

Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule 2023-2027



Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	3
2	Situationsanalyse	3
2.1	Statistische Daten	3
2.2	Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	9
2.3	Organisatorische Verankerung der Gleichstellung in der Hochschule	10
2.4	Inhaltliche Verankerung der Gleichstellung in der Hochschule	11
2.5	Stärken-Schwächen-Analyse (2022)	12
2.6	Vergleich der Stärken-Schwächen-Analyse von 2013 bis 2022	13
3	Ziele des Gleichstellungskonzepts 2023 – 2027	15
4	Maßnahmen	15
4.1	Erreichung der Gleichstellungsquote in allen Fachbereichen	16
4.2	Steigerung des Anteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen	17
4.3	Verankerung von Gleichstellung in den Gliederungen	19
4.4	Steigerung des Anteils an Professorinnen in Gremien	20
4.5	Steigerung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen	21
4.6	Gendercontrolling	23
4.7	Ausbau Genderforschung	24
4.8	Beibehaltung einer guten Work-Life-Balance	25
5	Kooperationen mit anderen Hochschulen im Hinblick auf das Konzept	27
5.1	Kooperationen zur Verbesserung des Berufsmanagements	27
5.2	Kooperationen im Bereich der Gleichstellung allgemein	28
6	Nachhaltigkeit dieses Konzepts nach dem „Professorinnenprogramm 2030“	28
7	Qualitätssicherung	28
8	Fazit	29

1 Präambel

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (H-BRS), 1995 mit dem Anspruch gegründet, eine besonders „frauengerechte Hochschule“ zu werden, will auch in Zukunft die paritätische Teilhabe von Frauen und Männern in all ihrer Vielfalt und auf allen Ebenen der Hochschule fördern. 2007 erstmals als familiengerechte Hochschule zertifiziert, hat sie sich mittlerweile zur familiengerechten und diversitätssensiblen Hochschule weiterentwickelt. Die Gleichstellung der Geschlechter und die Diversität zu fördern sowie neue Herausforderungen von sozialen und familialen Lebensformen zu berücksichtigen, ist eines von drei übergreifenden strategischen Zielen der Hochschule. Der gegenwärtige Hochschulentwicklungsplan 2021 bis 2025 hebt die Bedeutung dieser Thematik hervor. Gleichstellung ist zudem direkt im Verantwortungsbereich des Präsidenten bzw. der Präsidentin angesiedelt.

Ungleiche Ausgangsvoraussetzungen durch Erziehung und Sozialisation vornehmlich aufgrund des Geschlechts, aber auch verstärkend durch andere Formen von Diversität, verhindern, dass Menschen ihr volles Potenzial entfalten können. An der Hochschule fehlen zuweilen diese Potenziale, um sie in der Lehre, in der Forschung und im Transfer so zu nutzen, wie die Gesellschaft sie bräuchte. Parität ist für die H-BRS deshalb relativ und mehr als Gleichheit, sondern bedeutet vielmehr „Gerechtigkeit / faire Teilhabe“ unter Berücksichtigung ungleicher Ausgangsvoraussetzungen.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept 2023 bis 2027 führt die vorherigen Gleichstellungskonzepte 2013 bis 2018 sowie von 2018 bis 2023 fort, die schon beim Professorinnenprogramm II und III positiv begutachtet wurden. Es bilanziert die Daten und realisierten Ergebnisse in den unterschiedlichen Handlungsfeldern und formuliert die weiteren Ziele und zugehörigen Maßnahmen bis zum Jahr 2027. Ergänzend werden durch das Präsidium kontinuierlich weitere Maßnahmen initiiert bzw. bestehende weiterentwickelt.

Das Konzept wurde federführend von der Gleichstellungsstelle der H-BRS erstellt, in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission, den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, dem Diversitätsmanagement, mit dem Graduierteninstitut, dem Zentrum für Wissenschafts- und Technologietransfer sowie in enger Abstimmung mit dem Präsidium.

2 Situationsanalyse

2.1 Statistische Daten

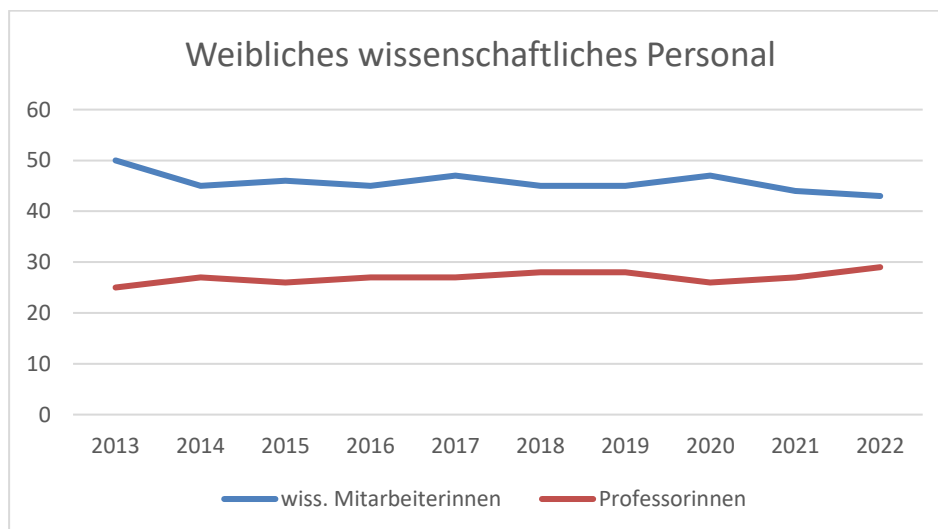
Um die Vergleichbarkeit der Frauenquoten mit den bundesweiten und NRW-Statistiken (liegen für das Jahr 2020 vor) zu ermöglichen und die Veränderungen gegenüber der Ausgangslage vor dem ersten Gleichstellungskonzept (2013-2018) und dem zweiten Gleichstellungskonzept (2018-2023) zu beurteilen, wird im Folgenden ein Zeitraum von 2013 bis 2022

betrachtet. Die genannten Zahlen beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf den 1.12.2022 sowie wie in LGG vorgesehen auf Frauen und Männer. Wir beobachten die Auswirkungen des Selbstbestimmungsgesetzes und werden in Zukunft Konzepte vorlegen, wie Zahlen zu non-binären Personen unter Berücksichtigung des Datenschutzes sowie des LGG abgebildet werden können.

2.1.1 Wissenschaftliches Personal

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung des Frauenanteils an Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Von 2013 bis 2022 stieg der Anteil der Professorinnen an der H-BRS von 25% auf 29%; im Bundesdurchschnitt liegt er bei 26,3% (GWK-Pressemitteilung vom 2.11.2022). Seit dem letzten Konzept ist er um 1 Prozentpunkt gestiegen, nicht einberechnet sind zwei Professorinnen in der Informatik, die zum Jahresbeginn 2023 mit zwei Professorinnen besetzt wurden. Die Entwicklung des Frauenanteils der wissenschaftlich Beschäftigten ist zwischen den Jahren 2013 und 2017 zurückgegangen von 50% auf 47% (2020) und in den Jahren der Pandemie auf 43% gesunken.

Abbildung 1: Entwicklung des Anteils an Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen



2.1.2 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Der Frauenanteil bei den weiteren Beschäftigten der Hochschule ist seit Gründung überdurchschnittlich und betrug zuletzt (Ende 2022) 73%. Eine Analyse nach Gehaltsgruppen hat ergeben, dass bei den höheren Gehaltsgruppen Frauen und Männer in gleicher Weise vertreten sind und hieraus kein Handlungsbedarf abgeleitet wird. Gleichwohl arbeiten mehr Frauen in Teilzeit, was sich möglicherweise durch die Pandemie und ihre Folgen verstärkt hat. Die H-BRS wird diese Entwicklung weiter beobachten.

2.1.3 Studierende und Absolventinnen/Absolventen

Seit Bestehen der Hochschule ist der Anteil der Absolventinnen durchweg höher als der Anteil der Frauen unter den Studierenden. Die Studienabbruchsquote ist bei Studentinnen deutlich geringer als bei Studenten. Der Anteil der Studentinnen und Absolventinnen ist in den vergangenen 3 Jahren konstant geblieben bei einem Anteil von 40% Studentinnen (2013 = 35%, 2018 = 38%) sowie bei 48% Absolventinnen (2013 = 41%; 2018 = 46%). Parität ist hier so gut wie erreicht, gleichwohl es Unterschiede in den einzelnen Fachbereichen gibt.

