

# Gleichstellungsplan der Hochschule für Gesundheit Bochum 2022 – 2026

---

Präsidium der  
Hochschule für Gesundheit  
Gesundheitscampus 6 – 8  
44801 Bochum

Der Gleichstellungsplan 2022 – 2026 wurde am 12.01.2022 durch den Senat der Hochschule für Gesundheit Bochum verabschiedet.

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	5
Teil A: Gleichstellung an der HS Gesundheit – Bestandsaufnahme.....	7
1 Einfluss des Coronavirus auf die Gleichstellung .....	7
2 Personelle Strukturen an der HS Gesundheit.....	8
2.1 Personal und wissenschaftlicher Nachwuchs .....	8
2.2 Gremien .....	9
2.3 Studierende.....	9
2.4 Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte.....	10
2.5 Gleichstellungskommission .....	11
3 Organisationsstruktur .....	13
3.1 Finanzielle Förderung – Stipendien – Prämierung von Abschlussarbeiten .....	13
3.2 Fort-, Weiterbildungs- und Bildungsmöglichkeiten an der HS Gesundheit.....	14
3.2.1 Angebote für Hochschulmitarbeitende.....	14
3.2.2 Angebote für Studierende .....	15
3.2.3 Angebote für die wissenschaftlich Mitarbeitende .....	15
3.2.4 Förderung von neuberufenen Professor*innen – Besetzung von Professuren.	16
3.3 Gleichstellung im Rahmen der Gewinnung von Mitarbeitenden/Stellenbesetzung..	17
3.3.1 Stellenausschreibungen .....	17
3.4 Sicherheit .....	18
3.5 Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft, Beruf und Studium.....	19
3.5.1 Allgemeine Angebote an der HS Gesundheit .....	19
3.5.2 Maßnahmen für Mitarbeitende .....	20
3.5.3 Maßnahmen für Studierende.....	20
3.6 Dezentrale Gleichstellungspläne der HS Gesundheit .....	21
Teil B: Vision der HS Gesundheit zum Thema Gleichstellung.....	22
4 Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen Studium, Lehre und Forschung .....	24
5 Vereinbarkeit von Familie und Studium, Beruf und Wissenschaft.....	26
6 Prävention und Begegnung von Diskriminierung und Benachteiligung .....	29
7 Geschlechtergerechte Hochschulstrukturen .....	31

Teil C: Erarbeitungsprozess, Inkrafttreten und Laufzeit .....	35
8 Erarbeitungsprozess .....	35
9 Inkrafttreten und Laufzeit.....	36
Literaturverzeichnis .....	37
Anhang.....	I

## **Abkürzungsverzeichnis**

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
B. A.	Bachelor of Arts
B. Sc.	Bachelor of Science
CHE	Centrum für Hochschulentwicklung
DAG	Department für Angewandte Gesundheitswissenschaften
DoCH	Department of Community Health
DPW	Department für Pflegewissenschaft
GPG	Gender-Pay-Gap
HS Gesundheit	Hochschule für Gesundheit Bochum
IAG	Institut für Angewandte Gesundheitsforschung
InBiG	Institut für hochschulische Bildung im Gesundheitswesen
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
M. A.	Master of Arts
M. Sc.	Master of Science
SHK	studentische Hilfskraft/Hilfskräfte
SoSe	Sommersemester
WHK	wissenschaftliche Hilfskraft/Hilfskräfte
WiSe	Wintersemester

## Einleitung

Dass die Gesundheitsberufe durch eine hohe weibliche Präsenz gekennzeichnet sind, wird in den öffentlichen Debatten immer wieder thematisiert. Die Bundesagentur für Arbeit deklariert den Pflegeberuf, mit einem Frauenanteil von 80 Prozent in der Gesundheits- und Krankenpflege bzw. 84 Prozent in der Altenpflege, nicht nur als Frauen- sondern darüber hinaus als Teilzeitdomäne (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020, S. 6ff.). Auch in der Physiotherapie, der Logopädie, beim Hebammenberuf und in der Ergotherapie kann von einem sehr hohen Frauenanteil sowie einer hohen Teilzeitquote gesprochen werden.

Auffällig ist, dass der Frauenanteil im Gesundheitssegment mit zunehmenden Management- und Führungsaufgaben abnimmt (vgl. PricewaterhouseCoopers 2020, S. 16ff.). Auch an den deutschen Hochschulen für Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften fällt der Gender-Gap zwischen dem Studium und der Professur auf und das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen (NRW) spricht sogar von der größten Lücke im Vergleich zu anderen Fächergruppen. Während in Deutschland der weibliche Anteil unter den Studierenden bei durchschnittlich 66,8 Prozent liegt, ist der Anteil an Professorinnen mit 20,9 Prozent sehr niedrig (vgl. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2019, S. 79).

*„Die Hochschule für Gesundheit übertrifft den Landesdurchschnitt in allen Statusgruppen<sup>1</sup> und weist damit als einzige Hochschule in NRW mehr Frauen als Männer auf“* (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2019, S. 66).

Der Frauenanteil unter den Beschäftigten der Hochschule lag im Verlauf der letzten vier Jahre konstant bei etwa 72 Prozent (siehe Anhang 2, S. II) und bei den Studierenden bei etwa 86 Prozent (siehe Anhang 1, S. II). Die mit dem hohen Frauenanteil verbundene Verantwortung zum Thema Gleichstellung ist der Dienststelle der HS Gesundheit bewusst.

Die HS Gesundheit wurde 2009 als Teil des Gesundheitscampus NRW in Bochum gegründet. Sie ist die bundesweit erste Hochschule für Gesundheitsberufe in staatlicher Trägerschaft und hat den Auftrag inne, Konzepte für die Akademisierung und Professionalisierung der Gesundheitsberufe zu entwickeln und umzusetzen sowie einen Beitrag zur Sicherstellung der gesundheitlichen Versorgung der Bevölkerung zu leisten. Die Grundlagen für die Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern liegen in völkerrechtlichen Verpflichtungen, den Vorgaben des

---

<sup>1</sup> Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW verwendet den Sammelbegriff „Statusgruppen“ für den Personenkreis der Studierenden, für das hauptberuflich wissenschaftliche und künstlerische Personal sowie die Professor\*innen.

EG-Vertrages, dem durch das im Grundgesetz geregelten Verfassungsauftrag und in anderen Regelungen, wie z. B. dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder auch dem Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (LGG). Das LGG zielt auf die Verwirklichung der im Grundgesetz in Artikel 3 Absatz 2 verankerten Gleichstellung von Frauen und Männern u.a. für die Universitäten und Hochschulen des Landes NRW. Der Gleichstellungsauftrag ist auch im Hochschulgesetz NRW verankert. Neben der Förderung von Frauen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen, zielt das Gesetz auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Mit Hilfe der Gleichstellungsarbeit ist es ein übergeordnetes Ziel der Hochschule für das Thema Gleichstellung umfassend zu sensibilisieren und Gender-Mainstreaming als Vorbild voranzutreiben. Der Zugang zu Bildung und die Ermöglichung von Karrierewegen für Frauen durch innovative Konzepte sind Bestandteil der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule auf dem Gesundheitscampus. Dazu gehört auch die Intention, die Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft, Beruf und Studium durch entsprechende Angebote zu fördern. Die HS Gesundheit positioniert sich klar gegen jede Form von Gewalt, insbesondere gegen sexuelle Belästigung und andere Formen sexualisierter Gewalt. Damit diesem Standpunkt auch zukünftig entsprochen wird, werden Sicherheitsmaßnahmen fortgeschrieben und gegebenenfalls erweitert. Die HS Gesundheit setzt sich für eine geschlechtergerechte Betrachtung der individuellen Lebenswege ein. Damit ist sie bestrebt, die Bewertung von Biografien und Lebenswegen bezogen auf erbrachte Leistungen geschlechtergerecht zu bewerten und gezielt strukturelle Benachteiligungen zu überwinden. Das bedeutet, dass die Personalentwicklung und Förderung von Mitarbeitenden und Studierenden auf dieses Prinzip abzustimmen sind. So soll in Bewerbungsprozessen und Anträgen zu Höhergruppierungen und Leistungsbezügen die geschlechterspezifische Bewertung des jeweiligen Lebensweges berücksichtigt werden.

Der gesetzte Anspruch der HS Gesundheit wird durch den vorliegenden zentralen Gleichstellungsplan verdeutlicht. Er gilt als Orientierung für die Gleichstellungspläne in den Departments und umfasst Gleichstellungsaspekte für den Bereich Technik und Verwaltung.

## **Teil A: Gleichstellung an der HS Gesundheit – Bestandsaufnahme**

### **1 Einfluss des Coronavirus auf die Gleichstellung**

Wie auf das öffentliche Leben insgesamt, wirkt sich die aktuelle Krisensituation aufgrund des Coronavirus auch auf den Hochschulbetrieb der HS Gesundheit aus. Nach wie vor sind die handelnden Personen der Care-Arbeit innerhalb einer Familie die Frauen (vgl. Morgan et al. 2020). Eine qualitative Studie des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) verdeutlicht, dass die Belastung von Hochschulangehörigen mit familiären Aufgaben, wie der Kinderbetreuung oder der Pflege einer angehörigen Person, bereits im Vorfeld hoch war und sich angesichts der Rahmenbedingungen in der Krisensituation intensiviert hat (vgl. CHE 2020, S. 9). Die Studie basiert auf Befragungen von Familienverantwortlichen an sechs deutschen und einer österreichischen Universität (vgl. ebd., S. 5).

Mit dem Beginn der Corona-Pandemie fiel die professionelle Betreuung bzw. Pflege von Kindern und Pflegebedürftigen zum Teil weg und wurde in den häuslichen Bereich verlagert. Gleichzeitig wurde die Arbeit bzw. das Studieren der Hochschulangehörigen weitestgehend in das häusliche Umfeld verlegt. Das Arbeiten im Homeoffice ermöglichte neue Programme und eine Erweiterung der technischen Ausstattung, welche mit einem Kompetenzerwerb aller Beteiligten in kürzester Zeit einherging. Diese Aspekte erschwerten, so die Studie des CHE, das im Vorfeld mögliche konzentrierte Arbeiten und führte bei den Befragten zu einer niedrigeren Produktivität und schlussendlich zu Stress, da gewohnte Arbeitsleistungen oder angestrebte Prüfungsleistungen nicht erbracht werden konnten bzw. mit Mehrarbeit, z. B. bis in die Nachtstunden, verbunden war (vgl. ebd., S. 10). Auch die zusätzliche finanzielle Belastung der Mitarbeitenden, z. B. durch gekündigte Nebenjobs in der Gruppe der Studierenden sowie die Inanspruchnahme von anderweitigen Betreuungs- und Pflegeleistungen für die Familienangehörigen, wird in der Studie thematisiert (vgl. ebd., S. 10f.). Eine hervorzuhebende Erkenntnis des CHE ist, dass die Belange der pflegenden Angehörigen scheinbar, angesichts übergeordneter Arbeitsprozesse in der Corona-Pandemie, von den Familienverantwortlichen der Hochschulen in Vergessenheit geraten sind (vgl. ebd., S. 11).

Die in der Studie genannten Herausforderungen treffen auch auf die HS Gesundheit zu und intensiviert die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Für die Gleichstellungsbeauftragten der HS Gesundheit bedeutet dies, die Personen im Wirkungsradius der Hochschule noch stärker für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren und weiter an Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Studium, Wissenschaft und Hobby zu arbeiten.

## 2 Personelle Strukturen an der HS Gesundheit

### 2.1 Personal und wissenschaftlicher Nachwuchs

Zum 01.01.2021 waren an der HS Gesundheit 358 Mitarbeitende beschäftigt. Die 358 Personen verteilen sich auf 43 Professuren, 10 Vertretungsprofessuren, 92 wissenschaftliche Mitarbeitende, 13 Lehrkräfte für besondere Aufgaben und 106 Mitarbeitende im Bereich Technik und Verwaltung. Hinzu kommen 94 studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (siehe Anhang 3, S. II). In allen Bereichen ist der Frauenanteil insgesamt höher bzw. deutlich höher als der Anteil männlicher Mitarbeiter und beträgt durchschnittlich 77 Prozent. In den abgebildeten Untergruppen beträgt der Frauenanteil im Bereich der Professorenschaft 58 Prozent, im Bereich der Vertretungsprofessorenschaft 80 Prozent, bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden 77 Prozent, in der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben 84 Prozent, im Bereich Technik und Verwaltung 72 Prozent und im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte 82 Prozent. Bei der Betrachtung der Gesamtzahlen kann ausschließlich im Bereich der Professorenschaft von einem ausgeglichenen Verhältnis von Männern und Frauen gesprochen werden. In allen anderen Segmenten ist der Frauenanteil mehr als doppelt bzw. bis zu viermal so hoch wie der männliche Anteil.

Beim Vergleich der Kennzahlen zur Teilzeitbeschäftigung (siehe Anhang 5, S. IV) zeigt sich in fast allen Bereichen ein eher ausgeglichenes Verhältnis. Ausschließlich bei den Professor\*innen<sup>2</sup> als auch im Bereich Technik und Verwaltung arbeiten prozentual mehr Frauen als Männer in einer Teilzeitbeschäftigung. Während 2 von 18 Professoren (11 Prozent) in einer Teilzeitbeschäftigung arbeiten, sind es bei den weiblichen Kolleginnen 7 von 25 (28 Prozent). Prozentual arbeiten folglich mehr als doppelt so viele Professorinnen in einer Teilzeitanstellung als Professoren<sup>3</sup>. Im Bereich Technik und Verwaltung arbeiten insgesamt 4 von 30 Mitarbeitern (13 Prozent) und 42 von 76 Mitarbeiterinnen (55 Prozent) in einer Teilzeitbeschäftigung. 39 Mitarbeitende nehmen das Angebot der Telearbeit wahr. Dazu gehören 22 wissenschaftliche Mitarbeitende, 1 Lehrkraft für besondere Aufgaben und 16 Mitarbeitende aus dem Bereich Technik und Verwaltung (siehe Anhang 5, S. IV). Mit 85 Prozent ist der Anteil von Frauen mit Telearbeitszeit sehr hoch. Es ist anzunehmen, dass der Anteil der Mitarbeitenden mit Telearbeitszeit während der Pandemie konstant geblieben ist, da allen Hochschulmitarbeitenden die Arbeit im Homeoffice geboten war bzw. ermöglicht wurde und keine zusätzliche Erfassung durchgeführt wurde.

