30.09.2021 zusammengefasst.

Kommentar

Während von 2009 bis 2018 der Anteil von Professorinnen im Fachbereich Technik von 5% auf 14% Prozent zugenommen hat, ist dieser 2021 wieder abgesunken auf 12 % (eine Professorin weniger, dafür ein Professor mehr). Der Anteil an Professorinnen im Fachbereich ist insgesamt weiterhin niedrig.

In der Gruppe der WiMi ist ebenfalls ein Rückgang der weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen. Waren es im Jahr 2018 noch 34 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (32%) sind es 2021 nur noch 28, was einem Anteil von 27% entspricht. Der 2018 verzeichnete Zuwachs an weiblichen wissenschaftlichen Personal konnte so im aktuellen Berichtszeitraum nicht fortgeführt werden.

Der Anteil der Frauen an Lehrbeauftragten liegt bei 21% und hat sich im Vergleich zum Berichtsjahr 2018 nicht verändert. Nachdem seit 2012 die Anzahl der Frauen mit Lehraufträgen kontinuierlich abgenommen hat, ist sie 2021 von 8 auf 16 gestiegen. Gleichzeitig hat sich allerdings auch die Zahl der männlichen Lehrbeauftragten verdoppelt. Aktuell stehen damit 16 weibliche Lehrbeauftragte 60 männlichen Lehrbeauftragten gegenüber.

¹⁵ Ohne Studierende im BA / MA Studiengang Engineering Physics, die an der Universität Oldenburg eingeschrieben sind.

¹⁶ Interne Auswertung 2013

Der Anteil der Studentinnen liegt seit 2015 konstant bei 22%. Im Jahr 2021 liegen auch die Zahlen der Masterstudentinnen und der Absolventinnen auf demselben Niveau (jeweils ebenfalls 22%).

Konkrete Ziel- und Zeitangaben bis 2024:

Der Fachbereich Technik wird sich an der Umsetzung der bisher genannten Ziel- und Zeitangaben aktiv beteiligen. Insbesondere die Anwerbung von Professorinnen und Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen unterstützt der Fachbereich aktiv.

Weiterhin entwickelt der Fachbereich spezifische Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und berichtet hierüber regelmäßig.

In der kommenden Berichtsperiode bis 2024 wird der Fachbereich über die folgenden Prozesse an der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule beteiligt:

Erreichung eines Anteils von mindestens 25% an Studienanfängerinnen¹⁷ im FB T. Mögliche spezifische Maßnahmen des FB Technik zur Zielerreichung:

- Der FB Technik wird **innovative Aktionen** studiengangsbezogen durchführen, um mehr Studienanfängerinnen zu rekrutieren. Auch Übertragung von Beispielen anderer Hochschulen sind dabei denkbar (siehe [Komm mach MINT](#)).
- **Studieninhalte** zur Bewerbung von MINT-Studiengängen sollen besser veranschaulicht werden, indem ggf. Forschungsprojekte aufbereitet und dargestellt werden. Die Intention ist es mit **Inhalten** für das Studium zu werben.
- Als Unterstützung können **Portraits mit Fachinhalten über Studentinnen und Absolventinnen** erstellt werden, um den weiblichen Nachwuchs besser als Zielgruppe adressieren zu können.
- Bereits **bewährte spezifische Maßnahmen** sollen weiterhin als Unterstützung auch verschiedener Altersgruppen angeboten werden: z.B. dem Zukunftstag (speziell Girls Day), Karriereziel Ingenieurin, Herbsthochschule und Niedersachsen Technikum.

Die Absolventinnenquote soll in Relation zu den Studienanfängerinnen in vergleichbaren Größenordnungen wie bei den männlichen Studierenden erreicht werden. Mögliche spezifische Maßnahmen des FB Technik zur Zielerreichung:

- Eine genaue **Datenanalyse** der vorliegenden Hochschulstatistiken in Bezug auf die Absolventinnenquote soll durchgeführt und gemeinsam analysiert werden, um sinnvolle Maßnahmenansätze zu finden.
- Die Erarbeitung von **Maßnahmenansätzen** soll unter Berücksichtigung der Kapazitäten des FB Technik erfolgen.

¹⁷ Eine Statistik der Studienanfängerinnen ist im Anhang zu finden.

Der Anteil an Professorinnen im FB T soll auf mindestens dem aktuellen Stand gehalten werden. Mögliche spezifische Maßnahmen im FB Technik zur Zielerreichung:

- Eine gezielte Ansprache von **berufungsfähigen Wissenschaftlerinnen** kann z.B. über Fachnetzwerke durch die Professoren*Innen persönlich erreicht werden.
- Die Steigerung der Präsenz der Hochschule Emden/Leer in den Fachnetzwerken und auf Fachtagungen soll gemeinsam mit der FB Leitung erfolgen.

Weiterhin unterstützt der Fachbereich in der kommenden Berichtsperiode bis 2024 aktiv die zentralen Maßnahmen:

- Gleichstellungsfördernde Maßnahmen zur Nachwuchs- und Karriereförderung: Niedersachsen Technikum, Karriereziel Ingenieurin, fem:talent Stipendium (und -pool), und Förderung und Gewinnung von Spitzenpersonal
- Maßnahmen für den respektvollen Umgang an der Hochschule Emden/ Leer (geschlechtersensible Ansprache, Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie Entwicklung einer queeren Gleichstellungspolitik)
- Weiterentwicklung von Forschung und Lehre unter Gleichstellungsaspekten, insbesondere zur Professionalisierung der Genderkompetenz
- Maßnahmen zur Gewährleistung der Familienfreundlichkeit und jährliche Berichterstattung im Rahmen des audits familiengerechte Hochschule bis zur Rezertifizierung in 2025
- Erneute Bewerbung auf das TOTAL-E-QUALITY Prädikat in 2023

2.4. Fachbereich Wirtschaft

	Ist 2009		Ist 2012		Ist 2015		Ist 2018		Ist 2021	
	weiblich	männlich								
Professuren	5 (29%)	12 (71%)	6 (30%)	14 (70%)	5 (26%)	14 (74%)	6 (25%)	18 (75%)	8 (28%)	21 (72%)
Lehrbeauftragte	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	7 (39%)	11 (61%)	5 (31%)	11 (69%)	9 (19%)	47 (81%)
WiMi	5 (71%)	2 (29%)	13 (65%)	7 (25%)	17 (65%)	9 (35%)	7 (58%)	5 (42%)	12 (55%)	10 (45%)
MTV	1 (50%)	1 (50%)	4 (80%)	1 (20%)	3 (100%)	0 (0%)	7 (64%)	4 (36%)	7 (70%)	3 (30%)
Studierende	365 (48%)	391 (52%)	415 (47%)	472 (53%)	462 (49%)	485 (51%)	498 (48%)	532 (52%)	396 (45%)	486 (55%)
davon Masterstudierende	28 (61%)	18 (39%)	49 (49%)	52 (51%)	87 (53%)	76 (47%)	87 (54%)	74 (46%)	74 (49%)	77 (51%)
Absolvent_innen	k.A.	k.A.	75 (54%)	64 (66%)	74 (43%)	99 (57%)	107 (48%)	114 (52%)	94 (48%)	102 (52%)
Promotionen¹⁸	k.A.	k.A.	1 (100%)	0 (0%)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

Tabelle 6 Fachbereichsbezogene Bestandsaufnahme FB W - Hochschulmitglieder (Köpfe) 2009, 2012, 2015, 2018, 2021

¹⁸ Interne Auswertung 2013

Anmerkungen zur Datenbasis

Lehrbeauftragte WS 08/09 und SS 09, WS 11/12 und SS 12, WS 14/15 und SS 15, WS 17/18 und SS 18, WS 20/21 und SS 21 zusammengefasst.

Studierende: WS 09/10, WS 12/13, WS 15/16, WS 18/19, WS 21/22

Absolvent*innen 1.10.11-30.9.2012 und 1.10.14-30.9.2015 und 1.10.17-30.9.18 und 1.10.2020-30.9.2021 zusammengefasst.

Kommentar

Das Geschlechterverhältnis im Fachbereich Wirtschaft bei den Professuren ist unausgeglich. Mit 72% (21 Professoren) stellen die männlichen Beschäftigten weiterhin die Mehrzahl dar. Während die absolute Anzahl der mit Männern besetzten Professuren in den vergangenen zwölf Jahren um neun Stellen auf 21 Stellen angestiegen ist, erhöhte sich die Anzahl der Professorinnenstellen um zwei (respektive drei in den Jahren 2009 und 2015).

Bei den Lehrbeauftragten ergibt sich ein ähnliches Bild, sodass lediglich 19% der Stellen mit Frauen besetzt sind. Der Anteil der mit Frauen besetzten Lehraufträge ist seit 2015 insgesamt von 39% auf 19% gesunken. Die Anzahl der als WiMi beschäftigten Frauen hingegen liegt 2021 mit einem Prozentsatz von 55% wieder bei über der Hälfte aller WiMi.

Mit konstant mehr als 50% ist der Anteil Frauen in der MTV-Gruppe in den letzten 12 Jahren immer hoch.

Im Hinblick auf die Studierendenzahlen ist das Verhältnis mit 45% Studentinnen nahezu ausgeglichen. Im Bereich der Masterstudiengänge erfährt der Anteil der Frauen einen leichten Anstieg. Der hohe Anteil von Studentinnen kann als Potential für die wissenschaftliche Karriereentwicklung von Frauen im Fachbereich Wirtschaft gesehen werden, um hier langfristig eine höhere Repräsentanz von Frauen auf wissenschaftlichen Stellen und in der Lehre zu erreichen.