Abbildung 2: Geschlechterverteilung der Studierenden und Absolventinnen/Absolventen

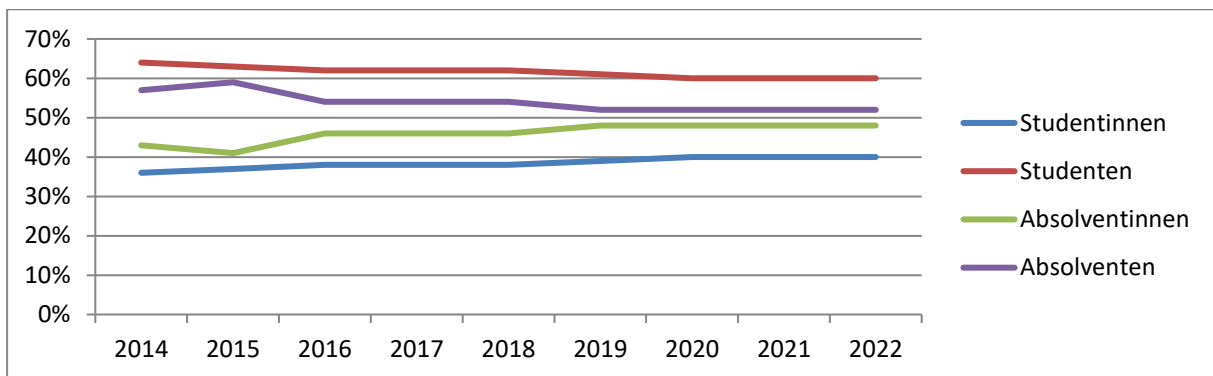
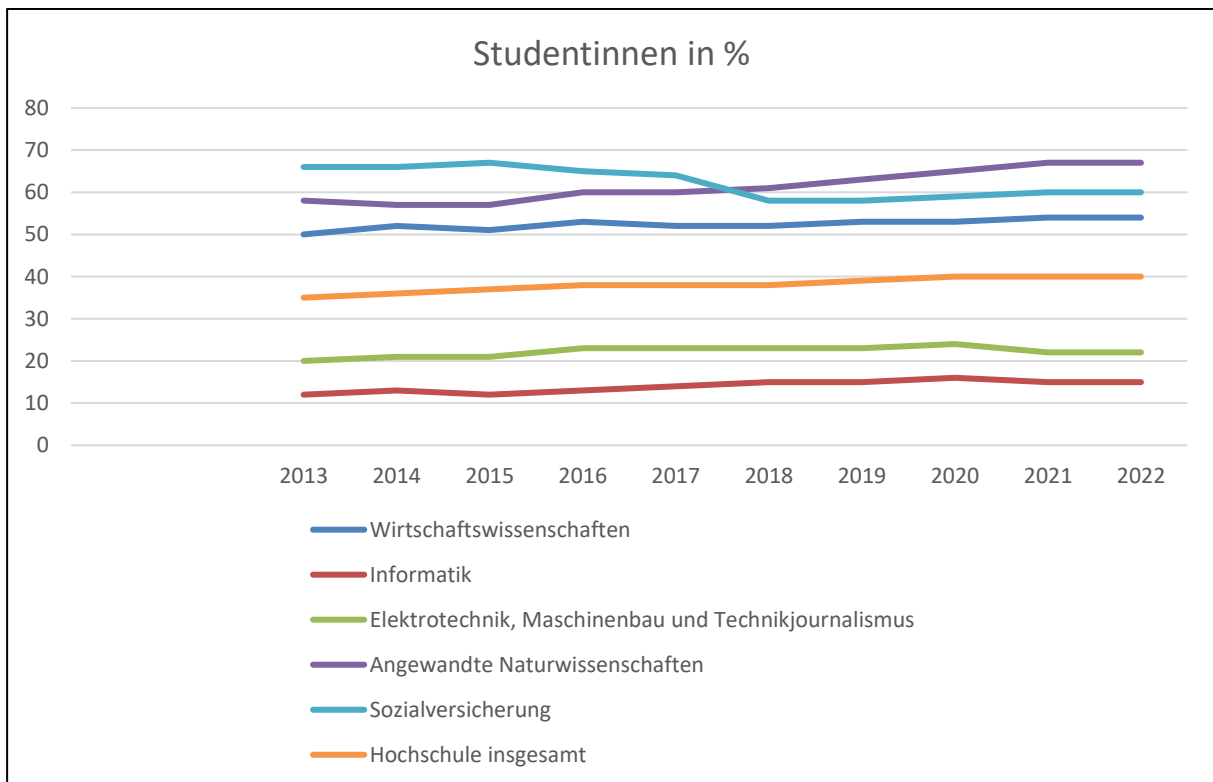


Abbildung 3: Studentinnen nach Fachbereichen



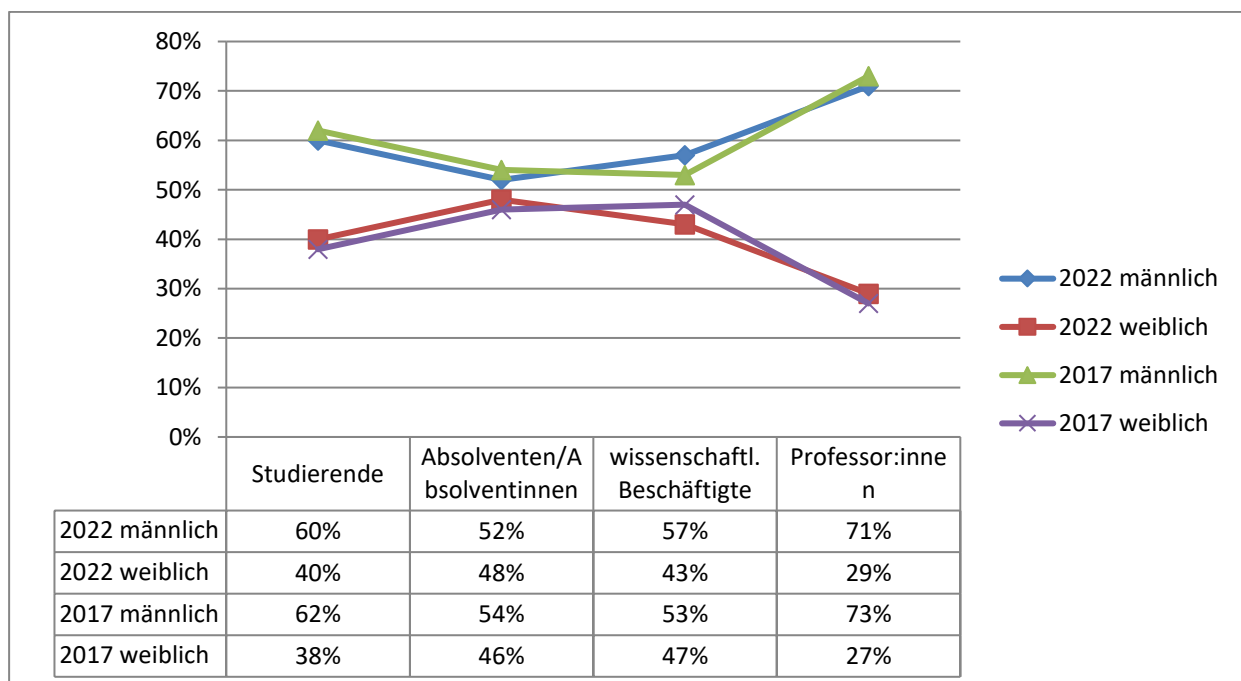
2.1.4 Hochschule Bonn-Rhein-Sieg im Vergleich

Im Vergleich aller 16 Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) in NRW (*Gender-report 2022*)¹ weist die H-BRS beim wissenschaftlichen Personal und bei Professuren einen durchschnittlichen Frauenanteil auf. Die H-BRS ist zwischen 2017 und 2022 von Rang sieben auf Rang acht zurückgefallen, insbesondere in der Statusgruppe der Professor:innen ist sie um drei Positionen nach hinten auf Rang neun gerückt. Im bundesweiten Vergleich (Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021)² findet sich die H-BRS in der Spitzengruppe bei den folgenden Faktoren: 1. „Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur (HAW)“ und 2. „Professuren (HAW)“ sowie in der Mittelgruppe beim Faktor „Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2014“.

2.1.5 Karriereverlauf von Frauen und Männern nach dem Kaskadenmodell

Wie graphisch ersichtlich, hat sich die Schere im Karriereverlauf von Frauen und Männern zwischen den Jahren 2017 und 2022 an der H-BRS geringfügig geschlossen.

Abbildung 4: Studierende, Absolventeninnen/Absolventen, wissenschaftliche Beschäftigte, Professuren nach Geschlecht (2017, 2022)



¹ Gender-Report 2022 Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 39, hg. von Beate Kortendiek, Lisa Mense, Sandra Beaufaÿs u.a., Essen 2022, S. 164-165.

² Löther, A. (2021). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021. (cews.publik, 24). Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-74765-6>

2.1.6 Gremien und Hochschulleitung

Laut § 11c Hochschulgesetz NRW (2014) müssen Gremien der Hochschulen in NRW geschlechterparitätisch besetzt werden. Der Hochschulrat und Berufungskommissionen der H-BRS sind, bis auf wenige Ausnahmen, paritätisch besetzt. Präsidium und Senat sind nicht paritätisch besetzt. Bei den Wahlgremien Senat, Präsidium und Fachbereichsrat wurden Professorinnen ermutigt, sich zur Wahl zu stellen, hier konnte jedoch keine Parität bei den Professuren erreicht werden.

Bis auf den Fachbereich Sozialpolitik und Soziale Sicherung entspricht der Anteil der Professorinnen in den Fachbereichsräten nicht der Grundgesamtheit der Professorinnen im Fachbereich. Auch im Senat entspricht die Professorinnenquote nicht der Grundgesamtheit der Professorinnen in der Hochschule. Damit liegt die H-BRS im Vergleich mit anderen HAW in NRW zurück. Die H-BRS veröffentlicht zudem seit 2017 die Frauenquoten von Studierendenparlament und AStA.

Tabelle 1: Entwicklung des Frauenanteils in Gremien und in der Hochschulleitung in %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Senat	32	32	25	25	25	25	25	25	25	24
Präsidium	17	17	50	34	66	50	50	33	33	33
Hochschulrat	38	38	38	50	50	50	50	50	50	50
Dekane / Dekaninnen	0	0	0	0	20	20	20	20	40	20
Fachbereichsräte	35	35	35	35	42	42	39	39	42	43
StuPa		33			33	33	10	8	8	15
AStA		47			27	27	64	67	72	38

2.1.7 Bibliothek und Institut für IT-Service (ITS)

Die Bibliothek und ITS haben jeweils mehr als 20 Beschäftigte und sind deshalb gesondert aufzuführen. In der Bibliothek gab es Ende 2022 insgesamt 72% weibliche und 28% männliche Beschäftigte sowie im Institut für IT-Service 19% weibliche und 81% männliche Beschäftigte. Eine Analyse nach Gehaltsgruppen hat ergeben, dass bei den höheren Gehaltsgruppen Frauen und Männer in gleicher Weise vertreten sind und hieraus kein Handlungsbedarf abgeleitet wird. Alle Beschäftigten können sämtliche Angebote der familiengerechten Hochschule in Anspruch nehmen.