---

<sup>2</sup> Vertretungsprofessor\*innen wurden bei der Darstellung nicht berücksichtigt.

<sup>3</sup> Professor\*innen haben grundsätzlich eine Vollzeitstelle inne und eine Teilzeitbeschäftigung ist ausschließlich durch eine Stundenreduktion im Rahmen der Elternzeit möglich. Da Frauen länger und häufiger in Elternzeit gehen, könnte dies die Erklärung für die Differenz sein.



## 2.2 Gremien

Mit der Besetzung der Gremien, Kommissionen und Personalvertretungen erfüllt die HS Gesundheit die Vorgabe des § 12 Abs. 1 LGG bzw. des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW und zeigt einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent. Bei den Gremien, die mit ungerader Zahl besetzt sind, gilt nach § 12 Abs. 3 Satz 2 LGG, dass die jeweils letzte Position alternierend zu besetzen ist. Die Fachbereichskonferenz setzt sich aus den Dekan\*innen der drei Departments zusammen und ist nicht zu beanstanden (siehe Anhang 6, S. IV).

Auffällig ist, dass die Gremienleitung trotz des hohen Frauenanteils an der HS Gesundheit überwiegend von männlichen Hochschulangehörigen wahrgenommen wird.

## 2.3 Studierende

Die Anzahl der Bewerber\*innen hat sich bei dem Vergleich der aufeinanderfolgenden Wintersemester (WiSe) 2019/2020 und 2020/2021 insgesamt verdoppelt (siehe Anhang 7, S. V). Die Spannweite der Bewerber\*innen für das WiSe 2020/2021 reicht hinsichtlich der Männerquote von 0,6 Prozent in dem Bachelorstudiengang Hebammenkunde bis zu 37,3 Prozent im Bachelorstudiengang Physiotherapie. Insgesamt liegt die Bewerberquote bei 17 Prozent und die Quote der Bewerberinnen bei 83 Prozent (siehe Anhang 8, S. VI).

Die hohe weibliche Nachfrage an Studiengänge der HS Gesundheit spiegelt sich auch in den Studierendenzahlen des WiSe 2020/2021 (siehe Anhang 9, S. VII) und den Studierenden im ersten Fachsemester wieder (siehe Anhang 10, S. VII). Im WiSe 2020/2021 studierten insgesamt 1.755 Student\*innen an der HS Gesundheit, wobei der Anteil an Frauen bei 84 Prozent lag. Die Anzahl der Studierenden reicht in den einzelnen Studiengängen von 24 im Bachelorstudiengang Clinical Research Management, der erstmalig im WiSe 2020/2021 angeboten wurde, bis 259 im Bachelorstudiengang Physiotherapie. Die Frauenquote von 60 bis 70 Prozent ist in den zuvor genannten Bachelorstudiengängen sowie dem Studiengang Gesundheitsdaten und Digitalisierung im Vergleich zu den anderen Studienangeboten der HS Gesundheit am niedrigsten. Im Bachelorstudiengang Hebammenkunde studieren ausschließlich Frauen. Im nachqualifizierenden Bachelorstudiengang Hebammenkunde ist ein Student im WiSe 2020/2021 eingeschrieben. Bei der Gegenüberstellung der Studierenden des ersten Fachsemesters ist zu erkennen, dass die Anzahl der neu eingeschriebenen Studierenden leicht gestiegen ist. Der weibliche Anteil sank hingegen um etwa 2 Prozent und liegt im WiSe 2020/2021 bei 82 Prozent.

Im Folgenden werden die Absolvent\*innen des WiSe 2019/2020 und des Sommersemesters (SoSe) 2020 betrachtet (siehe Anhang 11, S. VIII). Im WiSe lag die Zahl bei 141 und im SoSe bei 106. Der Frauenanteil lag bei 89 bzw. 85 Prozent. Das Vorkommen von Studienabbrüchen

zeigt ein ähnliches Bild (siehe Anhang 12, S. IX). Die Zahl der Abbrecher\*innen beträgt im WiSe 2019/2020 insgesamt 65 Personen und im SoSe 2020 58. Der Frauenanteil beträgt 83 bzw. 78 Prozent, wobei diese Zahl im Verhältnis zur Anzahl der Studentinnen und Studenten zu bewerten ist.

#### **2.4 Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte**

Im Zeitraum des zurückliegenden Gleichstellungsplans waren die Ämter der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten kontinuierlich besetzt. Fortwährend vertritt ein Team von Frauen aus dem Bereich Wissenschaft und dem Bereich Technik und Verwaltung das Recht auf Gleichstellung an der HS Gesundheit. In der zentralen Gleichstellung hat es im Jahr 2020 einen Amtswechsel (zentrale Gleichstellungsbeauftragte und der Stellvertreterin) zum 01. September gegeben.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie deren Vertreterin unterstützen die Hochschulleitung sowie die Gremien bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages und zielen mit ihrem Handeln im Rahmen ihrer Ämter auf die Überwindung struktureller Benachteiligung zwischen den Geschlechtern ab. Dies gilt für alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin wirken an allen Regelungen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben könnten. Dies gilt insbesondere für soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen. Darüber hinaus beraten und unterstützen die zentralen Gleichstellungskolleginnen die Beschäftigten und alle Angehörigen der HS Gesundheit in Fragen der Gleichstellung. Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten werden frühzeitig von den jeweils zuständigen Stellen der Hochschule in allen Angelegenheiten unterrichtet, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern tangieren oder tangieren könnten. Sie nimmt an den Sitzungen des Senats, des Präsidiums, der Departments, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teil. Entsprechend wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. ggf. deren Stellvertreterin wie ein Mitglied zu allen Sitzungen geladen. In den Gremien hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte das Recht einer Maßnahme zu widersprechen, die sie für unvereinbar mit der Gleichstellung von Frau und Mann hält. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug dieser Maßnahme auszusetzen (gemäß § 19 LGG). Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Senat, der Gleichstellungskommission und den Angehörigen der Hochschule über ihre Tätigkeit.

Der gesetzlich verankerte Gleichstellungsauftrag wird innerhalb der drei Departments der HS Gesundheit von jeweils drei dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit jeweils einer Stellvertreterin repräsentiert und umgesetzt. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre

Vertreterinnen werden von allen wahlberechtigten weiblichen Mitgliedern der Departments gewählt und von dem\*der Dekan\*in bestellt. Die Modalitäten der Wahl sind in der Wahlordnung der HS Gesundheit geregelt. Zudem finden die Vorschriften des LGG Anwendung. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wirken insbesondere an den dezentralen Gremien und Prozessen der jeweiligen Departments (Department-, Fachbereichskonferenz und Bewerbungsverfahren von wissenschaftlichen Mitarbeitenden) mit Antrags- und Rederecht mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben könnten. Dies gilt insbesondere für soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen auf Departmentebene. Sie werden wie Mitglieder zu den Sitzungen der jeweiligen Departments geladen und entsprechend informiert. Darüber hinaus beraten und unterstützen sie die Beschäftigten und anderen Angehörigen der Departments in Fragen der Gleichstellung. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten arbeiten eng mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Gegenseitige Vertretungen sind gemäß den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen möglich. Weitere Aufgabenbereiche der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz und dem Hochschulgesetz des Bundeslands NRW.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte tagt regelmäßig mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Departments und der Gleichstellungskommission. Diese Zusammenarbeit war in der ersten sehr akuten Pandemiephase kurz unterbrochen. Grund dafür waren die in dieser Zeit deutlich gestiegenen Anfragen bzw. Beratungsanfragen seitens der Studierenden und der Mitarbeitenden an die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte verbunden mit einem deutlich höheren Aufwand für die Gestaltung der Lehre.

## **2.5 Gleichstellungskommission**

Die Gleichstellungskommission an der HS Gesundheit wurde als ständige Kommission des Senats im Juli 2017 neu konstituiert. Neben den sich aus der Grundordnung der HS Gesundheit ergebenden Hauptaufgaben – d.h. Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags sowie Mitwirkung bei der Aufstellung und Umsetzung der Gleichstellungspläne – wurden folgende weitere Ziele in der Kommission diskutiert und in einer Geschäftsordnung festgelegt:

- Findung von Kandidat\*innen für das Amt der zentralen/dezentralen Gleichstellungsbeauftragten;
- Mitwirkung an der Gestaltung der internen Mittelvergabe;
- Stellungnahmen zu allen relevanten Fragen und Themen im Kontext von Hochschule, Mitarbeitende und Studierende, z. B. zuletzt zur Außenwirkung und Außendarstellung der Hochschule;

- Beratung der Hochschule zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und
- Beratung betreffend der Campussicherheit.

Die Gleichstellungskommission wird in ihrer Arbeit durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihrer Vertreterin als beratende Kommissionsmitglieder unterstützt. Für den Zeitraum des vergangenen Gleichstellungsplans tagte die Gleichstellungskommission gemäß ihrer Geschäftsordnung zweimal pro Semester. Dabei wurde angestrebt, dass alle Plätze der Kommission vollständig besetzt sind. Derzeit ist ein Platz für einen männlichen Vertreter aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden in der Gleichstellungskommission unbesetzt.

Ein weiterer Austausch mit Vertreter\*innen Gleichstellungskommissionen anderer Hochschulen wird auch zukünftig begrüßt. Schulungen der Kommissionsmitglieder zu einzelnen gleichstellungsrelevanten Themen (z. B. LGG NRW) erfolgen anlassbezogen und werden durch die Hochschulleitung unterstützt. Die\*der Vorsitzende\*r der Gleichstellungskommission unterrichtet den Senat einmal jährlich sowie ggfs. ergänzend anlassbezogen über die Arbeit der Gleichstellungskommission.

### **3 Organisationsstruktur**

#### **3.1 Finanzielle Förderung – Stipendien – Prämierung von Abschlussarbeiten**

An der HS Gesundheit werden insgesamt drei Stipendienarten vergeben: Studien- und Promotionsstipendien, welche über die zentrale Gleichstellungsstelle bewilligt werden, und Deutschlandstipendien. Für das Deutschlandstipendium können sich alle Studierenden der HS Gesundheit bewerben. Es wird in Höhe von 300 Euro pro Monat an besonders begabte und engagierte Studierende vergeben und je zur Hälfte von privaten Förder\*innen und dem Bund finanziert. Für den Förderzeitraum 2019/2020 stellten insgesamt sieben Förder\*innen die Mittel für die Gegenfinanzierung von insgesamt zehn Stipendien bereit. Im Förderzeitraum 2020/2021 verringerte sich diese Zahl auf sechs Förder\*innen bzw. acht Stipendien. Bemessungsgrundlage für die Anzahl der vom Bund ermöglichten Stipendien sind 1,5 Prozent der Studierenden des Vorjahres. Für die HS Gesundheit wären dies im aktuellen Förderjahr 24 Deutschlandstipendien gewesen. Diese Anzahl kann überschritten werden. Das heißt, dass die Hochschulen mehr Stipendien beantragen können, sofern es freie Stipendien gibt, die von anderen Hochschulen nicht in Anspruch genommen wurden. Damit hätte die HS Gesundheit für das aktuelle Förderjahr bis zu 126 Deutschlandstipendien, bis maximal acht Prozent der Studierenden, über die Umverteilung beantragen können. In der Praxis steht eine so hohe Anzahl an freien Stipendien eher nicht zur Verfügung und es besteht auch keine Sicherheit, dass eine Hochschule zusätzliche Stipendien aus der beschriebenen Umverteilung erhält.

Die zwei weiteren Stipendienmöglichkeiten wurden 2017 eingerichtet und sprechen weibliche Studierende bzw. Mitarbeiterinnen im Promotionsverfahren an, sofern diese schwanger sind und/oder ihr (Promotions-)Studium mit Erziehungsaufgaben vereinbaren müssen. Gefördert werden die Personen mit einem Studienstipendium mit einem Betrag von 300 Euro pro Monat und Promotionsstipendien in Höhe von 100 Euro pro Monat. Pro Jahr können, abhängig von den verfügbaren finanziellen Mitteln, jeweils zwei Studien- und zwei Promotionsstipendien vergeben werden. Diese Limitierung ist in der Richtlinie für die Vergabe von Stipendien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der HS Gesundheit festgehalten. Im Jahr 2020 konnten zwei Studienstipendien an Studentinnen der HS Gesundheit vergeben werden. Ein Promotionsstipendium ist im Jahr 2020 nicht vergeben worden. Grundsätzlich werden die Stipendien für zwei Semester vergeben.