Reflexion der Zielerreichung im Zeitraum 2018-2021*Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (= Professuren)*

- Der Anteil der Bewerberinnen auf Professuren hat sich im betrachteten Zeitraum von 17,7% (3 Verfahren in 2018) auf 36,6% (3 Verfahren in 2020) erhöht. In 2021 gab es ein Verfahren, bei dem der Anteil von Bewerbungen von Frauen bei 31% lag. Dieser Anstieg kann als erstes Anzeichen einer erfolgreichen Mitgliedschaft in Netzwerken und Datenbanken und der dortigen Ausschreibung vakanter Stellen gewertet werden. Der Frauenanteil bei den Professuren stieg ebenfalls um 3% auf 28% an.
- Die Prozessqualität in Auswahlverfahren wurde durch die Etablierung von Kick-Off-Sitzungen vor jedem Verfahren und dem kontinuierlichen Austausch zwischen Personalabteilung und Gleichstellungsstelle erhöht. Der Leitfaden „faire Berufungsverfahren“ wird kontinuierlich genutzt und überarbeitet. Als weitere Maßnahmen wurde die Broschüre „Leben & Arbeiten in Ostfriesland“ erstellt. Sie enthält u.a. wichtige Informationen über die Familienfreundlichkeit der Hochschule und über die Region Ostfriesland für Bewerber*innen.

Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen (WiMi, Doktorandinnen)

- Die Qualifizierung und Karriereförderung der Masterstudentinnen im Hinblick auf den Erwerb von Kompetenzen für Leitungspositionen durch mindestens ein spezielles Angebot pro Jahr in Zusammenarbeit mit dem Career-Service der Hochschule (z.B. Führungsseminare, Verhandlungen) konnte pandemiebedingt nicht wie geplant stattfinden.
- Die Förderung von Promotionsvorhaben von Studentinnen durch aktive Ansprache leistungsstarker Masterstudentinnen durch Lehrkräfte gestaltet sich schwierig, da es an der Hochschule wenig strukturierte Promotionsförderungen gibt. Im Rahmen des Projektes „Förderung & Gewinnung von wissenschaftlichem Spitzenpersonal“ werden aktuell Strukturen speziell für Frauen (z.B. Promotionsberatung) erarbeitet und etabliert. Darauf aufbauend sollte das Ziel im Fachbereich weiterverfolgt werden.
- Eine weitere Maßnahme, um weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu generieren, ist die Teilnahme am Zukunftstag. Im Jahr 2022 nahm der Fachbereich erfolgreich an dem Aktionstag teil. 11 Schülerinnen beschäftigten sich an dem Tag mit der Rolle der Unternehmerin und Gründerin.

Sensibilisierung der Lehrkräfte und Studierenden im Hinblick auf geschlechtsspezifische und gleichstellungsorientierte Mechanismen und Maßnahmen

- Bisher konnten die geplanten Fortbildungen für alle Statusgruppen zu gleichstellungsspezifischen Themen noch nicht umgesetzt werden.
- Durch die veröffentlichten „factsheets“ aus dem Projekt „Gender in Lehre und Forschung“ entstand im Berichtszeitraum eine adäquate Hilfestellung, Gender-, Diversity- und Gleichstellungsthemen in weiteren Modulen zu verankern. So konnten beispielsweise im neuen Masterstudiengang Advanced Management einige Module um die genannten Aspekte erweitert werden.
- Im Rahmen der [Dialoginitiative](#) fanden zahlreiche Workshops zum Thema „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ statt, an denen auch die Dekanate beteiligt waren. Dies gilt es auch auf die anderen Mitglieder des Fachbereiches auszuweiten.
- Im betrachteten Zeitraum hatten die zentrale und die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches im Rahmen einer Vorlesung die Möglichkeit, eine Unterrichtseinheit zum Thema Gleichstellung durchzuführen. Dies trug zur Sensibilisierung der Studierenden bei.

Konkrete Ziel- und Zeitangaben bis 2024:

Der Fachbereich Wirtschaft wird sich an der Umsetzung der bisher genannten Ziel- und Zeitangaben aktiv beteiligen. Insbesondere die Anwerbung von Professorinnen und die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses unterstützt der Fachbereich aktiv.

Weiterhin entwickelt der Fachbereich spezifische Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und berichtet hierüber regelmäßig.

In der kommenden Berichtsperiode bis 2024 wird der Fachbereich über die folgenden Prozesse an der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule beteiligt:

Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (Professuren)

- Um den Anteil von Professorinnen weiter zu erhöhen (Zielgröße: Steigerung um 2% auf 30%), sollen die bestehenden Listen von den frauenspezifischen Netzwerken weiter ausgebaut werden (pro Fachgebiet mindestens eine neue Adresse). Dadurch können künftig die Ausschreibungen vakanter Professuren noch besser verbreitet und platziert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wird es durch die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte eine aktive Abfrage unter den Mitgliedern des Fachbereiches geben. Somit können neben Netzwerken zur Platzierung von Ausschreibungen auch Tagungen und Messen identifiziert werden, auf denen Fachvertreter*innen aktiv für den Fachbereich werden können.
- Eine weitere Maßnahme kann das aktive Recruiting sein. In der kommenden Periode soll geprüft werden, ob aktives Recruiting von weiblichem Spitzenpersonal für den Fachbereich sinnvoll ist und wie es umgesetzt werden kann. Dazu gibt die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte Input, der durch das Dekanat weiterverfolgt wird.

Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen (WiMi, Doktorandinnen)

- Qualifizierung und Karriereförderung der Masterstudentinnen im Hinblick auf den Erwerb von Kompetenzen für Leitungspositionen durch mindestens ein spezielles Angebot pro Jahr - denkbar in Zusammenarbeit mit dem Career-Service der Hochschule (z.B. Führungsseminare, Verhandlungen) und den anderen Fachbereichen. Die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte sammelt dafür Vorschläge (z.B. aktuell erforderliche Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt) von den Dozierenden ein und ist für die Organisation verantwortlich.
- Förderung von Promotionsvorhaben von Studentinnen durch aktive Ansprache leistungsstarker Masterstudentinnen durch Dozierende. Dabei können die neuen Strukturen (z.B. Promotionsberatung) genutzt werden. Zusätzlich soll es künftig ein Monitoring geben, um einen Einblick über die Anzahl und Fachrichtung der Promotionen im Fachbereich zu bekommen. Dazu führt die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte eine Abfrage pro Semester durch.
- Hinsichtlich der Qualifikation für eine Professur sollen durch die Fachvertreter*innen vermehrt Masterstudentinnen und/oder weibliche Alumni für Lehraufträge engagiert werden. Zielgröße ist mindestens eine 50-50 Verteilung. Die weiblichen Lehrbeauftragten fungieren ebenfalls als wertvolle Rolemodels. Um den bestehenden Kreis von Lehrbeauftragten mit Frauen zu vergrößern, soll eine Kooperation mit anderen Hochschulen oder Institutionen (z.B. IHK) geprüft und umgesetzt werden. Verantwortlich dafür ist die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte.
- Um weiteren wissenschaftlichen Nachwuchs zu gewinnen, soll die jährliche Teilnahme des Fachbereiches am Zukunftstag fest etabliert werden. Der inhaltliche Fokus der Angebote für Schülerinnen soll dabei auf Bereiche gelegt werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (z.B. Führungspositionen, Vorstände etc.). Dabei können alle Fachbereichsmitglieder Angebote inhaltlich gestalten, die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte steht dabei beratend und in angemessenem Umfang unterstützend zur Verfügung.

Sensibilisierung der Lehrkräfte und Studierenden im Hinblick auf geschlechtsspezifische und gleichstellungsorientierte Mechanismen und Maßnahmen

- Es sollen mindestens zwei Fortbildungen im betrachteten Zeitraum für alle Statusgruppen im Fachbereichsalltag sowie in Forschung und Lehre zu gleichstellungsspezifischen Themen (in Kooperation mit den anderen Fachbereichen) stattfinden. Die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte sammelt dafür Vorschläge aus dem Fachbereich und ist für die Organisation verantwortlich.
- Zusätzlich soll es im Betrachtungszeitraum mindestens einen fachbereichsübergreifenden Workshop zum Thema „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ für alle Statusgruppen geben. Für die Organisation ist die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte zuständig.

Beteiligungskultur

- Im Berichtszeitraum soll für die Beteiligungskultur von Frauen sensibilisiert werden. Die Beteiligungskultur umfasst dabei die Mitarbeit in Gremien sowie die Übernahme von Leitungspositionen. Ziel ist ein konstanter Frauenanteil innerhalb der stimmberechtigten Statusgruppen mit einem Anteil von maximal 50% Männern. Dazu soll durch das Dekanat rechtzeitig über die Wahl informiert und Frauen explizit zur Kandidatur aufgerufen werden. Zusätzlich sollen vor der Wahl ausreichende Informationen über die Ämter (auch Beauftragten-Ämter), wie z.B. Aufgaben- und Amtsverständnis, die verfügbaren (personellen) Ressourcen und die Möglichkeit der individuellen Ausgestaltung zur Verfügung gestellt werden. Die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte ist dabei unterstützend tätig.
- Nichtmitglieder sollen durch die Veröffentlichung der aktuellen Themen der einzelnen Gremien informiert werden und in Form eines Stimmungsbildes involviert werden. Zusätzlich sollen die Themen der Nichtmitglieder gesammelt und in den Gremien vorgebracht werden. Verantwortlich sind die jeweiligen Mitglieder der verschiedenen Kommissionen/Gremien.
- Um die Beteiligung von Frauen weiterhin zu stärken, sollen Konzepte zur Ämterbesetzung erstellt und abgestimmt werden, z.B. ein Rotationskonzept. Die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte gibt dazu entsprechenden Input an das Dekanat.