2.1.8 Familiengerechte Hochschule

Die Angebote der Beratungsstelle HELP wurden in den letzten Jahren verstärkt in Anspruch genommen. Während der Pandemie 2020/2021 gab es weniger Beratungsanfragen von

Studierenden, während Beschäftigte verstärkt den Kontakt suchten. Die meisten Beratungen fanden zum Thema Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Kinder statt, doch auch das Thema pflegende Angehörige wird für die Beschäftigten der Hochschule zunehmend wichtiger. Am Campus Rheinbach stehen im Konzeptzeitraum ebenfalls, wie auch in Sankt Augustin, Betriebskindergartenplätze zur Verfügung. Diese werden von Beschäftigten und Studierenden gut angenommen. Derzeit hat die Hochschule 17 Betriebskinderartenplätze in den Kindertageseinrichtungen des Studierendenwerkes Bonn. Bei der SiD (Studierendenbefragung in Deutschland 2021) gaben 3% der Befragten an, Kinder zu haben.

2.1.9 Stipendien

Der Frauenanteil bei den Stipendien der Hochschule korreliert im Jahr 2022 mit dem Studentinnenanteil insgesamt. Bei den DAAD-Stipendien lag der Anteil der Frauen bei 64%.

Table 2: Stipendien im Förderzeitraum 2022

	insgesamt	männlich in %	weiblich in %
Deutschlandstipendien	83	52	48
DAAD-Stipendien	36	36	64
Promotionsstipendien	5	60	40
Studienstiftung der Hochschule	3	0	100

2.1.10 Promotionen

2022 gab es an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg in allen fünf Fachbereichen promovierende Frauen. Ihr Anteil lag 2022 bei 45% und damit zwischen dem Anteil der Studierenden (40%) und dem der Absolventinnen (48%).

Table 3: Anteil Männer (m) und Frauen (w) bei den Promovierenden der H-BRS in %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
M	69	69	69	73	74	70	67	65	57	55
W	31	27	31	27	26	30	33	35	43	45

2.1.11 Gleichstellungsquote

In § 37a des Hochschulgesetzes NRW (2014) werden die Hochschulen verpflichtet eine Gleichstellungsquote für die Fachbereiche zu errechnen und zu verkünden. Ziel ist es, in den Fächergruppen ein Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren zu erreichen, welches der Gleichstellungsquote entspricht. Die H-BRS hat die Gleichstellungsquote in die Berufsordnung aufgenommen und Berufungskommissionen, Fachbereichsräte und

Präsident beziehen diese in die Berufungsverfahren mit ein. Der Anteil an Honorarprofessorinnen liegt bei 14%.

Tabelle 4: Gleichstellungsquote zum 14.4.2023

	Ziel Stellen Professorinnen für dieses Fach	Soll Professorinnen nach Kaskadenmodell in % ³	Ist Professorinnen in Stellen zum 14.4.2023	Ist Professorinnen in % zum 14.4.2023	Abweichung in %-Punkten von der Quote	Veränderung/Tendenz zu 2021
FB01	14,6	35,6	11	26,8	-8,8	↘
FB02	5,5	17,7	6	19,4	1,7	↗
FB03	8,7	26,4	10	30,3	3,9	↗
FB05	13,2	43,9	10	33,3	-10,6	↘
FB06	7,3	42,9	7	41,2	-1,8	↗

2.2 Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Zum Zeitpunkt 1.12.2022 hatte die Hochschule 1.445 Beschäftigte, davon 780 Männer und 655 Frauen (VZÄ = 491,2 Männer und 444,1 Frauen). An der Hochschule waren zudem 9.069 Studierende eingeschrieben, davon 5.441 Männer, 3.616 Frauen und 12 Personen ohne Angaben/divers. 153 Professorinnen und Professoren⁴ unterrichten in fünf Fachbereichen und forschen an 17 Instituten an drei Standorten Sankt Augustin, Rheinbach und Hennef. In Bonn betreibt die Hochschule mit der RWTH Aachen, der Universität Bonn und der Fraunhofer Gesellschaft ein gemeinschaftliches Forschungsinstitut. Services der Verwaltung werden den Hochschulangehörigen an verschiedenen Standorten angeboten.

Der Großteil der angehenden Studierenden kommt aus dem näheren Umfeld. Die Studienzugangsberechtigungen werden von den regionalen Bewerber:innen vor allem in Berufskollegs und Gymnasien der Region erworben. Die Hochschule verzeichnet aber auch einen Zuwachs an Studierenden aus dem restlichen Bundesgebiet, zudem ist ihr Anteil ausländischer Studierender von 16 % für eine staatliche HAW relativ hoch. Die bewusst gewählte starke Fokussierung auf den MINT-Bereich bedingt den geringeren Studentinnenanteil der Hochschule im Vergleich zum Bundesdurchschnitt. Die Hochschule ist in der Wissenschaftsregion Bonn bestens vernetzt und verfügt über zahlreiche Kooperationspartner sowohl in der Region als auch weltweit, vor allem durch Internationalisierungsaktivitäten der Fachbereiche und des International Office. Bei knapp 90 Partnerhochschulen weltweit nutzen wir die

³ Mittelwert gewichtet nach im FB bestehenden Fächergruppen, um der jeweiligen Situation im FB gerecht zu werden. FB01: Fachbereich Wirtschaftswissenschaften; FB02: Fachbereich Informatik; FB03: Elektrotechnik, Maschinenbau, Technikjournalismus; FB05: Angewandte Naturwissenschaften; FB06: Sozialpolitik und Soziale Sicherungssysteme

⁴ 151 reguläre Professuren zzgl. 2 Professurvertretungen, ohne Stiftungsprofessuren

Möglichkeit, das Thema Geschlechtergerechtigkeit und Parität an Hochschulen auch im internationalen Kontext zu adressieren.

2.3 Organisatorische Verankerung der Gleichstellung in der Hochschule

Die H-BRS fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlichen Geschlechts. Bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) spielen insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen eine Schlüsselrolle. Sie sind umfassend und frühzeitig insbesondere an allen Vorschriften und Maßnahmen personeller, sozialer und organisatorischer Art zu beteiligen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung haben oder haben können. Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine wichtige Unterstützungs- und Mitwirkungsfunktion. Im Verwaltungsgefüge nimmt sie eine Sonderrolle ein, die in dem unmittelbaren Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung, der fachlichen Weisungsfreiheit und dem Widerspruchsrecht ihren Ausdruck findet. Seit der Gründungsphase der Hochschule nimmt die Gleichstellungsbeauftragte beratend und regelmäßig an den wöchentlich stattfindenden Präsidiumssitzungen der Hochschule teil.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der H-BRS ist zu 100% von anderen dienstlichen Aufgaben freigestellt. Aus dem Kreis der Mitglieder der Gleichstellungskommission werden turnusmäßig zwei Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten gewählt und in den Fachbereichen gibt es jeweils zwei dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Außer der zentralen Gleichstellungsbeauftragten erhalten derzeit die Stellvertreterinnen bzw. die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten weder eine Deputatsreduktion noch sind sie (auch nicht in Teilen) von anderen dienstlichen Aufgaben freigestellt.

Angesichts des breiten Aufgabenspektrums stellt die H-BRS der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten Personal- und Sachmittel zur Verfügung. Die Hochschule wendet für die Gleichstellungsstelle und die Projekte „Familiengerechte Hochschule“ sowie „Komm mach MINT“ Sachmittel in Höhe von 32.800 € auf. Personell ist die Gleichstellungsstelle zudem mit 2,6 VZÄ ausgestattet. Die Stellen sind entfristet und dauerhaft im Stellenplan verankert. Die Angebote der Gleichstellungsstelle werden hochschulweit regelmäßig von Angehörigen der Hochschule wahrgenommen und geschätzt. Ausdruck dessen ist die wiederholte Auszeichnung der H-BRS mit dem Zertifikat „familiengerechte Hochschule“ – 2022 zum sechsten Mal in Folge seit 2007. Die Gleichstellungsbeauftragte wird zudem von einer geschlechterparitätisch besetzten Gleichstellungskommission unterstützt. Der Diskurs über gleichstellungsrelevante Strategien, Ziele und Maßnahmen soll zwischen Präsidium und Gleichstellungskommission intensiviert werden.

2.4 ***Inhaltliche Verankerung der Gleichstellung in der Hochschule***

Neben der organisatorischen Verankerung der Gleichstellung an der Hochschule gibt es inhaltliche Schnittstellen mit dem Diversitätsmanagement, das im Resort des Vizepräsidenten bzw. der Vizepräsidentin für Internationalisierung und Diversität verankert ist. In Anlehnung an Artikel 3 GG und das Landesgleichstellungsgesetz sowie aufgrund der historischen Dimension der Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts – insbesondere im Wissenschaftsgefüge – sind Gleichstellung und Diversitätsmanagement organisatorisch getrennt und kooperativ tätig, jeweils mit eigenen Schwerpunkten. 2021 verabschiedete die Hochschule die Diversitätsstrategie und erhielt im selben Jahr erstmals das Zertifikat „Vielfalt gestalten“ für ein erfolgreiches Audit vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. Erklärte Ziele der Diversitätsstrategie sind, Studienerfolge anzustreben, Diversitätskompetenz zu steigern, partnerschaftliches Miteinander zu gestalten, Partizipation zu ermöglichen und Gleichstellung zu gewährleisten. Intersektionalität zu berücksichtigen und Impulse aus dem Diversitätsmanagement aufzugreifen, ist gelebte Praxis der Gleichstellungsarbeit.