Bisher wurden Stipendien häufiger an Frauen vergeben, wobei dies im Verhältnis zum Frauenanteil an der HS Gesundheit gesehen werden muss (siehe Anhang 13, S. X). In jedem Jahr wurden 8 bis 10 Deutschlandstipendien vergeben. Die Promotionsstipendien konnten im Förderjahr von Mitte 2019 bis Mitte 2020 nicht vergeben werden, da keine Bewerbungen vorlagen. In allen anderen Zeiträumen wurden zwei bzw. drei Promotionsstipendien vergeben. In allen

Förderzeiträumen sind zwei bis vier Studienstipendien vergeben worden. Deutschlandstipendien wurden in den Förderzeiträumen überwiegend an Studierende aus dem DAG vergeben. Dies ist auf die Studienbeschränkung der Stipendien zurückzuführen. Das bedeutet, dass Förder\*innen den Wunsch einbrachten, das Stipendium an eine\*n Studierende\*n aus den Therapiestudiengängen zu vergeben. Mit diesem Hintergrund erklärt sich die hohe Zahl an Bewerbungen aus dem DAG, welche mit 51, 79 und 78 deutlich höher ist als die Anzahl aus den anderen Departments.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit für alle Studierende, sich zwei Mal jährlich mit einer hervorragenden Abschlussarbeit, die sich mit Genderaspekten befasst, auf eine Prämierung durch die Gleichstellungsbeauftragte zu bewerben. Im Jahr 2018 wurde eine gendersensible Abschlussarbeit ausgezeichnet (vgl. Hochschule für Gesundheit 2018). In den darauffolgenden Jahren 2020 und 2021 wurden mehrere Studierende auf die Möglichkeit der Bewerbung aufmerksam gemacht, jedoch erfolgte keine Bewerbung. Eine Diskussion der Gründe steht aus.

## **3.2 Fort-, Weiterbildungs- und Bildungsmöglichkeiten an der HS Gesundheit**

### **3.2.1 Angebote für Hochschulmitarbeitende**

Den Mitarbeitenden der HS Gesundheit wurden zur Personalentwicklung sowohl interne als auch externe Angebote gemacht, die – soweit es im Rahmen der Pandemie möglich war – genutzt wurden. Viele Präsenzangebote wurden aufgrund der Corona-Pandemie zunächst komplett abgesagt. Es zeichnet sich ab, dass digitale Formate in Zukunft eine größere Rolle im Rahmen der Fort- und Weiterbildung einnehmen werden. Einzelne Maßnahmen dieser Angebote richten sich insbesondere an weibliche Beschäftigte. Das Spektrum der Personalentwicklung an der HS Gesundheit reicht von diversen Inhouse-Schulungen (wie z. B. Excel und Englisch-Kurse) über verschiedene hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote, hausinterne Workshops und Einzelcoachings zum Thema Karriereplanung für wissenschaftliche Mitarbeitende und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Das Angebot reicht bis zu externen Fortbildungen für Mitarbeitende der HS Gesundheit von der Hochschulübergreifenden Fortbildung, der Akademie Mont Cenis und der Hochschuldidaktischen Weiterbildung NRW, welche rege genutzt werden. Des Weiteren können spezifische Angebote anderer Anbieter\*innen besucht werden. Im Intranet der Personalabteilung sind die Angebote für wissenschaftliche Mitarbeitende und Lehrkräfte für besondere Aufgaben gelistet und erklärt. Außerdem finden Jahresgespräche für Mitarbeitende statt, in denen die Möglichkeit des Austausches über individuelle Weiterbildungsbedarfe besteht.

### **3.2.2 Angebote für Studierende**

Der Career Service bietet regelmäßig genderspezifische Weiterbildungen und Vorträge zu Themen im Kontext von beruflicher Entwicklung an, z. B. Sprechstunde für Existenzgründer\*innen vom Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet, Workshops zu Karriereplanung, Führungskompetenz und selbstbewusstem Auftreten. Über das Instrument des Mentoring bietet die HS Gesundheit darüber hinaus seit Januar 2014 ein Programm zur Förderung des Übergangs vom Studium in die Berufspraxis der Gesundheitsberufe an. Im Rahmen des Programms begleiten und beraten akademisierte Praktiker\*innen aus dem Gesundheitsbereich in ihrer Funktion als Mentor\*in motivierte Studierende (Mentees) in Tandems und erarbeiten mit ihnen Fragen rund um die Berufsorientierung und den Berufseinstieg. Die Tandems arbeiten dabei in einer gleichwertigen, nicht hierarchischen Beziehung miteinander. Auch bei diesen Angeboten wurden aufgrund der Corona-Pandemie viele Präsenzveranstaltungen zunächst komplett abgesagt und eine Transformation auf digitale Angebote eingeleitet.

### **3.2.3 Angebote für wissenschaftlich Mitarbeitende**

Insbesondere für die sich noch im Akademisierungs- und Professionalisierungsprozess befindenden Gesundheitsfachberufe ist die Förderung wissenschaftlicher Karrieren von zentraler Bedeutung, um einerseits die Wissenschaft in den Gesundheitsfachberufen zu fördern und andererseits mittelfristig Professor\*innenstellen besser besetzen zu können. Die HS Gesundheit hat Maßnahmen ergriffen, um Promotionen von wissenschaftlichen Mitarbeitenden in besonderem Maße zu fördern.

Die HS Gesundheit hat im Jahr 2017 am NRW-Landesprogramm „Karrierewege FH-Professur“ teilgenommen und konnte bislang Mittel für fünf Stellen einwerben. Die Stellen sind entsprechend der Programmregularien ausgestaltet und mit qualifizierten Nachwuchswissenschaftler\*innen besetzt. Das Programm dient dazu, in Bereichen mit einer erschwerten Berufungssituation den Kreis der professoralen Personen gezielt zu vergrößern. Dabei gilt es insbesondere, auch das Potenzial gut qualifizierter Frauen auszuschöpfen. Wissenschaftlich qualifizierte Personen mit erster Berufserfahrung sollen im Rahmen des Programms weitere berufspraktische Erfahrungen außerhalb des Hochschulbereichs sowie auch Lehr- und Forschungserfahrung im Kontext von HAW sammeln, damit die Berufungsvoraussetzungen gemäß Hochschulgesetz erfüllt werden. Die Teilnehmer\*innen werden in der Regel über drei Jahre gefördert und zugleich an der Hochschule sowie bei einem\*einer externen Kooperationspartner\*in beschäftigt. Jede\*r Teilnehmer\*in wird von zwei Professor\*innen betreut, die nach Ablauf der Förderung ein Gutachten ausstellen, das eine Stellungnahme vom bzw. von der externen Kooperationspartner\*in berücksichtigt.

Darüber hinaus hat sich das Department für Pflegewissenschaft der HS Gesundheit im Jahr 2019 an der Ausschreibung zur Einrichtung einer wissenschaftlichen Nachwuchsgruppe beworben und war erfolgreich. Demnach gibt es derzeit eine Stelle als wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in (PostDoc) mit Leitungsfunktion.

### **3.2.4 Förderung von neuberufenen Professor\*innen – Besetzung von Professuren**

An der HS Gesundheit werden bedingt durch den Gründungs- und Aufbauprozess kurz- und mittelfristig überdurchschnittlich viele Berufungsverfahren durchgeführt. Die zu erwartende Zahl der Erstberufenen im Verhältnis zu erfahrenen Professor\*innen ist an der HS Gesundheit relativ hoch. Dies hängt insbesondere damit zusammen, dass die akademischen Fächerkulturen der Wissenschaften, die an der HS Gesundheit gelehrt und erforscht werden, recht jung sind und als Folge davon auch der Bewerber\*innenmarkt durch viele, teils hervorragende Nachwuchswissenschaftler\*innen geprägt ist. Aus diesem Grund wurde an der HS Gesundheit ein Erst- und Neuberufenenprogramm entwickelt. Die Inhalte des Programms sind so gewählt, dass sie eine auf die jeweiligen Bedarfe ausgerichtete und individuell geprägte Einfeldung und Entwicklung ermöglichen und eine sinnvolle Balance zwischen initiiertes und gezielter Förderung sowie selbst organisierter Entwicklung wahren. Einzelne Maßnahmen sind hier z. B. die Lehrdeputatsermäßigung, Teilnahme an HDW-Schulungen sowie ein Coaching<sup>4</sup>. Im Rahmen des Coachings können auch Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bearbeitet werden. Für Neuberufungen gilt an der HS Gesundheit die Frauenquote von 67,7 Prozent entsprechend des Kaskadenmodells.

Jede Berufungskommission soll mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (§ 9 Abs. 2 LGG). Ist eine paritätische Besetzung departmentübergreifend nicht möglich, so werden weibliche externe Gutachterinnen ausgewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird über das Berufungsverfahren zum frühestmöglichen Zeitpunkt informiert und entsprechend beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einblick in die Bewerbungsunterlagen und gibt bei jedem Berufungsverfahren eine Stellungnahme ab. Liegt eine schriftliche Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten oder ein Sondervotum zugunsten einer Bewerberin vor, so hat die Hochschule dazu Stellung zu nehmen.

---

<sup>4</sup> Vertretungsprofessoren\*innen können die Angebote ebenfalls nutzen. Lehrdeputatsermäßigungen können ausschließlich Professor\*innen erhalten.



### **3.3 Gleichstellung im Rahmen der Gewinnung von Mitarbeitenden/Stellenbesetzung**

Die HS Gesundheit strebt an, in allen Bereichen (Statusgruppen, Tarifgruppen) eine Besetzung anhand einer Frauenquote vorzunehmen. Die genannte Quote soll mit Hilfe des Kaskadenmodells ermittelt werden. Zudem setzt sich die HS Gesundheit ausdrücklich für Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in der Personalauswahl und am Arbeitsplatz ein. Der Dienststelle der HS Gesundheit ist bewusst, dass weitere Maßnahmen entgegen der Geschlechtergerechtigkeit ergriffen werden müssen und möchte dies im Wirkungsbereich des vorliegenden Gleichstellungsplans tun. Noch nicht ausreichend erforscht ist z. B. der sogenannte „bereinigte Gender-Pay-Gap“<sup>5</sup> in den einzelnen Bereichen der HS Gesundheit. Entsprechend der Humankapitaltheorie steht im Fokus der zukünftigen Untersuchung die Tatsache, dass Frauen aufgrund ihres spezifischen ökonomischen Handelns eine Familienzuständigkeit bzw. -orientierung zugesprochen wird, Frauen aufgrund dessen Erwerbsunterbrechungen vorweisen, einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen und resultierend, u.a. bei Leistungsbeurteilungen, möglicherweise ihren männlichen Kollegen nachsehen haben (vgl. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2019, S. 260ff.). Bereits in der Einleitung wurde die Intention der HS Gesundheit, die geschlechtergerechte Bewertung von Biografien und Lebenswegen bezogen auf erbrachte Leistungen geschlechtergerecht vorzunehmen und gezielt strukturelle Benachteiligungen zu überwinden, genannt.

In den nachstehenden Kapiteln werden die bereits angewendeten Aspekte der Gleichstellung bei der Personalplanung, Stellenausschreibung, Arbeitsplatzgestaltung und Personalentwicklung beschrieben.

#### **3.3.1 Stellenausschreibungen**

Die HS Gesundheit möchte insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Stellenbesetzungen dazu nutzen, dieser Unausgewogenheit im Sinne einer gezielten Frauenförderung auf der Basis einer Personalentwicklungsplanung entgegenzuwirken. Dies erfolgt anhand der Einhaltung des LGG und durch die folgenden Aspekte, welche in jeder Stellenausschreibung aufgegriffen werden:

- Alle Stellen werden so ausgeschrieben, dass sie gleichermaßen für Bewerber\*innen gelten. Es wird folglich die weibliche, die männliche und die diverse Form verwendet.

---

<sup>5</sup> „Unter dem Begriff Gender Pay Gap [...] wird ein Maß für den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern verstanden. [...] [Der] unbereinigte Gender Pay Gap, bei dem die Bruttostundenlöhne aller Beschäftigten ohne Ansehen der Qualifikation, beruflichen Position, des Arbeitszeitvolumens und anderer möglicher Einflussfaktoren auf den Verdienst miteinander verglichen wird. Im bereinigten Gender Pay Gap werden diese Einflussfaktoren mit einbezogen [...]“ (vgl. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2019, S. 260f.).

- In den Stellenausschreibungen der HS Gesundheit ist in Anlehnung an den § 8 Abs. 4 Landesgleichstellungsgesetz folgender Passus aufgenommen: „Ziel der HS Gesundheit ist es, den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und deren Karrieren besonders zu fördern. Sie fordert deshalb einschlägig qualifizierte Wissenschaftlerinnen/Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf“. Bei der Personalauswahl werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind bzw. eine Unterrepräsentanz droht, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (vgl. § 8 Abs. 4 LGG).
- Die Stellenausschreibungen der HS Gesundheit enthalten einen Hinweis auf die Aktivitäten der Hochschule im Bereich Vereinbarkeit Beruf und Familie (z. B. Familiencharta, Kindertagespflege, BUK).
- Die Gleichstellungsbeauftragten erhalten eine Kopie von jeder Stellenausschreibung zur Prüfung und Zustimmung.

### 3.4 Sicherheit

Die HS Gesundheit positioniert sich klar gegen jede Form von Gewalt, insbesondere gegen sexuelle Belästigung und andere Formen sexualisierter Gewalt. Betroffene Mitglieder und Angehörige der Hochschule können sich ungeachtet des Dienstweges u.a. an die Gleichstellungsbeauftragten, die Mitglieder der Personalvertretung oder die AGG-Beschwerdestelle wenden. Die\*der Betroffene entscheidet nach Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragten, die Mitglieder der Personalvertretung oder die AGG-Beschwerdestelle über das weitere Vorgehen.