Weiterhin unterstützt der Fachbereich in der kommenden Berichtsperiode bis 2024 aktiv folgende zentralen Maßnahmen:

- Gleichstellungsfördernde Maßnahmen zur Nachwuchs- und Karriereförderung: Niedersachsen Technikum, Karriereziel Ingenieurin, fem:talent Stipendium (und – pool), und Förderung und Gewinnung von Spitzenpersonal
- Maßnahmen für den respektvollen Umgang an der Hochschule Emden/ Leer (geschlechtersensible Ansprache, Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie Entwicklung einer queeren Gleichstellungspolitik)
- Weiterentwicklung von Forschung und Lehre unter Gleichstellungsaspekten, insbesondere zur Professionalisierung der Genderkompetenz
- Maßnahmen zur Gewährleistung der Familienfreundlichkeit und jährliche Berichterstattung im Rahmen des audits familiengerechte Hochschule bis zur Re-Zertifizierung in 2025
- Erneute Bewerbung auf das TOTAL - E- QUALITY Prädikats in 2023

3. Studierende

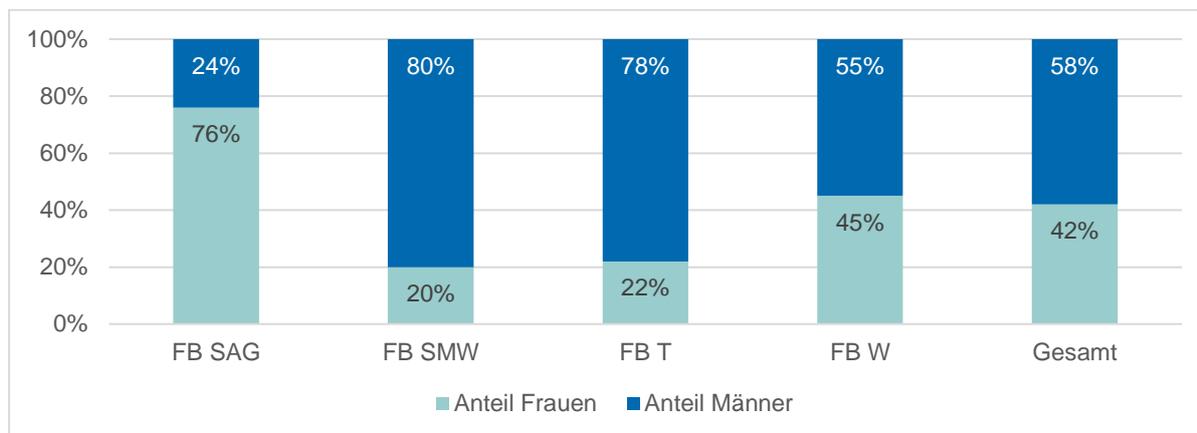


Abbildung 10 Geschlechterverhältnis Studierende in den Fachbereichen und gesamt im WS 2021/22 (Datenbasis siehe Anhang S. vij).¹⁹

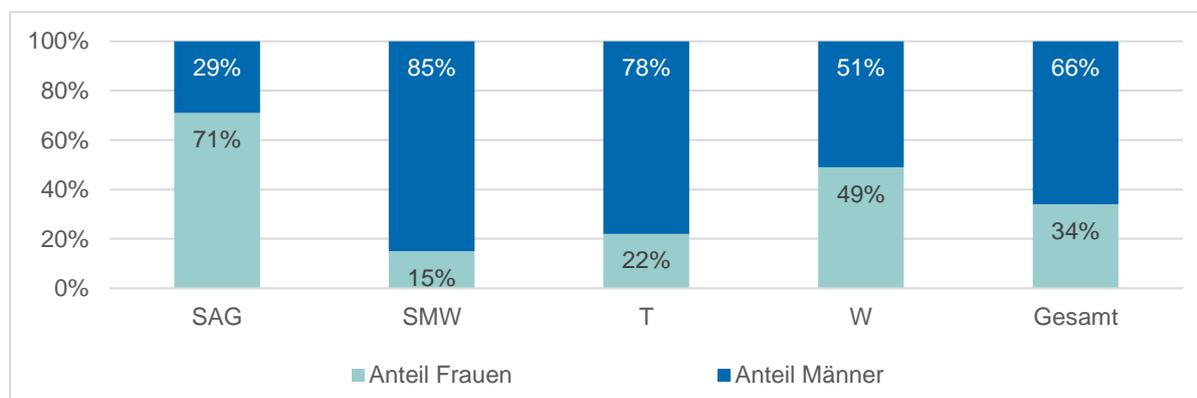


Abbildung 9 Geschlechterverhältnis Masterstudierende in den Fachbereichen und gesamt im WS 2021/22 (Datenbasis siehe Anhang S. viii)

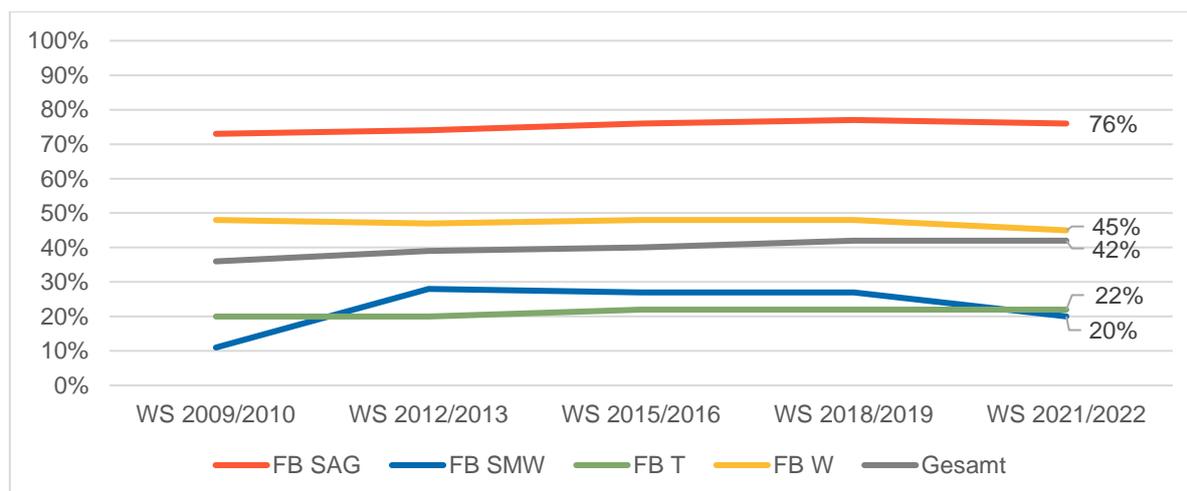


Abbildung 11 Anteil Studentinnen in den verschiedenen Fachbereichen 2009-2021 (Datenbasis siehe Anhang S. vij)

¹⁹ Die Zahl der Studierenden ohne Geschlechtsangabe lag im WS 2021/22 bei zwei Personen, eine Person gab als Geschlechtseintrag „divers“ an. Aufgrund der niedrigen Zahlen werden im Sinne des Datenschutzes Personen ohne männlichen oder weiblichen Geschlechtseintrag zu diesen dazugerechnet.

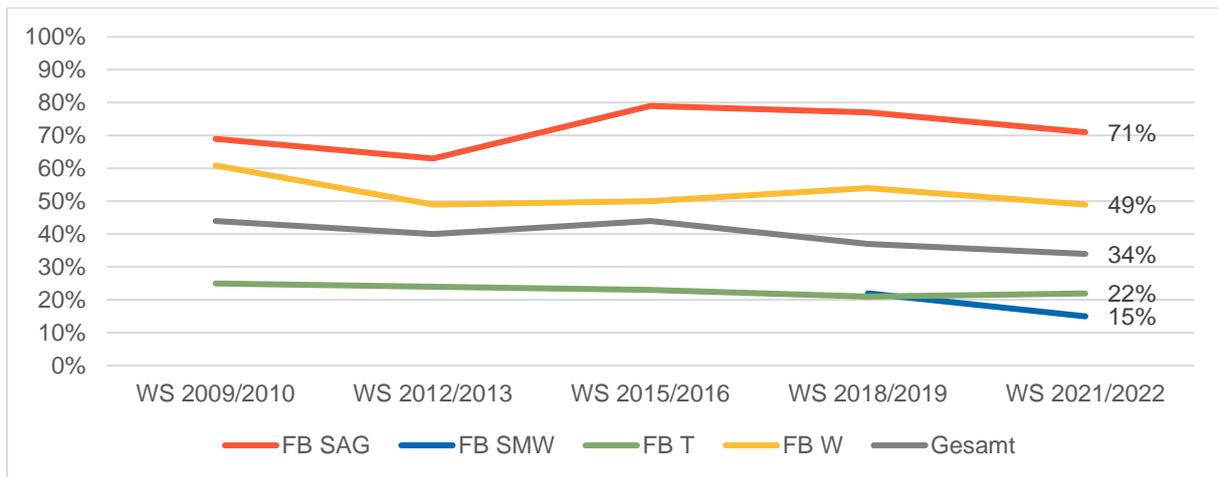


Abbildung 12 Anteil Masterstudentinnen in den Fachbereichen (2009-2021) (Datenbasis siehe Anhang S. viii)

Kommentar:

Von 2009 bis 2018 erlebte die Hochschule Emden/Leer einen stetigen Zuwachs an Studierenden. Im Vergleich zu 2009 waren im WS 18/19 gut 30% mehr Studierende immatrikuliert. Dabei stieg der Anteil weiblicher Studierender seit 2009 (36%) bis 2018 (42%) kontinuierlich an. Auch wenn 2021 die Studierendenzahlen insgesamt mit einer Abnahme der Anzahl Studierender um 7% rückläufig sind, ist der Frauenanteil auf dem Niveau von 42% geblieben. Vor allem im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit ist der Frauenanteil hoch (76%) und gleicht die Unterrepräsentanz von Studentinnen in den Fachbereichen Seefahrt und Maritime Wissenschaften (20%) sowie Technik (22%) in der hochschulweiten Gesamtbetrachtung im WS 2021/22 aus. Im Fachbereich Wirtschaft ist der Geschlechteranteil unter den Studierenden nahezu ausgeglichen.

Anhand der Daten zeigt sich, dass die Studienfachwahl noch immer im Sinne einer horizontalen Segregation an Geschlechterstereotypen orientiert ist. Frauen sind demzufolge häufiger in sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern, Männer in naturwissenschaftlichen und technischen vertreten. Dies spiegelt sich an der Hochschule Emden/Leer in den Frauenanteilen der verschiedenen Fachbereiche wieder. Dass der Frauenanteil bei den Masterstudierenden im Vergleich zum Bachelor sinkt (2021 waren es 34% Frauen in Masterstudiengängen), weist hingegen auf das Phänomen der vertikalen Segregation hin (sinkender Frauenanteil mit zunehmender Qualifikationsstufe). Hierbei sind jedoch fachbereichsspezifische Unterschiede festzuhalten. So ist im FB W die Zahl der Masterstudentinnen sogar konstant höher als die der männlichen Kommilitonen im Master und im FB T sind die Zahlen der Bachelor- und Masterstudentinnen im Berichtszeitraum gleich bei 22%.