Die Gleichstellungsstelle selbst wird auch in den kommenden Jahren erfolgreiche Formate der beiden Schwerpunkte „familiengerechte Hochschule“ sowie „Berufswegbegleitung“ fortsetzen: Kinderferienprogramm „Try it“ für Kinder von Hochschulangehörigen; Eltern-Kind-Arbeitszimmer; Still- Wickel- und Ruheräume; Kids-Boxen zum Ausleihen; Beratungsstelle HELP. Bei der „Berufswegbegleitung“: Komm mach MINT-Kurse; Girls Explore Technics together (GET together); Stipendien für Doktorandinnen; „Grünes Licht für Professorinnen“ – Vorbereitung auf eine HAW-Professur; „I can do it“-Coaching-Programm für Frauen in Führungspositionen.

Gleichstellungserfolge werden an der H-BRS zunehmend nicht nur vertikal in Form von Quoten sichtbar, sondern auch horizontal. Die Gleichstellungsbeauftragte sensibilisiert Angehörige der H-BRS dafür, ob und wie sich Maßnahmen in Lehre, Forschung und Transfer auf Frauen und Männer in all ihrer Vielfalt auswirken können. Der Fokus liegt hierbei auf der Befähigung von Angehörigen der Hochschule und deren Reflektion zum Thema Gender Bias. Gleichstellung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe im Rahmen der sozial-ökologischen Transformation, und deshalb gilt es, Lehrende und Forschende für das Thema zu begeistern, mitzunehmen und Chancen für jeden und jede Einzelne persönlich, aber insbesondere auch für die Hochschule über den Zugang zu Drittmitteln aufzuzeigen. Neben einer Gender Consultant-Stelle im Projekt „PeP@H-BRS“ (FH-Personal) wird die Gleichstellungsstelle unabhängig davon ein zusätzliches, dreijähriges Projekt mit einer zusätzlichen Gender Consulting-Stelle realisieren, um Forschende für Themen der Gleichstellung bei Drittmittelanträgen zu unterstützen. Damit signalisiert die Hochschule, dass Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe ist, für die Menschen befähigt werden sollen. Die Gleichstellungsbeauftragte tauscht sich regelmäßig mit dem Zentrum für Wissenschafts- und Technologietransfer (ZWT) aus.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zudem seit 2018 Mitglied im Direktorium des Zentrums für Ethik und Verantwortung. Ihre Expertise zu gleichstellungsrelevanten Themen fließen punktuell in Veranstaltungen des „Forums Verantwortung“ sowie des „Studium Verantwortung“ ein. Die H-BRS sieht sich den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen, von denen eines die Gleichstellung selbst ist, in besonderem Maße verpflichtet. Als Mitglied der 2017 gegründeten Bonner Allianz für Nachhaltigkeitsforschung und mit einer 2022 verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich die Hochschule in Lehre, Forschung und Transfer am Zusammenspiel von sozialer, ökologischer, ökonomischer und technologischer Nachhaltigkeit.

Parität im Sinne von „Gerechtigkeit/ faire Teilhabe“ setzt die Bereitschaft zum Kulturwandel voraus und damit einhergehend das Eingeständnis, dass sich Menschen in all ihrer Vielfalt geschlechtsstereotyp verhalten. Die Bereitschaft, Themen der Nachhaltigkeit sowie Gender- und Diversitätsaspekte in Lehre, Forschung und Transfer zu reflektieren und zu berücksichtigen, wurde Ende 2021 vom Präsidium der H-BRS als Muss-Kriterien bei ausgeschriebenen Professuren standardmäßig definiert. Damit ist sich die H-BRS in einer Zeit des demografischen Wandels – im kommenden Jahrzehnt wird etwa ein Drittel der Professuren neu besetzt – der engen Verknüpfung von Recruiting und Gleichstellung bewusst. Auch in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Forschungsinstitute ist die Bereitschaft, Gender- und Diversitätsaspekte zu reflektieren und zu berücksichtigen, 2021 erstmals verankert worden. Gleichstellungsaspekte werden zudem ab 2023 im Lagebericht der H-BRS unter „Personal“ aufgenommen. Grundsätzlich sollen zukünftig 10 % aller Studienleistungen an der H-BRS in überfachlichen Kompetenzen und Themen zu Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Ethik und Verantwortung erbracht werden.

2.5 Stärken-Schwächen-Analyse (2022)

Aus den vorangegangenen Erhebungen ergibt sich folgende Stärken-Schwächen Analyse:

Tabelle 5: Stärken-Schwächen-Analyse

Bereiche (Auswahl)	Stärken	Schwächen
Personal und wissenschaftlicher Nachwuchs	Überdurchschnittlicher Frauenanteil beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur im Bundesvergleich (HAW); Überdurchschnittlicher Anteil Professorinnen im Bundesvergleich (HAW); leichter Anstieg des Professorinnenanteils insgesamt; Erreichung der Gleichstellungsquote in den	Nichterreichung der Gleichstellungsquote in drei von fünf Fachbereichen; fehlende systematische Prozesse im Umgang mit Honorarprofessuren und bisher keine frühzeitige Einbindung der Gleichstellung bei der Identifizierung potenziell geeigneter Honorarprofessorinnen

	Ingenieurwissenschaften und in der Informatik; Anstieg der Doktorandinnenquote auf 45%.	
Gremien	Paritätische Besetzung des Hochschulrats und i.d.R. der Berufungskommissionen; Paritätische Besetzung der Hochschulleitung	Unterrepräsentanz von Frauen in Dekanatsleitungen und im Senat; keine paritätische Besetzung des Präsidiums
Studentinnen	Studentinnenanteil steigend; Absolventinnenanteil nahe an der Parität; Versuch, Genderaspekten in Studium und Lehre zu integrieren	Unterrepräsentanz von Studentinnen in der Informatik/ Ingenieurwissenschaften im Bundesvergleich (HAW)
Struktur	Graduierteninstitut, mit kooperativen Promotions und Anbindung ans Promotionskolleg NRW; Professionalisierung von Berufungsverfahren in den vergangenen zehn Jahren	Fehlende Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen; kein Budget für Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen
Gendercontrolling	Gegenderte Studierenden- und Personaldaten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen statistisch nicht ausgewiesen werden.	Weitere Themen, die Gendercontrolling betreffend, sind ggf. zu identifizieren.
Work-Life-Balance	Seit 2007 durchgehend erfolgreiche (Re-)Auditorien der familiengerechten Hochschule; hohe Akzeptanz und Annahme der Beratungsstelle HELP; „Gesunde Hochschule“	Sitzungszeiten des Senats außerhalb von Kinderbetreuungszeiten

Abbildung 5: Übersicht Stärken und Schwächen



2.6 Vergleich der Stärken-Schwächen-Analyse von 2013 bis 2022

Wie haben sich Stärken und Schwächen in der letzten Dekade verändert?

Tabelle 6: Veränderung der Stärken-Schwächen Analyse 2018 – 2023

Bereiche (Auswahl)	Schwächen, die abgebaut wer- den konnten	Schwächen, die neu hinzugekommen sind oder unvermin- dert bestehen	Stärken, die weiter bestehen oder ausgebaut werden konnten	Stärken, die neu hinzugekommen sind
Personal	Gleichstellungs- quote bei Professo- rinnen; hohe Zahl befristeter Verträge	Gleichstellungsquote bei Professorinnen ist teil- weise noch nicht erreicht. Fehlende systematische Prozesse im Umgang mit Honorarprofessuren und bisher keine frühzeitige Einbindung der Gleichstel- lung bei der Identifizierung potenziell geeigneter Ho- norarprofessorinnen	Hoher Anteil an Dok- torandinnen; Profes- sorinnenanteil im Vergleich bundes- weit relativ hoch	Erreichung der Gleich- stellungsquote bei Pro- fessorinnen in der In- formatik und den Inge- nieurwissenschaften; Abbau des Anteils be- fristeter Verträge
Gremien	Keine paritätische Besetzung von Be- rufungskommissio- nen	Keine paritätische Beset- zung von Präsidium und Senat	Paritätische Beset- zung von Hochschul- rat und vielen Gre- mien	Berufungskommissio- nen sind nach Ände- rung der Berufs- ordnung 2021 paritä- tisch zu besetzen. Pa- ritätische Anzahl von Männern und Frauen bei Berufungsbeauf- tragten
Studentin- nen	Ungleiche Verteilung von Studentinnen in den Fachbereichen	Unterrepräsentanz von Studentinnen in der Infor- matik und den Ingenieur- wissenschaften	Studentinnenanteil weiterhin steigend; zunehmende In- tegration von Gen- der- und Diversitäts- aspekten in Studium und Lehre	Studentinnenanteil ge- samte Hochschule hat sich verbessert; Anteil Absolventinnen mit 48% so gut wie paritä- tisch
Struktur	Fehlende Genderfor- schung	Weiterhin zu geringe strukturelle Verankerung von Gleichstellung in den Fachbereichen, insbeson- dere durch fehlende Frei- stellung und Budgets für Gleichstellungsbeauf- tragte	Angebote des Gra- duierteninstitut; Zu- nahme von Gender- forschung	Steigerung des Anteils an Doktorandinnen
Gendercon- trolling	Nur binäre Personen werden in der Statis- tik erfasst	Weitere Themen, die Gendercontrolling betref- fend, sind ggf. zu identif- zieren.	Differenzierte Statis- tiken mit Blick auf Beschäftigte und Studierende, auch	Aufnahme non-binärer Personen in die Statis- tik der Studierenden

			mit Bezug auf Stipendien	
Work-Life-Balance		Keine familiengerechten Sitzungszeiten des Senats	Ausbau familiengerechte Hochschule	Gesunde Hochschule

Abbildung 6: Stärken und Schwächen im Vergleich 2013 – 2018



3 Ziele des Gleichstellungskonzepts 2023 – 2027

Um das strategische Ziel der Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Hochschule zu erreichen, werden abgeleitet aus der Stärken-Schwächen-Analyse folgende operativen Ziele festgelegt und in ihrer Reihenfolge priorisiert. Ziel ist es, Schwächen ab- und Stärken weiter auszubauen.