Zusätzliche Gefahren für die persönliche Sicherheit können architektonische Strukturen und räumliche Anlagen an der HS Gesundheit bergen. Im Zuge der Planung des bestehenden Gebäudes wurden daher eine Genderberatung und eine Ortsbegehung mit der Polizei veranlasst. Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der HS Gesundheit wurden im Mai/Juni 2017 und Januar/März 2018 im Rahmen einer Angstraumbefragung<sup>6</sup> alle Mitarbeitende und Studierende aufgerufen, Orte im Gebäude und im Umfeld der HS Gesundheit zu melden, die aus subjektiver Sicht ein Unwohlsein bis hin zu Angstgefühlen auslösen können. Anhand der Ergebnisse konnte eine Vielzahl von Maßnahmen abgeleitet werden: So wurde z. B. eine beleuchtete Bushaltestelle direkt vor der Hochschule eingerichtet, durchgehende Beleuchtungen an dunklen Orten und Notrufeinrichtungen zum Wachdienst wurden in der Tiefgarage und auf

---

<sup>6</sup> Die detaillierten Ergebnisse sind im Abschlussbericht der Angstraumbefragung dargestellt und über die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu beziehen.

dem Parkdeck installiert und der Wachdienst ist seither an 7 Tagen/24 Stunden vor Ort präsent. Die Dienststelle der HS Gesundheit hat den Anspruch, auch das neue Gebäude der HS Gesundheit als objektiv sicheren sozialen Raum für alle Hochschulangehörigen zu verstetigen.

Zur Steigerung des Sicherheitsempfindens und zur Verhaltensprävention der Hochschulangehörigen werden an der HS Gesundheit Workshops zu Schutztechniken/Sicherheitstraining und verbalem Deeskalationstraining für Mitarbeitende und Studierende in Zusammenarbeit mit dem Career Service angeboten. Als weitere Sicherheitsmaßnahmen wurde eine Sicherheitsberatung durch die Polizei Bochum (Begehung der Bereiche B und C, Außengelände, Parken unter der Terrasse, Parkpalette) durchgeführt. Die HS Gesundheit wurde von der Polizei Bochum als modernes, helles und funktionales Gebäude beschrieben. Die sicherheitstechnischen und organisatorischen Maßnahmen liegen, so die Bewertung der Polizei, weit über dem Durchschnitt.

In der Laufzeit des vorangegangenen Gleichstellungsplans wurde für Mitarbeitende der HS Gesundheit im Intranet die AGG-Beschwerdestelle eingerichtet. In diesem Zusammenhang wurden ein Prozessmanagement zum Umgang mit physischer, psychischer und insbesondere sexueller Gewalt sowie sexueller Diskriminierung an der HS Gesundheit etabliert und die folgenden Maßnahmen umgesetzt:

- Erstellung und Kommunikation eines Leitfadens/Workflows zur Meldung von und zum Umgang mit konkreten Gefährdungssituationen und Unsicherheitsgefühlen und
- Information aller Hochschulangehörigen über Beratungs- und Handlungsmöglichkeiten bei entsprechenden Vorfällen.

Darüber hinaus organisierten die Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld der Corona-Pandemie in regelmäßigen Abständen eine Lunch Lecture. Bei den Treffen wurden die folgenden Themen besprochen: Sexuelle Diskriminierung an Hochschulen, gendersensible Lehre, das novellierte LGG NRW. In weiteren Treffen soll darüber hinaus zu den Themen Digitalisierung als Herausforderung für die Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungspläne an der HS Gesundheit referiert werden.

### **3.5 Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft, Beruf und Studium**

#### **3.5.1 Allgemeine Angebote an der HS Gesundheit**

Die Hochschule für Gesundheit legt großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie. Verschiedene Angebote bieten Lösungen für die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen, so dass sich Beschäftigte und Studierende ganz auf ihre Arbeit bzw. ihr Studium konzentrieren können. Seit Mitte September 2017 gehört die Hochschule auch zu

den insgesamt 101 Mitgliedseinrichtungen der Hochschulinitiative „Familie in der Hochschule“. Zu den Angeboten für Studierende und Mitarbeitende gehören

- die ehrenamtliche und individuelle Beratung zum Thema Pflegebedürftigkeit bzw. Pflegeversicherung durch eine Professorin der HS Gesundheit,
- eine Kindertagespflege (Großtagespflegestelle „Fuchsbau“) für Kinder bis zum Alter von drei Jahren,
- diverse Räumlichkeiten wie z. B. ein Still- und Wickelraum, ein Eltern-Kind-Büro, ein Familienzimmer, zwei mobile Kinderzimmer sowie
- die kostenlose Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsleistungen der BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH<sup>7</sup>.

### **3.5.2 Maßnahmen für Mitarbeitende**

Die HS Gesundheit unterstützt seit ihrer Gründung im Jahr 2009 alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass Dienstaufgaben und Familienaufgaben (insbesondere Erziehung und Pflege) miteinander vereinbart werden können. Bereits im Vorfeld der Pandemie ermöglichte die HS Gesundheit flexible Arbeitszeitregelungen, informierte die Beschäftigten regelmäßig über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Freistellung und befürwortete entsprechende Anträge, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegen standen. Die HS Gesundheit hat darüber hinaus die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen, dass Teilzeitarbeit auch in solchen Aufgabengebieten und Beschäftigungsebenen möglich wurde, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden. Im Falle der Erkrankung von Kindern werden die bestehenden Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet.

Angesichts der Pandemie wurden Hochschulmitarbeitende umfassend mit Hardware ausgestattet, um die Arbeit im Homeoffice zu organisieren. Die vollständige Flexibilisierung der Arbeitszeit war ebenfalls eine Maßnahme, sodass die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Wissenschaft z. B. mit familiären Verpflichtungen möglich ist. Darüber hinaus finden jährliche, standardisierte Jahresgespräche für Mitarbeitende statt, in denen auf die Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft, Beruf und Studium eingegangen wird.

### **3.5.3 Maßnahmen für Studierende**

Die HS Gesundheit verfolgte im Rahmen des zurückliegenden Gleichstellungsplans das Ziel, die Studienangebote geschlechtergerecht und geschlechtersensibel zu gestalten. Konkret ging es um die Erhöhung der Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben, unter denen

---

<sup>7</sup> <https://www.buk-familienservice.de/>

sowohl Erziehungs- als auch Pflegeaufgaben verstanden werden. In diesem Zuge wurden Teilzeitstudiengänge und flexible innovative Lehr- und Lernmethoden (E-Learning) erarbeitet. An der HS Gesundheit können sich Studieninteressierte aktuell für drei ausschließliche Teilzeitstudiengänge entscheiden. Dazu gehören die Bachelorstudiengänge Clinical Research Management, Evidenzbasierung pflegerischen Handelns und Gesundheit und Sozialraum. Ausschließlich beim Masterstudiengang Gesundheit und Diversity in der Arbeit haben interessierte Personen die Wahl zwischen einem Teilzeit- oder Vollzeitstudium. Zur Ausweitung flexibler und innovativer Lehr- und Lernmethoden wurden entsprechende E-Learning Stellen an der HS Gesundheit eingerichtet.

Die Corona-Pandemie beeinflusste zudem den gewohnten Lehralltag an der HS Gesundheit: Die Lehrveranstaltungen wurden auf die Bedarfe der Studierenden in der Krise abgestimmt und auch die Flexibilisierung von Lehrveranstaltungen ist in diesem Zusammenhang hervorzuheben. Lehrveranstaltungen wurden z. B. aufgenommen und als Video zur Verfügung gestellt. Des Weiteren wurden Studierende durch vielfältige didaktische Lehr- und Lernkonzepte dabei unterstützt, Prüfungen gemäß des Studienverlaufplans erfolgreich abzulegen bzw. ihr Studium erfolgreich zu beenden. Die Kontaktzeit zu Lehrenden wurde über digitale Wege und Methoden ermöglicht.

### **3.6 Dezentrale Gleichstellungspläne der HS Gesundheit**

Die drei Departments der HS Gesundheit halten als Ergänzung zum zentralen Gleichstellungsplan eigene dezentrale Gleichstellungspläne vor. Diese wurden in enger Zusammenarbeit mit den Dekan\*innen bzw. Prodekan\*innen und den Beauftragten der dezentralen Gleichstellung erstellt. Gegenstand der dezentralen Gleichstellungspläne sind departmentspezifische Gleichstellungsziele, daraus resultierende Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG NRW).

## **Teil B: Vision der HS Gesundheit zum Thema Gleichstellung**

Bereits in der Einleitung wurden einzelne Punkte genannt, welche für die Gleichstellungsarbeit als bedeutend bewertet werden. Die HS Gesundheit möchte für die Aspekte rund um das Themenspektrum Gleichstellung sensibilisieren und Gender-Mainstreaming vorantreiben. Der Karriereweg von Frauen soll gefördert werden, was u.a. bedeutet, dass Interventionen zur Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft, Beruf und Studium notwendig sind. Viel Wert wird auf Gewaltfreiheit und Toleranz über die Campusgrenzen hinweg gelegt. Um Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht zu gewährleisten, sollen individuelle Lebenswege auch als solche bewertet werden. Die Bedingungen, unter denen Leistungen von Personen erbracht wurden und werden, sollen zukünftig geschlechtergerecht bewertet werden.

Mit dem Frauenförderplan für den Zeitraum von 2014 bis 2017 und dem darauffolgenden Gleichstellungsplan von 2018 bis 2021 dokumentierte die HS Gesundheit die eigene Gleichstellungsarbeit. Eine Evaluation der bisherigen Gleichstellungsarbeit und eine darauf aufbauende Anpassung, Konkretisierung, Erweiterung sowie Fortschreibung der bisherigen Ziele und Maßnahmen stellt die Grundlage für die Erarbeitung des vorliegenden Gleichstellungsplans der HS Gesundheit dar.

Die in der Evaluation des vorangegangenen Gleichstellungsplans umgesetzten bzw. erreichten Gleichstellungsziele werden fortgeschrieben. Dies bedeutet u. a., dass die gesetzlichen Novellierungen auch ohne die Nennung im zukünftigen Gleichstellungsplan in die Hochschulpraxis überführt werden. Ziele, die noch nicht erreicht wurden, werden – falls diese auch weiterhin Relevanz für die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule besitzen – im zukünftigen Gleichstellungsplan erneuert.

Im Rahmen des Erarbeitungsprozesses, in den die Akteur\*innen der Gleichstellung einbezogen waren, kristallisierten sich vier Handlungsfelder heraus. Hier werden Ziele und Maßnahmen definiert und Strategien benannt, welche die Hochschule perspektivisch bis 2026 verfolgen möchte.

Im ersten Handlungsfeld „Geschlechtergerechtigkeit in Studium, Lehre und Forschung“ werden dahingehende Gleichstellungsziele benannt. Neben der Studierbarkeit sowie der Förderung von wissenschaftlichen Talenten sollen gleichstellungs- und diversitätsbezogene Aspekte in der Forschung und Lehre berücksichtigt werden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf und Wissenschaft ist Gegenstand des zweiten Handlungsfeldes. Unter anderem ableitend

aus der Erhebung zum Interventionsbedarfs aus dem vierten Handlungsfeld soll die Kinderbetreuung sowie die familiäre Infrastruktur an der HS Gesundheit angepasst werden. Die familiären Hintergründe aller Hochschulangehörigen sollen im Studienverlauf, bei der Planung von Gremiensitzungen und bei der Karriereförderung berücksichtigt werden. Damit die Angebote der Hochschule wahrgenommen und genutzt werden, soll zunächst die Homepage hinsichtlich des Informationsgehaltes überarbeitet werden.

Im dritten Handlungsfeld werden „Strukturen zur Prävention und Begegnung von Diskriminierung und Benachteiligung“ durch entsprechende

Ziel- und Maßnahmenformulierungen konkretisiert. Im Fokus steht dabei, die Hochschule als objektiv sicheren Raum zu verstetigen und eine Kultur der Null-Toleranz gegenüber sexueller Belästigung und Gewalt, auch über die Hochschulgrenzen hinaus, zu etablieren. Das vierte Handlungsfeld „Geschlechtergerechtigkeit als übergeordneter Aspekt der Hochschulentwicklung“ umfasst u.a. Ziele zur Personalentwicklung, zur Chancengleichheit in allen Bereichen der Hochschule und zur geschlechtergerechten Kommunikation.

#### 4 Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen Studium, Lehre und Forschung

Ziel	Maßnahme	Termin	Verantwortlichkeit
Der Studienverlauf von Studentinnen ist gefördert.	I. Basierend auf dem Leitbild für die Lehre und den geschlechterdifferenzierten Ergebnissen der Studienverlaufsbelegungen werden Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen entwickelt und etabliert. Insbesondere Studierende mit besonders hohen familiären Belastungen werden im Studienverlauf unterstützt. <sup>8</sup>	2026	Vizepräsident*in Studium und Lehre in Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen der Gleichstellung
Aspekte der Gleichstellung/Gendergerechtigkeit sind in den Evaluationsverfahren berücksichtigt.	I. Wichtige Aspekte der Gleichstellung/Gendergerechtigkeit werden im Leitbild Lehre verankert und darauf abgestimmte Kriterien in die Evaluationsverfahren von Studium und Lehre aufgenommen. II. Das Geschlecht wird in der Lehrevaluation als Analyse- und Strukturkategorie erfasst und eine geschlechtsspezifische Auswertung unter Beachtung des Datenschutzes ermöglicht.	2023  zeitnah	Vizepräsident*in Studium und Lehre in Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen der Gleichstellung
Die HS Gesundheit hält ein Angebot für Lehrende zur gender- und diversitätssensiblen Gestaltung von Lehre vor.	I. Lehrenden steht jährlich mindestens ein Angebot zur gender- und diversitätssensiblen Gestaltung von Lehre zur Verfügung. Dies kann ein eigenes oder ein externes Angebot sein.	zeitnah	Vizepräsident*in Studium und Lehre in Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen der Gleichstellung

<sup>8</sup> In den Diskussionen zum Ziel wurde die Idee eingebracht, dass ein separater Prüfungsraum organisiert werden könnte, wenn aufgrund eines Notfalls das Kind mitgenommen werden muss. Darüber hinaus könnte ein sogenannter Ausgleich geschaffen werden, welcher analog zum Ausgleich für chronisch erkrankte oder körperlich beeinträchtigte Studierende konzipiert sein kann (vgl. Centrum für Hochschulentwicklung 2020, S. 17).