Das Ziel, den Anteil der Studentinnen in MINT-Studiengängen bis 2021 auf mindestens 25% zu steigern, konnte **bisher nicht erreicht** werden. In den Fachbereichen Technik und Seefahrt und Maritime Wissenschaften zusammen machen Frauen nur rund 22% der Studierenden aus.

Der Anteil der Masterstudentinnen an der Hochschule liegt zudem mit 34% noch immer unter dem Anteil der Studentinnen und ist im Vergleich zum Wintersemester 2018/19 erneut um 3% gesunken. In den technisch ausgerichteten Studiengängen in den FB T und SMW liegt der Anteil der Masterstudentinnen bei 20%.

Konkrete Zeit und Zielangaben bis 2024

Die Zahl der Studentinnen in MINT-Studiengängen soll weiterhin erhöht werden. Die Zielgröße von 25% bleibt bestehen. Studentinnen sollen zudem für die weitere wissenschaftliche Karriere motiviert werden, so dass der Anteil der Masterstudentinnen dem der Bachelorstudentinnen entspricht. Die Hochschule informiert über Promotionsmöglichkeiten und unterstützt interessierte Nachwuchswissenschaftlerinnen. Insgesamt erprobt die Hochschule bis 2024 ein Konzept der konzertierten Nachwuchsförderung.

4. Verwaltungsbezogene Bestandsaufnahme 2021 (im Vergleich zu 2018)

Stichtag 31.12.2021 (Stichtag 31.12.2018)	Gesamt (Köpfe)	Frauen			Männer		
		unbefristet	befristet	Quote der Befristung ²⁰	unbefristet	befristet	Quote der Befristung ²¹
Anzahl Beschäftigte (ohne Präsidium und Azubis)	142 (138)	64 (57)	31 (39)	33% (40%)	33 (31)	14 (11)	30% (27%)
davon E 4 bis E 8 TV-L	30 (32)	11 (10)	6 (11)	35% (52%)	11 (9)	2 (2)	15% (22%)
davon E 9 bis E 12 TV-L	85 (84)	44 (40)	18 (22)	29% (35%)	15 (15)	8 (7)	35% (32%)
davon E 13 bis E 14 TV-L	27 (22)	9 (7)	7 (6)	44% (46%)	7 (7)	4 (2)	36% (29%)

Abbildung 13 Verwaltungsbezogene Bestandsaufnahme: Befristungen zum Stichtag 31.12.2021 und darunter in Klammern zum Stichtag 31.12.2018

Kommentar:

Die Verwaltungsstellen sind Stand 2021 weiterhin mit 67% (95 Personen) eher von Frauen besetzt, auch wenn der Anteil seit 2018 um drei Prozentpunkte leicht gesunken ist. Gleichzeitig sind Frauen eher von Befristungen betroffen. Die Befristungsquote liegt bei 33% - dies ist im Vergleich zu 2018 ein Rückgang um sieben Prozentpunkte. Bei den Männern ist der Anteil der befristet Beschäftigten leicht angestiegen von 27% auf 30% - dies entspricht 14 Personen.

Stichtag 31.12.2021 (Stichtag 31.12.2018)	Gesamt (Köpfe)	Frauen		Männer	
		absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Leitungsfunktion ohne Präsidium	18 (17)	11 (8)	61% (47%)	7 (9)	39% (53%)
davon E 9 bis E 12 TV-L	5 (7)	4 (5)	80% (71%)	1 (2)	20% (29%)
davon E 13 bis E 14 TV-L	13 (10)	7 (3)	54% (30%)	6 (7)	46% (70%)

Abbildung 14 Verwaltungsbezogene Bestandsaufnahme: Leitungsfunktionen und Entgeltgruppen zum Stichtag 31.12.2021 und darunter in Klammern zum Stichtag 31.12.2018

²⁰ Vergleich innerhalb der Gruppe der beschäftigten Frauen: Wie viele Frauen von allen beschäftigten Frauen dieser Entgeltgruppe sind befristet.

²¹ Vergleich innerhalb der Gruppe der beschäftigten Männer: Wie viele Männern von allen beschäftigten Männern dieser Entgeltgruppe sind befristet.

Kommentar:

Der Anteil von Frauen mit Leitungsfunktionen ist seit 2018 auf 11 Personen und damit 61% angestiegen. Damit wurde auch der Unterschied bei der Vergütung abgemildert. Ab Entgeltgruppe E 13 sind inzwischen 54% weibliche Führungskräfte vertreten. Dies sind 7 der insgesamt 11 Frauen mit Leitungsfunktion (64%), bei den Männern sind es 86% in der Vergleichsgruppe. Allerdings zeigt Abbildung 16, dass die Frauen in höheren Entgeltgruppe eher befristet angestellt sind.

Die zentralen Einrichtungen der Hochschule Emden/Leer unterscheiden sich in **Größe und Struktur**.

Zum einen gibt es die Einrichtungen, die zum Regelbetrieb einer Hochschule gehören und entsprechend mit unbefristeten Stellen personell ausgestattet sind. Hierzu gehören zum Beispiel Personalabteilung, Finanzabteilung, Immatrikulations- und Prüfungsamt, Bibliothek, Präsidialbüro, Hochschulplanung und Qualitätssicherung. Die Anzahl der unbefristet Beschäftigten reicht von 13 Personen (11 VZÄ) im Hochschulrechenzentrum (HRZ) bis zu 4 Personen (2,5 VZÄ) im International Office. Bis auf das HRZ und die Betriebstechnik/Liegenschaften sind in diesen Abteilungen überwiegend Frauen tätig. Abgesehen von der Zentralen Studienberatung, der Wissens- und Technologietransferstelle und dem HRZ werden keine zusätzlichen Projektstellen akquiriert. In den vergangenen drei Jahren konnten insbesondere die größeren Teams von Höhergruppierungen oder Entfristungen profitieren. Zum anderen gibt es Serviceeinrichtungen, die einen ausgewählten Bereich abdecken und neben der fest eingestellten Leitungskraft überwiegend mit befristetem Personal und meist in kleinen bzw. wechselnden Teams agieren. Hierzu gehören der Career Service, health&sports und die Campus Didaktik. Als Institute werden das HiLog und das Institut für projektorientierte Lehre geführt. Letzteres kann inzwischen mit 3 fest eingestellten Personen (2 VZÄ) verlässlich agieren.

Ein Austausch mit den Einrichtungen ergab, dass nach Auskunft der Leitungen in Bezug auf Teilzeitbeschäftigungen die Reduzierung der Arbeitszeit von den Teammitgliedern gewünscht wird und diese über die familienfreundlichen Maßnahmen der Hochschule informiert sind und diese bei Bedarf nutzen.

Bei dem Thema „Befristung“ wünschen sich sowohl Führungskräfte als auch Beschäftigte mehr Orientierung in Bezug auf Perspektiven und Chancen bei befristeten Arbeitsverträgen. Insbesondere die Gefahr von Kettenverträgen, die Inanspruchnahme von Fort- und Weiterbildungen, sowie die persönliche Familienplanung werden als Herausforderungen genannt.

Regelmäßige personenbezogene **Statistiken** führen insbesondere die Abteilungen, die für die Berichtspflicht der Hochschule verantwortlich sind (Personalabteilung, Immatrikulations- und Prüfungsamt, Hochschulplanung, International Office, Bibliothek). Andere Abteilungen (health & sports, IProL, Career Service, ZSB, Präsidialbüro) bereiten Daten lediglich für die interne Kommunikation mit der Hochschulleitung auf. Dies erfolgt unregelmäßig und oft aufgrund von Stichproben oder Einschätzungen. Hierbei wird größtenteils auf eine geschlechtsbezogene Unterscheidung verzichtet.

Neben der allgemeinen Beschäftigungssituation ergab eine Befragung der Einrichtungen zur Teilhabe und dem Beitrag an den gleichstellungsfördernden Maßnahmen der Hochschule folgendes Bild:

Familienservice: Sowohl die Angebote zum Thema Kinderbetreuung als auch Pflege sind den Leitungen bekannt und werden in das jeweilige Team kommuniziert.

Geschlechtergerechte Sprache: Alle Leitungen unterstützen die Nutzung einer geschlechtersensiblen Sprache für die Kommunikation der Hochschule. Lediglich in Einzelfällen wird die praktische Umsetzung als schwierig bzw. aufwändig empfunden.

Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt: Die Regelungen der Hochschule sind im Grundsatz bekannt, ebenso die Vertrauenspersonen. Lediglich die Unterstützungsplattform „Evermood“ war trotz zahlreicher Informationsmails in mehreren Fällen kein Begriff. Nach Einschätzung der Leitungskräfte sind keine Verdachtsfälle bekannt.

Karriere- und Nachwuchsförderung: In Teams, in denen prozentual weniger Frauen arbeiten, werden in den Stellenausschreibungen gezielt Bewerberinnen angesprochen. Gleiches gilt für Führungspositionen und technisch ausgerichtete Tätigkeiten.

Konkrete Ziel und Zeitangaben bis 2024

In der kommenden Berichtsperiode bis 2024 werden die einzelnen Abteilungen und Einrichtungen über die folgenden Prozesse an der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule beteiligt:

- erneute Bewerbung auf das TOTAL - E- QUALITY Prädikats in 2023
- jährliche Berichterstattung im Rahmen des audits familiengerechte Hochschule bis zur Rezertifizierung in 2025
- Maßnahmen für den respektvollen Umgang an der Hochschule Emden/ Leer (geschlechtersensible Ansprache, Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie Entwicklung einer queeren Gleichstellungspolitik)
- Alle Einrichtungen sind aufgerufen, sich mit einem bis drei spezifischen Maßnahmen an der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule zu beteiligen. Die Vorhaben bzw. Ergebnisse werden 2023 in einer Zwischenevaluation der Kommission für Gleichstellung vorgestellt.

5. Hochschulleitung und Besetzung von Gremien

Die Hochschulleitung (Präsidium und Vizepräsidium) und Dekanate sind seit 2015 gleichbleibend nicht mit Frauen besetzt.