1. Erreichung der Gleichstellungsquote insbesondere in den Fachbereichen Wirtschaftswissenschaften und Angewandte Naturwissenschaften
2. Steigerung des Anteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen
3. Verankerung von Gleichstellung in den Gliederungen
4. Steigerung des Anteils an Professorinnen in Gremien
5. Steigerung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in den Ingenieurwissenschaften und in der Informatik
6. Ausbau des Gendercontrollings
7. Ausbau der Genderforschung
8. Beibehaltung einer guten Work-Life-Balance

4 Maßnahmen

Im Folgenden werden die Maßnahmen der letzten Jahre daraufhin überprüft, ob sie geeignet waren die operativen Ziele zu erreichen. Unter dem Gesichtspunkt der operativen Ziele für das Gleichstellungskonzept 2023 – 2027 wird festgelegt, welche Maßnahmen weitergeführt, modifiziert oder beendet und welche neuen Maßnahmen hinzukommen werden.

4.1 Erreichung der Gleichstellungsquote in allen Fachbereichen

Zielgruppe: Lehrbeauftragte, promovierte Wissenschaftlerinnen

Verantwortliche: Dezernat für Personal und Recht, Gleichstellungsbeauftragte

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung

Kennzahl/Indikator: Bewerbungen von Frauen auf eine Professur, Professorinnenanteil, Gleichstellungsquote, Beratungen durch die Gleichstellungsbeauftragte

4.1.1 Erfolgreiche Maßnahmen, die fortgeführt werden

„Grünes Licht für Professorinnen“

In dieser Seminarreihe erhalten Frauen, die an einer Professur interessiert sind, Unterstützung zu den Themen „Berufungsverfahren, Probevorlesung, Statuskommunikation und Berufungsgespräch“. Beworben wird das Programm auch in Netzwerken der Lakof und der Bukof sowie insbesondere bei Partnerhochschulen (vgl. Kapitel 5).

Gezieltes Beratungsangebot durch die Gleichstellungsbeauftragte in Ausschreibungen

In den Ausschreibungstexten für eine Professur wird darauf hingewiesen, dass die Gleichstellungsbeauftragte interessierte Frauen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der H-BRS berät. Hiervon wird regelmäßig Gebrauch gemacht.

Aktive Recherche des Dekanats und der Berufungskommissionsvorsitzenden in Wissenschaftlerinnen Datenbanken und Netzwerken

Vorsitzende von Berufungskommission und Fachbereichsleitungen unterstützten aktiv die Suche nach Bewerberinnen auf eine Professur. Dies ist laut Berufsordnung schriftlich zu dokumentieren.

Standardisierung gendergerechter Elemente in Berufungsverfahren

Es wurden eine neue Berufsordnung und ein Berufungsleitfaden erstellt, in denen gendergerechte Aspekte enthalten sind. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erhalten eine Handreichung für Berufungsverfahren.

„Professorinnen - Wo seid Ihr?“

Angeregt durch das Arbeitspapier „Professorinnen-ubi estis- wo seid Ihr?“⁵ hatten die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Bochum und der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg 2014 ein Projektteam gegründet, um einen Imagefilm zum Berufsbild der HAW-Professorin zu

⁵ Starke. S./ Kiendl. A.: Professorinnen-ubi estis- wo seid Ihr? Hg. Hochschule Bochum, 2013

erstellen, der als Zielgruppe einerseits junge, promovierte Frauen an den Universitäten und HAWn und andererseits promovierte Frauen aus der Wirtschaft adressierte. Der Film ist seit-her auf den Seiten der Gleichstellung zu finden.

4.1.2 Zu modifizierende Maßnahmen

Kooperationen mit außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

Neu berufene Professorinnen aus außerhochschulischen Forschungseinrichtungen gaben an, durch persönliche Ansprache auf die Professur aufmerksam gemacht worden zu sein. Modifiziert werden soll die Maßnahme, indem eben diese Professorinnen gebeten werden bei neuen Ausschreibungen von Professuren, geeignete Kolleginnen in den Forschungsinstituten anzusprechen. Auch das Alumni-Netzwerk der Hochschule soll eingebunden werden.

4.1.3 Neue Maßnahmen

Fortbildung Berufungskommissionen und Berufungsbeauftragte

Das Präsidium wird in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat und der Gleichstellungsbeauftragten Fortbildungsveranstaltungen zu Berufungsverfahren anbieten.

Ausweitung der Ausschreibungen von Professuren auf den internationalen Raum

Der Vizepräsident bzw. die Vizepräsidentin für Internationalisierung und Diversität unterstützt die Fachbereiche durch Übernahme der Kosten für Ausschreibungen im Ausland.

4.2 Steigerung des Anteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Zielgruppe: Doktorandinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Absolventinnen

Verantwortliche: Gliederungsleitungen bzw. Projektleitungen, Gleichstellungsbeauftragte

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung

Kennzahl/Indikator: Anzahl der Promovendinnen, Anzahl von Weiterbildungsmaßnahmen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

4.2.1 Erfolgreiche Maßnahmen, die fortgeführt werden

Fortbildungsangebote im Graduierteninstitut der Hochschule

Das Graduierteninstitut der H-BRS hat sich etabliert und bietet im stetigen Wechsel Fortbildungsangebote auf Deutsch und Englisch für alle Promovierenden der Hochschule an. Weiterhin wird über Fördermöglichkeiten informiert, u.a. auch über die Einbindung ins Promotionskolleg NRW.

Vergabe von Promotionsstipendien

Jährlich werden mehrere Promotionsstipendien an Mitarbeiter:innen und Absolvent:innen der Hochschule vergeben. Grundsätzlich wird auch ein Stipendium von der Gleichstellungsstelle an Frauen vergeben. Insgesamt wird bei der Vergabe auf Geschlechterparität geachtet.

Personalentwicklung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

In den Fachbereichen werden Promotionen und Weiterbildungsangebote in Form von weiterführenden Masterstudiengängen unterstützt, indem eine flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht oder sogar eine teilweise Freistellung gewährt wird. Die Forschungsinstitute der Hochschule unterstützen insbesondere die Promotionen durch ihr Engagement in der Forschungskommission und vergeben kontinuierlich ein Promotionsstipendium.

Unterstützungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit familiären Verpflichtungen

Mitarbeiterinnen, die aufgrund einer Schwangerschaft oder Elternzeit ihr Promotionsvorhaben unterbrechen müssen und deren Weiterfinanzierung nach Wiederbeginn durch befristete Drittmittel gefährdet ist, können eine zusätzliche Finanzierung durch die Fachbereiche oder die Gleichstellungsstelle beantragen. In allen Fragen der Vereinbarkeit werden Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Familienberatungsstelle HELP und die Gleichstellungsbeauftragte der H-BRS beraten.

Lehrerfahrung für Masterstudierende

Masterstudierende erhalten die Möglichkeit in Form von Lehraufträgen oder halben wissenschaftlichen Stellen Lehrerfahrung zu sammeln.

4.2.2 Zu modifizierende Maßnahmen

Erhöhung Doktorandinnenanteil

In einer „Roadshow“ sollen ab 2024 wieder Vertreterinnen des Graduierteninstituts und des Promotionskollegs NRW in den Lehrveranstaltungen von Masterstudiengängen für eine Promotion an der Hochschule mit der Anbindung an das PK NRW informieren. Die gute Quote der Doktorandinnen soll aufrechterhalten bleiben.

4.2.3 Beendete Maßnahmen

Unterstützung bei der Antragstellung zu Förderprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Karrierewege FH-Professur)

Das Landesprogramm "Karrierewege FH-Professur" unterstützte qualifizierten Nachwuchs auf dem Weg zur Professur an einer HAW. Das Landesprogramm wurde 2019 eingestellt.

Peer Coaching

Im Rahmen der Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium wurde den Lehrenden ein Peer Coaching angeboten. Das Potenzial ist erschöpft; Neuberufene werden nun über das Onboarding-Programm angesprochen und nehmen hochschuldidaktische Angebote selbstverständlich wahr.

4.2.4 Neue Maßnahmen

Gender Bias-Schulungen

In den Fachbereichen Angewandte Naturwissenschaften sowie Wirtschaftswissenschaften stehen zukünftige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie Doktorandinnen im Fokus: Netzwerktreffen, Reflektionen und Workshops über gerechte Studienumgebung und Leistungsvorstellungen, Achtsamkeit eigener Bedürfnisse und Vielfalt von Rollenvorbildern durch gender bias-Schulungen für Männer und Frauen in all ihrer Vielfalt sollen das partnerschaftliche Verhalten stärken sowie insbesondere Frauen darin bestärken, kombinierte Karrierewege in Industrie und Wissenschaft zu beschreiten.