Bei der hochschulinternen Forschungsförderung sind gleichstellungsbezogene Aspekte berücksichtigt. <sup>9</sup>	I. Kriterien werden festgelegt und im Forschungsförderungskonzept berücksichtigt.	2026	Vizepräsident*in Forschung und Transfer in Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen der Gleichstellung
Wissenschaftliche Talente (High Potentials) sind frühzeitig identifiziert und werden gezielt gefördert. Ein besonderer Fokus liegt auf der expliziten Förderung junger Wissenschaftlerinnen, die eine Karriere als Hochschullehrerin anstreben.	I. Ein Maßnahmenkonzept wird erarbeitet und umgesetzt.	2026	Vizepräsident*in Forschung und Transfer in Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen der Gleichstellung
Die HS Gesundheit bietet in Kooperation mit regionalen Partner*innen Seminare für gründungsinteressierte Frauen zum Thema „Selbstständigkeit“ und „Frauen in Führungspositionen“.	I. Entsprechende Maßnahmen werden erarbeitet und umgesetzt.	2026	Vizepräsident*in Forschung und Transfer in Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen der Gleichstellung

<sup>9</sup> Siehe Fußnote 14. Das aufgeführte Ziel und die entsprechende Maßnahme stellen sicher, dass die HS Gesundheit dem vierten Kriterium entspricht. An dieser Stelle wird gefordert, dass die Gender-Dimension in der Forschung und in den Forschungsdesigns berücksichtigt ist (vgl. European Commission 2021, S. 18f.).

## 5 Vereinbarkeit von Familie und Studium, Beruf und Wissenschaft

Ziel	Maßnahme	Termin	Verantwortlichkeit
Ermittelte Ausstattungsbedarfe <sup>10</sup> für eine familienfreundliche Campus- und Willkommenskultur sind berücksichtigt.	I. Ausbau des Angebots zur Kinderbetreuung an der HS Gesundheit, sodass 9 bis 18 zusätzliche Betreuungsplätze angeboten werden. Darüber hinaus wird über eine zeitliche Erweiterung diskutiert, die z. B. Schichtdienste berücksichtigt.	2026	Kanzler*in
	II. Einrichtung und/oder Bezuschussung einer (privat organisierten und) flexiblen Kindernotbetreuung zur Erfüllung von Dienstaufgaben während außergewöhnlicher Situationen. Auch die Initiierung eines Pat*innenprogramms zur Betreuung von Kindern von Hochschulangehörigen wäre eine Möglichkeit.	2023	
	III. Bedarfsgerechte Ausstattung der Räumlichkeiten der HS (Bibliothek, Veranstaltungsräume) mit Spielecken oder ähnlichen Angeboten zur Ermöglichung der Mitnahme von Kindern.	2023	
	IV. Bedarfsgerechte Einrichtung von Aufenthaltsbereichen, z. B. in der Bibliothek, für Angehörige, die in Ausnahmesituationen Beschäftigte und Studierende begleiten.	2023	
	V. Bedarfsgerechte Einrichtung weiterer Wickelmöglichkeiten/Familienzimmer/Familienbüros/mobiler Spielwagen, zum Beispiel im Neubau bzw. in den angemieteten Räumlichkeiten.	2023	

<sup>10</sup> Das Kapitel „Geschlechtergerechte Hochschul“ verfolgt das Ziel, mit Hilfe einer Erhebung die Bedarfe an der HS Gesundheit zu erfassen.

	<p>VI. Auf der Homepage der HS Gesundheit werden die familienfreundlichen Angebote auf einem Lageplan visualisiert und können für ein bestimmtes Zeitfenster von den Hochschulangehörigen gebucht werden.</p>	2022	
Die Gremiensitzungen sind hinsichtlich Zeit und Ort familienfreundlich ausgerichtet.	<p>I. Gremiensitzungen erfolgen im Rahmen des dafür vorgesehenen Zeitrahmens. Des Weiteren sind diese mit der Lehrplanung abgestimmt und im Semester-/Vorlesungsplan berücksichtigt.</p> <p>II. Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten können Gremiensitzungen bei Bedarf sowohl digital als auch analog durchgeführt werden. Die HS Gesundheit schöpft den bestehenden Spielraum für diese Optionen vollumfänglich aus.</p>	<p>zeitnah</p> <p>zeitnah</p>	Gremienleitungen/ Dekan*innen/ Präsidium/ Studierende
Die Karriere von Personen mit Familienverantwortung wird gefördert.	<p>I. Coachingangebote, Seminare zum Thema Stressmanagement oder Homeoffice mit Kindern speziell für Frauen zur Bewältigung der Arbeit bzw. des Studiums bei familiärer Verantwortung werden (z. B. im Career Service) für alle Hochschulangehörigen angeboten.</p> <p>II. In Einstellungs-, Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren wird die familiäre Situation, unter der Leistungen erbracht wurden, berücksichtigt. In den Standards (Fragenkatalogen) werden entsprechende Fragen und Kriterien hinzugefügt. Die Kriterien werden Teil der Berufsordnung.</p>	<p>2023</p> <p>zeitnah</p>	Kanzler*in in Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen der Gleichstellung

	<p>III. Leistungsbeurteilungen, sowohl im wissenschaftlichen als auch im nichtwissenschaftlichen Bereich bzw. Evaluationen von Mitarbeitenden berücksichtigen die familiäre Situation. In den Standards werden entsprechende Fragen und Kriterien hinzugefügt.</p>	zeitnah	
<p>Hochschulangehörige sind hinsichtlich ihrer Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf und Wissenschaft informiert.</p>	<p>I. Angebote der HS Gesundheit sind auf der Homepage erfasst.</p> <p>II. Die HS Gesundheit verweist auf der Hochschulhomepage auf Informationsquellen, z. B. auf Quellen für werdende Eltern oder pflegende Angehörige.</p> <p>III. Beratungsangebote an der HS Gesundheit werden evaluiert und entsprechend angepasst.<sup>11</sup></p>	<p>zeitnah</p> <p>zeitnah</p> <p>2023</p>	Präsidium
<p>Führungskräfte der HS Gesundheit zeigen sich offen gegenüber familiären Themen.</p>	<p>I. Alle Führungskräfte nehmen an einer Weiterbildung teil, welche für familiäre Belastungen sensibilisiert und eine gezielte Kommunikation mit belasteten Mitarbeitenden fördert.</p>	2022	Kanzler*in in Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen der Gleichstellung

<sup>11</sup> Ein Augenmerk soll ggf. auf die Information der Hochschulangehörigen zu den Themen Pflegezeit, Familienpflege und der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes gelegt werden. Vor allem inwieweit das Mutterschutzgesetz und die Elternzeit das Studium beziehungsweise Prüfungsleistungen tangieren soll aufgegriffen werden.

## 6 Prävention und Begegnung von Diskriminierung und Benachteiligung

Ziel	Maßnahme	Termin	Verantwortlichkeit
Die Strukturen an der HS Gesundheit begegnen und beugen Diskriminierung und Benachteiligung an der Hochschule selbst und bei Kooperationspartner*innen vor.	I. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) und das Landesgesetz zur Gleichstellung (LGG NRW) werden niederschwellig auf der Homepage der HS Gesundheit veröffentlicht.	2022	Präsidium in Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen der Gleichstellung
	II. Eine Verfahrensrichtlinie, welche im Allgemeinen die Vorgehensweise bei Verstößen gegen das AGG beschreibt, wird erstellt, durch Flyer/Plakate kommuniziert und auf der Homepage zugänglich bereitgestellt. Die Richtlinie beschreibt den Geltungsbereich, nennt Ansprechpartner*innen bzw. Anlaufstellen in und außerhalb der Hochschule namentlich, skizziert den Beschwerdeprozess und nennt entsprechende Sanktionen. Darüber hinaus wird der Umgang mit Kooperationspartner*innen aufgegriffen, welche Personen benachteiligen oder diskriminieren.	zeitnah	
	III. Im Dreijahresrhythmus wird eine Erhebung durchgeführt, welche Diskriminierungs- und Benachteiligungserfahrungen von Mitarbeitenden und Studierenden aufgreift. Präventive Maßnahmen zur Begegnung werden darauf aufbauend abgeleitet.	2022/2025	
	IV. Eine Weiterbildung zu den Themen Diskriminierung, Benachteiligung und gewaltfreie Kommunikation wird bei Bedarf von Hochschulmitarbeitenden besucht. Eine Fortbildung zu den genannten Themen haben die Kolleg*innen der Gleichstellungsarbeit besucht. <sup>12</sup>	zeitnah	

<sup>12</sup> Siehe Fußnote 16.

	<p>V. Studierenden wird ein bedarfsgerechtes Angebot zu den Themen Diskriminierung, Benachteiligung und Selbstverteidigung gemacht.</p> <p>VI. Information der Kooperationspartner*innen über die Gleichstellungsziele der HS Gesundheit bei der Unterzeichnung des Kooperationsvertrags.</p>	<p>zeitnah</p> <p>zeitnah</p>	
<p>Beachtung des Sicherheitsaspekts für alle Hochschulangehörigen bei baulichen Veränderungen oder Neubauten der Hochschule.</p>	<p>I. Die Prozessschritte zur Angstraumbefragung<sup>13</sup> werden erneut durchgeführt und entsprechende Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt.</p> <p>II. Das neue Gebäude der HS Gesundheit wird von der Polizei und den Kolleg*innen der Gleichstellung begangen.</p>	<p>zeitnah</p> <p>Nach Fertigstellung des neuen Gebäudes</p>	<p>Kolleg*innen der Hochschulgleichstellung</p> <p>Kanzler*in in Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen der Gleichstellung</p>

<sup>13</sup> Siehe Kapitel 3.4 Sicherheit

## 7 Geschlechtergerechte Hochschulstrukturen

Ziel	Maßnahme	Termin	Verantwortlichkeit
Die Organisation und Umsetzung des Gleichstellungsplans sind sichergestellt <sup>14</sup> .	I. Die Organisation und Umsetzung des Gleichstellungsplans werden personell abgesichert.	zeitnah	Präsidium in Zusammenarbeit mit den Kollegen*innen der Hochschulgleichstellung
	II. Im Austausch mit den Kolleg*innen der Gleichstellungsarbeit wird ein Stellenprofil für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet. Dieses stellt die Arbeitsfähigkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sicher und wird mit deren Führungspersonen kommuniziert.	zeitnah	Kanzler*in
	III. Das Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf und Wissenschaft“ wird von der AG gesunde Hochschule organisiert. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neukonstituierung der AG Familienfreundliche Hochschule. Dabei sind alle Statusgruppen vertreten. Eine personelle Verankerung der Familiengerechtigkeit auf Leitungsebene wird durch ein Mitglied aus dem Präsidium sichergestellt.</li> <li>• Die AG trifft sich vierteljährlich, um die Ziele des Gleichstellungsplans im genannten Handlungsfeld und darüber hinaus weitere Bedarfe der Hochschulangehörigen zu besprechen.</li> </ul>	zeitnah	s.o.

<sup>14</sup> Projektanträge im Rahmen der europäischen Forschungsförderung in Horizont Europa unterliegen ab 2022 der Auflage, dass es an der Forschungseinrichtung einen institutionellen Gleichstellungsplan geben soll, welcher vier „Muss-Kriterien“ entspricht. Das aufgeführte Ziel und die entsprechenden Maßnahmen stellen sicher, dass dem zweiten Kriterium, der Bereitstellung von ausreichend Ressourcen für die Umsetzung des Gleichstellungsplans der HS Gesundheit, entsprochen wird.

Handlungsbedarfe im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit und Interventionsbedarfe für eine familienfreundliche Campus- und Willkommenskultur sind ermittelt.	I. Befragungen von Beschäftigten und Studierenden, um Bedarfe und Wünsche zu ermitteln hinsichtlich der Kinderbetreuung, Nutzung der Wickelmöglichkeiten, Nutzung von Spielecken bzw. dem Familienzimmer.	zeitnah	Präsidium in Zusammenarbeit mit den Kollegen*innen der Hochschulgleichstellung
Es herrscht eine allgemeine Chancengleichheit in allen Bereichen der Hochschule.	I. Eine gendergerechte Besetzung von Führungspositionen wird gewährleistet durch eine Quotenregelung (Frauenquote) nach dem Kaskadenmodell. Quotenregelungen werden für alle Ebenen der Hochschule erarbeitet und eingeführt.  II. Gender-Gaps, insbesondere bei Erfahrungszeiten und Leistungseinstufungen, werden erfasst und Maßnahmen zur Begegnung erarbeitet und implementiert.  III. In den einzelnen Gremien werden, unter Einbezug der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, Absprachen zur Gremienleitung getroffen, damit eine geschlechtergerechte Besetzung und Chancengleichheit gewährleistet ist. Möglichkeiten wäre eine Doppelbesetzung der Gremienleitung, wobei beide Geschlechter vertreten sind. Eine weitere Möglichkeit wäre die alternierende Leitungsbesetzung.	2022  2022  2022	Präsidium/Departmentleitung in Zusammenarbeit mit den Kollegen*innen der Hochschulgleichstellung  Kanzler*in in Zusammenarbeit mit den Kollegen*innen der Hochschulgleichstellung  Präsidium/Gremienmitglieder in Zusammenarbeit mit den Kollegen*innen der Hochschulgleichstellung
Die Karriere von weiblichen Hochschulangehörigen wird gefördert.	I. Für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs wird ein Konzept für Peer- und Mentoring-Programme entwickelt und umgesetzt.	2022	Vizepräsident*in Forschung und Transfer