Von 66 Mitgliedern in allen zentralen Gremien liegt die Anzahl der weiblichen Mitglieder weiterhin bei 28. Somit stagniert der Anteil bei 44%. Werden die Fachbereichsräte hinzugezählt, ändert sich bei einer Gesamtzahl von 115 Mitgliedern und 50 Frauen für das Jahr 2021 wenig an dem Verhältnis (43%). Je nach Gremium variiert die Repräsentanz der Geschlechter und wird in der Gesamtbetrachtung durch den hohen Frauenanteil in der Kommission für Gleichstellung befördert.

	2015	2018 ²²	2021
Hochschulrat			
Mitglieder insgesamt	7	7	7
Davon Frauen	3	3	3
Anteil Frauen	43%	43%	43%
Senat			
Mitglieder insgesamt	13	13	13
Davon Frauen	4	4	3
Anteil Frauen	31%	31%	23%
Kommission für Forschung, Wissens- und Technologietransfer			
Mitglieder insgesamt	7	7	7
Davon Frauen	3	3	3
Anteil Frauen	43%	43%	43%
Kommission für Haushalt und Planung			
Mitglieder insgesamt	7	7	7
Davon Frauen	2	1	1
Anteil Frauen	29%	14%	14%
Kommission für Informations- und Kommunikationsinfrastruktur			
Mitglieder insgesamt	7	7	7
Davon Frauen	4	3	3
Anteil Frauen	57%	43%	43%
Kommission für Gleichstellung			
Mitglieder insgesamt	12	12	12
Davon Frauen	10	9	10
Anteil Frauen	83%	75%	83%
Kommission für Zentrale Studienangelegenheiten			
Mitglieder insgesamt	6	6	6
Davon Frauen	2	2	1
Anteil Frauen	33%	33%	17%
Kommission für Folgenabschätzung und Ethik			
Mitglieder insgesamt	7	7	7
Davon Frauen	2	4	5
Anteil Frauen	29%	57%	72%

²² Berichtszeitraum 2018 basiert auf Ergebnissen der Hochschulwahlen 2017. Währenddessen werden für die Berichtszeiträume 2015 und 2021 die Wahlergebnisse der entsprechenden Hochschulwahlen und die darauffolgend gebildeten Kommissionen, die oft erst im Folgejahr besetzt werden, dargestellt.

Zentrale Gremien gesamt			
Mitglieder insgesamt	66	66	66
Davon Frauen	30	29	29
Anteil Frauen	45%	44%	44%

Tabelle 7 Zentrale Gremien: Hochschulrat, Senat und Kommissionen 2015/2018/2021

	2015	2018²³	2021
Fachbereichsrat SAG			
Mitglieder insgesamt	12	11	12
Davon Frauen	10	6	9
Anteil Frauen	83%	55%	75%
Fachbereichsrat SMW			
Mitglieder insgesamt	13	13	12
Davon Frauen	3	4	4
Anteil Frauen	23%	31%	33%
Fachbereichsrat Technik			
Mitglieder insgesamt	13	13	13
Davon Frauen	3	3	3
Anteil Frauen	23%	23%	23%
Fachbereichsrat Wirtschaft			
Mitglieder insgesamt	13	13	12
Davon Frauen	6	7	5
Anteil Frauen	46%	54%	42%
Fachbereichsräte gesamt			
Mitglieder insgesamt	51	50	49
Davon Frauen	22	20	21
Anteil Frauen	43%	40%	43%

Tabelle 8 Fachbereichsräte 2015/2018/2021

Das konkrete Ziel die Gremienbeteiligung von Frauen auf 50% zu erhöhen wurde **nicht erreicht**. Es wurde jedoch im Rahmen des Projektes „Förderung und Gewinnung von wissenschaftlichem Spitzenpersonal“ eine Analyse der Beteiligungskultur an der Hochschule Emden/Leer und darauf aufbauende Handlungsempfehlungen erarbeitet und in verschiedenen Gremien (KfG, Senat, Hochschulrat) vorgestellt.

Im Intranet kann die Dokumentation der Diskussionsergebnisse eingesehen werden. Weiterhin hat die Gleichstellungsstelle ihre Hintergrundinformationen zu den Hochschulwahlen aktualisiert und stellt diese allen Hochschulmitgliedern zur Verfügung (Intranet unter Gleichstellungsstelle – Veröffentlichungen).

Konkrete Ziel- und Zeitangaben

Die Gremienbeteiligung von Frauen (43% in 2021) orientiert sich an der Zielquote des Bundesgremienbesetzungsgesetzes und soll bis 2024 bei 50 % liegen. Die in der Ergebnisdokumentation zur Beteiligungskultur an der Hochschule Emden/Leer formulierten Maßnahmen werden von der Hochschulleitung bis zu den Hochschulwahlen 2023 umgesetzt.

²³ Berichtszeitraum 2018 basiert auf Ergebnissen der Hochschulwahlen 2017. Währenddessen werden für die Berichtszeiträume 2015 und 2021 die Wahlergebnisse der entsprechenden Hochschulwahlen und die darauffolgend gebildeten Kommissionen dargestellt.

6. Zusammenfassung und Ausblick

In dem Berichtszeitraum 2009 bis 2021 hat sich die absolute Anzahl der Beschäftigten um 162 Personen erhöht. Von diesen 162 neu eingestellten Personen sind 57 % Frauen. In 2021 liegt der Anteil der Frauen unter allen Beschäftigten bei 45%. Die Verteilung nach Geschlecht entspricht bei den Personen weiterhin annähernd der bei den VZÄ. Somit verringert sich der Abstand zwischen den Geschlechtern sowohl was die Verteilung in Bezug auf Personen als auch in Bezug auf die VZÄ angeht. Es ist darauf hinzuwirken, dass die erhöhte Präsenz von Frauen erhalten bleibt und deren Aufstieg in Leitungspositionen weiter gefördert wird.

Die Auswertung der Professuren ergibt einen Anteil von 25% Professorinnen in 2021. Obwohl das Ziel, jede dritte neu ausgeschriebene Professur mit einer Frau zu besetzen, knapp erreicht wurde, stagniert der prozentuale Anteil von Professorinnen.

Die Entwicklung des Anteils der Professorinnen an der HS E/L zeigt bei differenzierterer Betrachtung eine fachspezifische Thematik. Die Fachbereiche ergreifen proaktiv für alle Statusgruppen gleichstellungsorientierte Maßnahmen.

Bei zunehmender Anzahl von Anstellungen hat sich der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Berichtszeitraum weiter auf 29% verringert und Frauen sind nur noch mit einem Anteil von 51% von Befristung betroffen. Die absolute Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit hat weiter zugenommen, während deren Anteil an allen Arbeitsverhältnissen ebenfalls von 33% (2009) auf 39% (2021) angestiegen ist. Der Prozentsatz der Frauen, die in Teilzeit arbeiten, hat sich von 2009 bis 2021 wieder auf 61% eingependelt.

Die verwaltungsbezogene Bestandsaufnahme zum Stichtag 31.12.2021 zeigt eine insgesamt gute Ausgangslage zur Festigung der Präsenz von weiblichen Beschäftigten.

Die Stärkung weiblicher Führungskräfte auch in Bezug auf deren Vergütung ist weiter anzustreben.

Die Hochschule steht weiterhin vor der Herausforderung die Rahmenbedingungen für die Teilhabe an Leitungsfunktionen und Gremien so zu gestalten, dass auch vermehrt Frauen Verantwortung übernehmen.

7. Konkrete Ziel- und Zeitangaben

ZIEL 1: WISSENSCHAFTLICHE SPITZENPOSITIONEN

Die Hochschule strebt an, ihren Anteil an Professorinnen weiter zu steigern. Um das Ziel zu erreichen, soll gezielt Werbung gemacht werden, um mehr Bewerberinnen für die ausgeschriebenen Stellen zu gewinnen. Das Ziel ist erreicht, wenn bis 2024 der durchschnittliche Frauenanteil bei den Bewerbungen von derzeit 23 % (Stand 2021) auf 30 % angehoben werden konnte. Ein weiteres Ziel ist es, bis 2024 mindestens jede zweite für eine Professur neu ausgeschriebene Stelle mit einer Frau zu besetzen, vorausgesetzt die Bewerbungslage lässt dies zu.

Angestrebt werden soll die Steigerung der Frauenanteile in allen Fachbereichen, insbesondere in Technik sowie Seefahrt und Maritime Wissenschaften. Alle Fachbereiche ergreifen proaktiv entsprechende Maßnahmen.

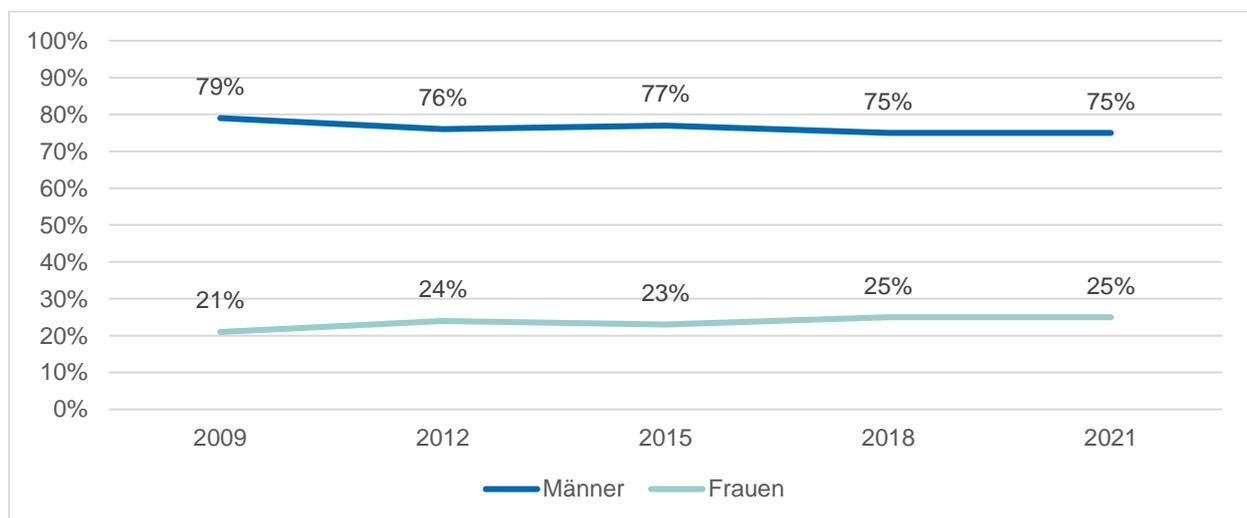


Abbildung 15 Anteilsentwicklung Professor*innen an der Hochschule gesamt (Datenbasis siehe Anhang S. iii)