4.3 Verankerung von Gleichstellung in den Gliederungen

Zielgruppe: Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, promovierte Frauen in der Wirtschaft und in außeruniversitären Einrichtungen, Studierende

Verantwortliche: Dekanate, Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte (zentral und dezentral)

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung

Kennzahl/Indikator: Frauenförderplan (Gleichstellungsplan), Anteil Freistellung von Gleichstellungsbeauftragten

4.3.1 Erfolgreiche Maßnahmen, die fortgeführt werden

Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen

Durch die Novellierung des HG NRW 2016 wurde die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche gestärkt. Schon im letzten Gleichstellungskonzept 2018 wurde als Ziel vereinbart, Freistellungen von Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen zu realisieren. An diesem Ziel wird weiterhin festgehalten, da sie zentrale Gleichstellungsbeauftragte in zahlreichen Personalverfahren und in Sitzungen der Fachbereiche vertreten. Durch den demografischen Wandel an der Hochschule ist das Problem mangelnder Freistellung noch größer geworden.

Frauenförderpläne (Gleichstellungspläne)

Mit dem Instrument der Frauenförderpläne sind die Fachbereiche konkret verpflichtet Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu verwirklichen. In gemeinsamen Gesprächen mit den Dekanaten, den Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten werden die Maßnahmen der vergangenen Jahre auf ihre Wirksamkeit überprüft und es werden das weitere Vorgehen und Zielzahlen für die nächsten Jahre gemeinsam festgelegt.

Geschlechtergerechte Personalpolitik

Ziel einer geschlechtergerechten Personalpolitik ist die Chancengleichheit aller Geschlechter in Bezug auf (un-)befristete Stellen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche begleiten diesen Prozess kontinuierlich.

Sicherheit von Studierenden – Keine Toleranz bei Gewalt

Auf dezentraler Ebene hat die Fachschaft Informatik Anfang 2023 erstmals ein Awareness-Konzept zum Schutz von Frauen verabschiedet, das im Rahmen eines Workshops mit anderen Fachschaften unter Federführung der Gleichstellung im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften vorgestellt wurde. Die Fachschaften anderer Fachbereiche möchten das Awareness-Konzept unter der Berücksichtigung des Hilfsangebots „Ist Luisa hier?“ übernehmen und zukünftig hochschulweit etablieren mit dem Ziel, studentische Feiern und Versammlungen auf dem Campus insbesondere für Frauen sicherer zu gestalten.

4.3.2 Neue Maßnahmen

Überprüfung von Strategien zur paritätischen Besetzung von Honorarprofessuren

Die Fachbereiche und Institute sind angehalten, Strategien zur paritätischen Besetzung von Honorarprofessuren zu entwickeln, um insbesondere den bisher geringen Anteil von Honorarprofessorinnen zu erhöhen. Honorarprofessuren sind ein geeignetes Instrument, um für die Lehre die Expertise von promovierten Frauen aus der Berufspraxis zu nutzen sowie die Vernetzung zwischen ihnen und der H-BRS zu fördern.

4.4 Steigerung des Anteils an Professorinnen in Gremien

Zielgruppe: Professorinnen

Verantwortliche: Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragte, Dekanate

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragte

Kennzahl/Indikator: Professorinnenanteil in Gremien

4.4.1 Erfolgreiche Maßnahmen, die fortgeführt werden

Paritätische Gremienbesetzung und familiengerechte Sitzungszeiten

Der Hochschulrat ist geschlechterparitätisch besetzt. Ziel ist auch die geschlechterparitätische Besetzung des Präsidiums, des Senats sowie von Berufungskommissionen. Dazu wird insbesondere von den Dekanatsleitungen und den Gleichstellungsbeauftragten auf die Einhaltung der aktuell gültigen Berufsordnung hingewirkt. Sitzungszeiten des Senats und der Fachbereichsräte werden zu Zeiten abgehalten, in denen gemeinhin eine Kinderbetreuung gewährleistet ist.

Ausgleich für Professorinnen mit familiären Aufgaben

Einerseits wirkt sich dort, wo Professorinnen in den Fachbereichen unterrepräsentiert sind, die Maßgabe einer paritätischen Besetzung in Gremien mitunter belastend aus. Andererseits ist die Perspektive von Frauen wichtig für Meinungs- und Themenbildung. Das führt zu einem Konfliktfeld. Sollten Professorinnen mit familiären Aufgaben vermehrt in der Selbstverwaltung eingesetzt werden, um Gremien geschlechtergerecht zu besetzen, besteht die

Möglichkeit der zusätzlichen Entlastung durch Studentische Hilfskräfte, die vom Dekanat oder der Gleichstellungsstelle finanziert werden.

4.4.2 Neue Maßnahmen

Stärkung personeller Netzwerke

Um Professorinnen, insbesondere Neuberufene, schneller in bestehende personelle Netzwerke der Hochschule zu integrieren, werden sie von Dekanatsleitungen und von Seiten des ZIEL (Zentrum für Innovation in der Lehre), aber auch unterstützend durch die Gleichstellungsbeauftragte, auf ihre Aufgaben in der Hochschule vorbereitet und mit Kolleginnen und Kollegen vernetzt. Zum Erfolg guter Vernetzung gehört auch Eigenverantwortung der neuen Professorinnen. Außeruniversitäre Vernetzung fördert das Präsidium 2022/2023 durch die Teilnahme am ZEIT-Programm „Visible Women in Science“.

„I can do it“ – Coachingprogramm der Gleichstellungsstelle

Frauen in Führungspositionen, die sich neuen Aufgaben widmen und mehr Verantwortung in der Selbstverwaltung oder in der Forschung übernehmen möchten, haben Zugang zum Coaching-Programm der Gleichstellungsstelle. Dieses richtet sich an Frauen aus der Wissenschaft und der Verwaltung.

4.5 Steigerung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen

Zielgruppe: Schülerinnen und Studentinnen

Verantwortliche: Fachbereiche, insbesondere Ingenieurwissenschaften und Informatik, Gleichstellungsstelle

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung

Kennzahl/Indikator: Anzahl Schülerinnen Besuche, Anzahl Studentinnen

4.5.1 Erfolgreiche Maßnahmen, die fortgeführt werden

Komm mach MINT

Projekt „Komm mach MINT“: Projektwochen in den Ferien für Schülerinnen (GET together = Girls Explore Technics together); Schulkooperationen mit Gymnasien, Real- und Sekundarschulen in der Umgebung; Workshops für Schülerinnen in Schulen oder in der Hochschule.

Informatik-Schwerpunkt in den „Komm mach MINT“-Kursen

Schülerinnen werden spielerisch in Ferienkursen an die hardwarenahe Programmierung mit Arduino herangeführt. In den Roberta- (Legoroboter) und Scratchkursen (Spieleprogrammierung) werden Programmierkenntnisse vertieft. 2021 und 2022 in der Gleichstellungsstelle neu angeschaffte „Ozobots“ werden in diversen Kursen zum spielerischen Programmieren eingesetzt.

H-BRS als außerschulischer Lernort

Die Hochschule ist über die MINT Community NRW vernetzt und dort eingetragener außerschulischer Lernort. Die Gleichstellungsstelle kooperiert mit zahlreichen Schulen aus der Region, bietet Workshops für Schüler:innen und zur Lehrer:innenfortbildung an, stellt Studiengänge vor und führt Ferienkurse für Schülerinnen durch.

Studentinnen-Mentoring / Netzwerk WISE

Studentinnen-Mentoring in den Ingenieurwissenschaften: Das Frauen-Mentoring stärkt jungen Frauen im Fachbereich Elektrotechnik/Maschinenbau/Technikjournalismus und möchte den angehenden Ingenieurinnen ein Forum bieten, um zu netzwerken und einander zu unterstützen. Studentinnen höherer Semester kümmern sich, unterstützt durch Studentische Hilfskräfte, um Studentinnen in den ersten Semestern. Studentinnen, die selber als Erstsemester vom Mentoring profitiert haben, melden sich gerne als Mentorinnen. Ähnliches wurde im Fachbereich Informatik initiiert: „Women in Cyber Security“ (WISE). Auch andere Fachbereiche sind angehalten, Studentinnen für Masterstudiengänge zu gewinnen.

4.5.2 Zu modifizierende Maßnahmen

Girls‘ Day

Seit dem Jahr 2000 führt die Hochschule (oder einzelne Gliederungen) den Girls‘ & Boy‘ Day durch. Ursprünglich von der Gleichstellungsstelle für alle Fachbereiche organisiert, sollen in Zukunft insbesondere die Fachbereiche Informatik und Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus (EMT), also jene Fachbereiche mit niedrigem Anteil Studentinnen, eigenverantwortlich Kurse im Rahmen des Girls‘ Day anbieten.

Förderung des Frühstudiums

Die Fachbereiche Informatik und EMT überprüfen die Wiederaufnahme des Frühstudiums bzw. die Wiederaufnahme von besonders begabten Schülerinnen in einzelne Lehrveranstaltungen, um sie an die Hochschule und die technischen Studiengänge zu binden. Das Projekt wurde 2016 mangels Nachfrage eingestellt. In der Zwischenzeit sind die Themen Nachhaltigkeit und Sicherheit aber stärker in den Fokus geraten, beispielsweise mit der Einrichtung der Bachelorstudiengänge „Nachhaltige Ingenieurwissenschaft“ und „Cyber Security & Privacy“, wo der Anteil der weiblichen Erstsemester höher ist als in regulären Technik-Studiengängen. Es sollen Optionen ausgelotet werden, ob und unter welchen Bedingungen insbesondere Schülerinnen an Lehrveranstaltungen in den Fachbereichen teilnehmen können.