	<p>II. Im Career Service wird eine Promotionsberatung für Personen aus dem Bereich Forschung und Wissenschaft angeboten.</p> <p>III. Ein gender- und diversitäts-sensibles Personalentwicklungskonzept für Mitarbeitende wird erarbeitet und implementiert (Karrierecoaching; Laufbahnberatung).</p>	<p>2022</p> <p>2022</p>	<p>Kanzler*in in Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen der Hochschulgleichstellung</p>
<p>Die Geschlechtergerechtigkeit in der internen &amp; externen Kommunikation ist berücksichtigt.</p>	<p>I. Erstellung eines für alle Hochschulangehörige zugänglichen Leitfadens für eine geschlechtergerechte externe und interne Kommunikation.</p> <p>II. Konzeption und Etablierung von interner Weiterbildung (Webinar oder Videoschulung) zur Beachtung von Genderaspekten und nachgelagerten Diversitätsaspekten in der Kommunikation. Alle interessierten Mitarbeiter*innen, bei denen ein Bedarf festgestellt wurde/alle Mitarbeiter*innen aus dem Bereich der Hochschulkommunikation haben an der Weiterbildung teilgenommen.</p> <p>III. Die Inhalte von Flyern, Webseiten, Prospekten und Social-Media-Kanälen werden anhand erarbeiteter Gender- und Diversitätskriterien überarbeitet.</p> <p>IV. In den Bereichen Lehre, Forschung und Verwaltung werden die verwendeten Dokumente überprüft und überarbeitet, sodass diese in einer gender- und diversitätssensiblen Sprache vorliegen.</p> <p>V. Stipendien werden geschlechtergerecht ausgeschrieben und sprechen männliche, weibliche und diverse Personen gleichermaßen an. In dem Bewerbungsformular ist entsprechend das dritte Geschlecht aufgenommen.</p>	<p>zeitnah</p> <p>zeitnah</p> <p>zeitnah</p> <p>zeitnah</p> <p>zeitnah</p>	<p>Kolleg*innen der Hochschulgleichstellung</p> <p>s.o.</p> <p>Präsidium in Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen der Hochschulgleichstellung</p> <p>s.o.</p> <p>s.o.</p>

	VI. Maßnahmen zur Steigerung der Stipendienbewerber*innen werden erarbeitet und angewendet.	zeitnah	s.o.
Der Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans ist gesichert und für Interessierte einsehbar. <sup>15</sup>	I. Für die Evaluation des Gleichstellungsplans werden notwendige Strukturen an der HS Gesundheit etabliert. Diese ermöglichen einen effektiven und effizienten Prozess bzw. eine aussagekräftige Methodik. II. Eine jährliche Berichterstattung, welche u. a. den Fortschritt thematisiert, wird allen Interessensgruppen zur Verfügung gestellt.	2022/2023/2024/2025  2022/2023/2024/2025	Präsidium
Schulungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit finden statt. <sup>16</sup>	I. Im Rahmen von Schulungsmaßnahmen werden Hochschulangehörige umfassend für das Thema sensibilisiert. Die Lehreinheiten sollen darüber hinaus über unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile aufklären.	zeitnah	Präsidium/ Kolleg*innen der Hochschulgleichstellung

<sup>15</sup> Siehe Fußnote 14. Das aufgeführte Ziel und die entsprechende Maßnahme stellen sicher, dass die HS Gesundheit dem dritten Kriterium entspricht. An dieser Stelle wird eine umfassende Datenerhebung und eine Berichterstattung auf der Hochschulwebsite zum Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans gefordert (vgl. European Commission 2021, S. 23).

<sup>16</sup> Siehe Fußnote 14. Das aufgeführte Ziel und die entsprechende Maßnahme stellen sicher, dass dem vierten Kriterium, der Organisation von Trainings für alle Hochschulangehörigen zum Thema Gleichstellung, entsprochen wird.

## **Teil C: Erarbeitungsprozess, Inkrafttreten und Laufzeit**

### **8 Erarbeitungsprozess**

In der Einleitung wurde die Relevanz des Themas Gleichstellung für die HS Gesundheit bereits erläutert. Ergänzend sei angemerkt, dass die HS Gesundheit bundesweit die Hochschule mit dem höchsten Anteil weiblicher Studierender ist. Aus diesem Grund ist ihr die Bedeutung der Förderung von Frauen besonders bewusst. Daher war es für die Hochschulleitung ein besonderes Anliegen, die Gleichstellungsaspekte bei allen strategischen Zielen, folglich bei der Erarbeitung des Hochschulentwicklungsplans, zu berücksichtigen.

In einem ersten Schritt wurde der Gleichstellungsplan der Hochschule für den Zeitraum von 2018 bis 2021 evaluiert. Die Evaluation diente der Gleichstellungskommission als Grundlage für die Erarbeitung zukünftiger Gleichstellungsziele. Durch eine hochschulweit organisierte Kick-Off Veranstaltung zur Entwicklung des Hochschulentwicklungsplans konnten darüber hinaus von allen Statusgruppenvertreter\*innen wertvolle Zielskizzierungen zum Thema Gleichstellung gesichert werden. Die erarbeiteten Ziele bzw. identifizierten Bedarfe wurden in den Präsidiumskommissionen und der Arbeitsgruppe Technik und Verwaltung diskutiert. In allen Sitzungen der Kommissionen sowie der Arbeitsgruppe wirkten die Beauftragten aus der Gleichstellung und/oder Vertreter\*innen aus der Gleichstellungskommission mit.

Der vorliegende Gleichstellungsplan fasst die Ziel- und Maßnahmenformulierungen aus der Gleichstellungskommission der Hochschule für Gesundheit. Darüber hinaus inspirierte das Netzwerk für Frauen- und Geschlechterforschung NRW mit Hilfe des Genderreports 2019, der Leitfaden der Europäischen Kommission „Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans“ sowie das Centrum für Hochschulentwicklung bei der Erarbeitung des Gleichstellungsplans für den Zeitraum von 2022 bis 2026.

## 9 Inkrafttreten und Laufzeit

Der vorliegende Gleichstellungsplan der HS Gesundheit wurde am 12.01.2022 vom Senat der Hochschule verabschiedet und tritt am Tag nach der Veröffentlichung in den amtlichen Bekanntmachungen der HS Gesundheit in Kraft.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller hochschulischen Organe und verpflichtet daher alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule zur Verwirklichung der Gleichstellung aller Geschlechter beizutragen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist gültig bis zum 31.12.2026. Die Dienststelle und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichten dem Senat auf der Grundlage einer Evaluation ab 2023 jährlich, im ersten Quartal hinsichtlich der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen und der Erreichung der Ziele. Wird hierbei erkennbar, dass die zeitspezifischen Ziele nicht erreicht wurden oder werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen. Im Anschluss an die Evaluation im Jahr 2025 erfolgt die Erarbeitung des darauffolgenden Gleichstellungsplans der HS Gesundheit.

Bochum, den 25.03.2022

Hochschule für Gesundheit

Der Präsident



Prof. Dr. Christian Timmreck

## Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (2020): Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Online verfügbar unter:

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahU-KEwj3oYGY7KLwAhXNCewKHWs6A2kQFjABegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fstatistik.arbeitsagentur.de%2FDE%2FStatischer-Content%2FStatistiken%2FThemen-im-Fokus%2FBerufe%2FGenerische-Publikationen%2FAltenpflege.pdf%3F\\_\\_blob%3DpublicationFile%26v%3D7&usg=AOvVaw3Kb11Rhgf8lypfOoGELZ14](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahU-KEwj3oYGY7KLwAhXNCewKHWs6A2kQFjABegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fstatistik.arbeitsagentur.de%2FDE%2FStatischer-Content%2FStatistiken%2FThemen-im-Fokus%2FBerufe%2FGenerische-Publikationen%2FAltenpflege.pdf%3F__blob%3DpublicationFile%26v%3D7&usg=AOvVaw3Kb11Rhgf8lypfOoGELZ14) [29.04.2021].

CHE Gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung (2020): Der Weg zur familienorientierten Hochschule Lessons Learnt aus der Corona-Pandemie. Eine Analyse von Lisa Mordhorst, Caroline Friedhoff, Nina Horstmann und Frank Ziegele. Online verfügbar unter:

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahU-KEwi7h46vz6\\_wAhVRyqQKHdjvDLoQFjABegQIBRAD&url=https%3A%2F%2Fwww.familie-in-der-hochschule.de%2Fassets%2Fmedia%2F01\\_Inhalte%2FPresse%2FCHE%252024.02.2021%2FDer%2520Weg%2520zur%2520familienorientierten%2520Hochschule.pdf&usg=AOvVaw2wmsLcxTSKFEHLsyDhIK1R](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahU-KEwi7h46vz6_wAhVRyqQKHdjvDLoQFjABegQIBRAD&url=https%3A%2F%2Fwww.familie-in-der-hochschule.de%2Fassets%2Fmedia%2F01_Inhalte%2FPresse%2FCHE%252024.02.2021%2FDer%2520Weg%2520zur%2520familienorientierten%2520Hochschule.pdf&usg=AOvVaw2wmsLcxTSKFEHLsyDhIK1R) [03.05.2020].

European Commission (2021): Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Online verfügbar unter:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669> [18.10.2021].

Hochschule für Gesundheit (2018): hsg-Gleichstellungsbeauftragte zeichnen studentische Abschlussarbeit aus. Online verfügbar unter:

<https://www.hs-gesundheit.de/aktuelles/details/hsg-gleichstellungsbeauftragte-zeichnen-studentische-abschlussarbeit-aus-1> [05.05.2020].

Morgan, Rosemary; Smith, Julia; Wenham, Clare (2020): COVID-19: the gendered impacts of the outbreak. In: The Lancet, Jg. 395, Heft 10227, S. 846-848.

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklung. Gleichstellungspraktiken. Gender-Pay-Gap. Online verfügbar unter:

[http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/genderreport\\_2019\\_langfassung\\_f\\_web.pdf](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf) [03.05.2021].

Land Nordrhein-Westfalen Staatskanzlei des Landes Nordrhein-Westfalen (2018): 15 Millionen für Qualifikation zu FH-Professur: Land verlängert Laufzeit des Förderprogramms bis 2019.

Online verfügbar unter: <https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/15-millionen-fuer-qualifikation-zu-fh-professur-land-verlaengert-laufzeit-des> [03.05.2021].

PricewaterhouseCoopers (2020): Frauen in der Gesundheitswirtschaft 2020. Yes, she can! Warum das Gesundheitswesen mehr weibliche Führungskräfte braucht. Online verfügbar unter:

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwixypjczK\\_wAhVDPewKHflbBngQF-jAAegQIBRAD&url=https%3A%2F%2Fwww.pwc.de%2Fde%2Fgesundheitswesen-und-pharma%2Fpwc-frauen-in-der-gesundheitswirtschaft-2020.pdf&usg=AOvVaw2JUxqtNG-CJTZZPM7TEojB8](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwixypjczK_wAhVDPewKHflbBngQF-jAAegQIBRAD&url=https%3A%2F%2Fwww.pwc.de%2Fde%2Fgesundheitswesen-und-pharma%2Fpwc-frauen-in-der-gesundheitswirtschaft-2020.pdf&usg=AOvVaw2JUxqtNG-CJTZZPM7TEojB8) [02.05.2020].

## Anhang

1. Frauenanteil unter den Studierenden im Zeitverlauf .....	II
2. Frauenanteil unter den Mitarbeitenden im Zeitverlauf.....	II
3. Personal an der HS Gesundheit in absoluten und relativen Häufigkeiten .....	II
4. Vollzeit und Teilzeitbetrachtung der Mitarbeitenden .....	III
5. Beschäftigte der HS Gesundheit mit Telearbeitszeit.....	IV
6. Besetzung der Gremien und Personalvertretungen der HS Gesundheit .....	IV
7. Bewerber*innen für das WiSe 2020/21 im Vergleich zum Vorjahr .....	V
8. Bewerber*innen für das WiSe 2020/21 nach Geschlecht.....	VI
9. Studierende im WiSe 2020/21 .....	VII
10. Studienanfänger*innen im WiSe 2020/21 im Vergleich zum Vorjahr .....	VII
11. Absolvent*innen im WiSe 2019/20 und SoSe 2020.....	VIII
12. Studienabbrecher*innen im WiSe 2019/20, SoSe 2020 .....	IX
13. Geschlechterverteilung bei Stipendien der HS Gesundheit.....	X
14. Verteilung der Stipendien auf die Departments.....	XI

## 1. Frauenanteil unter den Studierenden im Zeitverlauf

	Jan 17	WiSe* 17/18	WiSe 18/19	WiSe 19/20	Durchschnitt
<b>Frauenanteil in Prozent</b>	87	86	85	85	86

(Quelle: eigene Berechnungen in Anlehnung an: Rechenschaftsberichte des Präsidiums)

## 2. Frauenanteil unter den Mitarbeitenden im Zeitverlauf

	2017	2018	2019	2020	Durchschnitt
<b>Frauenanteil in Prozent</b>	72	73	70	71	72

(Quelle: eigene Berechnungen in Anlehnung an: Rechenschaftsberichte des Präsidiums)