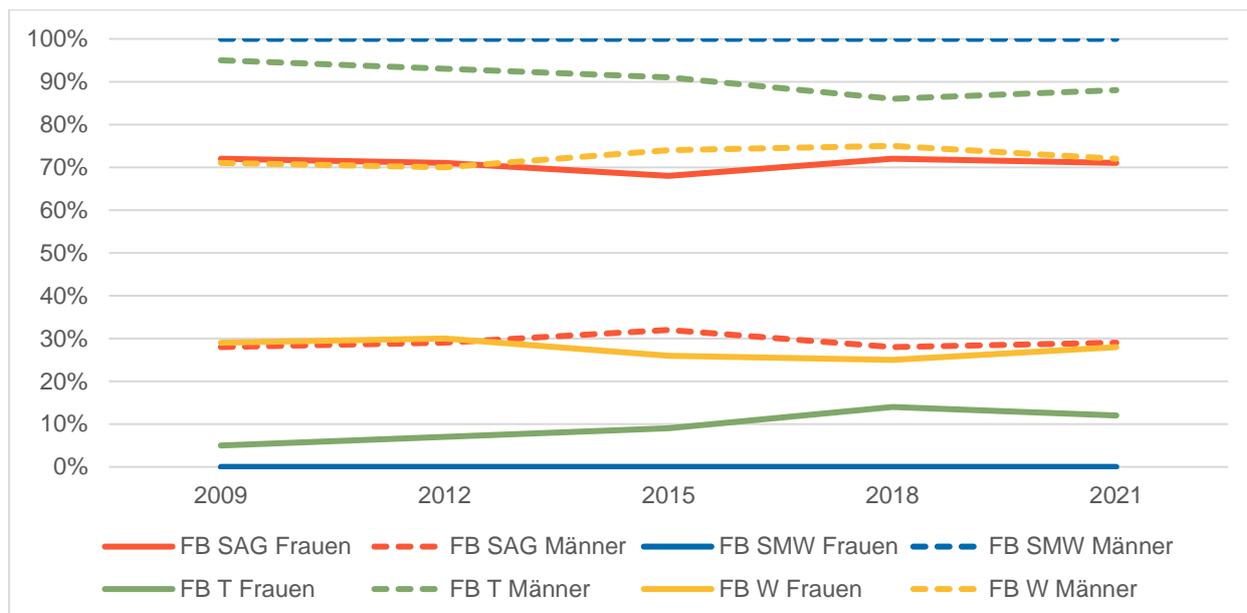


Abbildung 16 Anteilentwicklung Professor*innen an der Hochschule nach Fachbereichen (Datenbasis siehe Anhang S. iii)

ZIEL 2: BESCHÄFTIGTE

Führungskräfte sollen weiterhin gestärkt und qualifiziert werden, um die Präsenz und den Aufstieg von Frauen in Leitungspositionen zu erhalten bzw. weiter zu fördern. Dafür sollen von der Hochschule ein Personalentwicklungskonzept und ein "Kulturguide" erarbeitet werden. In diesem Zuge werden die Ziele des audits familiengerechte Hochschule im Handlungsfeld 5 (Führung) durch die Hochschule umgesetzt.

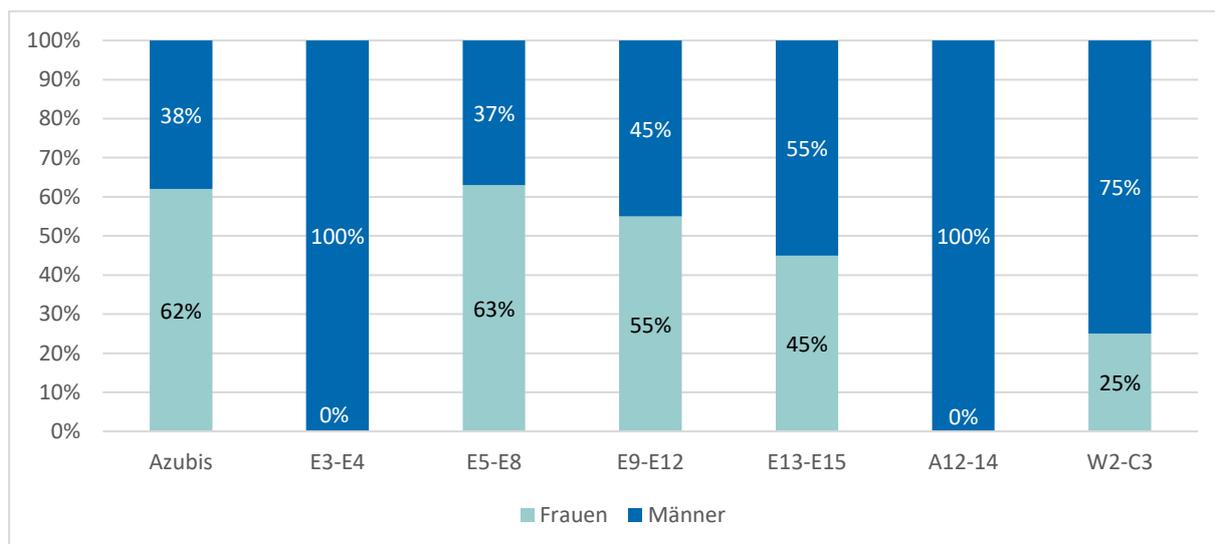


Abbildung 17 Geschlechterverhältnis der Beschäftigten nach Entgelt- und Besoldungsgruppen 2021

ZIEL 3: BEFRISTUNGEN

Die Hochschule ist weiterhin bestrebt, den Anteil an Befristungen zu reduzieren (Zielgröße 25%) und wird in der statistischen Darstellung stärker zwischen den unterschiedlichen Befristungsgründen bei den Anstellungsverhältnissen differenzieren. Hierbei soll insbesondere der Anteil der von Befristung betroffenen Frauen weiter verringert werden, um das ungleiche Verhältnis zwischen den Geschlechtern auszugleichen. Neben diesem quantitativen Ziel sollen in einem von der Hochschule zu erstellenden Personalentwicklungskonzept und in einem "Kulturguide" der Umgang und die Förderung mit befristet Beschäftigten unter Gleichstellungsaspekten berücksichtigt werden.

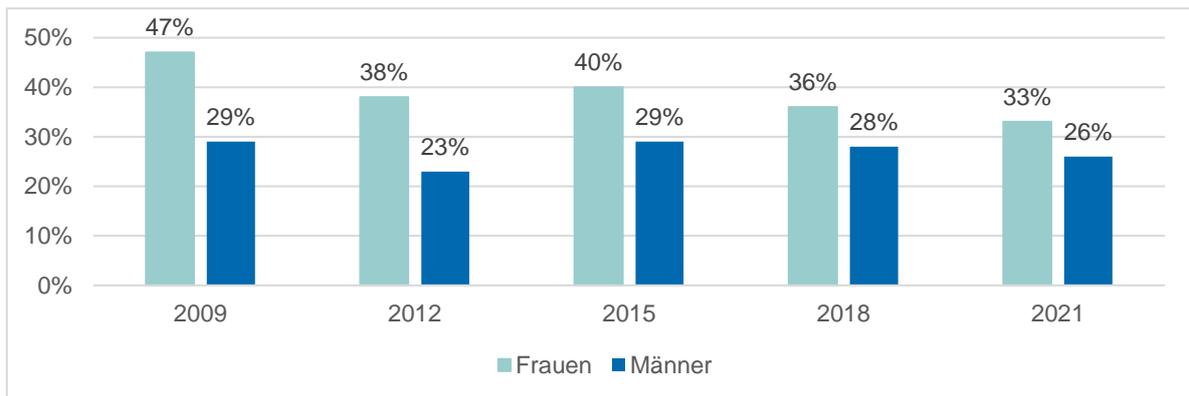


Abbildung 18 Anteilige Befristungen von Männern und Frauen (Datenbasis siehe Anhang S. v)

ZIEL 4: TEILZEIT-BESCHÄFTIGUNGEN

Es werden weiterhin keine quantitativen Zielgrößen formuliert, da die Motive für Teilzeitbeschäftigungen an der Hochschule vielfältig erscheinen. Die Gleichstellungsstelle erstellt in Kooperation mit der Personalabteilung eine Befragung der Teilzeitbeschäftigten, führt diese bis 2024 durch und wertet diese aus. Ziel ist es herauszufinden, welche Gründe zu der Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung geführt haben und welche Maßnahmen sich daraus ergeben.

Die Hochschule wird weiterhin insbesondere weibliche Beschäftigte im Hinblick auf die Folgen von Teilzeitbeschäftigungen informieren und auf Wunsch sind Möglichkeiten zur Erhöhung der Stundenzahl zu prüfen. Flankierend sind die Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verstetigen.