4.5.3 Beendete Maßnahmen

Students‘ Special/Hochschule Spezial

Die Vortrags- und Workshopreihe der Gleichstellungsstelle „Hochschule Spezial“ fand jährlich zu den Themen „Studieren mit Kind, Bewerbungstraining, Stressbewältigung, Zeitmanagement etc.“ statt. Das Programm wurde 2022 aufgrund zu geringer Nachfrage eingestellt.

4.5.4 Neue Maßnahmen

Neuer Masterstudiengang Cyber Security & Privacy

Digitalisierung für alle Menschen braucht die Perspektive aller Menschen, insbesondere noch stärker die der Frauen, die bisher in der Informatik unterrepräsentiert sind. Mit einer Informationskampagne des Cyber Campus NRW sollen zukünftig Studentinnen animiert werden, nach dem Bachelor auch einen Masterstudiengang „Cyber Security & Privacy“ zu absolvieren.

4.6 Gendercontrolling

Zielgruppe: Verwaltung

Verantwortliche: Dezernat für Hochschulplanung, Organisation und Controlling, Dezernat für Personal und Recht, Evaluation über ZIEL/VP1

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung

Kennzahl/Indikator: gegenderte Hochschuldaten

4.6.1 Erfolgreiche Maßnahmen, die fortgeführt werden

Gegenderte Studierenden- und Absolventenbefragungen und Personaldaten

Das Dezernat 4 für Hochschulplanung, Organisation und Controlling stellt regelmäßig gegenderte Studierendendaten zur Verfügung. Des Weiteren werden vom Team Evaluation im ZIEL jährlich gegenderte Erstsemester- und Absolventenbefragungen und die Befragung der höheren Semester durchgeführt und gliederungsspezifisch zur Verfügung gestellt. In den Studierendenbefragungen werden beispielsweise Fragen zur familiären Situation (Kinder, zu pflegende Angehörige) gestellt und abgefragt, ob die Studienbedingungen geeignet sind, diesen familiären Verpflichtungen nachzukommen. Personalstatistiken werden für die verschiedenen Beschäftigungsgruppen generiert.

Vernetzung

Die Vernetzung von Maßnahmenverantwortlichen und der einrichtungsübergreifende Wissenstransfer sind ein weiteres wichtiges Element für das Gleichstellungscontrolling. Eine professionelle Vernetzung und kollegiale Beratung zwischen Verwaltung und Gleichstellung ist ein Ziel zeitgemäßen Gleichstellungsmanagements.

4.6.2 Zu modifizierende Maßnahmen

Finanzielle Ressourcen der Gleichstellungsstelle

Die finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstelle wird auf den Prüfstand gestellt und ggf. mit zunehmenden Aktivitäten im Bereich der Drittmittelakquise angepasst.

Überprüfung der Gleichstellungsziele

Die strategischen Gleichstellungsziele werden alle fünf Jahre im Zuge der Erstellung des Hochschulentwicklungsplans reflektiert und an die aktuellen Bedürfnisse angepasst. Daran anknüpfend werden die im Gleichstellungskonzept festgelegten operativen Ziele und Maßnahmen weiterentwickelt. Die Hochschule verpflichtet sich, das Gleichstellungskonzept nach zwei Jahren auf seine Zielerreichung zu überprüfen.

4.6.3 Neue Maßnahmen

Gendergerechte Forschungsdaten

Gemeinsam mit der Vizepräsidentin oder dem Vizepräsidenten für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs wird geprüft, inwieweit Forschungsleistungen nach Geschlecht ausgeschlüsselt werden können.

Prüfaufträge der Innenrevision

Zukünftig prüft die Innenrevision – sofern im Prüfungskonzept sinnvoll integrierbar und im Prüfauftrag vermerkt – die Umsetzung einzelner Gleichstellungsmaßnahmen des vorliegenden Konzepts. Die Gleichstellungsbeauftragte gibt entsprechende Hinweise an die Innenrevision.

4.7 Ausbau Genderforschung

Zielgruppe: Schülerinnen und Studentinnen, Hochschulangehörige

Verantwortliche: Professorin Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung

Kennzahl/Indikator: Projekte, Lehrveranstaltungen

4.7.1 Erfolgreiche Maßnahmen, die fortgeführt werden

Fortführung des Forschungsschwerpunkts „Technik-Gender-Journalismus“

Prof. Dr. Susanne Keil, Professorin für Journalistik, Online-Journalismus, Gender und Medien, baute im Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus den Forschungsschwerpunkt auf. Durch die finanzielle Anschubfinanzierung der Gleichstellungsstelle konnte eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für den Forschungsschwerpunkt eingestellt werden. Diese hat die Professur in Themen der Entwicklung und Implementation eines gendersensiblen Technikjournalismus unter Berücksichtigung der Digitalisierung unterstützt.

Blog zum Forschungsschwerpunkt “gender2technik“

Mit dem 2005 eingeführten Blog werden Frauen im Kontext von Technik und Innovation sichtbar gemacht. In Lehrforschungsprojekten und Abschlussarbeiten werden Medien einem Gender-Check unterzogen.

Preis für die jeweils besten Bachelor- und Masterarbeiten mit Genderbezug

Jährlich wird von der Gleichstellungskommission im Rahmen der Absolventenfeier oder der Eröffnung des Akademischen Jahres Preise für jeweils beste Bachelor- und Masterarbeiten in Höhe von jeweils 1.000 € vergeben. Die Preise richten sich an alle Studierende unabhängig vom Geschlecht und sollen die Verankerung von Themen mit Gleichstellungsbezug in Lehre und Forschung fördern.

Data Literacy zur Identifizierung des Gender Data Gap

Im Projekt „DAViD“ werden bis zum Ende der Projektlaufzeit 2024 zudem Kompetenzen im Bereich der Data Literacy gestärkt und als Grundvoraussetzung erachtet, den Gender Data Gap wahrzunehmen und entsprechend gegenzusteuern. Die Ergebnisse des Projektes DAViD für die Gleichstellung zu nutzen und gegenüber Studierenden und Lehrenden einzusetzen, ist erklärtes Ziel der Projektverantwortlichen.

Kostenfreie Menstruationsartikel

Die Gleichstellungsbeauftragte selbst ist 2022 erstmals eigenverantwortlich im Bereich Gender Studies tätig geworden. Mit dem Pilotprojekt „Studieren und Menstruieren“ hat sie eine empirische Studie zur Akzeptanz kostenloser Menstruationsartikel vorgelegt und diese im Ausschuss für Gleichstellung und Familie im Landtag NRW vorgestellt. Die Verstetigung des Angebots kostenfreier Artikel ist ein erklärtes Ziel, das 2022 von der Hochschulleitung auch im Handlungsprogramm des Zertifikats „familiengerechte Hochschule“ verankert wurde.

4.8 Beibehaltung einer guten Work-Life-Balance

Zielgruppe: Hochschulangehörige

Verantwortliche: Gleichstellungsstelle, Verwaltung, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Strukturelle Verankerung: Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragte

Kennzahl/Indikator: Anzahl der Beratungen, Feedbackstelle Familienbüro und Gleichstellungsbeauftragte

4.8.1 Erfolgreiche Maßnahmen, die fortgeführt werden

Auditierung familiengerechte Hochschule

Die sechste Reauditierung „familiengerechte Hochschule“ wurde erfolgreich durchgeführt. In der Zielvereinbarung zur Bestätigung des Zertifikats wird der Hochschule attestiert, dass sie Konzepte und Aktivitäten für alle Zielgruppen festigt und intensiviert. Es wurden Maßnahmen vereinbart, die die familienorientierte Kultur der Hochschule weiter fördern.

Mobiles und flexibles Arbeiten

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit- und -ort hat sich durch die Erfahrungen der Pandemie in einer Dienstvereinbarung „mobiles Arbeiten“ niedergeschlagen. Insbesondere in der Verwaltung wurde die bis dahin vorherrschende Präsenzkultur aufgebrochen. Flexibilität im Sinne der Vereinbarung von Beruf und Familie ist einerseits wünschenswert, Abgrenzung zum

Erhalt der mentalen Gesundheit andererseits notwendig. Sichtbarkeit und Bewertung der Arbeitsleistung von Frauen dürfen im Home-Office nicht leiden, weshalb auch der Anteil mobiler Arbeit auf maximal 50% begrenzt ist. Um Beschäftigten darüber hinaus mehr Flexibilität anbieten zu können, sollen in den nächsten Jahren die Themen „Langzeitarbeitskonto und Sabbatical“ weiter vorangetrieben werden. Es gibt entsprechende Arbeitsgruppen.

„Gesunde Hochschule“

Das Projekt „Gesunde Hochschule“ mit der Technikerkrankenkasse wurde um ein Jahr verlängert und wird bis 2024 fortgeführt. Themen zur mentalen Gesundheit werden zunehmend wichtiger und sind teilweise in Beratungsangeboten der Fachbereiche verankert worden.

4.8.2 Zu modifizierende Maßnahmen

Leitlinie zum partnerschaftlichen Verhalten, Ombudskommission

Die Leitlinie zum partnerschaftlichen Verhalten soll überarbeitet werden. Verstöße gegen die Leitlinie, wie Persönlichkeitsverletzungen und Diskriminierung, können weiterhin einer Ombudskommission anonym gemeldet werden.

4.8.3 Beendete Maßnahmen

Masterstipendium für Studierende mit Kind

Ziel des Stipendiums sollte es sein, Studierende mit Kind zu ermutigen, sich finanziell ein Masterstudium zuzutrauen. Aufgrund mangelnder Nachfrage wurde die Maßnahme 2019 eingestellt.