## 3. Personal an der HS Gesundheit in absoluten und relativen Häufigkeiten

absolute Häufigkeiten (relative Häufigkeiten)	Anzahl der Personen					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Vollzeit	Teilzeit*	Vollzeit	Teilzeit*	Vollzeit	Teilzeit
<b>Professorenschaft</b>	<b>16 (37)*</b>	<b>2 (5)</b>	<b>18 (42)</b>	<b>7 (16)</b>	<b>34 (79)</b>	<b>9 (21)</b>
DAG*	8 (33)	2 (8)	9 (38)	5 (21)	17 (71)	7 (29)
DoCH*	4 (33)	0 (0)	6 (50)	2 (17)	10 (83)	2 (17)
DPW*	4 (57)	0 (0)	3 (43)	0 (0)	7 (100)	0 (0)
<b>Vertretungsprofessoren- schaft</b>	<b>2 (20)</b>	<b>0 (0)</b>	<b>3 (30)</b>	<b>5 (50)</b>	<b>5 (50)</b>	<b>5 (50)</b>
DAG	0 (0)	0 (0)	2 (33)	4 (67)	2 (33)	4 (67)
DoCH	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (100)	0 (0)	1 (100)
DPW	2 (67)	0	1 (33)	0 (0)	3 (100)	0 (0)
<b>Wissenschaftliche MA*</b>	<b>4 (4)</b>	<b>11 (12)</b>	<b>27 (29)</b>	<b>50 (54)</b>	<b>31 (34)</b>	<b>61 (66)</b>
DAG	1 (2)	3 (6)	16 (30)	34 (63)	17 (31)	37 (69)
DoCH	3 (14)	4 (18)	8 (36)	7 (32)	11 (50)	11 (50)
DPW	0 (0)	4 (31)	3 (23)	6 (46)	3 (23)	10 (77)
Präsidium	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (100)	0 (0)	3 (100)
<b>Lehrkräfte f. b.* Aufgaben</b>	<b>0 (0)</b>	<b>2 (15)</b>	<b>2 (15)</b>	<b>9 (69)</b>	<b>2 (15)</b>	<b>11 (85)</b>
DAG	0 (0)	2 (20)	1 (10)	7 (70)	1 (10)	9 (90)
DPW	0 (0)	0 (0)	1 (33)	2 (67)	1 (33)	2 (67)
<b>Verwaltungs- MA</b>	<b>26 (25)</b>	<b>4 (4)</b>	<b>34 (32)</b>	<b>42 (40)</b>	<b>60 (57)</b>	<b>46 (43)</b>
Dezernat 1	1 (5)	1 (5)	9 (45)	9 (45)	10 (50)	10 (50)
Dezernat 2	15 (79)	0 (0)	0 (0)	4 (21)	15 (79)	4 (21)
Dezernat 3	2 (8)	1 (4)	11 (42)	12 (46)	13 (50)	13 (50)
Präsidium/Stabsstellen	6 (25)	1 (4)	7 (29)	10 (42)	13 (54)	11 (46)



Bibliothek	2 (18)	1 (9)	4 (36)	4 (36)	6 (55)	5 (45)
Departments	0 (0)	0 (0)	3 (50)	3 (50)	3 (50)	3 (50)
<b>SHK/WHK*</b>	<b>0 (0)</b>	<b>17 (18)</b>	<b>0 (0)</b>	<b>77 (82)</b>	<b>0 (0)</b>	<b>94 (100)</b>
DAG	0 (0)	7 (13)	0 (0)	45 (87)	0 (0)	52 (100)
DoCH	0 (0)	7 (28)	0 (0)	18 (72)	0 (0)	25 (100)
DPW	0 (0)	2 (17)	0 (0)	10 (83)	0 (0)	12 (100)
IAG*/ Präsidium	0 (0)	1 (20)	0 (0)	4 (80)	0 (0)	5 (100)
<b>HS Gesundheit Gesamt</b>	<b>48 (13)</b>	<b>36 (10)</b>	<b>84 (23)</b>	<b>190 (54)</b>	<b>132 (37)</b>	<b>226 (63)</b>

(Stand 01.01.2021)

**Teilzeit\*** - Die Angaben sind inklusive der Beschäftigten in Elternzeit. Da Professuren im Beamtenverhältnis in der Regel eine Vollzeitstelle innehaben, handelt es sich bei der Angabe „Teilzeit“ in diesem Fall um befristete Stundenreduktionen; **Verwaltungsmitarbeitende\*** - Berechnung erfolgt inklusive der Azubis und Aushilfen; **MB\*** - Mitarbeitende **f. b.** - für besondere

#### 4. Vollzeit und Teilzeitbetrachtung der Mitarbeitenden

Absolute Häufigkeit (relative Häufigkeit)	Anzahl der Personen					
	männlich			weiblich		
	Vollzeit	Teilzeit*	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit*	Gesamt
<b>Professor*innen</b>	<b>16 (89)</b>	<b>2 (11)</b>	<b>18 (100)</b>	<b>18 (72)</b>	<b>7 (28)</b>	<b>25 (100)</b>
DAG*	8 (80)	2 (22)	10 (100)	9 (64)	5 (36)	14 (100)
DoCH*	4 (100)	0 (0)	4 (100)	6 (75)	2 (25)	8 (100)
DPW*	4 (100)	0 (0)	4 (100)	3 (100)	0 (0)	3 (100)
<b>Vertretungsprofessor*innen</b>	<b>2 (100)</b>	<b>0 (0)</b>	<b>2 (100)</b>	<b>3 (38)</b>	<b>5 (63)</b>	<b>8 (100)</b>
DAG	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (33)	4 (67)	6 (100)
DoCH	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (100)	1 (100)
DPW	2 (100)	0 (0)	2 (100)	1 (100)	0 (0)	1 (100)
<b>Wissenschaftliche Mitarbeitende</b>	<b>4 (27)</b>	<b>11 (73)</b>	<b>15 (100)</b>	<b>27 (35)</b>	<b>50 (65)</b>	<b>77 (100)</b>
DAG	1 (25)	3 (75)	4 (100)	16 (32)	34 (68)	50 (100)
DoCH	3 (43)	4 (57)	7 (100)	8 (53)	7 (47)	15 (100)
DPW	0 (0)	4 (100)	4 (100)	3 (33)	6 (67)	9 (100)
Präsidium	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (100)	3 (100)
<b>Lehrkräfte für besondere Aufgaben</b>	<b>0 (0)</b>	<b>2 (100)</b>	<b>2 (100)</b>	<b>2 (18)</b>	<b>9 (82)</b>	<b>11 (100)</b>
DAG	0 (0)	2 (100)	2 (100)	1 (13)	7 (88)	8 (100)
DoCH	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
DPW	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (33)	2 (67)	3 (100)
<b>Verwaltungsmitarbeitende</b>	<b>26 (87)</b>	<b>4 (13)</b>	<b>30 (100)</b>	<b>34 (45)</b>	<b>42 (55)</b>	<b>76 (100)</b>
Dezernat 1	1 (50)	1 (50)	2 (100)	9 (50)	9 (50)	18 (100)
Dezernat 2	15 (100)	0 (0)	15 (100)	0 (0)	4 (100)	4 (100)

Dezernat 3	2 (67)	1 (33)	3 (100)	11 (48)	12 (52)	23 (100)
Präsidium/Stabsstellen	6 (86)	1 (14)	7 (100)	7 (41)	10 (59)	17 (100)
Bibliothek	2 (67)	1 (33)	3 (100)	4 (50)	4 (50)	8 (100)
Departments	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (50)	3 (50)	6 (100)
<b>SHK/WHK*</b>	<b>0 (0)</b>	<b>17 (100)</b>	<b>17 (100)</b>	<b>0 (0)</b>	<b>77 (100)</b>	<b>77 (100)</b>
DAG	0 (0)	7 (100)	7 (100)	0 (0)	45 (100)	45 (100)
DoCH	0 (0)	7 (100)	7 (100)	0 (0)	18 (100)	18 (100)
DPW	0 (0)	2 (100)	2 (100)	0 (0)	10 (100)	10 (100)
IAG*/Präsidium	0 (0)	1 (100)	1 (100)	0 (0)	4 (100)	4 (100)
<b>HS Gesundheit Gesamt</b>	<b>48 (57)</b>	<b>36 (43)</b>	<b>84 (100)</b>	<b>84 (31)</b>	<b>190 (69)</b>	<b>274 (100)</b>

(Stand 01.01.2021)

**Teilzeit\*** - Die Angaben sind inklusive der Beschäftigten in Elternzeit. Da Professuren im Beamtenverhältnis in der Regel eine Vollzeitstelle innehaben, handelt es sich bei der Angabe „Teilzeit“ in diesem Fall um befristete Stundenreduktionen; **Verwaltungsmitarbeitende\*** - Berechnung erfolgt inklusive der Azubis und Aushilfen

## 5. Beschäftigte der HS Gesundheit mit Telearbeitszeit

	männlich	weiblich
Wissenschaftliche Mitarbeitende		
DAG	-	9
DoCH	2	7
DPW	-	4
Präsidium	-	-
Lehrkräfte für besondere Aufgaben		
DAG*	1	-
DoCH*	-	-
DPW*	-	-
Verwaltungsmitarbeitende		
Dezernat 1	-	4
Dezernat 2	2	-
Dezernat 3	1	3
Präsidium	-	4
Bibliothek		2
Gesamt	6	33

(Stand 01.01.2021)

## 6. Besetzung der Gremien und Personalvertretungen der HS Gesundheit

	Anzahl der Personen (relative Häufigkeiten)			Gremien- leitung
	weiblich	männlich	Gesamt	m/ w
<b>Präsidium</b>	1 (25)	3 (75)	4	m
<b>Hochschulrat</b>	5 (71)	2 (29)	7	w
<b>Senat</b>	10 (83)	2 (17)	12	w
<b>Departmentkonferenz DAG*</b>	6 (75)	2 (25)	8	m
<b>Departmentkonferenz DoCH*</b>	6 (75)	2 (25)	8	m
<b>Departmentkonferenz DPW*</b>	4 (50)	4 (50)	8	m
<b>Personalrat der akademisch Beschäftigten</b>	4 (80)	1 (20)	5	m
<b>Personalrat Technik und Verwaltung</b>	3 (60)	2 (40)	5	m
<b>Fachbereichskonferenz</b>	1 (33)	2 (67)	3	/
<b>Kommission Studium und Lehre</b>	10 (83)	2 (17)	12	m
<b>Kommission Forschung</b>	5 (71)	2 (29)	7	w
<b>Kommission Transfer und Weiterbil- dung</b>	6 (86)	1 (14)	7	w
<b>Arbeitsgruppe Technik und Verwaltung</b>	1 (25)	3 (75)	4	m
<b>Ethikkommission</b>	8 (89)	1 (11)	9	w
<b>Gleichstellungskommission</b>	4 (57)	3 (43)	7	w
<b>Qualitätsverbesserungskommission</b>	4 (67)	2 (33)	6	m

(Stand: 20.4.2021)

## 7. Bewerber\*innen für das WiSe 2020/21 im Vergleich zum Vorjahr

	Studiengang	WiSe 2020/21 (abs. H.)	WiSe 2019/20 (abs. H.)
<b>DAG</b>	B. Sc.* Ergotherapie	361	165
	B. Sc. Hebammenkunde	619	260
	B. Sc. Hebammenkunde nachqualifizierend*	-	-
	B. Sc. Logopädie	347	139
	B. Sc. Physiotherapie	651	311
	M. Sc.* Angewandte Gesundheitswissenschaften	127	58
	M. Sc. Physiotherapiewissenschaft*	-	-
<b>DPW</b>	B. Sc. Clinical Research Management*	45	-
	B. Sc. Evidenzbasierung pflegerischen Handelns	27	23
	B. Sc. Pflege	109	gesondertes Verfahren

	M. A.* Bildung im Gesundheitswesen	26	32
<b>DoCH</b>	B. A.* Gesundheitsdaten und Digitalisierung	93	59
	B. A. Gesundheit und Diversity	244	263
	B. A. Gesundheit und Sozialraum	37	33
	M. A. Gesundheit und Diversity in der Arbeit (Teilzeit)	61	49
	M. A. Gesundheit und Diversity in der Arbeit (Vollzeit)	113	105
<b>Gesamt</b>		<b>2860</b>	<b>1497</b>

(Stand 28.10.2020)

**Hebammenkunde nachqualifizierend\*** und **M. Sc. Physiotherapiewissenschaft\*** – Die genannten Studiengänge starten ausschließlich zum SoSe.; **B. Sc. Clinical Research Management\*** – Der Studiengang wurde im WiSe 2020/21 erstmalig angeboten.

## 8. Bewerber\*innen für das WiSe 2020/21 nach Geschlecht

	Studiengang	Bewerber*innen	
		weiblich (rel. H.)	männlich (rel. H.)
<b>DAG</b>	B. Sc.* Ergotherapie	87,0 %	13,0 %
	B. Sc. Hebammenkunde	99,4 %	0,6 %
	B. Sc. Hebammenkunde nachqualifizierend*	-	-
	B. Sc. Logopädie	92,8 %	7,2 %
	B. Sc. Physiotherapie	62,7 %	37,3 %
	M. Sc.* Angewandte Gesundheitswissenschaften	87,4 %	12,6 %
	M. Sc. Physiotherapiewissenschaft*	-	-
<b>DPW</b>	B. Sc. Clinical Research Management	80,0 %	20,0 %
	B. Sc. Evidenzbasierung pflegerischen Handelns	92,6 %	7,4 %
	B. Sc. Pflege	78,0 %	22,0 %
	M. A.* Bildung im Gesundheitswesen	80,8 %	19,2 %
<b>DoCH</b>	B. A.* Gesundheitsdaten und Digitalisierung	68,8 %	31,2 %
	B. A. Gesundheit und Diversity	82,0 %	18,0 %
	B. A. Gesundheit und Sozialraum	78,4 %	21,6 %
	M. A. Gesundheit und Diversity in der Arbeit (Teilzeit)	82,0 %	18,0 %
	M. A. Gesundheit und Diversity in der Arbeit (Vollzeit)	85,8 %	14,2 %
<b>Gesamt</b>		<b>83,1 %</b>	<b>16,9 %</b>

(Stand 28.10.2020)

**Hebammenkunde nachqualifizierend\*** und **M. Sc. Physiotherapiewissenschaft\*** – Die genannten Studiengänge starten ausschließlich zum SoSe.

## 9. Studierende im WiSe 2020/21

	Studiengang	Studierende	
		Gesamtzahl	davon Frauen
		abs. H.	abs. H. (rel. H.)
<b>DAG</b>	B. Sc.* Ergotherapie	166	153 (92,2 %)
	B. Sc. Hebammenkunde	210	210 (100 %)
	B. Sc. Hebammenkunde nachqualifizierend*	34	33 (97,1 %)
	B. Sc. Logopädie	143	134 (93,7 %)
	B. Sc. Physiotherapie	259	164 (63,3 %)
	M. Sc. Physiotherapiewissenschaft*	-	-
	Angewandte Gesundheitswissenschaften (vorher EbHC)	30	25 (83,3 %)
	Evidence-based Health Care (ab WiSe 20/21 AGW)	47	45 (95,7 %)
<b>DPW</b>	B. Sc. Clinical Research Management	24	16 (66,7 %)
	B. Sc. Evidenzbasierung pflegerischen Handelns	62	46 (74,2 %)
	B. Sc. Pflege	201	162 (80,6 %)
	M. A.* Bildung im Gesundheitswesen-	40	32 (80,0 %)
<b>DoCH</b>	B. A.* Gesundheitsdaten und Digitalisierung	46	32 (69,6 %)
	B. A. Gesundheit und Diversity	229	193 (84,3 %)
	B. A. Gesundheit und Sozialraum	107	92 (86,0 %)
	M. A. Gesundheit und Diversity in der Arbeit (Teilzeit)	80	72 (90,0 %)
	M. A. Gesundheit und Diversity in der Arbeit (Vollzeit)	77	67 (87,0 %)
<b>Gesamt</b>		<b>1755</b>	<b>1476 (84,1 %)</b>

(Stand: 31.10.2020)

**M. Sc. Physiotherapiewissenschaft\*** - Der Studiengang startete erstmalig zum SoSe 2021.

## 10. Studienanfänger\*innen im WiSe 2020/21 im Vergleich zum Vorjahr

	Studiengang	Studierende im 1. FS im WiSe 20/21			Studierende im 1. FS im WiSe19/20		
		absolute Häufigkeiten (relative Häufigkeiten in Prozent)			absolute Häufigkeiten (relative Häufigkeiten in Prozent)		
		Ge- samt	Frauen	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Frauen- anteil
<b>DAG*</b>	B. Sc.* Ergotherapie	42	39	92,9 %	40	39	97,5 %
	B. Sc. Hebammenkunde	56	56	100 %	56	56	100 %
	B. Sc. Hebammenkunde nachqualifizierend*	-	-	-	-	-	-
	B. Sc. Logopädie	31	29	93,5 %	30	29	96,7 %
	B. Sc. Physiotherapie	68	37	54,4 %	76	53	69,7 %

	M. Sc. Physiotherapiewissenschaft*	-	-	-	-	-	-
	M. Sc.* Angewandte Gesundheitswissenschaften	30	25	83,3 %	31	31	100,0 %
<b>DPW*</b>	B. Sc. Clinical Research Management	24	16	66,7 %			
	B. Sc. Evidenzbasierung pflegerischen Handelns	26	23	88,5 %	21	12	57,1 %
	B. Sc. Pflege*	28	24	85,7 %	42	33	78,6 %
	M. A.* Bildung im Gesundheitswesen	21	16	76,2 %	21	18	85,7 %
<b>DoCH*</b>	B. A.* Gesundheitsdaten und Digitalisierung	29	21	72,4 %	19	11	57,9 %
	B. A. Gesundheit und Diversity	50	45	90 %	70	58	82,9 %
	B. A. Gesundheit und Sozialraum	28	23	82,1 %	21	18	85,7 %
	M. A. Gesundheit und Diversity in der Arbeit (Teilzeit)	29	24	82,8 %	29	28	96,6 %
	M. A. Gesundheit und Diversity in der Arbeit (Vollzeit)	32	27	84,4 %	29	24	82,8 %
<b>Gesamtsumme/ Gesamtdurchschnitt</b>		<b>494</b>	<b>405</b>	<b>82,3 %</b>	<b>485</b>	<b>410</b>	<b>83,9 %</b>

**Hebammenkunde nachqualifizierend\*** und **M. Sc. Physiotherapiewissenschaft\*** – Die genannten Studiengänge starten ausschließlich zum SoSe. **B. Sc. Pflege\*** - Der Studiengang wurde neu akkreditiert und das Bewerbungsverfahren wurde umgestellt. Die Anzahl der Studienanfänger\*innen war im Vorfeld höher. Im WiSe 2021/2022 beträgt die Zahl der Studienanfänger\*innen 40 und ist somit gestiegen.

## 11. Absolvent\*innen im WiSe 2019/20 und SoSe 2020

	Studiengang absolute Häufigkeiten (relative Häufigkeiten in Prozent)	WiSe 2019/20		SoSe 2020		2020 gesamt	
		Ge- samt	Frauen	Ge- samt	Frauen	Ge- samt	Frauen
<b>DAG*</b>	B. Sc.* Ergotherapie	32	30 (93,8)	4	2 (50)	36	32 (88,9)
	B. Sc. Hebammenkunde	7	7 (100)	13	13 (100)	20	20 (100)
	B. Sc. Hebammenkunde nq.*						
	B. Sc. Logopädie	28	28 (100)	7	7 (100)	35	35 (100)
	B. Sc. Physiotherapie	51	41 (80,4)	10	5 (50)	61	46 (75)
	M. Sc. Physiotherapiewissenschaft*						
	M. Sc.	2	2 (100)	10	10 (100)	12	12 (100)

	Evidence-based Health Care						
<b>DPW*</b>	B. Sc. Evidenzbasierung pflegerischen Handelns	-	-	5	4 (80)	5	4 (80)
	B. Sc. Clinical Research Management*						
	B. Sc. Pflege	9	8 (88,9)	24	20 (83,3)	33	28 (84,8)
	M. A.* Bildung im Gesundheitswesen*						
<b>DoCH*</b>	B. A.* Gesundheitsdaten und Digitalisierung*						
	B. A. Gesundheit und Diversity	10	8 (80)	23	20 (87)	33	28 (84,8)
	B. A. Gesundheit und Sozialraum	2	2 (100)	5	4 (80)	7	6 (85,7)
	M. A. Gesundheit und Diversity in der Arbeit (Teilzeit)	-	-	1	1 (100)	1	1 (100)
	M. A. Gesundheit und Diversity in der Arbeit (Vollzeit)	-	-	4	4 (100)	4	4 (100)
<b>Gesamt</b>		<b>141</b>	<b>126 (89,4)</b>	<b>106</b>	<b>90 (84,9)</b>	<b>247</b>	<b>216 (87,4)</b>

(Stand: 31.12.2020)

**Hebammenkunde nachqualifizierend\***, **M. Sc. Physiotherapiewissenschaft\***, **B. Sc. Clinical Research Management\***, **M. A. Bildung im Gesundheitswesen\*** und **B. A.\* Gesundheitsdaten und Digitalisierung\*** – Die genannten Studiengänge starteten erst vor geraumer Zeit, sodass erste erfolgreiche Abschlüsse erst im Jahr 2022 erwartet werden können.

## 12. Studienabbrecher\*innen im WiSe 2019/20, SoSe 2020

	Studiengang absolute Häufigkeiten (relative Häufigkeiten in Prozent)	Abbrecher*innen im WiSe 19/20		Abbrecher*innen im SoSe 20	
		Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
<b>DAG*</b>	B. Sc.* Ergotherapie	3	3 (100)	2	2 (100)
	B. Sc. Hebammenkunde	7	7 (100)	10	10 (100)
	B. Sc. Hebammenkunde nq.	0	0 (0)	1	1 (100)
	B. Sc. Logopädie	5	5 (100)	3	3 (100)
	B. Sc. Physiotherapie	10	10 (100)	13	9 (69,2)
	M. Sc. Physiotherapiewissenschaft*	-	-	-	-
	M. Sc. Evidence-based Health Care	2	2 (100)	0	0 (0)
<b>DPW*</b>	B. Sc. Evidenzbasierung pflegerischen Handelns	3	2 (66,7)	0	0 (0)
	B. Sc. Clinical	-	-	-	-

	Research Management*				
	B. Sc. Pflege	9	7 (77,8)	8	6 (75)
	M. A.* Bildung im Gesundheitswesen	0	0 (0)	1	1 (100)
<b>DoCH*</b>	B. A.* Gesundheitsdaten und Digitalisierung	0	0 (0)	0	0 (0)
	B. A. Gesundheit und Diversity	12	8 (66,7)	11	7 (63,6)
	B. A. Gesundheit und Sozialraum	6	5 (83,3)	2	0 (0)
	M. A. Gesundheit und Diversity in der Arbeit (Teilzeit)	5	4 (80)	5	5 (100)
	M. A. Gesundheit und Diversity in der Arbeit (Vollzeit)	3	1 33,3)	2	1 (50)
<b>Gesamt</b>		<b>65</b>	<b>54 (83,1)</b>	<b>58</b>	<b>45 (77,6)</b>

(Stand: 31.12.2020)

**M. Sc. Physiotherapiewissenschaft\*** und **B. Sc. Clinical Research Management\*** – Die genannten Studiengänge starteten erst vor geraumer Zeit und es gab in den gelisteten Semestern keine Studienabbrecher.

### 13. Geschlechterverteilung bei Stipendien der HS Gesundheit

		Deutschland-Stipendien*	Promotions-Stipendium*	Studien-Stipendium*
<b>(2017-) 2018</b>	Stipendiatinnen	7	2	2
	Stipendiaten	1	0	0
	Bewerbungen (m/w)*	3/48	0/3	0/18
<b>(2018-) 2019</b>	Stipendiatinnen	8	3*	2
	Stipendiaten	1	0	0
	Bewerbungen (m/w)	1: 9/70* 2: 1/1*	0/3	0/2
<b>(2019-) 2020</b>	Stipendiatinnen	10	0	4
	Stipendiaten	0	0	0
	Bewerbungen (m/w)	7/71	0/0	0/6
<b>(2020-) 2021</b>	Stipendiatinnen	8	0	2
	Stipendiaten	0	0	0
	Bewerbungen (m/w)	8/38*	0/0	0/9

(Stand 17.03.2021)

**Promotionsstipendium\*** und **Studienstipendium\*** - Die Stipendien werden von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vergeben und umfassen den Förderzeitraum vom 1. November bis zum 31. Oktober des Folgejahres.; **Deutschlandstipendien\*** - Die Stipendien umfassen den Förderzeitraum vom 1. Oktober bis zum 30. September des Folgejahres; **3\*** - Promotionsstipendien, welche für den Zeitraum vom 01. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 wurden.; **1:**



**9/70\*- 2: 1/1\*** - Für die Förderphase 2018/19 gab es zwei Ausschreibungen für Deutschlandstipendien: Eine allgemeine, auf die sich alle Studierenden bewerben konnten, und eine studiengangbeschränkte nur für Studierende des Studiengangs Pflegewissenschaft. Die Studiengangbeschränkung begründete sich durch den Wunsch der Förder\*innen; **8/38\*** - Für den Förderzeitraum 2020/21 gab es nur eine studiengangbeschränkte Ausschreibung: Auf Wunsch der Förder\*innen sollte das Deutschlandstipendium an eine\*n Studierende\*n aus den Therapiestudiengängen (Ergotherapie, Logopädie oder Physiotherapie) gehen. Entsprechend wurden auch nur diese Studierenden zur Bewerbung aufgefordert.

#### 14. Verteilung der Stipendien auf die Departments

		Deutschland-Stipendien*	Promotions-Stipendium*	Studien-Stipendium*
<b>(2017-) 2018</b>	DAG (Bewerbungen)	8 (39)	2	0 (11)
	DPW (Bewerbungen)	0 (4)	0	0 (0)
	DoCH (Bewerbungen)	0 (8)	0	2 (7)
<b>(2018-) 2019</b>	DAG (Bewerbungen)	7 (DStip 1: 52)	3	1 (1)
	DPW (Bewerbungen)	2 (DStip 1: 5, DStip 2: 2)	0	0 (0)
	DoCH (Bewerbungen)	0 (22)	0	1 (1)
<b>(2019-) 2020</b>	DAG (Bewerbungen)	7 (48)	0	3 (4)
	DPW (Bewerbungen)	2 (7)	0	0 (0)
	DoCH (Bewerbungen)	1 (23)	0	1 (2)
<b>(2020-) 2021</b>	DAG (Bewerbungen)	6 (46)*	0	1 (5)
	DPW (Bewerbungen)	1*	0	0 (1)
	DoCH (Bewerbungen)	1*	0	1 (3)

(Stand 17.03.2021)

**Promotionsstipendium\*** und **Studienstipendium\*** - Die Stipendien werden von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vergeben und umfassen den Förderzeitraum vom 1. November bis zum 31. Oktober des Folgejahres; **Deutschlandstipendien\*** - Die Stipendien umfassen den Förderzeitraum vom 1. Oktober bis zum 30. September des Folgejahres; 6 (46) - Für den Förderzeitraum 2020/21 gab es nur eine studiengangbeschränkte Ausschreibung: Auf Wunsch der Förder\*innen sollte das Deutschlandstipendium an eine\*n Studierende\*n aus den Therapiestudiengängen (Ergotherapie, Logopädie oder Physiotherapie) gehen. Entsprechend wurden auch nur diese Studierenden zur Bewerbung aufgefordert.; **1\*** - Hierbei handelt es sich um zwei Stipendiatinnen, die bereits im Vorfeld ein Stipendium erhalten haben. Wenn die Stipendiat\*innen ihre Leistungen weiter aufrechterhalten können, die Prüfung dazu findet stets zum 01.09. statt, können sie über die gesamte Dauer der Regelstudienzeit gefördert werden. Insgesamt wurden im letzten Förderjahr so 8 Stipendiat\*innen gefördert, aber nur ein Stipendium ausgeschrieben.