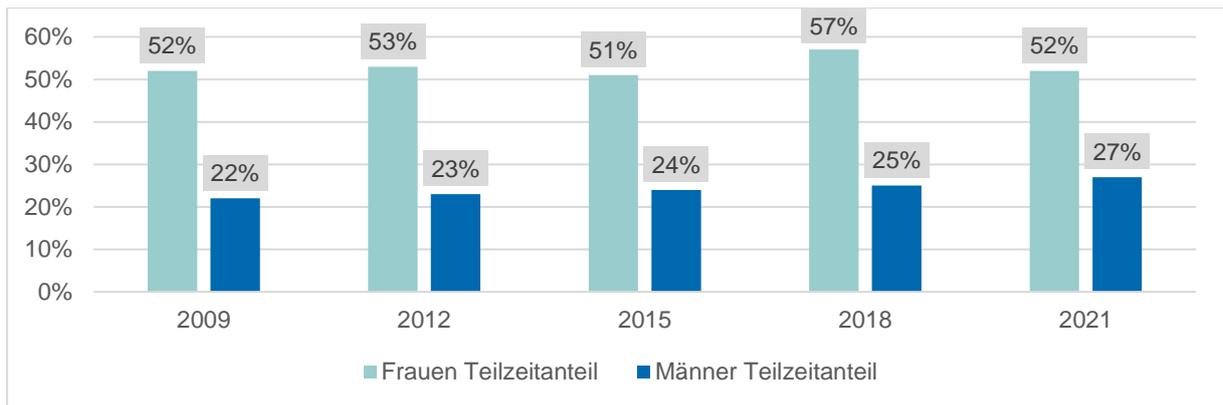


Abbildung 19 Anteilige Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen (Datenbasis siehe Anhang S. vi)

ZIEL 5: STUDIERENDE

Weiterhin soll die Zahl der Studentinnen in MINT-Studiengängen erhöht werden. Die Zielgröße von mindestens 25% bleibt bestehen. Studentinnen sollen zudem für die weitere wissenschaftliche Karriere motiviert werden, so dass der Anteil der Masterstudentinnen dem der Bachelorstudentinnen entspricht. Die Hochschule informiert über Promotionsmöglichkeiten und unterstützt interessierte Nachwuchswissenschaftlerinnen. Insgesamt erprobt die Hochschule bis 2024 ein Konzept der konzertierten Nachwuchsförderung.

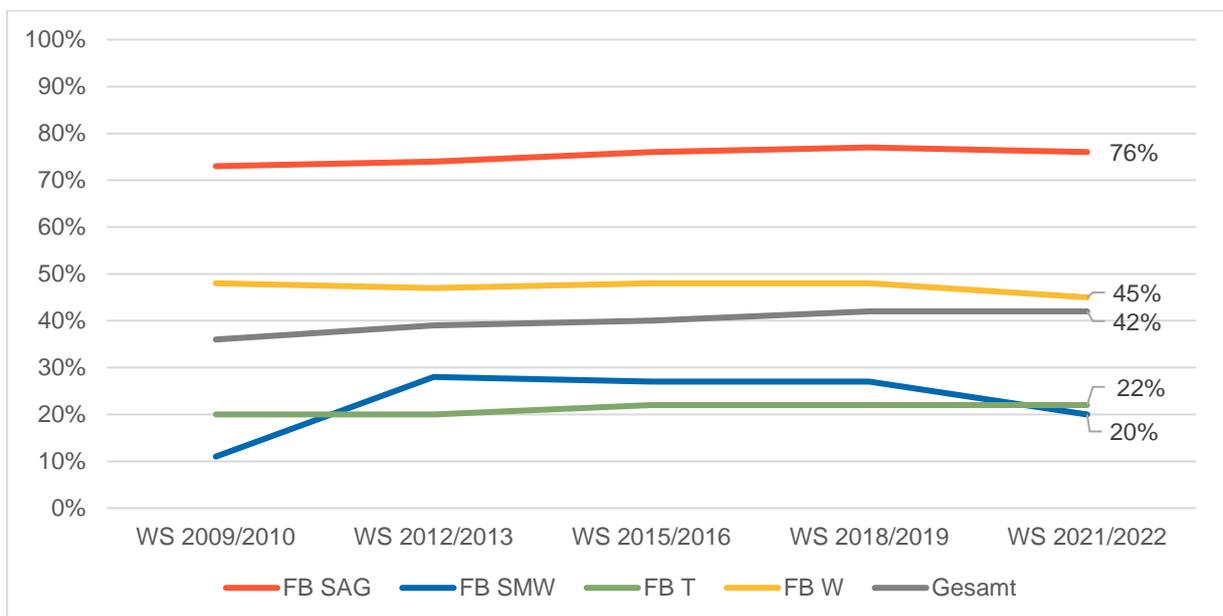


Abbildung 20 Entwicklung Anteile der Studentinnen in den Fachbereichen (Datenbasis siehe Anhang S. vii)

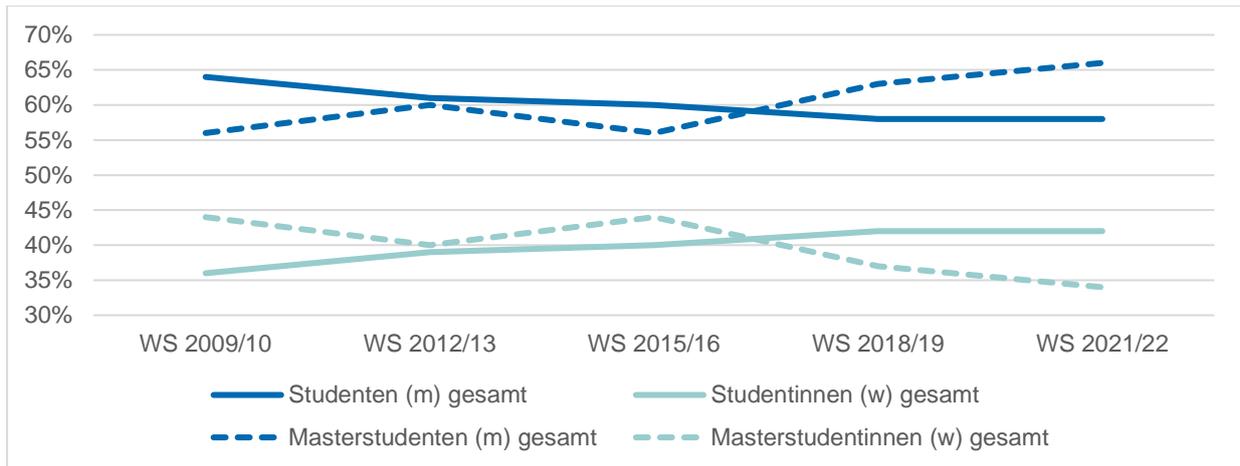


Abbildung 21 Anteilentwicklung Studierende (Datenbasis siehe Anhang S. vii-viii)

ZIEL 6: GREMIENBETEILIGUNG

Die Gremienbeteiligung von Frauen (43% in 2021) orientiert sich an der Zielquote des Bundesgremienbesetzungsgesetzes und soll bis 2024 bei 50 % liegen. Die in der Ergebnisdokumentation zur Beteiligungskultur an der Hochschule Emden/Leer formulierten Maßnahmen werden von der Hochschulleitung bis zu den Hochschulwahlen 2023 umgesetzt.

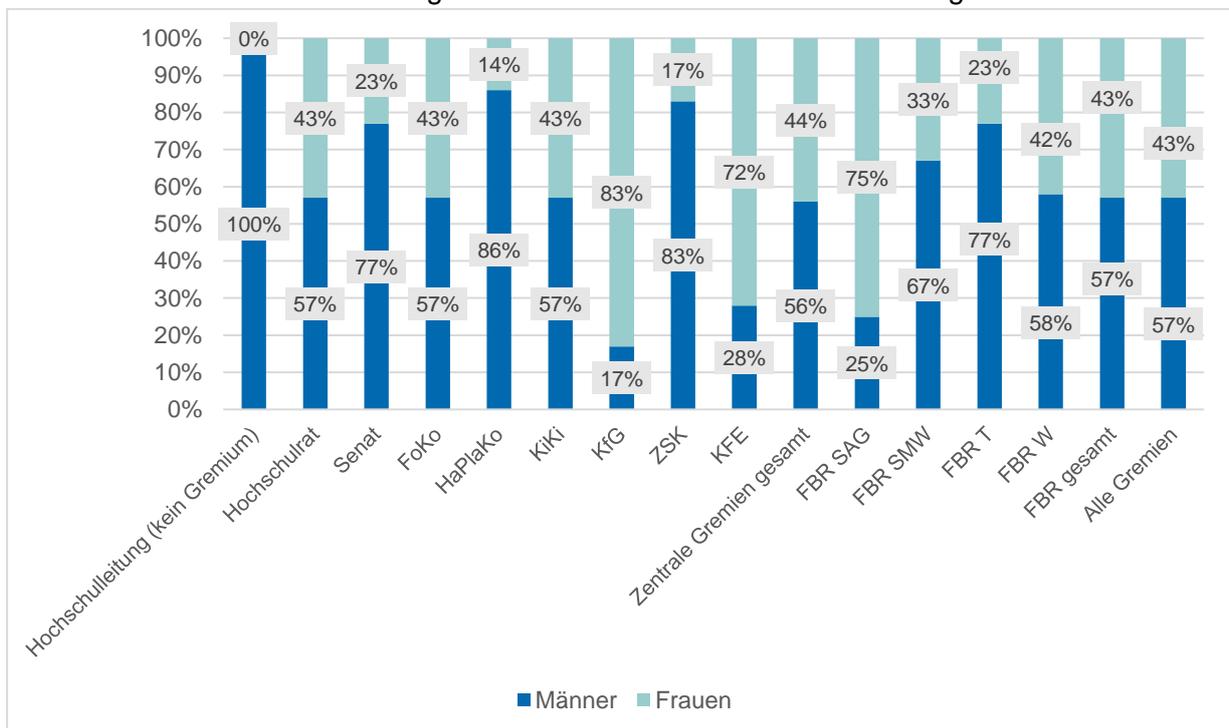


Abbildung 22 Frauenanteile in Hochschulleitung und Gremien der Hochschule Emden/Leer 2021²⁴

²⁴ Abkürzungen siehe Abkürzungsverzeichnis (S. 51).

ZIEL 7: VERWALTUNGSEINHEITEN

Die Abteilungen der Hochschule unterstützen im kommenden Berichtszeitraum bis 2024 die zentralen Maßnahmen, darunter die erneute Bewerbung auf das TOTAL-E-Quality Prädikat in 2023, Rezertifizierung im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“ durch jährliche Berichterstattungen, sowie Maßnahmen für den respektvollen Umgang an der Hochschule. Zudem sind alle Einrichtungen aufgerufen, sich bis zu drei spezifischen Maßnahmen an der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule zu beteiligen. Die Vorhaben bzw. Ergebnisse werden 2023 in einer Zwischenevaluation der Kommission für Gleichstellung vorgestellt.

ZIEL 8: FACHBEREICHE

Die Fachbereiche unterstützen die zentralen Maßnahmen der Gleichstellungsstelle und haben fachbereichsspezifische Ziele aufgestellt (siehe Kapitel 2).

ZIEL 9: KOORDINATION

Weiterhin wird eine Verschränkung der Zielerreichung mit anderen Instrumenten, wie z. Bsp. des TOTAL E-QUALITY Prädikats, des audits familiengerechte Hochschule (z.B Ziel 4.2. Akzeptanz und gemeinsames Verständnis, insb. Maßnahme 4.2.4), des Gleichstellungszukunftskonzeptes für das Professorinnenprogramm III und den Zielvereinbarungen der Hochschule mit dem Land Niedersachsen vorangetrieben. Wichtig ist hierbei die Vorbereitung einer erhöhten Datensparsamkeit für die vierte Fortschreibung.

Abkürzungsverzeichnis

CEWS	Center of Excellence Women and Science
FB SAG	Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit
FB SMW	Fachbereich Seefahrt und Maritime Wissenschaften
FB T	Fachbereich Technik
FB W	Fachbereich Wirtschaft
FBR	Fachbereichsrat
FoKo	Kommission für Forschung, Wissens- und Technologietransfer
HILOG	Hochschul-Institut Logistik
HS E/L	Hochschule Emden/Leer
HRZ	Hochschulrechenzentrum
KFE	Kommission für Folgenabschätzung und Ethik
KfG	Kommission für Gleichstellung
HaPlaKo	Kommission für Haushalt und Planung
KiKi	Kommission für Informations- und Kommunikationsinfrastruktur
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
MTV	Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung
NGG	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
NHG	Niedersächsisches Hochschulgesetz
VZÄ	Vollzeitäquivalent: Die Einheit für die fiktive Anzahl von Vollzeitbeschäftigten einer Organisationseinheit bei Umrechnung aller Teilzeitarbeitsverhältnisse in Vollzeitarbeitsverhältnisse
WiMi	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen
WTT	Wissens- und Technologietransfer
ZfW	Zentrum für Weiterbildung
ZSK	Kommission für Zentrale Studienangelegenheiten

Abkürzungsverzeichnis alphabetisch

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Geschlechterverhältnis alle Beschäftigte 2021	3
Abbildung 2 Geschlechterverhältnis alle Beschäftigte 2021 als Vollzeitäquivalente (VZÄ)	3
Abbildung 3 Frauenanteile in den Statusgruppen (2009, 2012, 2015, 2018, 2021)	4
Abbildung 4 Anteile Professorinnen in den Fachbereichen (2009, 2012, 2015, 2018, 2021) .	5
Abbildung 5 Anzahl der Neuberufungen gesamt und Anzahl der neuberufenen Professorinnen 2009-2021	5
Abbildung 6 Geschlechterverhältnis der Beschäftigten nach Entgelt- und Besoldungsgruppen 2021	8
Abbildung 7 Geschlechterverhältnis Befristungen und Anteil befristeter Beschäftigter insgesamt (2009, 2012, 2015, 2018, 2021)	12
Abbildung 8 Anteil befristeter und unbefristeter Verträge unter den männlichen und weiblichen Beschäftigten 2021	12
Abbildung 9 Anteile Befristungen von Frauen und Männern bei den MTV und WiMi 2021....	13
Abbildung 10 Geschlechterverhältnis bei Teilzeitbeschäftigung (Anteile Frauen, Männer, gesamt) 2009, 2012, 2015, 2018, 2021	16
Abbildung 11 Anteile Frauen in Teilzeit in den Statusgruppen MTV und WiMi (2009, 2012, 2015, 2018, 2021)	17
Abbildung 13 Geschlechterverhältnis Studierende in den Fachbereichen und gesamt im WS 2021/22	37
Abbildung 12 Geschlechterverhältnis Masterstudierende in den Fachbereichen und gesamt im WS 2021/22.....	37
Abbildung 14 Anteil Studentinnen in den verschiedenen Fachbereichen 2009-2021	37
Abbildung 15 Anteil Masterstudentinnen in den Fachbereichen (2009-2021)	38
Abbildung 16 Verwaltungsbezogene Bestandsaufnahme: Befristungen	40
Abbildung 17 Verwaltungsbezogene Bestandsaufnahme: Leitungsfunktionen und Entgeltgruppen.....	40
Abbildung 18 Anteilsentwicklung Professor*innen an der Hochschule gesamt	46
Abbildung 19 Anteilsentwicklung Professor*innen an der Hochschule nach Fachbereichen.	47
Abbildung 20 Geschlechterverhältnis der Beschäftigten nach Entgelt- und Besoldungsgruppen 2021.....	47
Abbildung 21 Anteilige Befristungen von Männern und Frauen	48
Abbildung 22 Anteilige Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen	49
Abbildung 23 Entwicklung Anteile der Studentinnen in den Fachbereichen.....	49
Abbildung 24 Anteilsentwicklung Studierende	50
Abbildung 25 Frauenanteile in Hochschulleitung und Gremien der Hochschule Emden/Leer 2021	50
Tabelle 1 Berufungsverfahren (Neuberufungen) 2009-2021	6
Tabelle 2 Leistungsorientierte Mittelverteilung (LOM) im Jahresvergleich (Ist-zu-Soll- Darstellung).....	21
Tabelle 3 Fachbereichsbezogene Bestandsaufnahme FB SMW)	24
Tabelle 4 Fachbereichsbezogene Bestandsaufnahme FB SAG	27
Tabelle 5 Fachbereichsbezogene Bestandsaufnahme FB T.....	30
Tabelle 6 Fachbereichsbezogene Bestandsaufnahme FB W	32
Tabelle 7 Zentrale Gremien: Hochschulrat, Senat und Kommissionen 2015/2018/2021	44
Tabelle 8 Fachbereichsräte 2015/2018/2021.....	44

Publikationen der Gleichstellungsstelle

berufundfamilie gGmbH (2022): *Zielvereinbarung zur Bestätigung des Zertifikats der Hochschule Emden/Leer zum audit familiengerechte hochschule*. Verfügbar im Intranet unter: <https://intranet.hs-emden-leer.de/gleichstellungsstelle/familienservice/downloads>.

Hochschule Emden/Leer, Familienservice (Hrsg.) (2021): *Elternzeit für Beschäftigte*. Verfügbar unter: https://www.hs-emden-leer.de/fileadmin/user_upload/gs/Dokument/Familienservice/Publikationen_Familienservice/FS_ElternzeitBesch%C3%A4ftigte.pdf (zuletzt aufgerufen am 23.08.22).

Hochschule Emden/Leer, Familienservice (Hrsg.) (2021): *Elternzeit für Professor*innen*. Verfügbar unter: https://www.hs-emden-leer.de/fileadmin/user_upload/gs/Dokument/Familienservice/Publikationen_Familienservice/FS_ElternzeitProf.pdf (zuletzt aufgerufen am 23.08.22).

Hochschule Emden/Leer, Gleichstellungsstelle (2022): *Arbeitsversion: Ganz oben dabei – Konzertierte Nachwuchsförderung an der Hochschule Emden/Leer. Perspektiven der Gleichstellungsarbeit*. Verfügbar im [Intranet](#).

Hochschule Emden/Leer, Gleichstellungsstelle (2021): *Beschäftigtenbarometer – Geschlechterspezifische Auswertung*. Verfügbar im Intranet unter: <https://intranet.hs-emden-leer.de/gleichstellungsstelle/veroeffentlichungen>.

Hochschule Emden/Leer, Gleichstellungsstelle (Hrsg.) (2021): *Frauen für die Wissenschaft – Wissenschaft für Frauen. Wie Gleichstellungsarbeit und Genderaspekte wirken*. Verfügbar unter: https://www.hs-emden-leer.de/fileadmin/user_upload/gs/Dokument/Gender_in_Lehre_und_Forschung/Veroeffentlichungen/HS-Emden-Frauen-in-der-Wissenschaft-WEB.pdf (zuletzt aufgerufen am 23.08.22).

Hochschule Emden/Leer, Gleichstellungsstelle (2019): *Gleichstellungszukunftskonzept für die Hochschule Emden/Leer. Laufzeit 2019-2024*. Verfügbar im Intranet unter: <https://intranet.hs-emden-leer.de/gleichstellungsstelle/veroeffentlichungen>.

Hochschule Emden/Leer, Gleichstellungsstelle (2018): *Leitfaden faire Berufungsverfahren*. Verfügbar im Intranet unter: <https://intranet.hs-emden-leer.de/gleichstellungsstelle/veroeffentlichungen>.

Kabaj, Hannah (2021): *Beteiligungskultur an der Hochschule Emden/Leer. Ergebnisdokumentation*. Verfügbar im Intranet unter: <https://intranet.hs-emden-leer.de/gleichstellungsstelle/veroeffentlichungen>.



Diese und weitere Publikationen finden Sie auf der Website der Gleichstellungsstelle unter <https://www.hs-emden-leer.de/hochschule/organisation/einrichtungen/gleichstellungsstelle/gleichstellungsarbeit/publikationen>.

Kontakt:

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Hochschule Emden/Leer
Raum [T137](#)
Constantiaplatz 4
26723 Emden
Tel.: +49 4921 807-1050

E-Mail: [jutta.dehoff-zuch\[at\]hs-emden-leer.de](mailto:jutta.dehoff-zuch[at]hs-emden-leer.de)
Internet: www.hs-emden-leer.de/sl/gleichstellung/

Der Gleichstellungsplan wurde vom Senat der Hochschule Emden/Leer
auf seiner 76. Sitzung am 6. Dezember 2022 beschlossen.

Impressum:

Herausgegeben vom
Präsidium der Hochschule Emden/Leer
Constantiaplatz 4
26723 Emden

Bearbeitung und Redaktion:
Jutta Dehoff-Zuch, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Lucie Rolfes, Referentin der Gleichstellungsstelle

Stand: Dezember 2022