4.8.4 Neue Maßnahmen

Rückkehr-Gespräche

Insbesondere nach einer längeren Elternzeit/Beurlaubung ist der Wiedereinstieg ein individueller Prozess. Mit Beschäftigten, die aus einer solchen Phase zurückkommen, sollen zukünftig gezielte „Rückkehr-Gespräche“ geführt werden, um Weiterbildungen bzw. Auffrischen von Fachwissen, Veränderungen im beruflichen Alltag wie Umstrukturierungen oder neue Aufgaben, zu besprechen. Entsprechendes Begleitmaterial wird im Personaldezernat erstellt.

Gender Bias-Schulungen

Geschlechtersensibilisierung ist wichtig für das Bewusstsein über strukturelle Geschlechterungerechtigkeiten, Widerstände und Motivation. Die Gleichstellungsstelle plant deshalb Gender Bias-Schulungen für Beschäftigte, in denen soziale Zuschreibungen und intersektionale Auswirkungen auf gesellschaftliche Geschlechter- und Machtverhältnisse kritisch reflektiert werden (beispielsweise hinsichtlich der Themen Führung von Protokollen in Gremiensitzungen, Elternzeiten von Vätern etc.)

„Wissenspool Pflege“

Im Rahmen der familiengerechten Hochschule richtet die Gleichstellungsstelle in den kommenden Jahren einen „Wissenspool Pflege“ ein, in dem erfahrene Angehörige ihr Wissen mit Kolleginnen und Kollegen sowie Studierenden teilen können.

5 Kooperationen mit anderen Hochschulen im Hinblick auf das Konzept

5.1 Kooperationen zur Verbesserung des Berufsmanagements

Berufungsverfahren kommt durch den demografischen Wandel in den nächsten Jahren eine besondere Bedeutung an der Hochschule zu. Eng verknüpft mit dieser wichtigen Personalauswahl wird die Frage sein, wie wettbewerbsfähig die Hochschule zukünftig in den Handlungsfeldern sozial-ökologische Transformation und Digitalisierung, aber auch Sicherheit und Gesundheit sein wird. Um die gesellschaftlichen Herausforderungen zu bewältigen, braucht es einen höheren Anteil an Professorinnen an der H-BRS, denn bei der Lösung von Problemen braucht es mehr weibliche Perspektiven, Talent und Wissen, die momentan durch den „brain drain“ bzw. die „leaky pipeline“ verloren gehen. Zum Gelingen eines erfolgreichen Berufungsverfahrens tragen viele Stakeholder bei: von den Beschäftigten der Personalverwaltung, über Berufungsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte, die Mitglieder der Kommission sowie nicht zuletzt der Präsident bzw. die Präsidentin. Sie alle sind sich der Bedeutung von Gleichstellung bewusst.

Die H-BRS und die Hochschule Niederrhein rekrutieren im Rahmen der Kooperation „Cyber Campus NRW“ gemeinsam professorales Personal. Expertise wird geteilt und es findet ein kollegialer Austausch über Berufungsprozesse statt. Neuberufene nehmen an einem gemeinsamen Onboarding-Programm teil, bei dem die Hochschule Niederrhein, die Hochschule Aachen sowie die H-BRS über das ZIEL (Zentrum für Innovation in der Lehre) kooperieren. Die H-BRS hat zudem 2022 die „Gemeinsame Erklärung zum Gender Pay Gap in der Vergütung von Professorinnen und Professoren“ (Lakof) unterzeichnet. In der Folge wurde die Gleichstellungsbeauftragte proaktiv und frühzeitig von der Verwaltung informiert, sobald eine Frau einen Ruf angenommen hatte. Dieses Verfahren hat sich bewährt und soll fortgeführt werden, da so die Möglichkeit besteht, Verhandlungspartner:innen bei Gewinnungs- und Gehaltsverhandlungen zu sensibilisieren. Die Gleichstellungsstelle hat zudem 2023 eine Handreichung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsverfahren erarbeitet. Ziel ist es, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit Blick auf ihre Rolle weiter zu befähigen und zu qualifizieren, beispielsweise auf diskriminierungsarme Bewertungskriterien achten.

5.2 Kooperationen im Bereich der Gleichstellung allgemein

Über die Erstberatung in der hochschuleigenen Beratungsstelle HELP hinaus ist die Psychosoziale Beratungsstelle der Universität Bonn Anlaufstelle für Studierende, Lehrbeauftragte und Beschäftigte der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg. Die Gleichstellungsbeauftragte der H-BRS möchte zudem ab 2024 mit mindestens zwei weiteren Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen regelmäßig eine gemeinsame externe Supervision beauftragen und in Anspruch nehmen. Aufgrund der Komplexität der Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten einerseits sowie Vertraulichkeit der zu behandelnden Fälle andererseits ist die Supervision auch ein Merkmal von Professionalität.

6 Nachhaltigkeit dieses Konzepts nach dem „Professorinnenprogramm 2030“

Die Ziele und Maßnahmen, die in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben wurden, sind Teil der Gleichstellungsstrategie der Hochschule und werden verfolgt und unabhängig davon durchgeführt, ob die Bewerbung zum „Professorinnenprogramm 2030“ erfolgreich sein wird. Familiengerechtigkeit und Gleichstellung sind von großer Relevanz für die Hochschule. Drittmittelauswahlkriterien bringen zudem das Thema Gendergerechtigkeit nicht nur vertikal, sondern auch horizontal in Forschung und Transfer.

7 Qualitätssicherung

Das Qualitätsmanagement der Gleichstellung ist im ganzheitlichen Hochschul-Qualitätsmanagementsystem der Hochschule eingebettet. Gegenderte Hochschuldaten sind Teil des strategischen Gendercontrollings.

Tabelle 7: Qualitätssicherungsverfahren

Verfahren zur Qualitätssicherung	durch	Turnus
Statistische Auswertung der Zusammensetzung der Gremien der Hochschule nach Geschlecht	Dezernat 4 und Justizariat	jährlich
Berufungsmanagement: Monitoring Bewerbungen nach Geschlecht auf ausgeschriebene Professuren	Gleichstellungsbeauftragte, Personaldezernat	Jeweilige Verfahren
Auswertung der Teilnehmerzahlen von Veranstaltungen und Beratungsangeboten der Gleichstellungsstelle	Gleichstellungsstelle	jährlich
Online-Befragung zur Familiengerechtigkeit der Hochschule, Situation von Studierenden mit Kindern	ZIEL_(Zentrum für Innovation in der Lehre)	alle 3 Jahre
Zertifizierung Familiengerechte Hochschule	Präsidium/Gleichstellungsstelle	alle 3 Jahre
Akkreditierung: Überprüfung der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit auf Studieneingangsebene	Fachbereiche / VP Lehre	alle 5-7 Jahre
Gespräche mit Beschäftigten zur Identifizierung von Maßnahmen zur Personalentwicklung	Führungsverantwortliche	jährlich
Feedback- und Beschwerdemanagement zur Gleichstellung inkl. familiengerechter Hochschule	Gleichstellungsstelle	kontinuierlich

Diskurs zur Umsetzung gleichstellungsrelevanter Ziele und Maßnahmen	Präsidium/Gleichstellungskommission	jährlich
Gleichstellungspläne der Gliederungen ab 20 Beschäftigten gemäß §5 (1) LGG	Gliederungsleitungen / dezentrale Gleichstellungsbefragte	alle 5 Jahre
Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungskonzepts gemäß §5 (10) LGG	Dienststellenleitung	alle 2 Jahre
Strategische Ausrichtung Gleichstellung im Hochschulentwicklungsplan	Präsidium/Gleichstellungsstelle	alle 5 Jahre
Erstellung neues Gleichstellungskonzept	Präsidium/Gleichstellungsstelle	alle 5 Jahre

8 Fazit

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg weist schon aufgrund ihrer Gründungsgeschichte eine hohe Affinität zum Thema Frauenförderung und Gendergerechtigkeit auf. Im Hinblick auf die gleiche Teilhabe von Frauen auf allen Ebenen und in allen Gremien der Hochschule hat sie große Erfolge vorzuweisen. Herausforderung für die Zukunft ist die Rekrutierung und Bindung von exzellenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Zeiten des demografischen Wandels. Familien- und Chancengerechtigkeit machen einen großen Teil der Attraktivität der H-BRS als Arbeitgeberin aus, aber es fehlen noch immer langfristige Beschäftigungsperspektiven für Beschäftigte auf Grund von befristeten Haushaltsmitteln, auch wenn die Quote der entfristeten Verträge gestiegen ist. Die gute Work-Life-Balance in Zeiten zunehmender Aufgaben und Krisen (Digitalisierungsprojekt und Cyber Sicherheit der Hochschule, Wiederaufbau des Campus Rheinbach nach der Flut) zu wahren, erfordern Umsicht, Kreativität und Commitment seitens der Hochschulangehörigen. Dass die H-BRS wiederholt Bestnoten bei der Studienzufriedenheit erhält und im Ranking zu den besten arbeitgebenden Institutionen in der Region gehört, zeigt, dass sie es schafft, die Balance zu wahren.

Die Hochschule stellt sich in den kommenden Jahren folgenden Zielen:

- **Erreichung der Gleichstellungsquote insbesondere in den Wirtschaftswissenschaften und Angewandte Naturwissenschaften**
- **Verankerung von Gleichstellung in den Fachbereichen**
- **Steigerung des Anteils an Professorinnen in Gremien**
- **Steigerung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in den Ingenieurwissenschaften und in der Informatik**
- **Ausbau Gendercontrolling**
- **Ausbau Genderforschung**
- **Beibehaltung einer guten Work-Life-Balance**

Prof. Dr. Hartmut Ihne

Präsident der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg